Endbericht

Final Report

Indikatoren für die Umsetzung des Kaskadenmodells im Rahmen des BMBWF Gender Monitorings

Angela Wroblewski

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

Endbericht

Final Report

Indikatoren für die Umsetzung des Kaskadenmodells im Rahmen des BMBWF Gender Monitorings

Angela Wroblewski

Unter Mitarbeit von
Roland Bildsteiner

Studie im Auftrag des Bundesministeriums
für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Februar 2018

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

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

http://www.ihs.ac.at

Inhalt

1 Einleitung 1

2 Das Kaskadenmodell 4

3 Aufstiegschancen in Professuren 6

3.1 Anteil von Frauen in Professuren in Relation zum Frauenanteil im Potential – adaptierter GCI als Indikator für Aufstiegschancen von Frauen in Professuren 6

3.2 Interpretation 7

3.3 Zielformulierung 7

3.4 Abschätzung des Beitrags zur Zielerreichung 7

3.5 Anwendbarkeit für einzelne Universitäten 8

4 Zugangschancen zu Laufbahnstellen 10

4.1 Anteil von Frauen in Laufbahnstellen in Relation zum Frauenanteil im Potential 10

4.2 Interpretation 10

4.3 Zielformulierung 10

4.4 Abschätzung des Beitrags zur Zielerreichung 11

4.5 Anwendbarkeit für einzelne Universitäten 11

5 Ziel- und Ergebnisquoten für universitäre Leistungsvereinbarungen 13

5.1 Professuren 13

5.2 Laufbahnstellen 16

6 Abschließende Diskussion 18

7 Literatur 20

8 Tabellenanhang 22

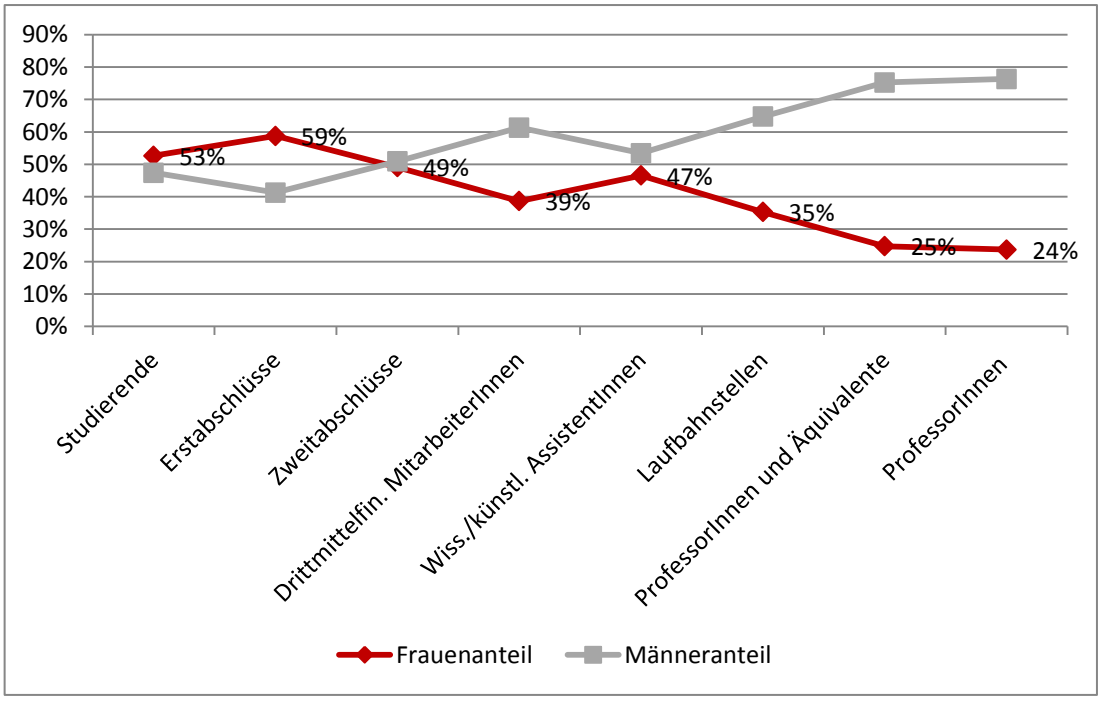
1 Einleitung

Im Bereich der Hochschulpolitik haben frauenfördernde und gleichstellungspolitische Zielsetzungen eine lange Tradition und sind in den hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten (z.B. Leistungsvereinbarung, Wissensbilanz) verankert. In den letzten Jahren haben sich die Wirkungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung als ein zusätzliches Steuerungsinstrument etabliert. Konkret hat das Wissenschaftsressort im Bereich Gleichstellung zwei Zielsetzungen formuliert:[1]

(1) Erhöhung des Professorinnenanteils (Zielwert 2017: 23,5%)
(2) Erhöhung des Frauenanteils in Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track, Zielwert 2017: 35%)

Die Zielsetzungen leiten sich aus der Leaky Pipeline ab, die das Phänomen abbildet, dass der Frauenanteil in der Wissenschaft sinkt je höher die hierarchische Position ist. Im Jahr 2016 liegt der Frauenanteil unter Studierenden bei 53% und bei Erstabschlüssen sogar bei 59%. Ab den Zweitabschlüssen sinkt jedoch der Frauenanteil auf unter 50%. Bei den Laufbahnstellen liegt der Frauenanteil nur noch bei 35%, bei Professuren bei 24%.

Abbildung 1 Leaky Pipeline 2016 (Universitäten gesamt)



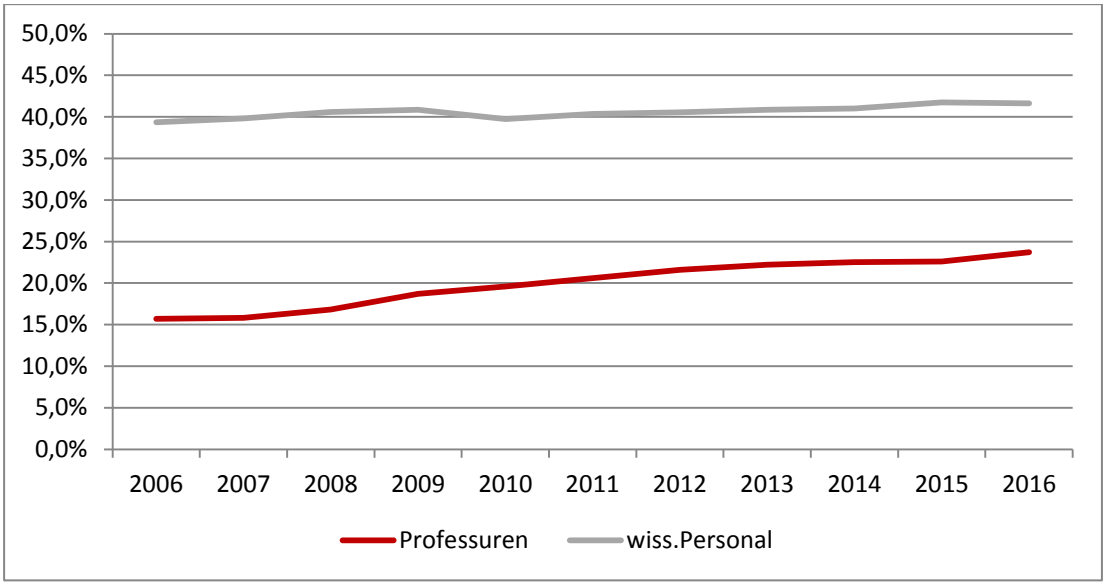
Erstabschlüsse: Bachelor- und Diplomstudien
Zweitabschlüsse: Master- und Doktoratsstudien
Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen: BidokVUni Verwendungsgruppe 24 und 25
Wiss./künstl. AssistentInnen: BidokVUni Verw. 16, 21, 26, 27, 84:
Laufbahnstellen: BidokVUni Verw. 82 und 83
ProfessorInnen und Äquivalente: BidokVUni Verw. 11, 12, 81, 14, 82
ProfessorInnen: BidokVUni Verw. 11, 12, 81
Quelle: unidata

[1] Die aktuellen Wirkungsziele aller Ressorts finden sich unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/wirkungsziele/Aktuelle_Wirkungsziele_2017.pdf?5te19k

Diese Darstellung zeigt zum einen, dass die im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung formulierten Zielsetzungen für das Jahr 2017 mit hoher Wahrscheinlichkeit erfüllt werden. Gleichzeitig wird damit aber auch deutlich, dass trotz der in den letzten Jahren erzielten Erfolge im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in absehbarer Zeit nicht erreicht werden wird.

Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Professuren von 12,7% im Jahr 2006 auf 22,6% (2016). Damit ist der Frauenanteil in Professuren seit 2006 jährlich um durchschnittlich 4% gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Geht man für die nächsten Jahre im Schnitt von einer konstanten jährlichen Zuwachsrate von 4% aus, so liegt der Frauenanteil in Professuren im Jahr 2021 bei 27%. Verändert sich nichts an der Entwicklung, so dauert es 19 Jahre bis der Frauenanteil in Professuren 50% erreicht. Für das wissenschaftliche Personal (ohne Professuren) liegt die durchschnittliche jährliche Zuwachsrate bei 1%, d.h. auch wenn der Ausgangswert mit 41,6% im Jahr 2016 deutlich höher liegt als bei Professuren, dauert es ebenfalls 19 Jahre bis der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal 50% erreicht. Bei einer Fortschreibung der Entwicklung ist für 2021 mit einem Frauenanteil von 43,5% im Jahr 2021 zu rechnen.

Abbildung 2 Frauenanteil in Professuren und im wissenschaftlichen Personal 2006-2016 (Universitäten gesamt)



Anmerkung: Wiss./künstlerisches Personal gesamt ohne ProfessorInnen (BidokVUni Verw. 11, 12, 81)
Quelle: unidata

Es ist also nicht davon auszugehen, dass sich das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Hierarchieebenen aufgrund der bisherigen Entwicklung „von alleine“ lösen wird. Vielmehr sind gezielte Schritte zu setzen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Professuren führen. Dazu zählt auch, den Frauenanteil beim Einstieg in eine akademische Karriere zu erhöhten, konkret den Frauenanteil in Laufbahnstellen. Bereits hier wird offensichtlich das Potential nicht ausgeschöpft.

Eine Möglichkeit, um die Entwicklung zu beschleunigen, ist die Formulierung von expliziten und ambitionierten Zielen den Frauenanteil in Neuberufungen betreffend. Eine mögliche Formulierung, die auf die unterschiedliche Ausgangssituation von Disziplinen oder Universitäten Rücksicht nimmt, ist Zielsetzung, dass Frauen bei Neuberufungen zumindest entsprechend ihrem Anteil im Potential zum Zuge kommen sollen. Damit soll langfristig die Zielsetzung ausgeglichener Aufstiegschancen von Frauen (ein Glass Ceiling Index von 1) erreicht werden. Auch beim Einstieg in die „traditionelle" akademische Karriere (Laufbahnstellen) sollten Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil am Potential vertreten sein. Beides würde eine deutliche Verstärkung der Anstrengungen der Frauenförderung bzw. eine Reflexion der Zugangswege zu Laufbahnstellen erfordern, um möglicherweise im Prozedere grundgelegte Barrieren für Frauen zu identifizieren und diesen gegenzusteuern.

Im Folgenden wird zunächst eine Adaptierung des Glass Ceiling Index vorgeschlagen, um die Aufstiegschancen von Frauen in Professuren genauer abbilden zu können. Darauf aufbauend wird eine mögliche Zielformulierung vorgeschlagen sowie deren Umsetzbarkeit geprüft. Im zweiten Teil wird ein Indikator für die Zugangschancen von Frauen in Laufbahnstellen entwickelt. Auf dieser Basis wird ein mögliches Wirkungsziel für Laufbahnstellen formuliert und dessen Umsetzbarkeit geprüft.

2 Das Kaskadenmodell

Das im Folgenden vorgeschlagene Prozedere orientiert sich am Kaskadenmodell, das in Deutschland im außeruniversitären Bereich wie auch an Hochschulen Anwendung findet. Zunächst wurde das Kaskadenmodell als analytischer Ansatz verwendet, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren aufzuzeigen. So verwendet Andrea Löther das Kaskadenmodell im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten seit 2003 (CEWS 2003; Löther 2017). Seit einigen Jahren wird das Kaskadenmodell auch als politisches Steuerungsinstrument verwendet. So wird beispielsweise im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für Deutschland aus dem Jahr 2013 der Begriff der Zielquote aufgegriffen (Bundesregierung 2013: 103) „Generell werden wir den Frauenanteil im Wissenschaftssystem durch am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten nachhaltig erhöhten." Großes Gewicht kommt dabei den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu, die u.a. Zielwerte für die Beteiligung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen vorsieht (DFG 2017b). Eine Analyse der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zeigt, dass die Konzeption der Gleichstellungsberichte an die DFG anhand des Kaskadenmodells ein wichtiges Steuerungsinstrument darstellt (DFG 2017a).

In Nordrhein Westfahlen wurde das Kaskadenmodell 2014 gesetzlich verankert (MIWF 2014a+b) – konkret in §37 Hochschulgesetz „Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren".[2] Der Gesetzgeber begründet die Regelung mit den Erkenntnissen der Genderforschung, die einen Gender-Bias in Berufungsverfahren aufzeigt sowie dem Selbstbild von Berufungskommissionen, das sich ausschließlich auf Exzellenzkriterien beruft. Die Idee hinter dem Kaskadenmodell ist es, Hochschulen zu einer Ausgestaltung des Berufungsverfahrens zu ermutigen, das einen Gender-Bias vermeidet. §37 regelt daher folgendes Prozedere: Das Rektorat setzt in Einvernehmen mit den DekanInnen für Fächergruppen eine angestrebte Gleichstellungsquote für die nächsten drei Jahre fest. Die Gleichstellungquote stellt das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur erfüllen.[3] Aus Ministeriumssicht stellt das System der Gleichstellungsquoten mit seiner Transparenz und dem Anspruch an Selbstkontrolle ein Element der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren dar (MIWF 2017b: 2). Es wird darüber hinaus davon ausgegangen, dass das Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote einen hochschulinternen Gleichstellungsdiskurs auslöst, an dem sich sowohl die Statusgruppen der Hochschule wie auch die Leitungsebene beteiligen. Dieser Diskurs soll einerseits Bewusstsein für die Problematik schaffen und andererseits in konkrete Maßnahmen münden, die das gesamte Berufungsverfahren gleichstellungsorientiert adaptieren. Wird die Zielquote nicht erreicht, so werden lt. MIWF (2014a: 6) „Maßnahmen überlegt, mit denen die Hochschulen sich in ihrer Berufungspraxis zielquotenorientiert verbessern kann".

---

[2] Für Kunsthochschulen wurde mit §30a Kunsthochschulgesetz eine ähnliche Regelung geschaffen.

[3] Zur Unterstützung der Universitäten wurde ein Online-Statistiktool zur Verfügung gestellt. Siehe http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

Bei der formulierten Zielquote handelt es sich also um eine Selbstverpflichtung der Universität, die entsprechend eines festgelegten Prozedere erfolgt. Die gesetzliche Regelung sieht keine unmittelbaren Sanktionen für Nicht-Erfüllung vor. Für den Fall der Nichterreichung der Zielsetzung sind jedoch aber eine Analyse der zugrundeliegenden Ursachen sowie eine Nachjustierung des Berufungsverfahrens vorgesehen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit des Ministeriums als übergeordnete Dienststelle weitere Berufungen an die Universität von seiner Zustimmung abhängig zu machen (Papier, Heidebach 2014). Nachdem die erste Periode der Zielvereinbarung noch nicht abgelaufen ist, liegen derzeit keine Informationen über die Zielerreichung vor.

3 Aufstiegschancen in Professuren

Um die Aufstiegschancen von Frauen in Professuren abzubilden wird üblicherweise der Glass Ceiling Index (GCI) herangezogen. Dieser setzt den Frauenanteil in Professuren in Relation zum Frauenanteil im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Für beide Werte werden Vollzeitäquivalente anstelle von Kopfzahlen herangezogen. Diese Vorgangsweise ist legitim für die Beschreibung eines Systems, in dem nicht nur der Zugang zu Spitzenpositionen einen Gender-Bias aufweist sondern auch Teilzeitbeschäftigung.

3.1 Anteil von Frauen in Professuren in Relation zum Frauenanteil im Potential – adaptierter GCI als Indikator für Aufstiegschancen von Frauen in Professuren

Um jedoch Veränderungen im Berufungsverhalten von Universitäten abbilden zu können erscheint die Verwendung von Kopfzahlen aussagekräftiger. Ziel ist es, den Frauenanteil unter Neuberufungen zu erhöhen bzw. eine entsprechende strategische Zielsetzung zu formulieren.

3.1.1 Definitionen

Professuren[4]: Frauenanteil in Köpfen bei den Professuren gemäß §98 und §99 UG 2002 (BidokVUni Verwendungsgruppen 11, 12 und 81)

Potential[5]: habilitierte wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (UniversitätsdozentInnen, BidokVUni Verwendungsgruppe 14), wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen mit selbstständiger Lehre und Forschung und Entwicklung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste (BidokVUni Verwendungsgruppe 16), Senior Scientist/Artist (KV, BidokVUni Verwendungsgruppe 26), UniversitätsassistentIn (KV, BidoKVUni Verwendungsgruppe 27); Assoziierte ProfessorInnen (KV, BidoKVUni Verwendungsgruppe 82); AssistenzprofessorInnen (KV, BidoKVUni Verwendungsgruppe 83) und Senior Lecturer (KV, BidoKVUni Verwendungsgruppe 84). Für die Medizinischen Universitäten werden auch Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung (BidoKVUni Verwendungsgruppe 23) berücksichtigt.

Die unterschiedlichen Funktionsgruppen werden – sowohl bei den Professuren wie auch beim Potential – gleichgewichtig verwendet. Es wird auf eine Gewichtung verzichtet, da für Österreich keine Informationen über die Berufungschancen von unterschiedlichen Gruppen von BewerberInnen vorliegen.

---

[4] Ab 2017 zählen zu den Professuren auch die folgenden Verwendungsgruppen: (85) UniveristätsprofessorInnen (§99 Abs. 4 UG via UniversitätsdozentIn), (86) UniversitätsprofessorInnen (§99 Abs. 4 UG via AssoiziierteProfessorInnen) und (87) Assoziierte ProfessorInnen (§99 Abs. 6 UG/§27 KV) und ein Teil der Verwendungsgruppe (87) Assoziierte ProfessorInnen gem §99 Abs. 6 UG/§27 KV, siehe BMWFW 2017.

[5] Ab 2017 zählen zum Potential auch die Verwendungsgruppe (28) UniversitätsassistentInnen (KV) auf Laufbahnstelle gem. §13b Abs. 3 UG und ein Teil der Verwendungsgruppe (87) Assoziierte ProfessorInnen gem §99 Abs. 6 UG/§27 KV.

3.2 Interpretation

Der adaptierte GCI – Indikator für Aufstiegschancen von Frauen in Professuren – liegt etwas niedriger als der traditionelle GCI lt. unidata, da drittmittelfinanzierte Beschäftigte sowie LektorInnen und TutorInnen nicht berücksichtigt werden und nicht für Teilzeitbeschäftigung korrigiert wird.

Der adaptierte GCI liegt im Jahr 2016 bei 0,59 und ist damit noch weit von Chancengleichheit im Zugang zu Professuren (wäre bei einem Wert von 1 gegeben) entfernt. Die Jahre 2013 bis 2015 zeichnen sich durch eine stabile Situation aus.

Tabelle 1 Frauenanteil in Professuren in Relation zum Frauenanteil im Potential

	2016	2015	2014	2013
Frauenanteil Professuren	23,7%	22,6%	22,5%	22,1%
Frauenanteil Potential	41,2%	40,9%	40,3%	39,6%
GCI adaptiert	0,59	0,55	0,56	0,56
GCI lt. unidata	0,65	0,62	0,63	0,63

Absolutzahlen siehe Tabelle 9.
Quelle: unidata

3.3 Zielformulierung

Vorgeschlagen wird, die Zielsetzung wie folgt zu formulieren: „Der Frauenanteil in Neuberufungen eines Kalenderjahres soll zumindest dem Frauenanteil im Potential des Vorjahres entsprechen solange bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren erreicht ist."

Das würde erfordern, dass in den Folgejahren 41% aller Neuberufungen von Professuren auf Frauen entfallen. Dieser Wert liegt deutlich über dem Ergebnis der letzten Jahre: 2016 lag der Frauenanteil unter Neuberufungen bei 37%, 2015 bei 28% und 2014 bei 27%.

3.4 Abschätzung des Beitrags zur Zielerreichung

Für die folgende Abschätzung wird von den Professuren per 31.12.2017[6] ausgegangen (623 Professorinnen und 1.924 Professoren), von den erwarteten Pensionierungen gegenüber dem Stichtag 31.12.2017 für die Jahre 2018 bis 2020 (siehe Tabelle 8) sowie vom Frauenanteil in Neuberufungen der letzten drei Jahre (im Durchschnitt lag der Frauenanteil bei 31%).

Die erwarteten Pensionierungen für die nächsten Jahre zeigen, dass der Generationenwechsel in Professuren schon am abklingen ist (Wroblewski, Leitner 2011). In den nächsten Jahren werden im Durchschnitt 100 ProfessorInnen emeritieren. Die Zahl der Neuberufungen wird aber vermutlich darüber liegen, da weitere Nachbesetzungen infolge von Wegberufungen, Selbstkündigung oder aus anderen Gründen erfolgen werden und einige Universitäten

[6] Der Frauenanteil in Professuren per 31.12.2017 wurde vom BMBWF gesondert zur Verfügung gestellt und zwar zum Zeitpunkt der Erstellung des Gutachtens noch nicht über unidata verfügbar. Alle anderen Personaldaten beziehen sich auf den 31.12.2016 und wurden über unidata bezogen.

in ihren aktuellen Entwicklungsplänen eine Ausweitung der Anzahl an Professuren vorsehen.

Für die folgenden Berechnungen wird in einem ersten Schritt davon ausgegangen, dass die Gesamtzahl an Professuren konstant bleibt, d.h. Neuberufungen und Abgänge in demselben Ausmaß erfolgen. Für die Neuberufungen in den Jahren 2019 und 2020 wird potentialorientiert mit einem Frauenanteil von 41% gerechnet und es wird davon ausgegangen, dass 117 neue Professuren geschaffen werden. Für die Neuberufungen 2018 wird ein Frauenanteil von 31% angenommen (das entspricht dem Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016).

Tabelle 2 Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ProfessorInnen per 31.12.2017	623	1.924	2.547	24,5%
erwartete Pensionierungen 2018	26	153	179	14,5%
Neuberufungen (FA 31%)	55	124	179	31,0%
ProfessorInnen geschätzt per 31.12.2018	652	1.895	2.547	25,6%
erwartete Pensionierungen 2019-2020	24	139	163	14,7%
Neuberufungen nach Pensionierungen (FA 41%)	67	96	163	41,2%
zusätzliche Professuren lt. BMBWF (2019-2020)	48	69	117	41,2%
ProfessorInnen geschätzt per 31.12.2020	744	1.920	2.664	27,9%

Verwendungskategorie 11 (BidokVUni); FA = Frauenanteil
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni (aufbereitet durch BMBWF), eigene Berechnungen

Bei einem Frauenanteil von 41% in Neuberufungen und den genannten Rahmenbedingungen steigt der Frauenanteil in Professuren bis 2020 um 13% oder 3,3 Prozentpunkte an. Für die nächste Leistungsvereinbarungsperiode ist damit eine Steigerung des Frauenanteils von 24,5% auf 27,9% zu erwarten. Damit liegt die erwartete Entwicklung unter der durchschnittlichen Entwicklung der letzten 10 Jahre (die allerdings die Laufzeit von excellentia umfasst).

3.5 Anwendbarkeit für einzelne Universitäten

Im Anhang wird der adaptierte GCI für jede Universität berechnet (siehe Tabelle 18 bis Tabelle 21). Nur eine Universität weist in den Jahren 2016 und 2015 einen adaptierten GCI von 1 und damit gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer auf (Akademie der bildenden Künste, GCI 1,05). Fünf weitere Universitäten weisen einen adaptierten GCI von mindestens 0,65 auf (d.h. weisen einen durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen adaptierten GCI auf). Ebenfalls fünf Universitäten weisen einen adaptierten GCI zwischen 0,60 und 0,64 auf, d.h. liegen etwas unter dem Durchschnittswert aller Universitäten. Bei zehn Universitäten liegt der adaptierte GCI deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt, d.h. es bedarf deutlicher Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren. Dies betrifft Universitäten, an denen im Jahr 2016 zwischen 1 und 19 Berufungen erfolgt sind.

Betrachtet man die Pensionierungen während der nächsten Leistungsvereinbarungsperiode (Tabelle 5), so ist an der Donauuniversität Krems keine Emeritierung zu erwarten und lt. Entwicklungsplan auch nicht die Einrichtung einer zusätzlichen Professur vorgesehen. D.h.

die Donauuniversität Krems ist von der Zielsetzung nicht betroffen. An der Kunstuniversität Linz wird mit einer Emeritierung gerechnet und es wird eine zusätzliche Professur eingerichtet. An allen anderen Universitäten sind mindestens drei Berufungen (Emeritierungen und zusätzliche Professuren) vorgesehen.

An zwei Universitäten müssten bei einer am Potential orientierten Berufungspolitik mehr Frauen als Männer berufen werden, um die Zielvorgabe zu erfüllen. Dies betrifft die Veterinärmedizinische Universität, an der drei Frauen und ein Mann berufen werden müssten, sowie Akademie der bildenden Künste. Letztere weist jedoch eine spezifische Situation auf: Wird die Zielsetzung einer Zielquote für Neuberufungen mit der Einschränkung formuliert, dass sie zu erfüllen ist, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren erreicht ist, so ist die Zielquote für Neuberufungen für die Akademie der bildenden Künste derzeit nicht anwendbar. Für die Akademie der bildenden Künste wäre daher eine potentialorientierte Zielsetzung gesondert zu vereinbaren.

4 Zugangschancen zu Laufbahnstellen

Um die Zugangschancen von Frauen in Laufbahnstellen abzubilden wird ein Indikator herangezogen, der den Frauenanteil in Laufbahnstellen dem Frauenanteil unter AbsolventInnen eines Doktorats- oder PhD-Studiums gegenüber stellt. Auch hier werden Kopfzahlen herangezogen.

4.1 Anteil von Frauen in Laufbahnstellen in Relation zum Frauenanteil im Potential

4.1.1 Definitionen

Laufbahnstellen an Universitäten (tenure track): Assoziierte ProfessorInnen (BidokVUni Verwendungsgruppe 82) und AssistenzprofessorInnen (BidokVUni Verwendungsgruppe 83).[7]

Potential: AbsolventInnen eines Doktorats- oder PhD-Studiums.

4.2 Interpretation

Der Indikator für Zugangschancen von Frauen in Laufbahnstellen für das Jahr 2016 liegt bei 0,84, d.h. Frauen sind gegenüber ihrem Anteil in der Potentialgruppe unterrepräsentiert. Der Indexwert ist in den letzten Jahren tendenziell angestiegen, weist jedoch auch Schwankungen auf.

Tabelle 3 Frauenanteil in Laufbahnstellen in Relation zum Frauenanteil im Potential

	2016	2015	2014	2013
Frauenanteil Laufbahnstellen	35,3%	33,8%	32,9%	33,4%
Frauenanteil Potential	41,9%	43,4%	41,7%	43,7%
Zugangschancen-Index	0,84	0,78	0,79	0,76

Absolutzahlen siehe Anhang Tabelle 16
Quelle: unidata

4.3 Zielformulierung

Vorgeschlagen wird, die Zielsetzung wie folgt zu formulieren: „Bei der Vergabe von Laufbahnstellen soll der Frauenanteil zumindest dem Frauenanteil im Potential des Vorjahres

[7] Ab 2017 zählen zu den Laufbahnstellen auch die Verwendungsgruppe (28) UniversitätsassistentInnen (KV) auf Laufbahnstelle gem. §13b Abs. 3 UG.

entsprechen solange bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erreicht ist.[8]

Das würde erfordern, dass in den Folgejahren 42% aller Laufbahnstellen an Frauen vergeben werden. Da in den letzten Jahren die absolute Zahl an Laufbahnstellen gestiegen ist (von 944 im Jahr 2013 auf 1.378 im Jahr 2016) und in den Entwicklungsplänen bis 2020 eine Ausweitung um insgesamt 233 Laufbahnstellen angestrebt wird, besteht auch ein Potential für die Erhöhung des Frauenanteils.

4.4 Abschätzung des Beitrags zur Zielerreichung

Die Zahl der Laufbahnstellen hat sich von 2013 auf 2014 um 10% erhöht, im Jahr darauf um 20% und von 2015 auf 2016 um 11%. Von 2016 auf 2017 stieg die Zahl der Laufbahnstellen nur noch um 3% an. Laut Schätzung des BMBWF werden bis 2020 233 zusätzliche Laufbahnstellen eingerichtet, was ein durchschnittliches jährliches Wachstum von rund 5% ergibt.

Tabelle 4 Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Laufbahnstellen

	Frauen	Männer	Gesamt
Laufbahnstellen 2017	499	926	1.425
Zusätzliche Laufbahnstellen bis 2020	98	135	233
Laufbahnstellen 2020, geschätzt	597	1.061	1.658

Ohne Donauuniversität Krems.
Quelle: unidata und Datenmeldungen der Universitäten (aufbereitet durch BMBWF), eigene Berechnungen.

Bei einer Ausweitung der Laufbahnstellen um 233 und einem Frauenanteil von 42% unter neu vergebenen Laufbahnstellen würde der Frauenanteil bis 2020 von 35,3% auf 36% steigen.

4.5 Anwendbarkeit für einzelne Universitäten

Zu beachten ist, dass nicht alle Universitäten Laufbahnstellen eingerichtet haben (siehe Tabelle 16 im Anhang) und an einigen Universität auch nach dem Ausbau der Laufbahnstellen nur wenige entsprechende Stellen eingerichtet sind. Dies trifft auf die Veterinärmedizinische Universität sowie die meisten Kunstuniversitäten zu (Universität für angewandte Kunst, das Mozarteum, die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz, die Kunstuniversität Linz und die Akademie der bildenden Künste).

Derzeit liegt nur in fünf Universitäten der Zugangschancen-Index bei 1 oder darüber. An den Universitäten Klagenfurt und Linz, an der Wirtschaftsuniversität, der Montanuniversität Leoben, der Technischen Universität Graz und der Universität für Musik und darstellend Kunst sind Frauen überproportional in Laufbahnstellen zu finden, d.h. es kann davon ausgegangen werden, dass es aktive Frauenförderung in diesem Kontext gibt.

[8] Würde die Zielsetzung auf das Geschlechterverhältnis in Laufbahnstellen abstellen wäre eine Diskriminierung außerhalb der Laufbahnstellen weiterhin möglich.

Spezifische Situationen ergeben sich am Mozarteum, an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie an der Donauuniversität Krems. Am Mozarteum sind bislang keine Laufbahnstellen eingerichtet und laut Entwicklungsplan soll eine Stelle bis 2020 eingerichtet werden. Diese müsste mit einer Frau besetzt werden, um die Zielvorgabe zu erfüllen. An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist ebenfalls eine zusätzliche Laufbahnstelle vorgesehen, die an eine Frau vergeben werden müsste, um die Zielquote zu erreichen. Da die Donauuniversität Krems keine Doktoratsstudien anbietet, kann kein Potentialwert errechnet werden. Hier könnte – wie bei der erstmaligen Besetzung von Laufbahnstellen im Jahr 2017 bereits realisiert – ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis als Zielsetzung vereinbart werden.

5 Ziel- und Ergebnisquoten für universitäre Leistungsvereinbarungen

5.1 Professuren

Wird die Zielquote für Neuberufungen auf eine Ergebnisquote für die einzelnen Universitäten umgelegt, kommt es zu einer Veränderung der Zielsetzung. Dies beinhaltet die Gefahr von Fehlinterpretationen. Der Unterschied zwischen der Zielquote für Neuberufungen und der berechneten Ergebnisquote, die im Zuge der Verhandlung der Leistungsvereinbarungen für die Periode 2019-2021 an die Universitäten kommuniziert wird, muss daher sorgfältig kommuniziert werden.

Für die Errechnung der erwarteten Zielwerte 2020 für die einzelnen Universitäten wird von dem Kapitel 3.4 vorgestellten Modell ausgegangen. Dieses basiert auf folgenden Annahmen:

- Die Zahl der Professuren bleibt konstant bzw. erhöht sich um die in den jeweiligen Entwicklungsplänen vorgesehenen zusätzlichen Professuren.
- Aufgrund von Pensionierung/Emeritierung frei werdende Professuren werden in demselben Zeitraum nachbesetzt.
- Für die Neuberufungen im Jahr 2018 wird mit einem Frauenanteil gerechnet, der dem Durchschnitt der Frauenanteil in Berufungen in den letzten 3 Jahren entspricht (2014-2016).
- Für die Neuberufungen im Zeitraum 2019-2020 wird mit einem Frauenanteil entsprechend dem Frauenanteil im Potential gerechnet.

Eine Überschätzung des Frauenanteils in Professuren im Jahr 2020 kann sich ergeben, wenn überdurchschnittlich viele Frauen durch Wegberufungen oder Kündigungen aus der Professur ausscheiden. Zu einer Unterschätzung kann es kommen, wenn mehr als die in den Entwicklungsplänen vorgesehenen Professuren eingerichtet werden.

Basierend auf diesen Annahmen ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle 5): Insgesamt ist mit einem Anstieg der Zahl der Professorinnen von 592 (2016) auf 741 (2020) zu rechnen. Das entspricht einem Anstieg des Frauenanteils in Professuren um 3,4 Prozentpunkte. Der höchste Anstieg würde auf die Medizinischen Universität Innsbruck entfallen (+ 10 Prozentpunkte). Überdurchschnittliche Zuwachse ergäben sich weiters an der Medizinische Universität Wien und an der Wirtschaftsuniversität (Anstieg um mehr als 5 Prozentpunkte).

Die größten Anstrengungen – wenn man den Frauenanteil in Neuberufungen der letzten drei Jahre der Zielquote für Neuberufungen gegenüber stellt – sind von der Universität Graz, der Universität Innsbruck, der Universität Klagenfurt, der Veterinärmedizinischen Universität, sowie der Kunstuniversität Graz und der Kunstuniversität Linz zu erbringen (die Differenz liegt bei mehr als 15 Prozentpunkten). Keine oder kaum eine Veränderung im Berufungsverhalten gegenüber den letzten drei Jahren wären dagegen an der Universität Wien, an den medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck, an der Montanuniversität, der Universität für Bodenkultur, der Universität für angewandte Kunst sowie an der Donauuniversität Krems erforderlich, da im Schnitt der Jahre 2014 bis 2016 der Frauenanteil in Neuberufungen bereits der Zielquote entspricht oder sogar darüber lag.

Zu beachten ist jedoch, dass an der Donauuniversität Krems nicht mit Pensionierungen in der nächsten LV-Periode gerechnet wird und auch keine Ausweitung der Zahl der Professuren geplant ist.

Es ist somit mit Ausnahme der Donauuniversität Krems für jede Universität, die die Zielquote noch nicht erfüllt, realistisch, den angestrebten Zielwert zu erreichen. Realistisch in dem Sinn als die Zahl der zu erwartenden Berufungen es erlauben würde, Frauen in einem der Zielquote entsprechenden Ausmaß zu berufen.

Es wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Vereinbarung einer Zielquote für Neuberufungen nicht zwangsläufig zum geschätzten Ergebnis führt. Sollten beispielsweise überdurchschnittlich viele Frauen wegberufen werden oder aus anderen Gründen die Universität verlassen, kann auch bei einer Erreichung der Zielquote für Neuberufungen der Frauenanteil in Professuren insgesamt sinken. Dies ist gegebenenfalls bei Nichterreichung der Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Tabelle 5 Beitrag zur Zielerreichung – Schätzung Frauenanteil in Professuren per 31.12.2020

	ProfessorInnen 31.12.17			Pens.2018		Beruf.	Neuberuf1		Pens.2019-20		zusätzl.	FA	Neuberuf2		Prof. gesch. 31.12.2020			Δ
	F	M	FA	F	M	Ø 3 J.	F	M	F	M	Prof.	Potent.	F	M	F	M	FA	PP
Univ. Wien	130	315	29,2%	7	18	44%	11	14	6	21	27	45,7%	25	29	153	319	32,3%	3,1%
Univ. Graz	51	143	26,3%	0	9	25%	2	7	1	11	10	43,7%	10	12	62	142	30,3%	4,0%
Univ. Innsbruck	55	195	22,0%	1	10	24%	3	8	4	12	15	41,2%	13	18	65	200	24,7%	2,7%
Med. Wien	25	79	24,0%	0	9	40%	4	5	0	11	3	39,2%	5	9	34	73	31,8%	7,8%
Med. Graz	17	60	22,1%	0	6	28%	2	4	1	2	1	40,3%	2	2	19	59	24,7%	2,6%
Med. Innsbruck	16	45	26,2%	0	9	50%	5	5	0	4	1	36,0%	2	3	22	40	36,0%	9,7%
Univ. Salzburg	41	107	27,7%	1	7	32%	3	5	2	2	6	43,6%	4	6	45	109	29,2%	1,5%
TU Wien	18	140	11,4%	0	11	15%	2	9	0	10	11	23,2%	5	16	24	145	14,5%	3,1%
TU Graz	9	111	7,5%	1	7	9%	1	7	0	8	8	22,0%	4	12	12	116	9,6%	2,1%
Montanuniv.	2	44	4,3%	0	3	33%	1	2	0	2	2	21,5%	1	3	4	44	8,0%	3,7%
BOKU	19	65	22,6%	0	2	35%	1	1	1	6	9	35,1%	6	10	24	69	26,1%	3,5%
Vetmed	10	28	26,3%	0	3	25%	1	2	1	1	2	64,5%	3	1	12	28	30,8%	4,5%
WU	24	72	25,0%	0	7	36%	2	5	0	4	6	50,5%	5	5	32	70	30,9%	5,9%
Univ. Linz	22	110	16,7%	0	8	15%	1	7	0	10	7	37,5%	6	11	30	109	21,3%	4,6%
Univ.Klagenfurt	22	51	30,1%	0	2	33%	1	1	1	3	3	49,4%	3	4	25	51	33,1%	2,9%
Angewandte	17	19	47,2%	0	2	50%	1	1	0	3	1	52,2%	2	2	20	17	54,3%	7,1%
Musik Wien	45	127	26,2%	9	18	30%	8	19	5	15	1	42,4%	9	12	48	125	27,7%	1,5%
Mozarteum	30	79	27,5%	1	10	36%	4	7	1	5	1	46,4%	3	4	35	75	32,0%	4,5%
Kunstuniv. Graz	30	86	25,9%	4	6	22%	2	8	1	6	1	39,8%	3	5	30	87	26,0%	0,1%
Kunstuniv. Linz	13	18	41,9%	0	1	17%	0	1	0	1	1	57,5%	1	1	14	18	44,7%	2,8%
Akademie	20	15	57,1%	2	2	42%	2	2	0	2	1	54,4%	2	1	21	15	59,2%	2,0%
DUK	8	19	29,6%	0	3	42%	1	2	0	0	0	38,9%	0	0	9	18	34,3%	4,6%
Gesamt	623	1.924	24,5%	26	153	31%	56	123	24	139	117	41,2%	113	167	741*	1.923*	27,8%*	3,4%

* Unterschiede zu Tabelle 2 sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

Erwartete Pensionierungen 2018, Neuberuf1=Neuberufungen 2018 entsprechend dem durchschnittlichen Frauenanteil in Berufungen der Jahre 2014-2016, Erwartete Pensionierungen 2019/20, zusätzliche Professuren lt. BMBWF, Neuberuf.2=Neuberufungen 2019/20 entsprechend Frauenanteil im Potential (2016), geschätzte Anzahl der Professorinnen und Professoren per 31.12.2020, Veränderung in Prozentpunkten

Quelle: unidata und Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni (aufbereitet durch BMBWF), eigene Berechnungen

5.2 Laufbahnstellen

Bei der Umlegung der Zielquote für die Besetzung von Laufbahnstellen auf eine Ergebnisquote für die einzelnen Universitäten wird von folgenden Prämissen ausgegangen:

- Der Frauenanteil im Bestand an Laufbahnstellen (Stand per 31.12.2017) bleibt unverändert.
- Die Neubesetzungen von Laufbahnstellen erfolgt entsprechend dem Frauenanteil im Potential.
- Es werden 233 in den Entwicklungsplänen angestrebten Laufbahnstellen zusätzlich zu den per 31.12.2016 bestehenden besetzt.

Damit wird der Frauenanteil in Laufbahnstellen per 2020 insofern unterschätzt, wenn bis 2020 mehr als die 233 zusätzlichen Stellen vergeben werden. Es ist anzunehmen, dass von den Stellen per 31.12.2016 einige bis 2020 nachbesetzt werden. Da diese Nachbesetzungen ebenfalls entsprechend dem Potential erfolgen sollten, wird der Frauenanteil 2020 etwas über dem Schätzwert liegen.

Nach Angaben des BMBWF werden 2020 voraussichtlich alle Universitäten Laufbahnstellen eingerichtet haben. D.h. die Zielquote ist prinzipiell für alle Universitäten anwendbar. Problematisch stellt sich die Situation für jene Universitäten dar, die die Laufbahnstellen bereits jetzt (Stand 31.12.2017) als Frauenförderungsinstrument nutzen. Dies betrifft die Technische Universität Graz, die Montanuniversität Leoben, die Wirtschaftsuniversität Wien und die Universitäten Klagenfurt und Linz. Hier lag bereits 2016 und 2017 der Frauenanteil in Laufbahnstellen über dem Frauenanteil im Potential. An der Universität für Musik und darstellende Kunst wurden 2017 erstmals Laufbahnstellen eingerichtet und beide mit Frauen besetzt. Würde an diesen Universitäten die Neubesetzung von Laufbahnstellen entsprechend dem Frauenanteil im Potential erfolgen, so ergäbe sich für 2020 ein niedrigerer Frauenanteil in Laufbahnstellen als 2017. Hier müsste als Zielsetzung verankert werden, dass der Frauenanteil zumindest gehalten werden soll. In diesem Fall würden an den Universitäten Klagenfurt und Linz sowie an der Technischen Universität Graz und der Montanuniversität Leoben jeweils eine Laufbahnstelle mehr mit einer Frau besetzt als im Falle einer rein potentialorientierten Stellenvergabe. Der Frauenanteil in Laufbahnstellen würde 2020 damit bei 36,2% liegen. Für die Kunstuniversität Graz wäre eine gesonderte Regelung zu treffen, da bei den 2017 neu eingerichteten Stellen nur Frauen zum Zug kamen aber die Zielsetzung nicht sein sollte, dass Laufbahnstellen ausschließlich Frauen zu Gute kommen.

Am Mozarteum ist laut BMBWF vorgesehen, die erste Laufbahnstelle einzurichten. Um die Zielvorgabe zu erfüllen, müsste diese mit einer Frau besetzt werden. An der Universität für Musik und darstellende Kunst wird eine zusätzliche Laufbahnstelle eingerichtet, auch diese müsste an eine Frau vergeben werden, soll die Zielvorgabe erreicht werden.

Tabelle 6 Beitrag zur Zielerreichung – Schätzung Frauenanteil in Laufbahnstellen per 31.12.2020 bei rein potentialorientierter Stellenbesetzung basierend auf aktuellem Bestand und geplantem Ausbau lt. BMBWF

	FA	Laufbahnstellen 2017				zusätzl.	Laufbahnstellen 2020			
	Potential	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Stellen lt. BMBWF	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Universität Wien	52,0%	32	56	88	36,4%	53	60	81	141	42,2%
Universität Graz	50,8%	39	55	94	41,5%	20	49	65	114	43,1%
Universität Innsbruck	41,0%	52	97	149	34,9%	31	65	115	180	36,0%
Medizinische Universität Wien	57,3%	124	224	348	35,6%	6	127	227	354	36,0%
Medizinische Universität Graz	50,9%	25	56	81	30,9%	3	27	57	84	31,6%
Medizinische Universität Innsbruck	51,9%	34	47	81	42,0%	3	36	48	84	42,3%
Universität Salzburg	60,8%	42	73	115	36,5%	13	50	78	128	39,0%
Technische Universität Wien	22,6%	15	66	81	18,5%	21	20	82	102	19,4%
Technische Universität Graz	18,9%	21	73	94	22,3%	17	24	87	111	21,8%
Montanuniversität Leoben	25,7%	6	13	19	31,6%	5	7	17	24	30,4%
Universität für Bodenkultur Wien	40,4%	18	39	57	31,6%	17	25	49	74	33,6%
Veterinärmedizinische Universität Wien	73,8%	2	2	4	50,0%	3	4	3	7	60,2%
Wirtschaftsuniversität Wien	41,4%	16	16	32	50,0%	12	21	23	44	47,7%
Universität Linz	29,0%	31	66	97	32,0%	14	35	76	111	31,6%
Universität Klagenfurt	45,2%	34	34	68	50,0%	6	37	37	74	49,6%
Universität für angewandte Kunst Wien	58,3%	0	0	0	---	3	2	1	3	58,3%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	75,0%	4	5	9	44,4%	1	5	5	10	47,5%
Universität Mozarteum Salzburg	50,0%	0	0	0	---	1	1	0	1	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	33,3%	2	0	2	100,0%	2	3	1	4	66,7%
Univ. für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	50,0%	2	3	5	40,0%	0	2	3	5	40,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	60,0%	0	1	1	0,0%	2	1	2	3	40,0%
Gesamt	41,9%	499	926	1.425	35,0%	233	597	1.061	1.658	36,0%

FA = Frauenanteil im Potential 2016

Quelle: unidata und Datenmeldungen der Universitäten (aufbereitet durch BMBWF), eigene Berechnungen

6 Abschließende Diskussion

Der vorliegende Vorschlag der Formulierung einer Zielquote für Neuberufungen von Professuren bzw. Neubesetzungen von Laufbahnstellen folgt drei zentralen Prinzipien:

(1) Die Zielquote soll so einfach wie möglich formuliert sein.
(2) Die Zielsetzung soll ambitioniert sein (d.h. über dem Status Quo liegen).
(3) Die Erreichung der Zielquote soll durch die Universität beeinflussbar sein.

Aus diesem Grund wurde das Potential auf Ebene der Universität berechnet, d.h. es erfolgt eine Orientierung am Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bzw. den AbsolventInnen eines Doktoratsstudiums an der jeweiligen Universität und nicht am österreichischen Durchschnitt oder dem Wert vergleichbarer Universitäten. Dies deshalb da die Orientierung am Gesamtösterreichischen Durchschnitt oder am Durchschnitt vergleichbarer Universitäten (z.B. Technische Universitäten, Medizinische Universitäten) für einzelne Universitäten eine Zielquote unter dem Status Quo der jeweiligen Universität ergeben würde. Mit der Orientierung an dem Potential für die jeweilige Universität ist somit eine ambitioniertere Zielsetzung verbunden.

Bei der Interpretation des Potentials ist zu berücksichtigen, dass das so berechnete Potential für Professuren bzw. Laufbahnstellen nur eine Annäherung darstellt. BewerberInnen für Professuren oder Laufbahnstellen rekrutieren sich vermutlich nicht nur aus der eigenen Universität sondern auch von anderen Universitäten in Österreich, aus dem außeruniversitären Bereich, aus dem deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz) oder aus der internationalen scientific community.

Im Rahmen der Kommunikation der Zielquote für Neuberufungen bzw. Neubesetzungen von Laufbahnstellen vom BMBWF an die Universitäten ist auf zwei Aspekte gezielt einzugehen:

(1) Für Universitäten, die bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren erreicht haben oder die Zielquote bei Neuberufungen bereits erfüllen, ist gesondert eine spezifische Zielsetzung zu vereinbaren. Diese kann entweder darauf abzielen, den Status Quo zu erhalten, sie kann aber auch ambitionierter formuliert sein. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren weist derzeit nur eine Universität auf (Akademie der bildenden Künste). Die Zielquote bei Neuberufungen (gemessen am durchschnittlichen Frauenanteil bei Berufungen in den letzten drei Jahren) erfüllen bereits die Medizinische Universität Wien, die Montanuniversität Leoben und die Universität für Bodenkultur. Laufbahnstellen werden von einigen Universitäten gezielt zur Frauenförderung genutzt, d.h. hier erfüllen mehrere Universitäten bereits die Zielquote.

(2) Die Erfüllung der angestrebten Zielquote führt nur bei gleichbleibendem Frauenanteil im Bestand an Professuren bzw. Laufbahnstellen zur Erreichung des berechneten Zielwertes. Kommt es jedoch durch unvorhergesehenes und überdurchschnittliches Ausscheiden von Frauen aus Professuren (z.B. durch Wegberufungen, vorzeitige Pensionie-

rungen oder aus anderen Gründen) so wird auch bei einer Erfüllung der Zielquote bei Neuberufungen der angestrebte Zielwert 2020 nicht erreicht werden können.

Ein wichtiger Aspekt des vorliegenden Vorschlags ist die Koppelung von zwei Zielquoten – jene für Neuberufungen von Professuren und jene für Laufbahnstellen. Damit kann der Gefahr der diskriminierenden Wirkung von Zielquoten entgegengewirkt werden. Heidebach (2015: 7) formuliert die Gefahr von Zielquoten in Abhängigkeit des Frauenanteils auf der nächsttieferen Ebene wie folgt: „Bei dieser Vorgehensweise ist zu befürchten, dass sich der Effekt der so genannten gläsernen Decke verstärkt. Die jeweils höhere Führungsebene könnte die Anwendbarkeit einer Quotenregelung schon dadurch unterlaufen, dass sie keine Angehörigen des bislang weniger vertretenen Geschlechts in die nächsttiefere Führungsebene aufsteigen lässt."

Problematisch für das Kaskadenmodell ist die geplante Einführung neuer ProfessorInnenkategorien, die sowohl Laufbahnstellen als auch Professuren zugerechnet werden. Damit würden sie gleichermaßen zum Potential wie auch zur Spitzenkategorie zählen. Wichtig wäre daher bei der künftigen Darstellung des Frauenanteils in Professuren diese Kategorie gesondert auszuweisen, um den Eindruck zu vermeiden, dass der Frauenanteil in Professuren durch die Schaffung von „Professuren 2. Klasse" „schöngerechnet" wird.

Im Zusammenhang mit Zielquoten stellt sich immer auch die Frage nach Konsequenzen für die Nichterfüllung der Zielsetzungen bzw. eines fehlenden Engagements bei der Verfolgung der Zielvorgabe. Die gesetzliche Zielquote für NRW ist mit Sanktionen insofern gekoppelt als die übergeordnete Stelle (das zuständige Bundesministerium) sich vorbehält bei Nichterfüllung der Zielquote weitere Stellenbesetzungen auszusetzen oder von Verfahrensänderungen abhängig zu machen (Papier, Heidebach 2014: 35f). Eine vergleichbare Regelung ist in Österreich aufgrund der Autonomie der Universitäten nicht vorstellbar. In Österreich sind die Leistungsvereinbarungen bislang nicht mit Sanktionen gekoppelt. Überlegt werden sollte, ob die Zielerreichung in der Leistungsvereinbarungsperiode 2019-21 mit zusätzlichen Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen in der folgenden Leistungsvereinbarungsperiode gekoppelt werden könnte, um Anreize für die Zielerreichung zu schaffen.

Abschließend bleibt noch anzumerken, dass die Implementierung des Kaskadenmodells in den Leistungsvereinbarungen mit Universitäten nur ein erster Schritt sein sollte. Wie auch in Deutschland sollte auch der außeruniversitäre Bereich einbezogen werden – jedenfalls jener Bereich, mit dem ebenfalls Leistungsvereinbarungen abgeschlossen werden, wie z.B. das IST Austria oder die ÖAW.

7 Literatur

BMWFW (2017), Arbeitsbehelf zur Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni), Version 07, Stand: 28. Juni 2017, Wien.

Bundesregierung (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, Berlin [download: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile]

CEWS [Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung] (2003), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, cews.publik.no5, Bonn [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23339/ssoar-2003-hochschulranking_nach_gleichstellungsaspekten.pdf?sequence=1]

DFG [Deutsche Forschungsgemeinschaft] (2017a), Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, Bonn [download unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf]

DFG [Deutsche Forschungsgemeinschaft] (2017b), Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Bonn [download unter: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf]

Heidebach, Martin (2015), Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst u.a., im Auftrag des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München [download unter: https://www.bundestag.de/blob/360924/c07d289b9ebd38fb6d3746165eeb2661/18-13-43c-data.pdf]

Löther, Andrea (2017), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, cews.publik.no21, Köln [download unter: http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104]

Löther, Andrea (2017), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, cews.publik.no21, Köln: GESIS [download unter: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2017.pdf?sequence=1]

MIWF [Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfahlen] (2014a), Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hoschulgesetzes in der Hochschulpraxis, Düsseldorf [download unter: https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung_Kaskadenmodell_-_E1.pdf]

MIWF [Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfahlen] (2014b), Die Gleichstellungsquote nach § 37 A Hochschulgesetz NRW. Ein Rechtsinstrument zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, Leitfaden für die Praxis, Düsseldorf [download unter: https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Handreichung_Gleichstellungsquote.pdf]

Papier, Hans-Jürgen; Heidebach, Martin (2014), Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Bundesministerium für Inneres und Kommunales [download unter: https://www.mhkbg.nrw/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf]

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011), excellentia. Evaluationsbericht, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

8 Tabellenanhang

Tabelle 7 Berufungen an die Universität nach Universität 23

Tabelle 8 Erwartete Emeritierungen/Pensionierungen von §98 ProfessorInnen 24

Tabelle 9 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Universitäten gesamt) 25

Tabelle 10 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten 25

Tabelle 11 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung) 26

Tabelle 12 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung) 27

Tabelle 13 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung) 28

Tabelle 14 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Technische Universitäten – TU Wien, TU Graz, Montanuniversität Leoben) 29

Tabelle 15 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Medizinische Universitäten Wien, Graz und Innsbruck) 29

Tabelle 16 Grundlage für die Berechnung des Zugangschancen-Index (Universitäten gesamt) ... 29

Tabelle 17 Grundlage Berechnung des Zugangschancen-Index nach Universität 30

Tabelle 18 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2016) 31

Tabelle 19 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2015) 32

Tabelle 20 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2014) 33

Tabelle 21 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2014-2016) 34

Tabelle 7 Berufungen an die Universität nach Universität

	2016			2015			2014		
Universität	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Wien	26	22	48	18	26	44	15	26	41
Universität Graz	5	15	20	4	18	22	9	19	28
Universität Innsbruck	7	12	19	3	19	22	6	22	28
Medizinische Universität Wien	3	2	5	4	5	9	2	11	13
Medizinische Universität Graz	1	5	6	2	4	6	2	4	6
Medizinische Universität Innsbruck	1	0	1	0	1	1	2	2	4
Universität Salzburg	3	6	9	5	11	16	4	9	13
Technische Universität Wien	3	14	17	1	7	8	1	6	7
Technische Universität Graz	1	4	5	0	11	11	1	11	12
Montanuniversität Leoben	0	5	5	0	2	2	1	0	1
Universität für Bodenkultur Wien	3	1	4	0	3	3	2	5	7
Veterinärmedizinische Universität Wien	1	3	4	1	1	2	0	2	2
Wirtschaftsuniversität Wien	4	5	9	3	5	8	2	6	8
Universität Linz	2	5	7	2	10	12	0	6	6
Universität Klagenfurt	2	4	6	4	10	14	3	5	8
Universität für angewandte Kunst Wien	3	0	3	2	2	4	0	8	8
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	3	8	11	4	8	12	2	5	7
Universität Mozarteum Salzburg	2	2	4	3	9	12	5	10	15
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	1	7	8	1	2	3	2	8	10
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	0	1	1	2	6	8	1	3	4
Akademie der bildenden Künste Wien	1	3	4	2	2	4	3	3	6
Universität für Weiterbildung Krems	2	3	5	3	2	5	1	3	4
Gesamt	74	127	201	64	164	228	64	174	238

Quelle: unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1A.2

Tabelle 8 Erwartete Emeritierungen/Pensionierungen von §98 ProfessorInnen

	2017			2018			2019			2020			2021			2022-2027		
	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges
Universität Wien	1	16	17	7	18	25	2	12	14	4	9	13	4	13	17	23	82	105
Universität Graz	0	3	3	0	9	9	1	7	8	0	4	4	3	5	8	14	25	39
Universität Innsbruck	0	7	7	1	10	11	3	6	9	1	6	7	1	6	7	6	37	43
Medizinische Universität Wien	0	4	4	0	9	9	0	6	6	0	5	5	2	2	4	10	20	30
Medizinische Universität Graz	0	3	3	0	6	6	1	1	2	0	1	1	0	5	5	7	22	29
Medizinische Universität Innsbruck	0	6	6	0	9	9	0	3	3	0	1	1	0	0	0	6	15	21
Universität Salzburg	1	2	3	1	7	8	1	1	2	1	1	2	0	4	4	7	19	26
Technische Universität Wien	0	4	4	0	11	11	0	4	4	0	6	6	0	10	10	5	26	31
Technische Universität Graz	0	3	3	1	7	8	0	5	5	0	3	3	0	2	2	2	26	28
Montanuniversität Leoben	0	1	1	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	3	3	0	15	15
Universität für Bodenkultur Wien	1	1	2	0	2	2	1	3	4	0	3	3	0	0	0	2	16	18
Veterinärmedizinische Universität Wien	0	2	2	0	3	3	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	12	12
Wirtschaftsuniversität Wien	0	0	0	0	7	7	0	1	1	0	3	3	0	1	1	2	10	12
Universität Linz	0	6	6	0	8	8	0	4	4	0	6	6	0	2	2	4	19	23
Universität Klagenfurt	0	2	2	0	2	2	0	1	1	1	2	3	0	3	3	6	15	21
Universität für angewandte Kunst Wien	1	1	2	0	2	2	0	1	1	0	2	2	4	1	5	3	3	6
Univ. für Musik und darstellende Kunst Wien	1	8	9	9	18	27	4	11	15	1	4	5	2	7	9	11	36	47
Universität Mozarteum Salzburg	1	3	4	1	10	11	1	3	4	0	2	2	2	5	7	7	17	24
Univ. für Musik und darstellende Kunst Graz	1	3	4	4	6	10	0	5	5	1	1	2	1	2	3	6	21	27
Univ. für künstlerische u. ind. Gestaltung Linz	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	3	5
Akademie der bildenden Künste Wien	0	0	0	2	2	4	0	1	1	0	1	1	2	1	3	4	5	9
Universität für Weiterbildung Krems	1	0	1	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Insgesamt	8	76	84	26	153	179	15	77	92	9	62	71	21	73	94	128	446	574

Quelle: BMBWF, Datenmeldungen der Univeristäten (aufbereitet durch BMBWF).

Tabelle 9 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Universitäten gesamt)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	592	1.905	2.497	558	1.911	2.469	544	1.878	2.422	522	1.835	2.357
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84, 23)	5.052	7.213	12.265	4.969	7.179	12.148	4.796	7.102	11.898	4.632	7.056	11.688

Kopfzahlen
Quelle: unidata

Tabelle 10 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	126	300	426	115	301	416	114	303	417	112	310	422
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	766	912	1.678	750	910	1.660	736	921	1.657	735	910	1.645
Universität Graz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	49	137	186	45	139	184	47	136	183	43	124	167
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	341	440	781	349	424	773	331	406	737	312	404	716
Universität Innsbruck												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	48	199	247	45	198	243	45	182	227	40	164	204
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	400	571	971	384	565	949	380	553	933	373	555	928
Medizinische Universität Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	25	82	107	24	89	113	23	87	110	22	85	107
Potential (14, 16, 27, 82, 83, 23)	828	1.203	2.031	832	1.203	2.035	780	1.202	1.982	765	1.162	1.927

Kopfzahlen
Quelle: unidata

Tabelle 11 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Medizinische Universität Graz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	18	62	80	17	55	72	15	57	72	12	66	78
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84, 23)	328	407	735	322	402	724	287	385	672	258	385	643
Medizinische Universität Innsbruck												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	13	51	64	12	54	66	15	56	71	12	56	68
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84, 23)	288	393	681	301	375	676	296	380	676	275	404	679
Universität Salzburg												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	40	100	140	37	103	140	34	99	133	31	96	127
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	245	317	562	250	327	577	236	327	563	219	311	530
Technische Universität Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	15	133	148	15	128	143	15	125	140	14	123	137
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	215	713	928	197	700	897	193	685	878	183	734	917
Technische Universität Graz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	8	110	118	10	116	126	9	114	123	8	103	111
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	114	405	519	112	397	509	113	395	508	103	394	497
Montanuniversität Leoben												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	2	44	46	2	41	43	2	41	43	1	41	42
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	35	128	163	32	120	152	32	123	155	30	117	147
Universität für Bodenkultur Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	16	60	76	13	59	72	15	60	75	15	56	71
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	139	257	396	136	264	400	132	256	388	133	241	374

Kopfzahlen
Quelle: unidata

Tabelle 12 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Veterinärmedizinische Universität												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	10	29	39	9	27	36	8	29	37	8	30	38
Potential (14, 16, 26, 27, 83, 84)	229	126	355	211	128	339	206	127	333	205	126	331
Wirtschaftsuniversität Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	23	75	98	20	74	94	19	73	92	16	68	84
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	258	253	511	247	250	497	242	246	488	220	229	449
Universität Linz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	19	109	128	17	109	126	17	104	121	16	105	121
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	189	315	504	187	337	524	183	326	509	186	319	505
Universität Klagenfurt												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	23	49	72	25	50	75	20	44	64	23	51	74
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	131	134	265	126	130	256	123	138	261	119	139	258
Universität für angewandte Kunst												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	15	22	37	14	22	36	13	20	33	15	19	34
Potential (14, 16, 26, 27, 84)	107	98	205	102	102	204	100	109	209	92	102	194
Universität für Musik und darstellen-												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	47	130	177	46	129	175	46	128	174	48	127	175
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	146	198	344	146	198	344	151	193	344	152	195	347

Kopfzahlen
Quelle: unidata

Tabelle 13 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI nach Universitäten (Fortsetzung)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Mozarteum Salzburg												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	25	78	103	26	81	107	24	80	104	23	79	102
Potential (14, 16, 26, 27, 84)	64	74	138	60	72	132	65	76	141	65	79	144
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	29	88	117	26	86	112	27	91	118	25	83	108
Potential (14, 16, 26, 27, 84)	109	165	274	113	168	281	103	154	257	105	160	265
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	12	19	31	13	19	32	11	17	28	12	17	29
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	42	31	73	37	33	70	41	33	74	42	26	68
Akademie der bildenden Künste Wien												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	20	15	35	20	16	36	19	17	36	20	19	39
Potential (14, 16, 26, 27, 83, 84)	68	57	125	65	58	123	62	52	114	58	51	109
Universität für Weiterbildung Krems												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12)	9	17	26	7	19	26	6	17	23	6	14	20
Potential (14, 16)	14	22	36	15	20	35	9	19	28	7	16	23

Kopfzahlen
Quelle: unidata

Tabelle 14 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Technische Universitäten – TU Wien, TU Graz, Montanuniversität Leoben)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Technische Universitäten												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	25	287	312	27	285	312	26	280	306	23	267	290
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84)	364	1.246	1.610	341	1.217	1.558	338	1.203	1.541	316	1.245	1.561

Kopfzahlen
Bei der TU Graz ist die Verwendungsgruppe 81 im beobachteten Zeitraum nicht vorhanden.
Quelle: unidata

Tabelle 15 Grundlage für die Berechnung des adaptierten GCI (Medizinische Universitäten Wien, Graz und Innsbruck)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Medizinische Universitäten												
UniversitätsprofessorInnen (11, 12, 81)	56	195	251	53	198	251	53	200	253	46	207	253
Potential (14, 16, 26, 27, 82, 83, 84, 23)	952	1.502	2.454	931	1.484	2.415	834	1.467	2.301	813	1.471	2.284

Kopfzahlen
Bei der Medizinischen Universität Wien sind die Verwendungsgruppen 26, 81 und 84 im beobachteten Zeitraum nicht vorhanden.
Quelle: unidata

Tabelle 16 Grundlage für die Berechnung des Zugangschancen-Index (Universitäten gesamt)

	2016			2015			2014			2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Laufbahnstellen (82, 83)	487	891	1.378	420	822	1.242	342	696	1.038	315	629	944
Potential	930	1.289	2.219	937	1.223	2.160	902	1.261	2.163	949	1.225	2.174

Kopfzahlen
Laufbahnstellen: Assoziierte ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen (BidokVUni Verwendungsgruppe 82 und 83)
Potential: Abschlüsse Doktorats- und PhD-Studium des vorherigen Studienjahres
Quelle: unidata

Tabelle 17 Grundlage Berechnung des Zugangschancen-Index nach Universität

	Doktorats-/PhD-Abschlüsse				Laufbahnstellen 2016				
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Index
Universität Wien	250	231	481	52,0%	28	48	76	36,8%	0,71
Universität Graz	65	63	128	50,8%	43	55	98	43,9%	0,86
Universität Innsbruck	93	134	227	41,0%	48	85	133	36,1%	0,88
Medizinische Universität Wien	71	53	124	57,3%	127	235	362	35,1%	0,61
Medizinische Universität Graz	29	28	57	50,9%	25	56	81	30,9%	0,61
Medizinische Universität Innsbruck	28	26	54	51,9%	33	47	80	41,3%	0,80
Universität Salzburg	76	49	125	60,8%	41	73	114	36,0%	0,59
Technische Universität Wien	71	243	314	22,6%	12	51	63	19,0%	0,84
Technische Universität Graz	34	146	180	18,9%	18	71	89	20,2%	1,07
Montanuniversität Leoben	18	52	70	25,7%	6	13	19	31,6%	1,23
Universität für Bodenkultur Wien	44	65	109	40,4%	14	33	47	29,8%	0,74
Veterinärmedizinische Universität Wien	31	11	42	73,8%	4	2	6	66,7%	0,90
Wirtschaftsuniversität Wien	29	41	70	41,4%	20	14	34	58,8%	1,42
Universität Linz	38	93	131	29,0%	31	63	94	33,0%	1,14
Universität Klagenfurt	28	34	62	45,2%	31	37	68	45,6%	1,01
Universität für angewandte Kunst Wien	7	5	12	58,3%	0	0	0	---	---
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	3	1	4	75,0%	4	5	9	44,4%	0,59
Universität Mozarteum Salzburg	2	2	4	50,0%	0	0	0	----	---
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	2	4	6	33,3%	0	0	0	----	---
Universität für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%	1,00
Akademie der bildenden Künste Wien	9	6	15	60,0%	0	1	1	0,0%	0,00
Gesamt	930	1.289	2.219	41,9%	487	891	1.378	35,3%	0,84

FA = Frauenanteil, Quelle: unidata

Tabelle 18 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2016)

2016	Frauenanteil Professuren	Frauenanteil Potential	adaptierter GCI	Anzahl Berufungen
Universität Wien	29,6%	45,7%	0,65	48
Universität Graz	26,3%	43,7%	0,60	20
Universität Innsbruck	19,4%	41,2%	0,47	19
Medizinische Universität Wien	23,4%	40,8%	0,57	5
Medizinische Universität Graz	22,5%	44,6%	0,50	6
Medizinische Universität Innsbruck	20,3%	42,3%	0,48	1
Universität Salzburg	28,6%	43,6%	0,66	9
Technische Universität Wien	10,1%	23,2%	0,44	17
Technische Universität Graz	6,8%	22,0%	0,31	5
Montanuniversität Leoben	4,4%	21,5%	0,20	5
Universität für Bodenkultur Wien	21,1%	35,1%	0,60	4
Veterinärmedizinische Universität Wien	25,6%	64,5%	0,40	4
Wirtschaftsuniversität Wien	23,5%	50,5%	0,46	9
Universität Linz	14,8%	37,5%	0,40	7
Universität Klagenfurt	31,9%	49,4%	0,65	6
Universität für angewandte Kunst Wien	40,5%	52,2%	0,78	3
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	26,6%	42,4%	0,63	11
Universität Mozarteum Salzburg	24,3%	46,4%	0,52	4
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	24,8%	39,8%	0,62	8
Universität für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	38,7%	57,5%	0,67	1
Akademie der bildenden Künste Wien	57,1%	54,4%	1,05	4

Frauenanteil Professuren: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendungsgruppen 11, 12 und 81
Frauenanteil Potential: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendunsgruppen 14, 16, 26, 27, 82, 83 und 84
Anmerkung: bezüglich fehlenden Verwendungsgruppen siehe Tabelle 10 bis Tabelle 13
Adaptierter GCI = Frauenanteil Professuren / Frauenanteil Potential;
Gesamtzahl der Berufungen: in dem jeweiligen Jahr an die entsprechende Universität, Kopfzahlen
Quelle: unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1A.2

Tabelle 19 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2015)

2015	Frauenanteil Professuren	Frauenanteil Potential	adaptierter GCI	Anzahl Berufungen
Universität Wien	27,6%	45,2%	0,61	44
Universität Graz	24,5%	45,2%	0,54	22
Universität Innsbruck	18,5%	40,5%	0,46	22
Medizinische Universität Wien	21,2%	40,9%	0,52	9
Medizinische Universität Graz	23,6%	44,5%	0,53	6
Medizinische Universität Innsbruck	18,2%	44,5%	0,41	1
Universität Salzburg	26,4%	43,3%	0,61	16
Technische Universität Wien	10,5%	22,0%	0,48	8
Technische Universität Graz	7,9%	22,0%	0,36	11
Montanuniversität Leoben	4,7%	21,1%	0,22	2
Universität für Bodenkultur Wien	18,1%	34,0%	0,53	3
Veterinärmedizinische Universität Wien	25,0%	62,2%	0,40	2
Wirtschaftsuniversität Wien	21,3%	49,7%	0,43	8
Universität Linz	13,5%	35,7%	0,38	12
Universität Klagenfurt	33,3%	49,2%	0,68	14
Universität für angewandte Kunst Wien	38,9%	50,0%	0,78	4
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	26,3%	42,4%	0,62	12
Universität Mozarteum Salzburg	24,3%	45,5%	0,53	12
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	23,2%	40,2%	0,58	3
Universität für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	40,6%	52,9%	0,77	8
Akademie der bildenden Künste Wien	55,6%	52,8%	1,05	4

Frauenanteil Professuren: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendungsgruppen 11, 12 und 81
Frauenanteil Potential: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendunsgruppen 14, 16, 26, 27, 82, 83 und 84
Anmerkung: bezüglich fehlenden Verwendungsgruppen siehe Tabelle 10 bis Tabelle 13
Adaptierter GCI = Frauenanteil Professuren / Frauenanteil Potential;
Gesamtzahl der Berufungen: in dem jeweiligen Jahr an die entsprechende Universität, Kopfzahlen
Quelle: unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1A.2

Tabelle 20 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2014)

2014	Frauenanteil Professuren	Frauenanteil Potential	adaptierter GCI	Anzahl Berufungen
Universität Wien	27,3%	44,4%	0,62	41
Universität Graz	25,7%	44,9%	0,57	28
Universität Innsbruck	19,8%	40,7%	0,49	28
Medizinische Universität Wien	20,9%	39,4%	0,53	13
Medizinische Universität Graz	20,8%	42,7%	0,49	6
Medizinische Universität Innsbruck	21,1%	43,8%	0,48	4
Universität Salzburg	25,6%	41,9%	0,61	13
Technische Universität Wien	10,7%	22,0%	0,49	7
Technische Universität Graz	7,3%	22,2%	0,33	12
Montanuniversität Leoben	4,7%	20,7%	0,23	1
Universität für Bodenkultur Wien	20,0%	34,0%	0,59	7
Veterinärmedizinische Universität Wien	21,6%	61,9%	0,35	2
Wirtschaftsuniversität Wien	20,7%	49,6%	0,42	8
Universität Linz	14,1%	36,0%	0,39	6
Universität Klagenfurt	31,3%	47,1%	0,66	8
Universität für angewandte Kunst Wien	39,4%	47,9%	0,82	8
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	26,4%	43,9%	0,60	7
Universität Mozarteum Salzburg	23,1%	46,1%	0,50	15
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	22,9%	40,1%	0,57	10
Universität für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	39,3%	55,4%	0,71	4
Akademie der bildenden Künste Wien	52,8%	54,4%	0,97	6

Frauenanteil Professuren: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendungsgruppen 11, 12 und 81
Frauenanteil Potential: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendunsgruppen 14, 16, 26, 27, 82, 83 und 84
Anmerkung: bezüglich fehlenden Verwendungsgruppen siehe Tabelle 10 bis Tabelle 13
Adaptierter GCI = Frauenanteil Professuren / Frauenanteil Potential;
Gesamtzahl der Berufungen: in dem jeweiligen Jahr an die entsprechende Universität, Kopfzahlen
Quelle: unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1A.2

Tabelle 21 Berechnung des adaptierten GCI und der Gesamtzahl der Berufungen nach Universitäten (2014-2016)

Durchschnitt der Jahre 2016, 2015 und 2014	Frauenanteil Professuren	Frauenanteil Potential	adaptierter GCI	Anzahl Berufungen
Universität Wien	28,2%	45,1%	0,63	133
Universität Graz	25,5%	44,6%	0,57	70
Universität Innsbruck	19,3%	40,8%	0,47	69
Medizinische Universität Wien	21,8%	37,8%	0,58	27
Medizinische Universität Graz	22,3%	39,4%	0,57	18
Medizinische Universität Innsbruck	19,9%	36,5%	0,54	6
Universität Salzburg	26,9%	43,0%	0,63	38
Technische Universität Wien	10,4%	22,4%	0,47	32
Technische Universität Graz	7,4%	22,1%	0,33	28
Montanuniversität Leoben	4,6%	21,1%	0,22	8
Universität für Bodenkultur Wien	19,7%	34,4%	0,57	14
Veterinärmedizinische Universität Wien	24,1%	62,9%	0,38	8
Wirtschaftsuniversität Wien	21,8%	49,9%	0,44	25
Universität Linz	14,1%	36,4%	0,39	25
Universität Klagenfurt	32,2%	48,6%	0,66	28
Universität für angewandte Kunst Wien	39,6%	50,0%	0,79	15
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	26,4%	42,9%	0,62	30
Universität Mozarteum Salzburg	23,9%	46,0%	0,52	31
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	23,6%	40,0%	0,59	21
Universität für künstl. und industrielle Gestaltung Linz	39,6%	55,3%	0,72	13
Akademie der bildenden Künste Wien	55,1%	53,9%	1,02	14

Frauenanteil Professuren: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendungsgruppen 11, 12 und 81
Frauenanteil Potential: Frauenanteil in Köpfen in den BidokVUni Verwendunsgruppen 14, 16, 26, 27, 82, 83 und 84
Anmerkung: bezüglich fehlenden Verwendungsgruppen siehe Tabelle 10 bis Tabelle 13
Adaptierter GCI = Frauenanteil Professuren / Frauenanteil Potential;
Gesamtzahl der Berufungen: Summe der Berufungen in den Jahren 2014 bis 2016, Kopfzahlen
Quelle: unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1A.2

Authors: Angela Wroblewski

Title: Indikatoren für die Umsetzung des Kaskadenmodells im Rahmen des BMBWF Gender Monitorings

Endbericht/Final Report

© 2018 Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • http://www.ihs.ac.at