

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

75 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

BMWFJ

- (1) Ein langfristiges Zielnetz für den Bereich elektrischer Energie wäre vom Bund gemeinsam mit den Ländern unter Heranziehung der vorliegenden Ausbaukonzepte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs zu entwickeln. (TZ 18)
- (2) Die in der „Energiestrategie Österreich“ empfohlene Maßnahme, rechtliche Rahmenbedingungen zur Beschleunigung und Erleichterung von Infrastrukturvorhaben zu schaffen, wäre möglichst rasch zu konkretisieren und umzusetzen. (TZ 18)
- (3) Vorschläge für gesetzliche Regelungen zur Verfahrensbeschleunigung der in der genehmigten Langfristplanung enthaltenen Netzausbauprojekte sollten in Abstimmung mit den Ländern ausgearbeitet werden. (TZ 19)
- (4) Für in der Langfristplanung genehmigte Projekte sollten nach Vorliegen ausreichender Planungsgrundlagen geeignete Schritte für eine Sicherung der in Betracht kommenden Flächen gesetzt werden. (TZ 35)
- (5) Zur Sicherung von Leitungstrassen, die Gegenstand eines Vorprüfungsverfahrens waren, wären gesetzliche Grundlagen für ein Planungsgebiet ähnlich jenen im Bereich Straße und Schiene anzustreben. (TZ 36)
- (6) Mit Einleitung eines Bewilligungsverfahrens für Starkstromfreileitungen wäre eine Änderungssperre vorzusehen. Dafür wären gesetzliche Grundlagen erforderlich. (TZ 37)
- (7) Fachplanungsinstrumente mit der Möglichkeit von präventiven Nutzungsbeschränkungen im Trassenbereich wären zu entwickeln. (TZ 39)
- (8) Fragen des Bedarfs bzw. der energiewirtschaftlichen Notwendigkeit sollten nicht im UVP-Verfahren, sondern bereits im Vorfeld wie beispielsweise im Rahmen der Langfristplanung oder des Vorprüfungsverfahrens verbindlich abgeklärt werden. (TZ 38)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(9) Die Schaffung verbindlicher, bundesweit einheitlicher Abstandsregelungen für Starkstromfreileitungen sowie entsprechende Einschränkungen für die Bebaubarkeit der Trasse bzw. Bauverbote wäre dringend geboten. (TZ 41)

(10) Die Stellungnahmen zu Raumordnungsprogrammen sollten als Möglichkeiten zur Berücksichtigung von in Planung befindlichen und durch Langfristplanungen und europäische Leitlinien als prioritär erkannten Projekten genutzt werden. (TZ 58)

BMVIT

(11) Für die hochrangige Verkehrsinfrastruktur wären unter Einbeziehung volkswirtschaftlicher und finanziertechnischer Aspekte verkehrsstrategische Zielvorgaben zu entwickeln und in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Dazu sollten auch die gesetzlichen Grundlagen für eine verkehrsträgerübergreifende Gesamtverkehrsplanung auf Bundesebene verstärkt und ausgebaut werden. (TZ 23)

(12) Für einen neuen, verkehrsträgerübergreifenden Gesamtverkehrsplan und die daraus folgenden Maßnahmen sollte der Grad der Verbindlichkeit erhöht werden. Im Zuge der Gesamtverkehrsplanung wäre die Durchführung einer Strategischen Umweltprüfung als integratives Planungsinstrument zweckmäßig. (TZ 23, 25)

(13) Basierend auf verkehrsstrategischen Vorgaben wären im Hinblick auf eine möglichst frühzeitige Flächenfreihaltung Infrastrukturplanungsgebiete mit dem Ziel des Informationsaustauschs sowie zu Berücksichtigungszwecken festzulegen. (TZ 23)

(14) Verkehrsstrategische und volkswirtschaftliche Ziele des Infrastrukturausbaus wären zu formulieren und begleitende Finanzierungskonzepte zu erstellen. (TZ 24)

(15) Um kostenintensive bauliche Veränderungen im beantragten Bundesstraßenplanungsgebiet während des laufenden § 14-Verfahrens zu vermeiden, wäre eine vorläufige Sicherstellung der erforderlichen Flächen durch ein geeignetes Rechtsinstrument bereits mit Einreichung des Antrags auf Planungsgebietsverordnung anzustreben. (TZ 26)

(16) Für die Ermittlung der Höhe der Grundeinlösen könnte die Widmung zu dem für die Enteignung gemäß § 18 Abs. 1 BStG geltenden Zeitpunkt herangezogen werden. In einem weiterführenden Schritt könnte dieser Zeitpunkt auf die Antragstellung des § 14-Verfahrens vorverlegt werden. (TZ 26)



Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

BMVIT BMWFJ

Flächenfreihaltung für Infrastrukturprojekte

(17) Die § 14-Verfahren zur Erlassung der Verordnung zum Bundesstraßenplanungsgebiet sollten deutlich vor den § 4-Verfahren zur Bestimmung des Straßenverlaufs durchgeführt und abgeschlossen werden. (TZ 27)

(18) Im Interesse der Freihaltung der erforderlichen Flächen sollte der Bund in den einschlägigen Gesetzen für Straße, Schiene und Energie verpflichtet werden, die Länder und Gemeinden über begonnene Planungen frühzeitig zu informieren. (TZ 21)

(19) Das BMVIT sollte im Zusammenhang mit seiner Dienstanweisung darauf hinwirken, dass die Länder Raumordnungsinstrumente zur Sicherung von Wildtierkorridoren in ihren Raumordnungsge setzen verankern. (TZ 29)

(20) Das BMVIT sollte auch im Bereich des Eisenbahnwesens, ähnlich wie bei den Bundesstraßen, eine Vorgangsweise entwickeln, durch welche in Abstimmung mit den Bundesländern Trassenkorridore für künftige Infrastrukturbauvorhaben in den jeweiligen Raumordnungsprogrammen der Bundesländer bzw. in den Flächenwidmungsplänen der Gemeinden verpflichtend kenntlich gemacht werden können. (TZ 32)

Bundeskanzleramt

(21) Eine neue Initiative zur Neuordnung und Harmonisierung des Raumordnungsrechtes in Österreich wäre einzuleiten. In einem Bundesraumordnungsgesetz als Rahmen könnten Planungsgrundsätze und -instrumente sowie Planungs- und Koordinationspflichten festgelegt werden. (TZ 22)

Austrian Power Grid AG

(22) Zur Begrenzung der Verfahrensdauer sollten möglichst abgestimmte UVP-Projekte bei der Behörde eingereicht werden. (TZ 38)

(23) Es wäre zu prüfen, ob und zu welchen Kosten ein Bauverbot in die Dienstbarkeitsverträge aufgenommen werden könnte, um den Trassenbereich von Bebauung freizuhalten. (TZ 41)

(24) Die Austrian Power Grid AG sollte künftig frühzeitig entsprechende Unterlagen bzw. Wünsche zwecks Berücksichtigung ihrer Vorhaben in Raumordnungsprogrammen des Landes einbringen. (TZ 58)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(25) Planungsgrundlagen sollten frühzeitig an die Raumplanung der Länder herangetragen werden, um Möglichkeiten für eine Sicherung oder Freihaltung von Flächen wahrnehmen zu können. (TZ 59)

(26) Die Austrian Power Grid AG sollte frühzeitig mit entsprechenden Planungsgrundlagen an die Raumplanung des Landes herantreten, um Möglichkeiten für eine Sicherung oder Freihaltung von Flächen wahrnehmen zu können. (TZ 59)

(27) Im Bauverfahren gemäß dem Salzburger Baupolizeigesetz sollte die Austrian Power Grid AG als Eigentümerin der Hauptversorgungseinrichtungen ihre Parteistellung im Interesse der Flächenfreihaltung aktiv nutzen. (TZ 62)

(28) Bei den Bemühungen um Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen und um Beschleunigung der Genehmigungsverfahren wäre verstärkt auf die kostenmäßigen Auswirkungen der langwierigen und komplexen Verfahren hinzuweisen. (TZ 42)

(29) In Stellungnahmen zu Widmungsänderungen und Bauvorhaben im Trassenbereich wäre verstärkt auf die Freihaltung des Trassenbereichs hinzuwirken. (TZ 72)

(30) Sowohl die Nachschusspflicht als auch die Textierung der Dienstbarkeitsübereinkommen hinsichtlich der Errichtung von Baulichkeiten wären zu überdenken. (TZ 74)

ASFINAG

(31) Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen von UVP-Bewilligungsverfahren wären bereits in der Planung bzw. der Erstellung der Umweltverträglichkeitserklärung mit der Raumentwicklung der Standortgemeinden abzustimmen. (TZ 28)

(32) Das Projekt der Verlängerung der A 3 wäre zur Erlangung einer § 14-Verordnung einzureichen. (TZ 48)

(33) Insbesondere bei Widmungsverfahren wären Planungsinteressen frühzeitig durch Einwendungen geltend zu machen. (TZ 50)

(34) Im Interesse einer raschen Bearbeitung durch das BMVIT wären möglichst vollständige und abgestimmte Projekte einzureichen. (TZ 51)



BMVIT BMWFJ

Flächenfreihaltung für Infrastrukturprojekte

- (35) Die Länder sollten Informationen über begonnene Planungen verpflichtend in geeigneter und zeitgemäßer Weise im Rahmen eines elektronischen Rauminformationssystems veröffentlichen. (TZ 21)
- (36) Rechtswirksame Planungen sollten so rasch wie möglich in überörtliche Raumordnungsprogramme aufgenommen sowie in den Flächenwidmungsplänen kenntlich gemacht werden. (TZ 21)
- (37) Auf die Ersichtlichmachung von raumwirksamen Auflagen in Entwicklungsprogrammen, örtlichen Entwicklungskonzepten und Flächenwidmungsplänen usw. wäre zu achten. (TZ 28)
- (38) Planungsgrundlagen für Wildtierkorridore sollten in entsprechende Raumordnungsprogramme einfließen und auf eine Freihaltung im Rahmen der örtlichen Raumplanung geachtet werden. (TZ 29)
- Land Burgenland
- (39) Im Rahmen der Überarbeitung des Gesamtverkehrskonzepts Burgenland 2002 sollten auch rechtswirksame Infrastrukturplanungen des Bundes dargestellt werden. (TZ 4)
- (40) In künftigen Entwicklungsprogrammen sollte die Freihaltung von Trassenkorridoren für hochrangige Infrastrukturprojekte sichergestellt werden. (TZ 4)
- (41) Relevante rechtswirksame Planungen sollten auf zeitgemäße Art, etwa im Rahmen eines elektronischen Rauminformationssystems, veröffentlicht werden. (TZ 5)
- Land Niederösterreich
- (42) Eine Verbesserung der Kenntlichmachung von rechtswirksamen Infrastrukturplanungen des Bundes in überörtlichen Raumordnungsprogrammen wäre anzustreben. (TZ 6)
- (43) Relevante rechtswirksame Planungen sollten in geeigneter und zeitgemäßer Weise, etwa im Rahmen eines elektronischen Rauminformationssystems, veröffentlicht werden. (TZ 7)
- (44) Das Land sollte durch seine Fachabteilungen den Gemeinden verstärkt Unterstützung bei der Anwendung des Niederösterreichischen Raumordnungsgesetzes 1976 anbieten. (TZ 45)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

Land Salzburg

- (45) Das Sachprogramm Raumplanung und Verkehr sollte zügig umgesetzt werden, um die Aktualität der ausgearbeiteten Planungsgrundlagen zu gewährleisten. (TZ 8)
- (46) Bei der nächsten Teilabänderung des Regionalprogramms wäre die 380 kV-Leitung als Negativkriterium bei der Auswahl von überörtlich bedeutsamen Betriebsstandorten zu berücksichtigen. (TZ 58)
- (47) Künftig sollten zeitgerecht Maßnahmen zur Flächensicherung in den Regional- und Sachprogrammen vorgesehen werden, wenn dies aus raumplanerischer Sicht sinnvoll erscheint. (TZ 59)
- (48) Auf eine rechtzeitige Abstimmung der Interessen im Rahmen der Bewilligungsverfahren wäre zu achten. (TZ 60)
- (49) Für raumplanerische Fragestellungen sollte das Land die zuständige Fachabteilung befassen. (TZ 60)
- (50) Der Geltungsbereich der Immissionsschutzrichtlinie sollte neben Wohnbauland auf weitere Widmungsarten ausgeweitet werden, um Nutzungen mit Daueraufenthalten verbessert zu erfassen. Die Richtlinie sollte für verbindlich erklärt werden. (TZ 63)
- (51) Auf eine möglichst zeitnahe Kenntlichmachung von Versorgungseinrichtungen in der Flächenwidmung sollte geachtet werden. (TZ 61)
- (52) Trassen von Starkstromfreileitungen sollten mit Instrumenten der Raumordnung von Bebauung freigehalten werden. (TZ 65)

Land Steiermark

- (53) Die gesetzlich vorgesehene Meldepflicht von raumbedeutsamen Planungen und Maßnahmen der verschiedenen Planungsträger an das Rauminformationssystem Steiermark wäre durch ein möglichst frühzeitiges Ersuchen des Landes zu nutzen. (TZ 12)
- (54) Flächenausweisungen zur Errichtung überörtlicher Infrastruktur sollten in den Regionalen Entwicklungsprogrammen der dritten Generation umgesetzt werden. (TZ 11)
- (55) Eine Information der mit der örtlichen Raumplanung befassten Fachabteilung über raumbedeutsame Maßnahmen und Auflagen aus UVP-Verfahren wäre verbindlich vorzusehen, um die Funktionalität solcher Maßnahmen zu gewährleisten und die Umsetzung von Auflagen sicherzustellen. (TZ 53)



BMVIT BMWFJ

Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

Flächenfreihaltung für Infrastrukturprojekte

(56) Die Instrumente der Raumordnung sollten für eine vorsorgliche Flächenfreihaltung von Infrastrukturprojekten nicht nur im Bereich des Verkehrs, sondern auch im Starkstromwegebereich eingesetzt werden. (TZ 70)

(57) Es sollte verstärktes Augenmerk auf die gemäß dem Steiermärkischen ROG verpflichtende Ersichtlichmachung von Infrastrukturprojekten in den Flächenwidmungsplänen gelegt werden. Auf die Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Fristen für eine Änderung bzw. Revision der Flächenwidmungspläne wäre zu achten. (TZ 71)

(58) Bei einer künftigen Novellierung des Steiermärkischen Baugesetzes wäre unter den Anforderungen für eine Bauplatzeignung das Fehlen einer Immissionsbelastung durch elektromagnetische Felder anzuführen. Weiters sollten unter den in diesem Gesetz beispielhaft angeführten „bekannten Beteiligten“ auch die Leitungsbetreiber aufgenommen werden. (TZ 72)

(59) Im Rahmen einer Überarbeitung der Planzeichenverordnung sollte die Darstellung der Trassenkorridore von Hochspannungsfreileitungen in den Flächenwidmungsplänen präzisiert werden. (TZ 73)

Land Salzburg und
Land Steiermark

(60) Auf Basis der von der EU geforderten Netzentwicklungspläne, ergänzt um Netzentwicklungspläne der Verteilernetzbetreiber, wäre schon frühzeitig die Notwendigkeit einer Trassensicherung in der Raumordnung zu prüfen. (TZ 33)

**R
|
H**

**R
H**

BMVIT BMWFJ

**ANHANG
Entscheidungsträger**

ANHANG

**Entscheidungsträger
der überprüften Unternehmungen**

Anmerkung:
im Amt befindliche Entscheidungsträger in Blaudruck

**R
H**

**R
H****BMVIT BMWFJ****ANHANG
Entscheidungsträger****Austrian Power Grid AG****Aufsichtsrat**

Vorsitzender Dr. Michael PISTAUER
(16. Mai 2002 bis 19. Februar 2007)

Dr. Ulrike BAUMGARTNER-GABITZER
(19. Februar 2007 bis 7. Mai 2008)

DDr. Erhard SCHASCHL
(seit 7. Mai 2008)

**Stellvertreter des
Vorsitzenden** Dipl.-Ing. Hans HAIDER
(16. Mai 2002 bis 19. Februar 2007)

Dr. Michael PISTAUER
(19. Februar 2007 bis 7. Mai 2008)

Dr. Ulrike BAUMGARTNER-GABITZER
(seit 7. Mai 2008)

Harald NOVAK
(seit 16. Mai 2002)

Vorstand Mag. Thomas KARALL
(seit 26. September 2001)

Dipl.-Ing Dr. Heinz KAUPA
(seit 1. Jänner 2002)

R
H



ÖBB-Infrastruktur Aktiengesellschaft (vormals ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft)¹

Aufsichtsrat

Vorsitzender	Mag. Martin HUBER (16. März 2005 bis 22. April 2008)
	Dr. Eduard SAXINGER (26. Juni 2008 bis 31. Mai 2010)
	Ing. Franz SEISER (seit 10. Juni 2010)
Stellvertreter des Vorsitzenden	Ing. Mag. Rudolf FISCHER (16. März 2005 bis 25. Mai 2007)
	Dr. Eduard SAXINGER (20. Juni 2007 bis 26. Juni 2008)
	Dipl.-Ing. Peter KLUGAR (26. Juni 2008 bis 7. Juni 2010)
	Dipl.-Ing. Herbert KASSER (seit 26. Juni 2008)
	Mag. Christian KERN (seit 10. Juni 2010)

¹ Mit Hauptversammlungsbeschluss vom 7. September 2009 (Verschmelzungsvertrag vom 28. Juli 2009) wurde die ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft als übernehmende Gesellschaft mit der ÖBB-Infrastruktur Betrieb Aktiengesellschaft und der Brenner Eisenbahn GmbH als übertragende Gesellschaften rückwirkend zum 1. Jänner 2009 verschmolzen. Die ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft wurde in ÖBB-Infrastruktur Aktiengesellschaft umbenannt.

**Vorstand**

Mag. Gilbert TRATTNER
(16. März 2005 bis 30. Juni 2010)

Mag. Arnold SCHIEFER
(1. August 2009 bis 30. Juni 2010)

Dipl.-Ing. Dr. Georg Michael VAVROVSKY
(seit 16. März 2005)

Ing. Mag. (FH) Andreas MATTHÄ
(seit 1. August 2008)

Dipl.-Ing. Herwig WILTBURGER
(seit 1. August 2009)

**R
H****BMVIT BMWFJ****ANHANG
Entscheidungsträger****Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktien-
gesellschaft****Aufsichtsrat**

Vorsitzender Ing. Mag. Christian TRATTNER
(27. Juni 1996 bis 18. Jänner 2002)

Dr. Franz KUBIK
(9. August 2001 bis 16. Februar 2002)

Dr. Othmar BRUCKMÜLLER
(13. März 2002 bis 12. Juni 2002)

Dr. Johann QUENDLER
(12. Juni 2002 bis 29. Dezember 2006)

Dr. Eduard SAXINGER
(29. März 2007 bis 24. Juni 2010)

Dr. Claudia KAHR
(seit 24. Juni 2010)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Dipl.-Ing. Hans MÜLLER
(27. September 1999 bis 19. April 2001)

Dr. Othmar BRUCKMÜLLER
(7. Mai 2001 bis 13. März 2002)

Dipl.-Ing. Michael RAMPRECHT
(13. März 2002 bis 29. März 2005)

Dipl.-Ing. Herbert KASSER
(29. März 2005 bis 27. Juni 2007)

Dipl.-Ing. Horst PÖCHHACKER
(seit 24. Mai 2007)

**Vorstand**

Dr. Engelbert SCHRAGL
(1. November 1997 bis 14. September 2001)

Dipl.-Ing. Bernhard ENGLEDER
(1. November 1997 bis 14. September 2001)

Dr. Walter HECKE
(15. September 2001 bis 17. Februar 2005)

Dipl.-Ing. Franz LÜCKLER
15. September 2001 bis 25. Oktober 2007)

Ing. Mag. Christian TRATTNER
(11. Februar 2002 bis 25. Oktober 2007)

Ing. Mathias REICHOLD
(1. Juli 2006 bis 25. Oktober 2007)

Dipl.-Ing. Alois SCHEIDL
(seit 25. Oktober 2007)

Dr. Klaus SCHIERHACKL
(seit 25. Oktober 2007)



Bericht des Rechnungshofes

Frauenförderung an Universitäten

R
H

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	516
Abkürzungsverzeichnis	517

BMWF**Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Wissenschaft und Forschung****Frauenförderung an Universitäten**

KURZFASSUNG	519
Prüfungsablauf und -gegenstand	526
Rechtsgrundlagen	526
Frauenanteile an österreichischen Universitäten	527
Frauenanteile an den überprüften Universitäten	529
Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen	532
Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen	535
Aufwendungen	537
Strategische Steuerungsinstrumente	542
Genderspezifische Einrichtungen	550
Projekte und Maßnahmen	555
Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	556
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	559
Bund 2011/8	515

Tabellen Abbildungen

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Karriereverläufe Frauen – Universitätsübersicht 2009 _ 528

Tabelle 1: Frauenanteil bei Studierenden und wissenschaftlichem Universitätspersonal 2009 _____ 530

Tabelle 2: Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten zum 31. Dezember 2009 _____ 531

Tabelle 3: Gutachterinnen in Berufungsverfahren 2006 bis 2009 _____ 532

Tabelle 4: Lohnunterschiede bei neuen Professuren 2006 bis 2009 _ 533

Tabelle 5: Leitungs- und Kollegialorgane – 40 % Frauenquoten _____ 537

Tabelle 6: Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung, 2006 bis 2009 _____ 539

Tabelle 7: Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung je Universitäts-Mitarbeiter bzw. je Studierenden, 2006 bis 2009 _____ 540

Abbildung 2: Wesentliche Steuerungsinstrumente _____ 542

Tabelle 8: Mitgliederanzahl der Arbeitskreise _____ 550

Tabelle 9: Personalausstattung der Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung und der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an der TU Graz und TU Wien sowie den Universitäten Linz und Wien, 2006 bis 2009 _____ 553

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

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

R
H

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Frauenförderung an Universitäten

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

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

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

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

Frauenanteile an Österreichischen Universitäten

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

Kurzfassung

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

Frauenquote und –anteile

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

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

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

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

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

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

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

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

Berichtspflichten

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

Aufwendungen für Frauenförderung

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

Kurzfassung

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

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

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

Verankerung der Frauenförderung in Strategiedokumenten

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

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

Genderspezifische Einrichtungen

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

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

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

Projekte und Maßnahmen

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

Kurzfassung**Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

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

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

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

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


BMWF
Frauenförderung an Universitäten
Kenndaten zur Frauenförderung an Universitäten

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

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

Quelle: BMWF, uni:data



Prüfungsablauf und -gegenstand

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

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

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

Rechtsgrundlagen

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

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

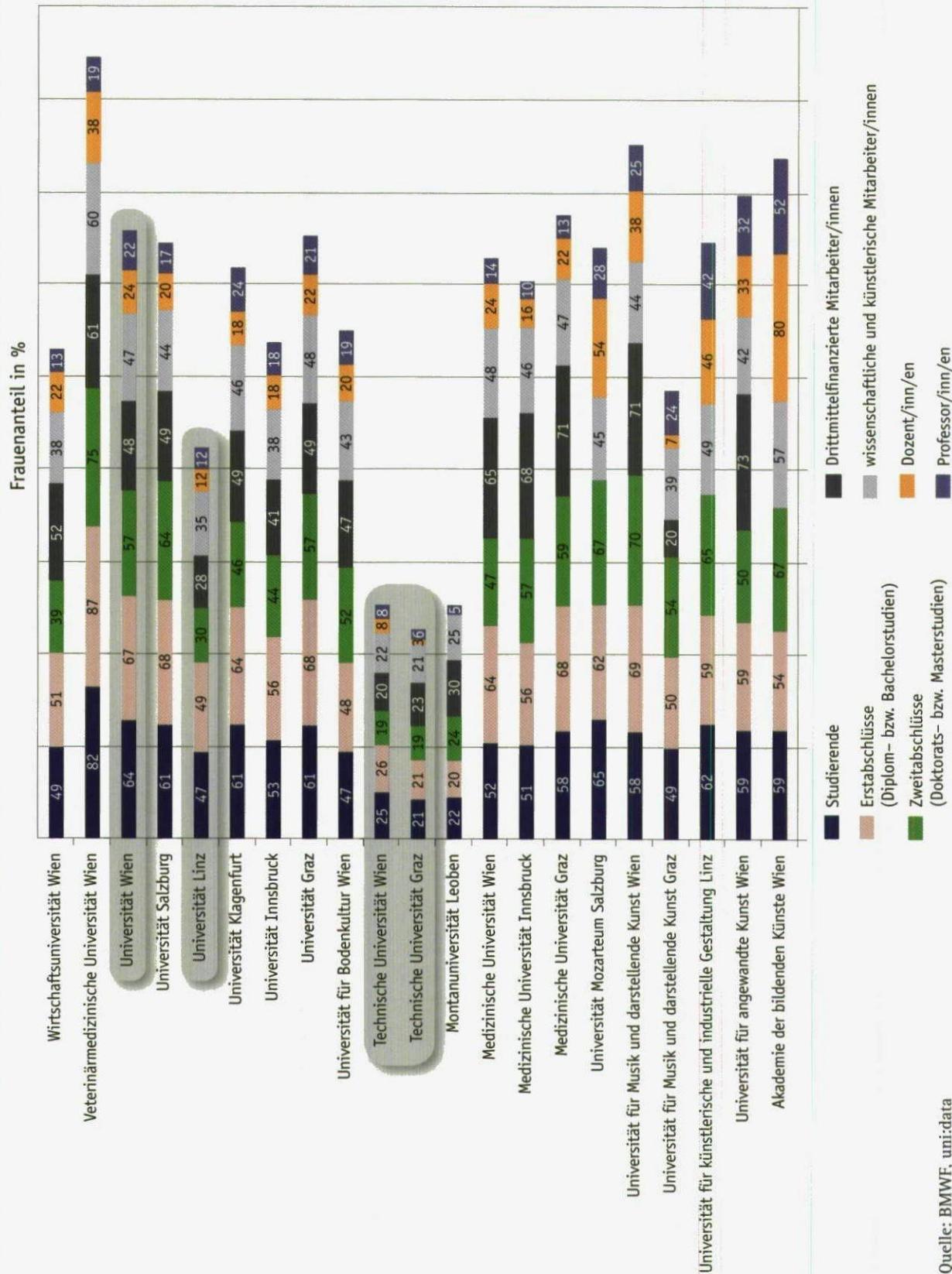
Die Novelle zum UG 2002 im Jahr 2009 enthielt weitere Frauenförde- rungsbestimmungen und normierte insbesondere eine Frauenquote für bestimmte Leitungs- und Kollegialorgane (siehe TZ 11). An den Universitäten galten darüber hinaus das Bundes-Gleichbehandlungsge- setz und die Frauenförderungspläne, die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

**Frauenanteile an
österreichischen
Universitäten**

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

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Abbildung 1: Karriereverläufe Frauen – Universitätsübersicht 2009



Quelle: BMWF, uni:data



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

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

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

Frauenanteile an den überprüften Universitäten

Allgemeines

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

² Diplom- bzw. Bachelorstudien

³ Doktorrats- bzw. Masterstudien

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Tabelle 1: Frauenanteil bei Studierenden und wissenschaftlichem Universitätspersonal 2009

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

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

² auf Basis Vollbeschäftigungäquivalente

Quelle: BMWF, uni: data

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

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

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

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

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

Leitungsfunktionen

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

Tabelle 2: Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten zum 31. Dezember 2009

	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
Anzahl				
wissenschaftliche Organisationseinheiten-Gesamt	72	58	91	216
von Frauen geleitet	4	7	7	54
in %				
Frauenanteil	5,6	12,1	7,7	25,0

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

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

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

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

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Gutachterinnen in Berufungsverfahren

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

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

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

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

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

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Über dem Kollektivvertrag bezahltes wissenschaftliches Personal

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

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

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



Bezahlung ausgewählter
Beschäftigtengruppen

BMWF

Frauenförderung an Universitäten

8.3 Die beiden technischen Universitäten sagten dies zu.

Lohnunterschiede
bei neu besetzten
Professuren

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

Tabelle 4: Lohnunterschiede bei neuen Professuren 2006 bis 2009

	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
Wissensbilanz-Kennzahl „Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne“				
gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002	94	96	87	95
gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002	104	-	88	94

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

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

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

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

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

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

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Berichte zur Entlohnung von Frauen und Männern

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen

Rechtliches

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

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

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

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

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

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

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

Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen

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

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

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

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

Tatsächliche Frauenquoten

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


Tabelle 5: Leitungs- und Kollegialorgane – 40 % Frauenquoten

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

¹ ohne Ersatzmitglieder

² Universitätsdozentinnen und –dozenten, wissenschaftliche MA

³ zwei Wahlvorschläge

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

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

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

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

Aufwendungen

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

Aufwendungen

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

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

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

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

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



Aufwendungen

Frauenförderung an Universitäten

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

	2006	2007	2008	2009	Gesamt ¹
in 1.000 EUR					
TU Graz					
genderspezifische Einrichtungen	217,1	233,2	293,2	277,8	1.021,2
Maßnahmen	240,1	402,9	567,0	525,7	1.735,7
Gesamt¹	457,2	636,2	860,1	803,4	2.756,9
TU Wien					
genderspezifische Einrichtungen	163,7	178,5	239,1	196,4	777,7
Maßnahmen	429,6	551,9	142,5	579,2	1.703,2
Gesamt¹	593,3	730,3	381,6	775,6	2.480,9
Universität Linz					
genderspezifische Einrichtungen	168,9	205,8	250,8	278,1	903,6
Maßnahmen	310,5	256,1	251,2	224,7	1.042,4
Gesamt¹	479,4	461,9	502,1	502,7	1.946,1
Universität Wien					
genderspezifische Einrichtungen	236,3	279,0	232,4	325,7	1.073,4
Maßnahmen	355,5	529,2	484,8	300,2	1.669,8
Gesamt¹	591,8	808,2	717,3	625,8	2.743,1

¹ Rundungsdifferenzen

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

Aufwendungen

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

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

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

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

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

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

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

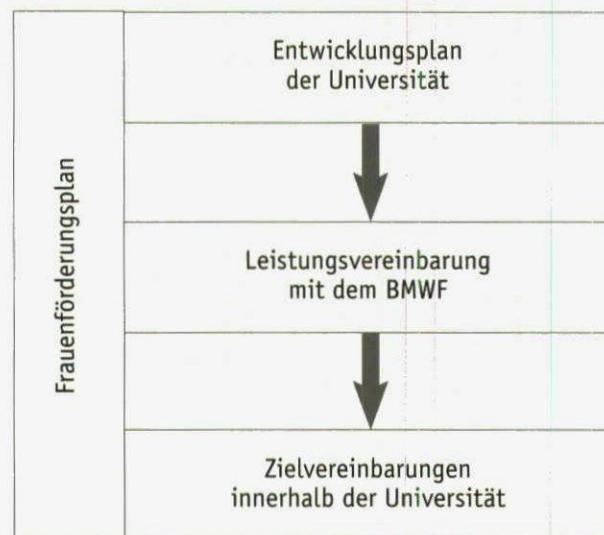
- 15.4** Dem BMWF und der Universität Linz gegenüber hielt der RH fest, dass er die Verbesserung der Datenlage über die universitäre Frauenförderung durch die Wissensbilanz-Verordnung 2010 anerkannte. Die bisherigen Kennzahlen zur Frauenförderung lieferten aber durchaus wesentliche Aussagen im inneruniversitären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

Strategische Steuerungsinstrumente

Überblick

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

Abbildung 2: Wesentliche Steuerungsinstrumente



Frauenförderungspläne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Strategische Steuerungsinstrumente

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

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

Entwicklungspläne, Leistungs- und Zielvereinbarungen

Allgemeines

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

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



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

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

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

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

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

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

Strategische Steuerungsinstrumente

Entwicklungspläne – Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009

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

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

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

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

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

⁸ laut Leistungsbericht 2009

Entwicklungspläne – Leistungsvereinbarungen 2010 bis 2012

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

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

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

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

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

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

⁹ laut Entwicklungsplan

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

Strategische Steuerungsinstrumente

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

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

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

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

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

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

¹¹ laut Leistungsbericht 2009, Stand April 2010

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



Zielvereinbarungen mit den Dekaninnen und Dekanen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Genderspezifische Einrichtungen

Allgemeines

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

Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Zusammensetzung und Aufgaben

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

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

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

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

Tabelle 8: Mitgliederanzahl der Arbeitskreise

	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
Anzahl				
Hauptmitglieder	13	18	12	21
Ersatzmitglieder	13	9	12	42

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

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

Begleitung von Personal- und Berufungsverfahren

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

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

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

24.3 *Die Universität Wien sagte dies zu.*

Büros der Arbeitskreise

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

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

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

Genderspezifische Einrichtungen

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

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

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

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

Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung

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

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

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

¹⁶ Die Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung unterstand direkt dem Rektorat.



Genderspezifische Einrichtungen



Frauenförderung an Universitäten

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

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

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

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

³ davon ein Mitarbeiter in Ausbildung

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

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

Genderspezifische Einrichtungen

27.2 Der Personalstand dieser Einrichtungen war an der Universität Linz mit 5,55 Vollbeschäftigtequivalenten (2009) am höchsten; allerdings war sie auch die einzige der überprüften Universitäten, an der die Personalausstattung von 2006 bis 2009 rückläufig war (rd. - 18 %).

28.1 An der TU Graz kamen im Jahr 2009 rd. 671 MA auf einen MA der Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung und des Büros des Arbeitskreises. 2006 waren es noch 829 gewesen. An der TU Wien entwickelte sich das Verhältnis von rd. 660 (2006) auf rd. 554 (2009), an der Universität Linz von rd. 278 (2006) auf rd. 389 (2009) und an der Universität Wien von rd. 1.027 (2006) auf rd. 919 (2009).

28.2 Rechnerisch entfielen auf jeden MA in diesen Einrichtungen der Universität Wien vergleichsweise am meisten Beschäftigte, nämlich mehr als 900. An der Universität Linz war dieses Verhältnis mit zuletzt rd. 389 am günstigsten. Allerdings war die Universität Linz die einzige der überprüften Universitäten, an der sich diese Verhältniszahl von 2006 bis 2009 verschlechterte, während sich diese an der TU Graz am meisten verbesserte.

29.1 An der TU Graz kamen im Jahr 2009 rd. 3.827 Studierende auf einen MA der Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung und des Büros des Arbeitskreises. 2006 waren es noch rd. 4.432 gewesen. An der TU Wien entwickelte sich das Verhältnis von rd. 4.430 (2006) auf rd. 4.422 (2009), an der Universität Linz von rd. 1.941 (2006) auf rd. 2.959 (2009) und an der Universität Wien von rd. 15.476 (2006) auf rd. 15.640 (2009).

29.2 Es zeigte sich hier das gleiche Bild wie zuvor: rechnerisch entfielen auf jeden MA in diesen Einrichtungen der Universität Wien vergleichsweise die meisten Studierenden. An der Universität Linz war auch dieses Verhältnis am günstigsten.

Inner- und Außer-universitäre Zusammensetzung

30.1 In den Frauenförderungsplänen, außer in jenem der TU Graz, war die außeruniversitäre Vernetzung von genderspezifischen Einrichtungen ausdrücklich festgelegt. Die genderspezifischen Einrichtungen arbeiteten an allen vier Universitäten zusammen. Die Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung pflegten – anlassbezogen nach Projekt und Maßnahme – Kontakte zum Rektorat, der Personalentwicklung, zur Rechtsabteilung, dem Büro für Öffentlichkeitsarbeit, den Fakultäten und Instituten.



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

- 30.2** Der RH erachtete die inneruniversitäre Zusammenarbeit sowie die Kooperation der Universitäten untereinander und mit anderen Einrichtungen auf dem Gebiet der Frauenförderung als wichtig. Er empfahl der TU Graz in ähnlicher Weise wie dies die anderen drei Universitäten vorsahen, eine diesbezügliche Bestimmung in den Frauenförderungsplan aufzunehmen, um die Bedeutung speziell von außeruniversitären Vernetzungen noch besonders hervorzuheben.
- 30.3** *Die TU Graz erachtete diese Empfehlung als zweckmäßig. Der Frauenförderungsplan sei derzeit in Überarbeitung, wobei auch diese Anregung entsprechend diskutiert und aufgenommen werden könne.*

Projekte und Maßnahmen

- 31.1** Die vier Universitäten führten zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch. Deren Ziel war es einerseits
- Schülerinnen über naturwissenschaftliche und technische Studien mit geringem Frauenanteil zu informieren und für diese zu begeistern (bspw. Frauen in die Technik) sowie andererseits
 - Wissenschaftlerinnen bzw. wissenschaftlichen Nachwuchs bei deren Karriere zu unterstützen (Mentoring und Coaching).

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

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

¹⁷ Admina = ADMINistrative Unterstützung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Projekte und Maßnahmen

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

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Kinderbetreuungseinrichtungen

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

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

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

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

- 32.2** Nach Auffassung des RH sprachen sowohl die Zielsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Größe der Universität Linz, die von ihr bereits jetzt für Kinderbetreuung eingesetzten Ressourcen als auch die Zielsetzung in der aktuellen Leistungsvereinbarung für die Einrichtung einer umfassenden Kinderbetreuung. Er empfahl daher der Universität Linz, auch unter den im Science Park neu hinzukommenden Studierenden und MA mit Kindern gezielt den Wunsch nach einer ganztägigen Betreuungsmöglichkeit abzufragen und danach schrittweise und bedarfsgerecht derartige Betreuungsmöglichkeiten einzurichten.
- 32.3** *Die Universität Linz verwies in ihrer Stellungnahme auf die signifikante Ausweitung des Betreuungsangebots in den Jahren 2009 und 2010. Vor einem weiteren Ausbau halte auch sie die Evaluierung des Bedarfs und der Finanzierungsmöglichkeit für erforderlich.*

Arbeitszeitmodelle

- 33.1** Der am 1. Oktober 2009 in Kraft getretene Kollektivvertrag sah vor, dass das wissenschaftliche Universitätspersonal Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich frei wählen konnte. Was das nichtwissenschaftliche Universitätspersonal betraf, so bestanden an den Universitäten Linz und Wien Gleitzeitregelungen. An der TU Graz und an der TU Wien (dort mit wenigen Ausnahmen) galten feste Dienstzeiten.
- 33.2** Nach Ansicht des RH boten Gleitzeitregelungen grundsätzlich die Möglichkeit, flexibel auf die Anforderungen von Familien- und Berufsleben reagieren zu können. Er empfahl daher der TU Graz und der TU Wien, derartige Regelungen – allenfalls nach Durchführung von auch nach Geschlechtern auswertbaren MA-Befragungen – einzuführen.
- 33.3** *Die TU Graz teilte mit, dass sich die Arbeitsgruppe „Gender und Diversity“ mit der Frage der Einführung von Gleitzeit für alle MA befassen werde. Im Sinne der Empfehlung des RH werde dieses Thema auch in die für 2011 geplante MA-Befragung aufgenommen werden.*

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Elternkarenz

Väter in Elternkarenz

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

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

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

Weiterbildung im Rahmen der Elternkarenz

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

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

Dual Career Service bzw. Double Career Modell

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

36.2 Der RH erachtete es als positiv, dass zwei Universitäten die Notwendigkeit der proaktiven parallelen Förderung von Wissenschaftlerinnen- bzw. Wissenschafterpaaren erkannt und dementsprechende Angebote bereitgestellt hatten. Der TU Wien und der Universität Linz empfahl der RH, zu überprüfen, inwieweit die Einrichtung des Dual Career Service bzw. Double Career Modells – aufbauend auf den Erfahrungen der TU Graz und der Universität Wien – auch für ihre Universität unterstützend bei der Erhöhung der Frauenquote einzusetzen wäre.

36.3 *Laut Stellungnahme der Universität Linz werde die Einrichtung eines Dual Career Service bzw. Double Career Modells im Zuge des Auditierungsprozesses „Familiengerechte Hochschule“ behandelt werden.*

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

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

37 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Technische Universitäten Graz und Wien, Universitäten Linz und Wien

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

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

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

Technische Universitäten Graz und Wien,
Universität Linz

Technische Universitäten Graz und Wien

Technische Universität Wien und Universität Linz

(3) Soweit erforderlich wären die Frauenförderungspläne generell der Novelle 2009 zum Universitätsgesetz 2002 anzupassen. (TZ 11)

(4) In den Frauenförderungsplänen wären konkretere quantitative Zielsetzungen mit zeitlichen Vorgaben entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu definieren und die nunmehr im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegte 45 %-Quote anzustreben. (TZ 17)

(5) Es wären Berichtspflichten über Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in den Frauenförderungsplänen vorzusehen. Dabei sollten sich die Universitäten abstimmen. (TZ 15)

(6) Den Berichtspflichten gemäß Frauenförderungsplan betreffend die Entlohnung von Frauen und Männern wäre umgehend nachzukommen. (TZ 10)

(7) Die Gründe für die unterschiedlichen Anteile an Überzahlungen (über dem „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“) von Frauen und Männern bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Drittmittelprojekten wären eingehend zu analysieren. Gegebenenfalls wären die Projektleiterinnen und Projektleiter anzusehen, auf eine geschlechtsneutrale Bezahlung im Drittmittelbereich zu achten. (TZ 8)

(8) Für das nichtwissenschaftliche Personal wiesen Gleitzeitregelungen – allenfalls nach Durchführung von auch nach Geschlechtern auswertbaren Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – einzuführen. (TZ 33)

(9) Für die nächste Leistungsvereinbarung wären Zielsetzungen zur Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils zu überlegen. (TZ 20)

(10) Es sollten Zielvereinbarungen im Sinne der gesetzlichen Vorgaben abgeschlossen sowie die Zielerreichung nachvollziehbar bewertet werden. (TZ 21)

(11) Es wäre zu überprüfen, inwieweit die Einrichtung des Dual Career Service bzw. Double Career Modells – aufbauend auf den Erfahrungen der Technischen Universität Graz und der Universität Wien – unterstützend bei der Erhöhung der Frauenquote einzusetzen wäre. (TZ 36)

Technische Universi-
tät Graz

(12) Der Grad der Zielerreichung der in den Zielvereinbarungen fest-
gelegten Ziele durch die Fakultäten wäre nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 21)

(13) Es wäre eine Bestimmung über außeruniversitäre Zusammen-
arbeit in den Frauenförderungsplan aufzunehmen. (TZ 30)

Technische Universi-
tät Wien

(14) Um die Umsetzung der frauenspezifischen Vorhaben besser bewerten zu können, sollten diese in der nächsten Leistungsver-
einbarung präziser dargestellt werden. (TZ 20)

Universität Linz

(15) Das im Vergleich zu den drei anderen überprüften Universi-
täten deutlichere Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bei
den neuen Professuren im Zeitraum 2006 bis 2009 wäre zu ana-
lysieren. (TZ 9)

(16) Es wären unter den Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern mit Kindern gezielt der Wunsch nach ganztägiger
Kinderbetreuungsmöglichkeit abzufragen und danach schrittweise
und bedarfsgerecht derartige Betreuungsmöglichkeiten einzurich-
ten. (TZ 32)

(17) Für eine bessere „Auffindbarkeit“ des Büros des Arbeitskreises
für Gleichbehandlungsfragen sollten entsprechende Wegweiser oder
Schilder angebracht werden. (TZ 25)

Universität Wien

(18) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wäre in alle
Besetzungsverfahren von Professuren gemäß § 99 Universitätsge-
setz 2002 nachvollziehbar einzubinden. (TZ 24)

(19) Es sollte eine Berichtspflicht betreffend die Entlohnung von
Frauen und Männern im Frauenförderungsplan verankert werden.
(TZ 10)



Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

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

BMWF

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



Bericht des Rechnungshofes

Österreich Werbung; Follow-up-Überprüfung

R
H

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis _____ 566

BMWFJ Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Wirtschaft, Familie und Jugend

Österreich Werbung; Follow-up-Überprüfung

KURZFASSUNG _____ 567

Prüfungsablauf und -gegenstand _____ 571

Geschäftspolitik _____ 572

Rechnungslegung und Abschlussprüfung _____ 574

Organisationsentwicklung _____ 575

Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich _____ 576

Externe Beratungsleistungen und Human Resource Management _____ 576

Finanzierung – Umsätze nach Auftraggebern _____ 577

Leistungserfassung und Berichterstattung _____ 578

Personal _____ 579

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen _____ 585



Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
EU	Europäische Union
EUR	Euro
IT	Informationstechnologie
Mill.	Million(en)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalent(-e, -en)
z.B.	zum Beispiel

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend

Österreich Werbung; Follow-up-Überprüfung

Die Österreich Werbung bzw. das BMWFJ setzte Empfehlungen, die der RH im Jahr 2008 veröffentlicht hatte, überwiegend um. Verbesserungsbedarf bestand beim BMWFJ hinsichtlich der konkreten Definitionen quantifizierbarer Zielgrößen für die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung. Bei der Österreich Werbung bestand Optimierungspotenzial hinsichtlich einer Überprüfung der Zweckmäßigkeit der Funktionszulage der Mitarbeiter in den Auslandsbüros.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung der Österreich Werbung war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung abgegeben hatte und deren Verwirklichung das BMWFJ bzw. die Österreich Werbung zugesagt hatten. (TZ 1)

Geschäftspolitik

Das BMWFJ setzte die Empfehlung des RH, die Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Einrichtungen zur Vermarktung Österreichs als Tourismusdestination in einer bundesweiten Tourismuskonferenz zu beraten bzw. zu entscheiden, in mehreren Schritten zur Verbesserung der Tourismuskoordination um: Bund/Länder Koordinationsplattform Tourismusstandort Österreich 2015+, Tourismusgipfel mit den Tourismus-Landesräten, im Februar 2010 neue Tourismusstrategie des Bundes, ab 2011 jährlich tagende Tourismuskonferenz. (TZ 2)

Die Empfehlung des RH, die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung mit quantifizierbaren Zielgrößen zu unterlegen und zu überprüfen, setzte das BMWFJ teilweise um. Die bislang gesetzten Maßnah-

Kurzfassung

men, wie bspw. die Implementierung einer Strategy Map (Zieleführung anhand einer Balance Scorecard) durch die Österreich Werbung stellten erste Schritte zur Entwicklung quantifizierbarer Zielgrößen für die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung dar; deren konkrete Definitionen waren allerdings noch ausständig. (TZ 3)

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Das BMWFJ setzte die Empfehlung des RH, einen turnusmäßigen Wechsel des Abschlussprüfers vorzusehen und die Statuten der Österreich Werbung an die geltende Rechtslage (Vereinsgesetz 2002) anzupassen, durch entsprechende Beschlüsse in der Generalversammlung um. (TZ 4)

Organisationsentwicklung

Die Österreich Werbung führte, beginnend ab 2006, eine Planung und Evaluierung der eingesetzten Personalressourcen im Rahmen der jährlichen Budgetierung durch und implementierte im Jahr 2010 eine Strategy Map (Zieleführung anhand einer Balance Scorecard). Die Änderungen des Leistungsspektrums bzw. die Anpassungen der internen Organisationsstruktur der Österreich Werbung bewirkten eine Reduktion des Personalstandes um 16,35 VZÄ. Die Empfehlung des RH, das Leistungsspektrum und die Adäquanz des Ressourceneinsatzes auch künftig periodisch zu überprüfen, wurde daher umgesetzt. (TZ 5)

Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich

Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH um, die Möglichkeiten einer Zusammenlegung der eigenständigen Büros der Österreich Werbung und der Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich zu prüfen. Dazu fanden periodische Besprechungen mit der Wirtschaftskammer Österreich statt. Allerdings sahen die Österreich Werbung und die Wirtschaftskammer Österreich keine Möglichkeiten zu weiteren Zusammenlegungen, so dass die Anzahl der selbstständig gebliebenen Büros der Österreich Werbung im überprüften Zeitraum mit 13 unverändert blieb. (TZ 6)



Kurzfassung

BMWFJ
**Österreich Werbung;
Follow-up-Überprüfung**

Externe Beratungsleistungen und Human Resource Management

Die Österreich Werbung reduzierte den Aufwand für externe Beratungsleistungen um 1,4 Mill. EUR (2010 gegenüber 2005), weil sie den Einsatz von externem Know-how auf Spezialfragen sowie auf zeitlich und finanziell eingegrenzte Projekte beschränkte. Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH um. (TZ 7)

Finanzierung – Umsätze nach Auftraggebern

Seit Anfang 2010 war ein neues Anwendungsprogramm in Betrieb. Standardisierte Umsatzzanalysen wurden bspw. nach den unterschiedlichen Märkten oder Kunden sowie zur Potenzialerhebung bzw. zur Akquisitionsunterstützung durchgeführt; durch anlassbezogene umsatzzorientierte Analysen gewann die Österreich Werbung bspw. Entscheidungsgrundlagen für die Anpassung der Aktivitäten. Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH um. (TZ 8)

Leistungserfassung und Berichterstattung

Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH, die Arbeitsstunden getrennt nach „öffentlicher Leistungsauftrag“ und „Leistungsverkauf“ zu erfassen, seit Anfang 2008 um. Im Jahr 2010 wurde das finanzielle Berichtswesen überarbeitet. (TZ 9)

Abfertigungen und Einstufung der im Inland tätigen Mitarbeiter

Die Österreich Werbung nahm seit dem Jahr 2006 von der Zusage zusätzlicher Abfertigungsleistungen Abstand. Es gelang der Österreich Werbung bei fast allen Mitarbeitern zusätzlich, diese dazu zu bewegen, gegen Leistung einer einmaligen Abschlagszahlung (insgesamt rd. 328.000 EUR für 21 Mitarbeiter) auf weitere Ansprüche auf zusätzliche freiwillige Abfertigungen zu verzichten. Die Österreich Werbung führte mit 1. Jänner 2009 ein neues Gehaltssystem für ihre Mitarbeiter ein. Seit dessen Einführung fanden keine Überzahlungen mehr statt. Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt; aufgrund der fehlenden Laufbahnvergleiche waren die zukünftigen finanziellen Auswirkungen des neuen Gehaltsschemas nicht abschätzbar. (TZ 10)

Kurzfassung

Gehaltsschemata und Einstufung der im Ausland tätigen Mitarbeiter

Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH um, ein analytisches Gehaltsschema in ihren ausländischen Dienststellen einzuführen. Im Rahmen des im Jänner 2009 in Kraft getretenen neuen Gehaltssystems erfolgte auch für die im Ausland tätigen Mitarbeiter die Zuordnung auf die typisierten Standard-Arbeitsplätze. (TZ 11)

Gehaltsvorrückungen und Gehaltserhöhungen

Die Österreich Werbung setzte die Empfehlung des RH, jährliche Vorrückungen im Gehaltsschema und weitere Gehaltserhöhungen nach Erreichen der im Schema vorgesehenen Obergrenzen auszusetzen, um. (TZ 12)

Funktionszulage

Die Empfehlung des RH, die Funktionszulage auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, wurde teilweise umgesetzt. Eine Mitte 2009 von der Österreich Werbung beauftragte Untersuchung eines externen Beraters ergab hinsichtlich der „Richtlinien für den Auslandseinsatz der Mitarbeiter der Österreich Werbung mit Österreich-Recht Status“ Handlungsbedarf. Die Österreich Werbung verwendete in ihren Richtlinien Länderpakete mit Prozentsätzen, die nicht flexibel genug waren, sich den rasch verändernden Bedingungen (wie Wechselkurs, Lebenskosten und Mietschwankungen) anzupassen. (TZ 13)

Zusätzliche Sozialleistungen und Pensionszusagen

Nach der vom RH empfohlenen Überprüfung der zusätzlichen Sozialleistungen an Mitarbeiter und Pensionszusagen an Führungskräfte konnte die Österreich Werbung den Aufwand für die freiwilligen Sozialleistungen um rd. 46 % von ehemals rd. 507.000 EUR (2008) auf nunmehr rd. 273.000 EUR (2009 bzw. 2010) jährlich senken und nahm seit dem Jahr 2006 von der Zusage freiwilliger Altersversorgungsleistungen an Führungskräfte Abstand. Weiters gelang es der Österreich Werbung bei den Führungskräften zusätzlich, diese dazu zu bewegen, gegen sofortige Zurverfügungstellung des Anspruchs auf den bereits einbezahlten Betrag (insgesamt rd. 650.000 EUR für 17 Führungskräfte) auf zusätzliche freiwillige Altersversorgung zu verzichten. Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt. (TZ 14)

Kenndaten der Österreich Werbung				
Rechtsform	Verein			
Mitglieder	Republik Österreich (vertreten durch das BMWFJ) 75 % Wirtschaftskammer Österreich 25 %			
Rechtsgrundlagen	Statuten des Vereins in der Fassung vom 12. Dezember 2007			
Unternehmensgegenstand	Tourismusmarketing			
Gebarung	2007	2008	2009	2010 ¹
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	17.766	17.776	18.318	15.482
Mitgliedsbeiträge²	32.127	32.127	32.127	32.127
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 52	1.697	– 1.198	– 706
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	– 1.039	1.410	– 757	– 1.234
Cashflow (Praktikermethode)	1.286	1.430	– 949	– 2.261
Zuschüsse				
Bund (BMWFJ)	1.096	4.354	3.866	543
EU	–	33	79	47
Österreichische Forschungsförderungs-gesellschaft mbH (Bund)	–	–	52	–
Personalaufwand	15.966	16.317	17.096	16.064
	Anzahl			
Mitarbeiter in VZÄ im Jahresdurchschnitt	231,03	226,93	221,38	214,68

¹ testierter Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010 vor Zustimmung durch das Präsidium der Österreich Werbung

² Mitgliedsbeitrag des BMWFJ: 24,095 Mill. EUR, Mitgliedsbeitrag der Wirtschaftskammer Österreich: 8,032 Mill. EUR

Prüfungsablauf und -gegenstand

1 Der RH überprüfte vom Dezember 2010 bis Februar 2011 beim BMWFJ bzw. bei der Österreich Werbung die Umsetzung von 13 Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung abgegeben hatte und deren Verwirklichung das BMWFJ bzw. die Österreich Werbung zugesagt hatten. Der in der Reihe Bund 2008/4 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachge-

fragt. Das Ergebnis vom Nachfrageverfahren hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2009/14 veröffentlicht.

Zu dem im Mai 2011 übermittelten Prüfungsergebnis gaben die Österreich Werbung im Juni 2011 und das BMWFJ im Juli 2011 Stellungnahmen ab. Der RH erstattete keine Gegenäußerungen.

Zwecks leichterer Lesbarkeit wird das vormalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in diesem Prüfungsergebnis einheitlich mit seiner nunmehrigen Bezeichnung BMWFJ angeführt.

Geschäftspolitik

2.1 Der RH hatte dem BMWFJ in seinem Vorbericht empfohlen, die Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Einrichtungen zur Vermarktung Österreichs als Tourismusdestination zweckmäßigerweise im Rahmen einer bundesweiten Tourismuskonferenz unter Federführung des BMWFJ zu beraten bzw. zu entscheiden.

Im Nachfrageverfahren hatte das BMWFJ ausgeführt, dass aufgrund der bestehenden Kompetenzverteilung in der Querschnittsmaterie Tourismus eine Aufgabenverteilung hinsichtlich der Vermarktung Österreichs nur im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten (Bund bzw. Länder) erfolgen könne. Die Bundesregierung habe einen Strategieprozess, um die Kooperation und Koordination im Tourismus von Bund und Ländern, aber auch allen anderen Akteuren, zu verbessern, initiiert.

Koordinationsaktivitäten würden bereits sowohl von der Österreich Werbung („Allianz der 10“ als Kooperation der Österreich Werbung mit den neun Landestourismusorganisationen) als auch vom BMWFJ durch die Bund/Länder Koordinationsplattform erfolgen. Diese behandle kompetenzübergreifende Themen, habe im Herbst 2007 ihre Tätigkeit aufgenommen und erfreue sich großer Zustimmung. Das Präsidium der Österreich Werbung sei von den diesbezüglichen Aktivitäten in mehreren Sitzungen informiert worden.

Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMWFJ mehrere Schritte für die Erneuerung der Tourismuskoordination gesetzt hatte:

- Aufbauend auf einer Bund/Länder Koordinationsplattform (Plattform Tourismusstandort Österreich 2015+) – prioritär abzielend auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Schwerpunkten Tourismusmarketing, Finanzierung/Förderungen, Infrastruktur und wirtschaftliche Rahmenbedingungen – initiierte das BMWFJ im Jahr 2009 im Rahmen eines breit aufgestellten Strategieprozesses die Ausarbeitung einer neuen Tourismusstrategie des Bundes.



- Im Jänner 2010 fand ein Tourismusgipfel mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend und den Tourismus-Landesräten zwecks Identifikation für eine gemeinsame Tourismusstrategie und deren Schwerpunktsetzung – u.a. bessere Koordinierung des Tourismusmarketings – statt.
- Im Februar 2010 wurde die neue Tourismusstrategie – Etablierung von drei starken Alleinstellungsmerkmalen¹ Alpen, Donau, Städte & Kultur – der Öffentlichkeit präsentiert.
- Es wurde eine ab 2011 jährlich tagende Tourismuskonferenz zur laufenden Abstimmung der Tourismuspolitik eingerichtet. Eine Steuerungsgruppe, in der auch alle Bundesländer vertreten sind, bereitete die Konferenz vor; ein Expertenbeirat wird der Konferenz jährlich über Trends und aktuelle Herausforderungen für den österreichischen Tourismus berichten.

Die neue Tourismusstrategie wird nach Mitteilung des BMWFJ auf breiter Basis von allen entscheidenden Tourismusakteuren mitgetragen.

2.2 Das BMWFJ setzte die Empfehlung des RH um.

3.1 Der RH hatte dem BMWFJ in seinem Vorbericht empfohlen, die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung mit quantifizierbaren Zielgrößen zu unterlegen und die Erreichung der Ziele zu überprüfen.

Die Österreich Werbung und das BMWFJ hatten im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass im Rahmen der Überarbeitung der Strategie der Österreich Werbung diese ihre Unternehmensziele und Arbeitsschwerpunkte neu formuliert habe. Gegenwärtig würden, davon abgeleitet, quantifizierbare Zielgrößen identifiziert. Die Zielerreichung sollte ab kommendem Jahr im Rahmen eines strategischen Reportings laufend beobachtet werden.

Der RH stellte nunmehr fest:

- Das Präsidium der Österreich Werbung diskutierte seit längerem die Einführung quantifizierbarer Zielgrößen: Im Ergebnis wäre das Messen des Erfolgs der Österreich Werbung an Nächtigungen oder Ankünften unseriös, weil die Abhängigkeit des Tourismus von exter-

¹ herausragendes, unverrückbares, ganzjährig nutzbares und selbstsprechendes Leistungsmerkmal, das keinem Trend oder kurzfristigen Modeerscheinungen unterliegt und mit dem sich ein Angebot deutlich vom Wettbewerb unterscheidet bzw. hervorhebt

Geschäftspolitik

nen Faktoren (bspw. politische Entwicklungen, Naturkatastrophen, Wetterkapriolen, heimisches Tourismusangebot) zu groß sei.

- Die Österreich Werbung implementierte im Jahr 2010 eine Strategy Map (Zieleführung anhand einer Balance Scorecard) und entwickelte dabei für ihre spezifischen Herausforderungen den strategischen Rahmen zur ergebnisorientierten Steuerung.
 - Nach der Einführungsphase der Strategy Map für die Aufgaben der Österreich Werbung zum Tourismus in Österreich (bspw. Positionierung bei Zukunftszielgruppen, Erhöhung der internationalen Marktreichweite, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit) sollen klare Unternehmensziele und Messgrößen entwickelt werden.
- 3.2** Die Empfehlung des RH wurde teilweise umgesetzt: Die bislang gesetzten Maßnahmen stellten erste Schritte zur Entwicklung quantifizierbarer Zielgrößen für die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung dar; deren konkrete Definitionen waren allerdings noch ausständig. Der RH hielt daher gegenüber dem BMWFJ seine Empfehlung aus dem Vorbericht aufrecht, die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung mit quantifizierbaren Zielgrößen zu unterlegen und zu überprüfen.

3.3 *Laut Stellungnahme des BMWFJ sei nach der Einführungsphase der Strategy Map beabsichtigt, darauf aufbauend klare Unternehmensziele und Messgrößen zu entwickeln. Die Beiträge der Österreich Werbung zum Tourismus in Österreich – nämlich die Positionierung von Urlaub in Österreich bei Zukunftszielgruppen, die Erhöhung der internationalen Marktreichweite von Urlaub in Österreich und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in der Entwicklung sowie in der Vermarktung im Tourismussystem Österreich – könnten dann mit Zielgrößen unterlegt und überprüft werden.*

Rechnungslegung und Abschluss- prüfung

4.1 Der RH hatte dem BMWFJ in seinem Vorbericht empfohlen, dass die Generalversammlung der Österreich Werbung einen turnusmäßigen Wechsel des Abschlussprüfers vorsehen und die Statuten der Österreich Werbung an die geltende Rechtslage anpassen sollte.

Nach Mitteilung der Österreich Werbung im Nachfrageverfahren wäre der Wechsel des Abschlussprüfers in der 12. Generalversammlung am 10. Dezember 2008 durchgeführt worden und der Abschluss 2008 werde bereits durch eine neue Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Die aufgrund des Vereinsgesetzes notwendige und vom RH empfohlene Statutenanpassung bezüglich Rechnungslegungszeitpunkt wäre

in der 11. Generalversammlung am 12. Dezember 2007 beschlossen und von der Vereinsbehörde nicht beeinsprucht worden.

Das BMWFJ hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Statuten angepasst und die Wirtschaftsprüfung auf Basis einer Ausschreibung neu vergeben worden wären.

Der RH stellte nunmehr fest, dass

- die Statuten hinsichtlich der Fertigstellung des Jahresabschlusses in den ersten fünf Monaten des folgenden Geschäftsjahres im Dezember 2007 an die geltende Rechtslage (Vereinsgesetz 2002) angepasst wurden;
- im Herbst 2008 – nach einem Beschluss der Generalversammlung im Jahr 2007 – der Wirtschaftsprüfer von der Österreich Werbung entsprechend dem Bundesvergabegesetz 2006 neu ausgeschrieben wurde. Die Neuvergabe umfasst die Prüfungen der Jahresabschlüsse 2008 bis 2012.

4.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Organisationsentwicklung

5.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, das Leistungsspektrum und die Adäquanz des Ressourceneinsatzes auch künftig periodisch zu überprüfen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass die Überprüfung des Leistungsspektrums und der Adäquanz des Ressourceneinsatzes seit 2006 regelmäßiger Bestandteil des jährlichen Planungsprozesses wäre.

Der RH stellte nunmehr die Ein- und Umsetzung verschiedener Prozesse zur Gewährleistung der Effizienz und der Effektivität der Österreich Werbung fest. Die bedeutendsten Prozesse waren

- die jährliche Planung und Evaluierung der eingesetzten Personalressourcen im Rahmen der Budgetierung (in Wien seit 2006 und in den Auslandsbüros seit 2010) sowie
- im Zuge der Überarbeitung der Strategie die Implementierung einer Strategy Map (Zieleführung anhand einer Balance Scorecard) im Jahr 2010.



Die Änderungen des Leistungsspektrums bzw. die Anpassungen der internen Organisationsstrukturen, wie z.B. die Auflösung der Einheiten, die den Markt Österreich bearbeitet und die Österreich als Kongressdestination beworben hatten, bewirkten im überprüften Zeitraum eine Reduktion des Personalstands um 16,35 VZÄ.

5.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich

- 6.1** Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, die selbständig gebliebenen Büros der Österreich Werbung weiterhin periodisch auf eine mögliche Zusammenlegung mit den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich zu prüfen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung die Durchführung von Abstimmungsgesprächen mit der Wirtschaftskammer Österreich sowie einer jährlichen Syndikatsversammlung mitgeteilt.

Der RH stellte nunmehr fest, dass im überprüften Zeitraum periodisch – bis (zu) zweimal pro Jahr – Syndikatsversammlungen stattfanden, in denen die Möglichkeiten einer Zusammenlegung der noch eigenständigen Büros der Österreich Werbung und der Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich geprüft wurden. Allerdings sahen die Österreich Werbung und die Wirtschaftskammer Österreich im überprüften Zeitraum keine Möglichkeiten zu weiteren Zusammenlegungen, wodurch die Anzahl der selbständig gebliebenen Büros der Österreich Werbung mit 13 – Standorte in Berlin, Hamburg, Leipzig, Amsterdam, Madrid, Mailand, London, Kiew, New Delhi, Sydney, Tokyo, Wien und Zürich – unverändert blieb.

6.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Externe Beratungsleistungen und Human Resource Management

- 7.1** Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, ihre vorhandenen Ressourcen vorrangig zu nutzen und den Einsatz von externem Know-how auf Spezialfragen sowie auf zeitlich und finanziell eingegrenzte Projekte zu beschränken.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass sie die vom RH kritisierten Kosten maßgeblich reduziert hätte. Externes Know-how würde vorrangig für Spezialfragen sowie zeitlich und finanziell eingegrenzte Projekte eingesetzt.



Externe Beratungsleistungen und Human Resource Management

BMWFJ

**Österreich Werbung;
Follow-up-Überprüfung**

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung – entsprechend nachstehender Tabelle – den Aufwand für externe Beratungsleistungen im Jahr 2010 gegenüber 2005 um rd. 1,4 Mill. EUR reduzierte.

Aufwand für externe Beratungsleistungen 2005 bis 2010						
2005	2006	2007	2008	2009	2010	Differenz 2005 bis 2010
in 1.000 EUR						
1.673	1.091	365	245	309	276	- 1.397
Datenstand gemäß Vorbericht Reihe Bund 2008/4						

Im überprüften Zeitraum nahm die Österreich Werbung insgesamt 92 externe Beratungsleistungen in Anspruch. Der Großteil dieser externen Beratungsleistungen betraf

- Spezialfragen, bspw. im IT-Bereich,
- Neustrukturierungen aufgrund von Empfehlungen des RH, bspw. die Erarbeitung eines Österreich Werbung-weiten Gehaltssystems; die Neustrukturierung des finanziellen Berichtswesens sowie das Konzept zur Personalentwicklung sowie
- zeitlich und finanziell eingegrenzte Projekte, bspw. den Markenvertiefungsprozess, die Mitarbeiterbefragung sowie die Personalauswahl von Führungskräften oder die Evaluierung von Personalrichtlinien.

7.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Finanzierung – Umsätze nach Auftraggebern

8.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, die Umsätze stärker zu differenzieren und zu analysieren, um das Leistungsspektrum noch besser an die Bedürfnisse der Nachfrager anzupassen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass dies mit Hilfe eines neu installierten Anwendungsprogramms möglich wäre und bereits durchgeführt würde.

Der RH stellte nunmehr fest, dass das neue Anwendungsprogramm seit Anfang 2010 in Betrieb war. Dieses bot neben einer Auswahl an standardisierten Umsatzreports auch die Möglichkeit zur Erstellung von

Finanzierung – Umsätze nach Auftraggebern

bedarfsorientierten Berichten. Standardisierte Umsatzanalysen wurden bspw. nach den unterschiedlichen Märkten oder Kunden sowie zur Potenzialerhebung bzw. zur Akquisitionsunterstützung durchgeführt; durch anlassbezogene umsatzorientierte Analysen gewann die Österreich Werbung bspw. Entscheidungsgrundlagen für die Anpassung der Aktivitäten (z.B. Schwerpunktaktivitäten der Region Deutschland – Schweiz – Österreich).

8.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Leistungserfassung und Berichterstattung

- 9.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, im Interesse einer laufenden Kostenkontrolle aller Marketingaktivitäten die Stundenerfassung und –zurechnung auch für die öffentlichen Leistungsaufträge zu institutionalisieren und die Aussage der Berichte an das Präsidium durch zeitnahe Zuordnung und Übertragung von Kosten und Erlösen zu erhöhen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass die Stundenerfassung mit Beginn des Jahres 2008 auf die Erfassung von projektbezogenen Stunden im Rahmen des öffentlichen Leistungsauftrags ausgeweitet worden wäre. Neben der laufenden Optimierung der Aussagekraft der Berichte durch die zuständigen Fachbereiche sollte, beginnend ab Herbst 2009, das finanzielle Reporting des Unternehmens gesamt überarbeitet werden.

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung die Arbeitsstunden aller Marketingaktivitäten seit Beginn 2008 getrennt nach „öffentlicher Leistungsauftrag“ und „Leistungsverkauf“ erfasste und seit dem Budget für das Jahr 2011 auch danach plante. Die erfassten Arbeitsstunden ergaben mit 137.259 (2008), 121.560 (2009) und 130.814 (2010) – bei einem Personalstand von 226,93 VZÄ (2008), 221,38 VZÄ (2009) und 214,68 VZÄ (2010) – ein inhomogenes Bild. Die Geschäftsführung führte dies auf eine unvollständige Datenerfassung in der Einführungsphase zurück und gab bekannt, dass die Daten daher nicht direkt vergleichbar seien. Ab dem Jahr 2011 soll aufgrund der Planung auch eine umfassende und gesicherte Stundenerfassung gewährleistet sein. Außerdem sei dadurch ein Soll-Ist-Vergleich und in weiterer Folge ein Vergleich über die Jahre möglich.

Im Jahr 2010 wurde das finanzielle Berichtswesen überarbeitet. Seit 1. Jänner 2011 werden die Erlöse und Kosten der Marketingaktivitäten getrennt nach „öffentlicher Leistungsauftrag“ und „Leistungsverkauf“ gebucht. Damit können die Bereiche auch jederzeit einzeln ausgewertet werden.

9.2 Der RH nahm die geplanten Soll-Ist-Vergleiche zur Kenntnis. Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Personal

Abfertigungen und Einstufung der im Inland tätigen Mitarbeiter

10.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, von der Zusage zusätzlicher Abfertigungszahlungen Abstand zu nehmen und Überzahlungen zu vermeiden.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass Zusagen für zusätzliche, einzelvertragliche Abfertigungszahlungen seit 2006 nicht mehr getätigt würden. Für ältere Vereinbarungen würden wirtschaftlich vertretbare einzelvertragliche Lösungen gesucht.

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung seit dem Jahr 2006 von der Zusage zusätzlicher Abfertigungsleistungen Abstand genommen hatte.

Über die Empfehlung des RH hinausgehend gelang es der Österreich Werbung, fast alle Mitarbeiter, deren Dienstvertrag die Zusage einer zusätzlichen freiwilligen Abfertigung enthielt – durch einen einvernehmlichen Zusatz zum Dienstvertrag – dazu zu bewegen, gegen Leistung einer einmaligen Abschlagszahlung der Österreich Werbung auf weitere Ansprüche hinsichtlich zusätzlicher freiwilliger Abfertigungen zu verzichten. Hiefür löste die Österreich Werbung die entsprechende Rückstellung auf und leistete im überprüften Zeitraum 2007 bis 2010 für 21 Mitarbeiter insgesamt Abschlagszahlungen in Höhe von rd. 328.000 EUR für den Verzicht auf zusätzliche freiwillige Abfertigungen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung weiters mitgeteilt, sie hätte zur Vermeidung von Überzahlungen mit 1. Jänner 2009 ein neues Gehaltssystem eingeführt, welches auf marktüblichen, von vergleichbaren Unternehmen abgeleiteten, berufsspezifischen Gehaltsbändern basiere, innerhalb derer sich das Gehalt des jeweiligen Mitarbeiters bewegen solle.

Der RH stellte nunmehr fest, dass das seit 1. Jänner 2009 in Geltung befindliche neue Gehaltssystem der Österreich Werbung vier Berufsbilder – Zielgruppen im Unternehmen – identifizierte, die sich je nach dem Grad der notwendigen Erfahrung, Ausbildung, Eigenverantwortung und ähnlichen Kriterien in je drei Levels untergliederten. Für diese Levels und Berufsbilder erhob ein Personalberatungsunterneh-



Personal

men marktübliche Gehaltsbänder, innerhalb derer sich das Gehalt des jeweiligen Mitarbeiters bewegen sollte.

Das neue Gehaltssystem, das nunmehr für alle Mitarbeiter der Österreich Werbung – sowohl in Wien als auch in den Auslandsbüros – gilt, sollte u.a. eine höhere Transparenz des Gehaltsfindungsprozesses, eine Stärkung der Führungskultur und insbesondere eine höhere Leistungs- und Marktorientierung gewährleisten. Es sollte weiters grundsätzlich einerseits kein Einsparungsinstrument darstellen, andererseits jedoch auch keine „groben Auswirkungen auf die Gesamtkosten“ verursachen.

Laufbahnvergleichsrechnungen zwischen dem alten und dem neuen Gehaltsschema konnten dem RH nicht vorgelegt werden.

Aufstellung Gehälter ¹ Wien und Auslandsbüros 2007 bis 2010				
	2007	2008	2009	2010
in 1.000 EUR				
Summe der Gehälter Mitarbeiter Wien	5.546	5.682	5.700	5.393
Summe der Gehälter Mitarbeiter Auslandsbüros (EUR-Raum)	3.219	3.280	3.309	3.419
Summe der Gehälter Mitarbeiter Auslandsbüros (Fremdwährungsraum, daher Kursdifferenzen)	3.153	3.501	3.599	3.600
Summe der Gehälter Mitarbeiter Wien und Auslandsbüros	11.918	12.463	12.608	12.412
durchschnittliches Gehalt je Mitarbeiter Wien und Auslandsbüros	51,59	54,92	56,95	57,82
in %				
Erhöhung der durchschnittlichen Gehaltskosten gegenüber dem Vorjahr	-	6,46	3,70	1,53
Anzahl ²				
Mitarbeiter Wien und Auslandsbüros	231,03	226,93	221,38	214,68

¹ „reine“ Gehälter ohne andere Personalaufwendungen, wie bspw. Abfertigungen, Pensionen, Jubiläumsgelder oder Lohnnebenkosten, einschließlich Sonderzahlungen

Gehaltsschema bis 31. Dezember 2008

neues Gehaltsschema ab 1. Jänner 2009

² in VZÄ im Jahresdurchschnitt

Die Anzahl der Mitarbeiter verringerte sich von 2008 auf 2010 um rd. 12 VZÄ. Die Gehaltssumme aller Mitarbeiter nahm im gleichen Zeitraum um rd. 51.000 EUR ab.

Während das Durchschnittsgehalt von 2008 bis 2010 um rd. 2.900 EUR stieg, zeigte ein Vergleich der im Durchschnitt den Mitarbeitern bezahlten Gehälter, dass die durchschnittliche Erhöhung der Gehaltskosten über alle Mitarbeiter in Wien und den Auslandsbüros

- 2008 (letztes Jahr der alten Gehaltsschemen) 6,46 %,
- 2009 (erstes Jahr des neuen Gehaltsschemas) 3,70 %
- bzw. 2010 1,53 %

betrug.

Damit war eine deutliche Trendumkehr bei der durchschnittlichen Erhöhung der Gehaltskosten erkennbar.

Seit der Einführung des neuen Gehaltssystems stellte der RH keine Überzahlungen fest.

10.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt; der RH wies aber darauf hin, dass aufgrund der fehlenden Laufbahnvergleiche die zukünftigen finanziellen Auswirkungen des neuen Gehaltsschemas nicht abschätzbar sind.

Gehaltsschemata und Einstufung der im Ausland tätigen Mitarbeiter

11.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, ein analytisches Gehaltsschema auch in den ausländischen Dienststellen einzuführen.

Nach Mitteilung der Österreich Werbung im Nachfrageverfahren hätte sie mit 1. Jänner 2009 ein neues, weltweit einheitliches Gehaltsschema etabliert, welches sich – ähnlich dem vormaligen analytischen Gehaltsschema – an berufsspezifischen, marktüblichen Gehältern vergleichbarer Unternehmen orientiere.

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung mit Wirksamkeit 1. Jänner 2009 das neue Gehaltssystem mit den „Richtlinien für den Auslandseinsatz der Mitarbeiter der Österreich Werbung mit Österreich-Recht Status“ in ihren ausländischen Dienststellen einführt. Dabei erfolgte auch für die im Ausland tätigen Mitarbeiter die Zuordnung auf die typisierten Standard-Arbeitsplätze.

11.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Personal

Gehaltsvorrückungen und Gehaltserhöhungen

12.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, Vorrückungen und Gehaltserhöhungen nach Erreichen der vorgesehenen Obergrenzen auszusetzen.

Im Nachfrageverfahren hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass die Empfehlung des RH bereits umgesetzt worden wäre.

Der RH konnte nunmehr keine jährlichen Vorrückungen im Gehaltschema und keine weiteren Gehaltserhöhungen nach Erreichen der im Schema vorgesehenen Obergrenzen feststellen.

12.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Funktionszulage

13.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, die in den ausländischen Büros gewährte Funktionszulage auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen.

Die Österreich Werbung hatte im Nachfrageverfahren darauf verwiesen, dass sich das Zulagensystem am System der Außenämter wie auch der Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich orientiere sowie in ähnlicher Form auch in privatwirtschaftlichen Organisationen vorzufinden sei. Um aber die Anregungen des RH aufzugeben, werde die Zweckmäßigkeit der Funktionszulage durch eine externe Expertise überprüft.

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung Mitte 2009 einen externen Berater mit der Überprüfung der Auslandseinsatzrichtlinie der Österreich Werbung beauftragte. Im Frühjahr 2010 lautete eine Handlungsempfehlung des externen Beraters, die Österreich Werbung möge von anderen externen Beratern Vergleichswerte besonders im Hinblick auf die Höhe der gewährten Zulagen einholen.

Die im Dezember 2010 vorgelegene Auswertung des Beraters ergab hinsichtlich der „Richtlinien für den Auslandseinsatz der Mitarbeiter der Österreich Werbung mit Österreich-Recht Status“ für die Österreich Werbung Handlungsbedarf. Der Berater zeigte „Unregelmäßigkeiten und Inkonsistenz hinsichtlich der Städte/Länderpakete auf, zumal 80 % aller Unternehmen in Europa zur Berechnung der Auslandspakete das so genannte Balance Sheet (Nettovergleichsrechnung) verwenden, welches den wechselnden Gegebenheiten, wie Wechselkurs, Lebenskosten und Mietschwankungen, in transparenter Weise Rechnung trägt. Länderpakete mit Prozentsätzen, wie sie die Österreich Werbung derzeit verwendet, sind demnach nicht mehr flexibel genug, sich

den rasch verändernden Bedingungen anzupassen und verhindern die Transparenz und Variation der Daten.“

Die Österreich Werbung teilte mit, dass, nicht zuletzt aufgrund dieses Ergebnisses, im Jahr 2011 eine Überarbeitung der Richtlinien für den Auslandseinsatz am Programm stehe.

13.2 Die Empfehlung des RH wurde teilweise umgesetzt.

Der RH empfahl der Österreich Werbung, zur Berechnung der Funktionszulage ein flexibles, zeitgemäßes, transparentes und nachvollziehbares Modell, wie bspw. das Balance Sheet (Nettovergleichsrechnung), anstelle der Länderpakete mit Prozentsätzen zu verwenden.

13.3 Laut Stellungnahme der Österreich Werbung sei ein auf internationale Entsendungen spezialisiertes Personalberatungsunternehmen bereits mit der Überarbeitung der Auslandsentsendungsrichtlinie beauftragt worden. Gemeinsam mit Vertretern der im Ausland eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll ein – auch den Empfehlungen des RH Rechnung tragendes – flexibles, zeitgemäßes, transparentes und nachvollziehbares Modell zur zukünftigen Festlegung der Funktionszulagen für die ins Ausland entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt werden.

Zusätzliche Sozialleistungen und Pensionszusagen

14.1 Der RH hatte der Österreich Werbung in seinem Vorbericht empfohlen, zusätzliche Sozialleistungen an Mitarbeiter und Pensionszusagen an Führungskräfte auf ihre Angemessenheit hin zu überprüfen.

Die Österreich Werbung hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie gemeinsam mit dem Betriebsrat die zumeist in der Betriebsvereinbarung geregelten zusätzlichen Sozialleistungen evaluiert hätte. Ergebnisse dieser Evaluierung wären der Verzicht auf zukünftige Jubiläumsgeldzahlungen an die Mitarbeiter, die Zustimmung zu einer Neuregelung des Zukunftsvorsorgemodells und die Zustimmung zur Einführung eines Höchstbeitrags bei der Krankenzusatzversicherung gewesen. Weiters wäre das Angebot der Zuzahlung zum Fitnesscenterbeitrag an Mitarbeiter eingestellt worden. Hinsichtlich der Zukunftsvorsorge und der Vereinbarung zur Krankenzusatzversicherung wären die Rahmenbedingungen bereits vereinbart worden, es würde aber noch an genaueren Ausformulierungen gearbeitet. Mit dem Ende dieser Gespräche würde noch im Geschäftsjahr 2009 gerechnet.



Personal

Der RH stellte nunmehr fest, dass die freiwilligen Sozialleistungen entsprechend der Mitteilung der Österreich Werbung im Nachfrageverfahren reduziert worden waren und Ende 2009 auch die letzten genauen Ausformulierungen für die Zukunftsvorsorge und die Krankenzusatzversicherung vorlagen.

Durch die getroffenen Maßnahmen konnte die Österreich Werbung den Aufwand für die freiwilligen Sozialleistungen von rd. 507.000 EUR (2008) jährlich auf nunmehr rd. 273.000 EUR (2009 bzw. 2010) jährlich senken; dies entsprach einer Reduktion von rd. 46 %.

Weiters hatte die Österreich Werbung mitgeteilt, dass die vom RH als Pensionszusage bezeichneten höheren Beiträge zur freiwilligen Zukunftsvorsorge für Führungskräfte seit dem Jahr 2006 nicht mehr erteilt würden.

Der RH stellte nunmehr fest, dass die Österreich Werbung seit dem Jahr 2006 von der Zusage freiwilliger Altersversorgungsleistungen an Führungskräfte Abstand nahm. Über die Empfehlung des RH hinausgehend gelang es der Österreich Werbung, alle aktiven Führungskräfte, deren Dienstvertrag die Zusage einer zusätzlichen freiwilligen Altersversorgung enthielt – durch einen einvernehmlichen Zusatz zum Dienstvertrag – dazu zu bewegen, gegen sofortige Zurverfügungstellung des Anspruchs auf den bereits einbezahnten Betrag (insgesamt rd. 650.000 EUR für 17 Führungskräfte) auf weitere Ansprüche einer zusätzlichen freiwilligen Altersversorgung zu verzichten.

14.2 Die Empfehlung des RH wurde umgesetzt.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

15 Der RH stellte fest, dass von 13 überprüften Empfehlungen des Vorberichts elf umgesetzt und zwei teilweise umgesetzt wurden.

Der RH hob folgende Empfehlungen hervor:

BMWFJ

(1) Die Arbeitsschwerpunkte der Österreich Werbung sollten mit quantifizierbaren Zielgrößen unterlegt und überprüft werden. (TZ 3)

Österreich Werbung

(2) Zur Berechnung der Funktionszulage wäre ein flexibles, zeitgemäßes, transparentes und nachvollziehbares Modell, wie bspw. das Balance Sheet (Nettovergleichsrechnung), anstelle der Länderpakete mit Prozentsätzen zu verwenden. (TZ 13)

Wien, im August 2011

Der Präsident:

Dr. Josef Moser

R
H

**Bisher erschienen:****Reihe Bund 2011/1**

- Bericht des Rechnungshofes
- Buchhaltungsagentur des Bundes
 - PRINT and MINT SERVICES GmbH
 - Ausgewählte Beschaffungsvorgänge im BMLVS
 - Klassenschülerhöchstzahl 25
 - Controlling im Bundesschulwesen
 - Studienbeiträge
 - Elektrifizierung der Bahnstrecke Wulkaprodersdorf – Eisenstadt
 - Neusiedl am See
 - Zulagen und Nebengebühren der Bundesbediensteten; Follow-up-Überprüfung

Reihe Bund 2011/2

- Bericht des Rechnungshofes
- Filmförderung in Österreich
 - Altenbetreuung in Kärnten und Tirol
 - Vergabeprozess Container-Stapler und Rolle des Konzerneinkaufs
 - MedAustron

Reihe Bund 2011/3

- Bericht des Rechnungshofes
- Austrian Institute of Technologie GmbH – Unternehmensentwicklung und Verkauf der Funktionswerkstoffe Forschungs- und EntwicklungsgmbH
 - Sicherheit auf Nebenbahnen; Follow-up-Überprüfung
 - Kosten der Kontrolle – Operationelles Programm Beschäftigung in Österreich 2007 bis 2013
 - Schutz vor Naturgefahren; Follow-up-Überprüfung
 - Wasserverband Rohrau, Petronell, Scharndorf, Höflein
 - Finanzierung und Kosten von Leistungen in Spitalsambulanzen und Ordinationen

Reihe Bund 2011/4

- Bericht des Rechnungshofes
- Bundespresso
 - Projekt ELAK im Bund; Follow-up-Überprüfung
 - Finanzielle Lage des Pensionsinstituts der Linz AG und des Pensionsinstituts für Verkehr und öffentliche Einrichtungen
 - Finanzmarktaufsicht; Follow-up-Überprüfung
 - Klima- und Energiefonds
 - Umsetzung der Klimastrategie Österreichs auf Ebene des Bundes; Follow-up-Überprüfung
 - Immobiliengesellschaft der Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft sowie einzelner ÖBB-Gesellschaften; Follow-up-Überprüfung
 - Militärische Vertretungen im Ausland

Reihe Bund 2011/5**Bericht des Rechnungshofes**

- Grundlagen der Fiskalpolitik
- Konsularwesen (insbesondere Visa-Angelegenheiten)
- Dienstplangestaltung für den ärztlichen Dienst in Unfallkrankenhäusern und in notfallchirurgischen Einrichtungen
- Effektivität der behördlichen Ermittlungsmaßnahmen
- Adaptierung und Erweiterung der Infrastruktur am Militärflugplatz Zeltweg in Zusammenhang mit der Einführung des Systems Eurofighter
- Aktionsplan Erneuerbare Energie

Reihe Bund 2011/6**Bericht des Rechnungshofes**

- Familienbezogene Leistungen des Bundes und ausgewählter Länder
- Einsparungspotenzial durch Kooperation und Koordination der drei Wettterdienste
- Einsatzgruppen zur Bekämpfung der Straßenkriminalität bei den Landespolizeikommanden; Follow-up-Überprüfung
- Geldwäschebekämpfung und Vermögensabschöpfung; Follow-up-Überprüfung
- Wiener Hafen, GmbH & Co KG; Follow-up-Überprüfung

Reihe Bund 2011/7**Bericht des Rechnungshofes**

- Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

R
H

