

Eva-Maria Holzleitner, BSc
Bundesministerin

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlamentsdirektion
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.747.923

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 3240/J-NR/2025 betreffend Positive Diskriminierung oder einfach nur Diskriminierung an der Uni Linz, die die Abgeordneten zum Nationalrat Hermann Brückl, MA, Kolleginnen und Kollegen am 17. September 2025 an mich richteten, darf ich anhand der mir vorliegenden Informationen wie folgt beantworten:

Zu Frage 1:

1. Welche akademische Ausbildung ist für die o.g. fünf Tenure-Track-Professuren jeweils erforderlich?

Zu dieser Frage hat mir die Universität Linz mitgeteilt, dass die Stellen für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem der jeweiligen fachlichen Widmung entsprechenden Doktorat/PhD eingerichtet sind.

Zu Frage 2:

2. Wie viele Studienanfänger gibt es in diesen Fächern an österreichischen Ausbildungsstätten jeweils? (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlechtern)

Der zentrale Ausbildungsschwerpunkt für die im Kontext der Anfrage stehenden Tenure-Track-Professuren liegt im Studienfeld Informatik und Kommunikationstechnologie. Die nachfolgende Tabelle stellt die Studienanfänger:innen (Bachelor/Master/Doktorat) in diesem Studienfeld dar.

Measures	Begonnene Studien				
ALLG Semester.Studienjahr (Langbezeichnung)	Studienjahr 2024/25				
ISCED2013 1.Ebene (Code, Langtext)	06 Informatik und Kommunikationstechnologie				
		Geschlecht			
Studienart	Universität	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelorstudium	Universität Wien	142	234	376	37,8%
	Universität Innsbruck	52	172	224	23,2%
	Universität Salzburg	55	141	196	28,1%
	Technische Universität Wien	147	573	720	20,4%
	Technische Universität Graz	134	419	553	24,2%
	Universität Linz	273	757	1.030	26,5%
	Universität Klagenfurt	43	109	152	28,3%
	Gesamt	846	2.405	3.251	26,0%
Masterstudium	Universität Wien	157	341	498	31,5%
	Universität Graz	44	64	107	40,7%
	Universität Innsbruck	21	113	134	15,7%
	Medizinische Universität Wien	9	10	19	47,4%
	Universität Salzburg	29	40	69	42,0%
	Technische Universität Wien	216	748	964	22,4%
	Technische Universität Graz	88	289	377	23,4%
	Universität Linz	135	470	605	22,3%
	Universität Klagenfurt	44	126	170	25,9%
	Gesamt	743	2.200	2.943	25,2%
Doktoratsstudium	Universität Wien	3	18	21	14,3%
	Universität Graz	1	1	2	50,0%
	Universität Innsbruck	4	15	19	21,1%
	Universität Salzburg	2	5	7	28,6%
	Technische Universität Wien	23	51	74	31,1%
	Technische Universität Graz	17	44	61	27,9%
	Universität Linz	7	25	32	21,9%
	Universität Klagenfurt	3	5	8	37,5%
	Gesamt	60	164	224	26,8%

Zu Frage 3:

3. Wie viele Absolventen gibt es in diesen Fächern an österreichischen Ausbildungsstätten jeweils? (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlechtern)

Der zentrale Ausbildungsschwerpunkt für die im Kontext der Anfrage stehenden Tenure-Track-Professuren liegt im Studienfeld Informatik und Kommunikationstechnologie. Die nachfolgende Tabelle stellt die Studienabschlüsse (Bachelor/Master/Doktorat) in diesem Studienfeld dar.

Measures	Studienabschlüsse				
Studienjahr und Datenstand	Studienjahr 2024/25 (vorläufig)				
ISCED2013 1.Ebene (Code, Langtext)	06 Informatik und Kommunikationstechnologie				
		Geschlecht			
Studienart	Universität	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelorstudium	Universität Wien	16	70	86	18,6%
	Universität Innsbruck	7	67	74	9,5%
	Universität Salzburg	12	44	56	21,4%
	Technische Universität Wien	53	324	377	14,1%
	Technische Universität Graz	44	207	251	17,5%
	Universität Linz	33	188	221	14,9%
	Universität Klagenfurt	11	31	42	26,2%
	Gesamt	176	931	1.107	15,9%
Masterstudium	Universität Wien	35	70	105	33,3%
	Universität Graz	10	8	17	55,9%
	Universität Innsbruck	8	66	74	10,8%
	Medizinische Universität Wien	2	8	10	20,0%
	Universität Salzburg	13	18	31	41,9%
	Technische Universität Wien	52	216	268	19,4%
	Technische Universität Graz	29	131	159	17,9%
	Universität Linz	32	123	155	20,6%
	Universität Klagenfurt	16	38	54	29,6%
	Gesamt	196	677	873	22,5%
Doktoratsstudium	Universität Wien	4	5	9	44,4%
	Universität Graz	1	1	2	50,0%
	Universität Innsbruck	1	10	11	9,1%
	Universität Salzburg	1	3	4	25,0%
	Technische Universität Wien	5	12	17	29,4%
	Technische Universität Graz	5	20	25	20,0%
	Universität Linz	8	30	38	21,1%
	Universität Klagenfurt	1	5	6	16,7%
	Gesamt	26	86	112	23,2%

Zu Frage 4:

4. Wie viele Professuren gibt es in diesen Fächern an österreichischen Ausbildungsstätten jeweils? (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlechtern)

An den öffentlichen Universitäten waren zum Stichtag 31.12.2024 289 Professuren und äquivalente Stellen (in VZÄ) im Fachbereich Informatik eingerichtet.

Die Berufungen im Wissenschaftszweig Informatik werden nachfolgend nach Geschlecht und als Zeitreihe pro Jahr dargestellt.

4 von 9

Zu Frage 5:

5. Wie viele Bewerbungen hat es für die o.g. fünf Tenure-Track-Professuren gegeben?

Die Universität Linz konnte insgesamt 68 Bewerbungen verzeichnen.

Zu Frage 6:

6. Auf welcher Rechtsgrundlage erfolgte bei der Ausschreibung der o.g. fünf Tenure-Track-Professuren der Ausschluss männlicher Bewerber?

Die Rechtsgrundlagen für die Bevorzugung von Frauen bei der Ausschreibung von Stellen beruhen sowohl auf nationalen als auch auf internationalen Vorschriften, die unter dem Begriff „Frauenförderung“ zusammengefasst werden können. Frauenförderung umfasst auch Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten. Eine solche Maßnahme ist aber nur dann rechtlich gedeckt, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind.

Auf nationaler verfassungsrechtlicher Ebene bildet Art. 7 Abs. 2 B-VG die rechtliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die (vorübergehende) Bevorzugung von Frauen.

Auf einfachgesetzlicher Ebene bestehen mehrere rechtliche Grundlagen für die Frauenförderung:

Gemäß § 11 Bundesgleichbehandlungsgesetz-B-GIBG (Frauenförderungsgebot) sind die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und Funktionäre sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Gemäß § 11c B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 % beträgt.

Gemäß § 44 Universitätsgesetz 2002 (UG) ist auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende das B-GIBG (mit bestimmten Ausnahmen) anzuwenden.

Gemäß § 41 UG haben 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. Die Erreichung dieses Ziels ist

durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplanes anzustreben.

Auf europarechtlicher Ebene widmen sich Art. 2 und 3 EUV unter anderem der Gleichheit von Frauen und Männern sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im vorliegenden Zusammenhang ist jedoch in erster Linie Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01) (ebenfalls Primärrecht) wichtig, der ebenfalls die Gleichheit von Frauen und Männern zum Inhalt hat und in seinem Absatz 2 die Rechtmäßigkeit von „Maßnahmen zur Förderung faktischer Gleichstellung“ bestätigt: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

Auf internationaler Ebene rechtfertigt Art. 4 der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW), BGBl. Nr. 443/1982, ebenfalls Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern: Gemäß Art. 4 Z 1 CEDAW gelten vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind. Österreich ist Mitglied der CEDAW.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat in einem Gutachten aus dem Jahr 2012 eine Ausschreibung von Stellen an der Medizinischen Universität Innsbruck nur für Frauen nicht beanstandet.

Zusammenfassend sind daher Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, dann zulässig, wenn Frauen im betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind, die jeweilige Maßnahme geeignet ist, die bestehenden Ungleichheiten zu beseitigen, und die Maßnahme sachgerecht ist. Dies bezieht sich in erster Linie darauf, dass es sich nicht um generelle, anhaltende Maßnahmen handeln darf, sondern dass Maßnahmen punktuell gesetzt werden – und nur dann, wenn die Voraussetzungen gegeben sind.

Dem Hinweis auf die bisherige (bereits länger zurückliegende und nicht auf einen gleich gelagerten Anlassfall bezogene) Judikatur des EuGH ist in diesem Zusammenhang entgegen zu halten, dass es sich bei der vorliegenden Ausschreibung von Stellen ausschließlich für Frauen nicht um eine generelle Vorgangsweise handelt, sondern um eine einmalige Maßnahme. Diese einmalige Maßnahme ist als – zulässige – „vorübergehende Sondermaßnahme zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau“ zu betrachten. Zudem handelt es sich nicht um eine „pauschale, undifferenzierte Bevorzugung“ von Frauen, da diese Maßnahmen nur

dann gesetzt werden können, wenn die Voraussetzungen für die Rechtfertigung einer solchen Maßnahme im Einzelfall geprüft werden und vorliegen.

Zudem darf darauf hingewiesen werden, dass es sich um die Ausschreibung von Tenure-Track-Stellen handelt. Tenure-Track-Stellen werden zunächst befristet ausgeschrieben und es erfolgt ein anspruchsvolles Aufnahmeverfahren, das die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerberinnen sicherstellt. Erst das Absolvieren eines weiteren Qualifizierungsverfahrens, das die exzellente wissenschaftliche Qualifikation der Stelleninhaberinnen nachweist, führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Zu Frage 7:

7. Hat die Universität Linz in der Vergangenheit bereits einmal männliche Bewerber von Stellenausschreibungen ausgeschlossen?

a. Falls ja, wann und um welche Stellen ging es konkret?

Gemäß der Auskunft der Universität Linz wurden neben den fünf gegenständlichen Tenure-Track Professuren in der jüngeren Vergangenheit weitere fünf Stellen als Frauenstellen ausgeschrieben. Zudem wurden bereits 2010 insgesamt 20 Stellen im Rahmen eines Frauenförderprogramms für Universitätsassistentinnen mit einschlägigem Doktorat/PhD ausgeschrieben, welche die Möglichkeit einer Qualifizierungsvereinbarung und bei Erfüllung der vereinbarten Kriterien eine unbefristete Anstellung boten.

Konkret wurden ausgeschrieben:

02/2010: Insgesamt 20 Stellen an der Rechtswissenschaftlichen, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen und an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

05/2025: Transformative Health Care mit Schwerpunkt Technik in der Medizin gem. § 99 Abs. 5 UG

09/2023: Transformative Change in a Social Science and Humanities Perspective gem. § 99 Abs. 5 UG

07/2023: Transformative Change in a Social Science and Humanities Perspective gem. § 98 UG

07/2023: Applied Microeconometrics for Transformative Change gem. § 98 UG

05/2023: Statistical Modelling and Inference for Transformative Change gem. § 99 Abs. 5 UG

Zu Frage 8:

8. Haben andere österreichische Ausbildungsstätten in der Vergangenheit bereits einmal männliche Bewerber von Stellenausschreibungen ausgeschlossen?

a. Falls Ja, wann und um welche Stellen ging es konkret?

Von folgenden Ausschreibungen ausschließlich für Frauen hat das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung Kenntnis erlangt:

- Medizinische Universität Innsbruck: interne Ausschreibung „Interner Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“, April 2011
- Universität Wien: Ausschreibung von Stellen gemäß § 98 und § 99 UG (Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren) ausschließlich für Frauen, April 2016
- Technische Universität Wien: Im Zeitraum zwischen 2016 und 2020 wurden wissenschaftliche Stellen für Frauen, insbesondere Laufbahnstellen, geschaffen und besetzt.
- Medizinische Universität Wien: Ausschreibung von § 99-Professuren nur für Frauen, Jänner 2019

Zu Frage 9:

9. Warum schließt die Uni Linz gerade in einer neuen Studienrichtung Männer vom Bewerbungsprozess grundsätzlich aus?

Die Universität Linz hat mir dazu Folgendes mitgeteilt:

Grundsätzlich erfolgt die Ausschreibung von wissenschaftlichen Stellen – insbesondere Professuren und Tenure-Track Stellen – nicht in einer Studienrichtung, sondern auf Basis des Entwicklungsplans mit einer fachlichen Widmung.

Aktuell beträgt der Frauenanteil bei Professor:innen im Fachbereich Informatik an der Universität Linz 11,8 %. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei Professor:innen an der Universität Linz 18,8 %. In der Leistungsvereinbarung 2025-2027 ist das Ziel verankert, den Frauenanteil bei Professor:innen bis Ende 2026 auf 19,2 % zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist die Förderung von Frauen – insbesondere in Bereichen mit struktureller Unterrepräsentation wie der Professor:innenschaft und hier gerade in den MINT-Fächern – ein zentrales Ziel des universitären Gleichstellungsrechts. Daher hat sich die Universität Linz entschieden, ausgewählte (Tenure-Track-)Professuren im Entwicklungsplan durch Beschlüsse von Rektorat, Senat und Universitätsrat als Frauenstellen zu widmen und entsprechend auszuschreiben – insbesondere eben auch im Bereich Künstliche Intelligenz. Gerade hier bieten weibliche Role Models nachweislich die Chance, die Studienwahl von Mädchen und jungen Frauen in diesem Bereich zu fördern und damit langfristig den Wissenschaftsstandort zu stärken.

Zu Frage 10:

10. Gibt es Hinweise darauf, dass Männer für die o.g. Tenure-Track-Professuren vielleicht weniger geeignet sein könnten als Frauen?

a. Falls ja, welche?

Nein.

Wien, 17. November 2025
Eva-Maria Holzleitner, BSc

Elektronisch gefertigt

