



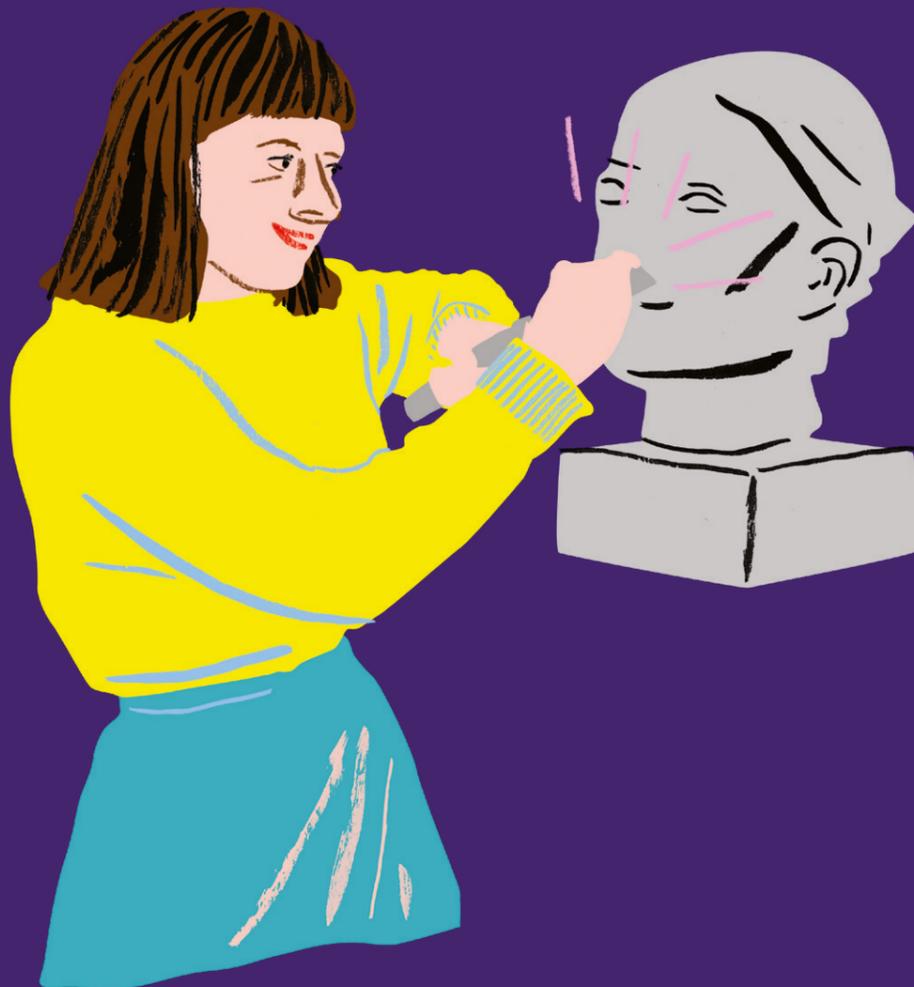
Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich

Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich

Angela Wroblewski, Angelika Striedinger
unter Mitarbeit von
Roland Bildsteiner, Victoria Englmaier

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

Vorwort



Gleichstellung hat sich mittlerweile zu einem wichtigen Thema in Wissenschaft und Forschung etabliert, um unerschlossene Potenziale sichtbar und für alle nutzbar zu machen. Um damit verbunden zielgerichtete und vor allem nachhaltige Maßnahmen zur Gleichstellung setzen zu können, bedarf es auch immer wieder der Analyse des Ist-Standes: Wie stellt sich auf Basis der im Gender Monitoring enthaltenen Informationen und Daten der Status quo im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich dar? Was konnte bereits umgesetzt werden und in welchen Bereichen besteht Handlungsbedarf? Dabei spielt der europäische Hochschul- und Forschungsraum eine zentrale Rolle, denn Gleichstellung ist mittlerweile europäisch zu denken und zu gestalten.

Insofern verfolgt mein Ressort drei auf europäische Vorgaben abgestimmte Ziele:

Erstens geht es um die Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse auf allen Ebenen. Zweitens soll Gleichstellung in hochschulischen Strukturen und Prozessen wie beispielsweise Auswahlprozessen, Vereinbarkeitsthemen etc. verankert werden, um Chancengleichheit zu fördern. Und drittens beinhaltet Gleichstellung auch die Stärkung der Geschlechterforschung und dahingehende Berücksichtigung in der Lehre. Diese drei Ziele wurden in den zentralen Steuerungsinstrumenten, wie dem Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan oder den Leistungsvereinbarungen, bereits verankert.

Daten schaffen Bewusstsein. Sie liefern in weiterer Folge die Grundlage zur Konzipierung und Umsetzung evidenzbasierter Maßnahmen. Deshalb war und ist es mir ein besonderes Anliegen, unser Indikatorensystem im Bereich der Gleichstellung stetig zu verbessern und mit dieser vorliegenden Broschüre die Weiterentwicklung des Europäischen Forschungsraums zu dokumentieren.

Die Broschüre stellt die Situation Österreichs im EU-Vergleich an den Anfang und behandelt in den folgenden Kapiteln die Universitäten, die Fachhochschulen und die außeruniversitäre Forschung im Gesamtüberblick sowie auch auf Ebene der einzelnen Einrichtungen, ergänzt durch ausgewählte Beispiele gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Ich wünsche allen Interessierten eine spannende und aufschlussreiche Lektüre.



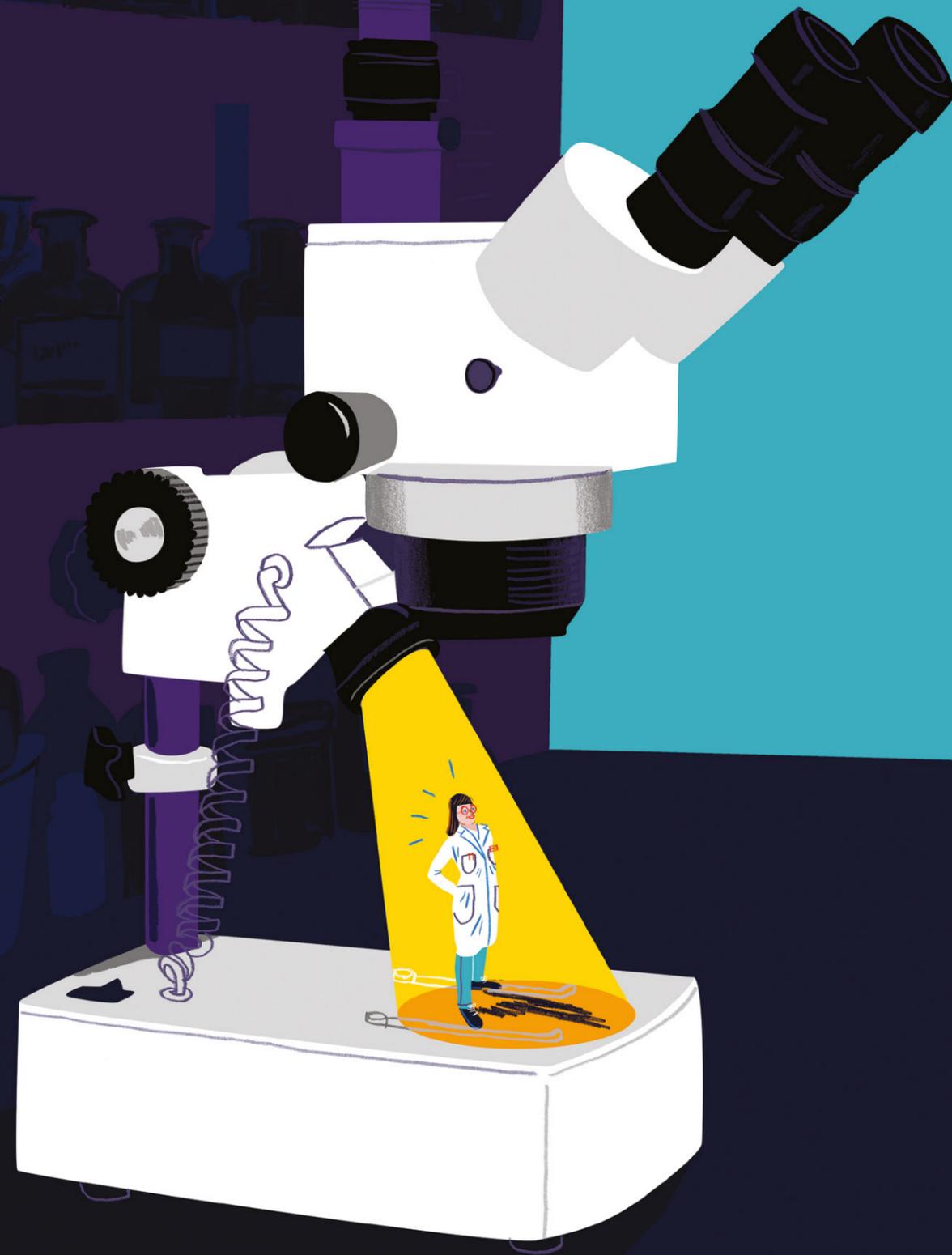
Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann
Bundesminister für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Inhalt

1. Einleitung	6	3.15 Technische Universität Wien	53	4.6 FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH	79	5. Gleichstellung in der außeruniversitären Forschung	98
2. Österreich im internationalen Vergleich	10	3.16 Technische Universität Graz	54	4.7 Fachhochschule Joanneum	79	5.1 Situation von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Forschung	99
3. Gleichstellung an Universitäten	21	3.17 Montanuniversität Leoben	57	4.8 Fachhochschule Kärnten	81	6. Resümee	102
3.1 Überblick	21	3.18 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	58	4.9 Fachhochschule Kufstein	82	7. Literatur	106
3.2 Universität Wien	28	3.19 Universität Mozarteum Salzburg	59	4.10 Fachhochschule Oberösterreich Studien-GmbH	83	7.1 Verwendete Dokumente	106
3.3 Universität Graz	30	3.20 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	61	4.11 Fachhochschule Salzburg	86	8. Glossar	114
3.4 Universität Innsbruck	32	3.21 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	63	4.12 Fachhochschule St. Pölten	87	9. Abkürzungsverzeichnis	117
3.5 Universität Salzburg	34	3.22 Universität für angewandte Kunst Wien	64	4.13 Fachhochschule Technikum Wien	89	10. Tabellenanhang	118
3.6 Universität Linz	36	3.23 Akademie der bildenden Künste Wien	66	4.14 Fachhochschule Vorarlberg	91	11. Impressum	128
3.7 Universität Klagenfurt	38	4. Gleichstellung an Fachhochschulen	69	4.15 Fachhochschule Wr. Neustadt	91		
3.8 Wirtschaftsuniversität Wien	40	4.1 Überblick	69	4.16 Fachhochschule Ferdinand Porsche Fern FH GmbH	93		
3.9 Veterinärmedizinische Universität Wien	42	4.2 Fachhochschule des bfi Wien	72	4.17 FHG-Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH	94		
3.10 Universität für Bodenkultur Wien	44	4.3 Fachhochschule Burgenland	74	4.18 Fachhochschule Wien der WKW	95		
3.11 Universität für Weiterbildung Krems	46	4.4 Fachhochschule Campus Wien	75	4.19 Fachhochschule IMC Krems	95		
3.12 Medizinische Universität Wien	47	4.5 Fachhochschule Campus 02	77	4.20 Lauder Business School	96		
3.13 Medizinische Universität Graz	49			4.21 MCI-Management Center Innsbruck GmbH	96		
3.14 Medizinische Universität Innsbruck	51			4.22 Bundesministerium für Landesverteidigung	97		



Einleitung



Gleichstellungsziele und Gleichstellungspolitiken haben eine lange Tradition in der Hochschulpolitik Österreichs. Bereits Anfang der 1990er Jahre wurde mit der Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eine machtvolle Institution zur Verhinderung von Diskriminierung in Personalverfahren geschaffen. Im Zeitverlauf entwickelte sich ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zur Förderung von Frauen, Gleichstellung und Genderforschung (Wroblewski et al. 2007), das Habilitationsstipendien für Frauen, Mentoringprogramme, Kinderbetreuungsangebote und programmatische Maßnahmen, wie z. B. FEMtech, umfasste. Bis zur Autonomie der Universitäten war das Wissenschaftsministerium der zentrale Akteur, der frauen- oder gleichstellungsfördernde Initiativen vorangetrieben hat. Mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002), das Universitäten in die Autonomie entließ, verlagerte sich auch die Zuständigkeit für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik auf die Universitäten.

Das Universitätsgesetz 2002 formuliert in § 2 die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sowie die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung als leitende Grundsätze und in § 3 Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung als Aufgabe der Universitäten. § 1 schreibt darüber hinaus fest, dass an den wissenschaftlichen Nachwuchs inhaltlich und methodisch die Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt werden sollen, „zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen“. Mit dem UG 2002 werden auch zentrale Institutionen der Frauenförderung und Gleichstellung geschaffen. Dazu zählen die Verabschiedung eines Frauenförderungsplans sowie eines Gleichstellungsplans als Teil der Satzung der Universität (§ 20b), die Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42) und einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19). Darüber hinaus ist im UG 2002 festgeschrieben, dass allen universitären Gremien mindestens 50 % Frauen angehören müssen (§ 20a).

Das Fachhochschul-Studiengesetz (§ 2) verpflichtet die Erhalter, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten. Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

Diesen Bestimmungen liegt ein Verständnis von Gleichstellung zugrunde, das sich an drei Zielen orientiert:

1

Integration von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen von Wissenschaft und Forschung

2

Abschaffung struktureller Barrieren für Frauen, sodass Frauen und Männern gleichermaßen die Karrierewege in Wissenschaft und Forschung offenstehen

3

Integration der Genderdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeleiteter Lehre

Diese Zielsetzungen stimmen mit den Gleichstellungszielen des Europäischen Forschungsraums (ERA) weitgehend überein (EC 2012: 12). Die Europäische Kommission fordert die Mitgliedsstaaten auf, gemeinsam mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderinstitutionen Maßnahmen zu setzen, um

- Barrieren für Frauen bei Bewerbungen, Einstellung und Karriereentwicklung zu beseitigen,
- der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen entgegen zu wirken und
- die Genderdimension in Forschungsinhalten zu stärken.

Diese Zielsetzungen sind in den wichtigsten hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten integriert, wie z. B. den Leistungsvereinbarungen, die zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Universitäten, der Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria) abgeschlossen werden. Im Zuge der Leistungsvereinbarungen werden von den Forschungsinstitutionen gleichstellungspolitische Zielsetzungen formuliert und Maßnahmen zu deren Erreichung implementiert. Seit der Autonomie hat sich an den Universitäten ein sehr heterogenes Bündel an Gleichstellungsmaßnahmen herausgebildet, wobei Schwerpunkte, Zielgruppen und Intensität der Maßnahmen variieren.

Das Wissenschaftsministerium selbst formulierte im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung bereits 2014 Gleichstellungsziele, auf die in den Leistungsvereinbarungen Bezug genommen wird. Darüber hinaus wurde vom BMVIT ein Gleichstellungsziel für Forschung ausgearbeitet. Konkret sind im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung folgende Gleichstellungsziele für Wissenschaft und Forschung formuliert:¹

- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs
- Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation (BMDW)
- Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen (BMVIT)

Zur Unterstützung dieser Zielsetzungen werden auch von ministerieller Seite frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen initiiert. Dazu zählen u. a. die frauenfördernden Programme des FWF² oder die Unterstützung von Forschungsinstitutionen bei der Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsplänen³ und die Förderung von Forschungsprojekten mit explizitem Genderfokus im Rahmen der Initiative FEMtech⁴.

Um die Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung laufend beobachten zu können, wurde basierend auf den von Universitäten jährlich vorzulegenden Wissensbilanzen ein Gender Monitoring⁵ entwickelt. Dieses bildet in erster Linie den universitären Bereich ab und enthält Indikatoren zur Präsenz von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Universität (inklusive Leitungs- und Entscheidungsgremien), zu den Aufstiegschancen von Frauen und zum Gender Pay Gap. Für den Fachhochschulsektor enthält das Gender Monitoring Informationen zum Frauenanteil am Personal, unter Studierenden und Absolvent/inn/en.

Ziel der Broschüre ist es, auf Basis der im Gender Monitoring enthaltenen Informationen sowie ergänzender Datengrundlagen den Status quo im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich zu beschreiben. Dabei wird zwischen Universitäten, Fachhochschulen und der außeruniversitären Forschung differenziert. Die Darstellung zeigt ein sehr heterogenes Bild hinsichtlich Gleichstellung auch bei vergleichbaren Kontexten. Dies zeigt den Handlungsspielraum von Institutionen auf, Gleichstellung voranzutreiben.

Die vorliegende Broschüre ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Schritt wird die Situation Österreichs im EU-Vergleich beschrieben. Daran anschließend wird für den universitären Sektor, den FH-Bereich und die außeruniversitäre Forschung der Status quo und die Entwicklung von Gleichstellung beschrieben. Dabei wird jeweils auf den Sektor insgesamt und auf die einzelnen Institutionen eingegangen. Die Darstellung wird jeweils durch ausgewählte Good Practice-Beispiele von gleichstellungsfördernden Maßnahmen ergänzt. Abschließend wird ein Resümee über die Entwicklung in den drei Sektoren gezogen. Dabei werden auch Datenlücken und damit Weiterentwicklungsbedarf für das bestehende Gender Monitoring thematisiert.

- 1 Die aktuellen Wirkungsziele aller Ressorts finden sich unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/wirkungsziele/index.html
- 2 Das Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftler/innen des FWF umfasst das Postdoc-Programm Hertha Firnberg zur Förderung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere und das Senior Postdoc-Programm Elise Richter mit dem Ziel der Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur (Habilitation bzw. künstlerische Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung). In beiden Programmen können Frauen bis zu 6 Jahre Förderung in Anspruch nehmen.
- 3 FEMtech Karriere unterstützt Organisationen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich bei der Entwicklung und Umsetzung von frauenfördernden oder WLB-Maßnahmen.
- 4 FEMtech Forschungsprojekte unterstützen Vorhaben in Forschung, Technologie und Innovation, deren Forschungsgegenstand die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.
- 5 Das Gender Monitoring ist Teil von unidata, das online zur Verfügung steht. Siehe www.bmbwf.gv.at/unidata.

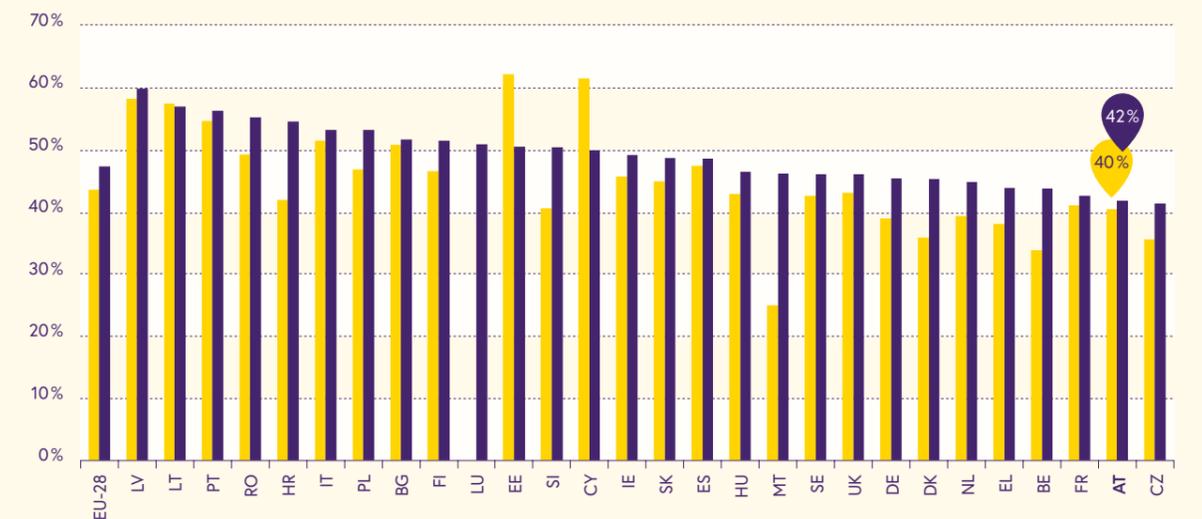
Österreich im internationalen Vergleich



Im Folgenden werden auf Basis der She Figures 2015 ausgewählte Indikatoren für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung im EU-Vergleich dargestellt, um die Situation in Österreich in einen breiteren Kontext einbetten zu können. Dabei wird auf die Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Forschung, geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede und auf den Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen eingegangen.

In Österreich stellen Frauen seit Ende der 1990er Jahre die Mehrheit unter Studierenden, allerdings ist das Geschlechterverhältnis unter Absolvent/inn/en eines PhD- oder Doktoratsstudiums mit einem Frauenanteil von 41,8% (2012) noch nicht ausgeglichen. Österreich liegt damit an vorletzter Stelle im EU-Ranking und weist gegenüber dem EU-Durchschnitt einen geringeren Anstieg des Frauenanteils auf. Während im EU-Schnitt der Frauenanteil der Absolvent/inn/en eines PhD-/Doktoratsstudiums seit 2004 um 3,8 Prozentpunkte gestiegen ist, waren es in Österreich nur 1,8 Prozentpunkte. Damit ist das Potenzial an Frauen für Wissenschaft und Forschung deutlich geringer als in anderen EU-Ländern.

ABBILDUNG 1
Frauenanteil unter Absolvent/inn/en eines PhD-/Doktoratsstudiums (ISCED 6)



Keine Daten für LU für das Jahr 2004 verfügbar. Quelle: She Figures 2015: 23

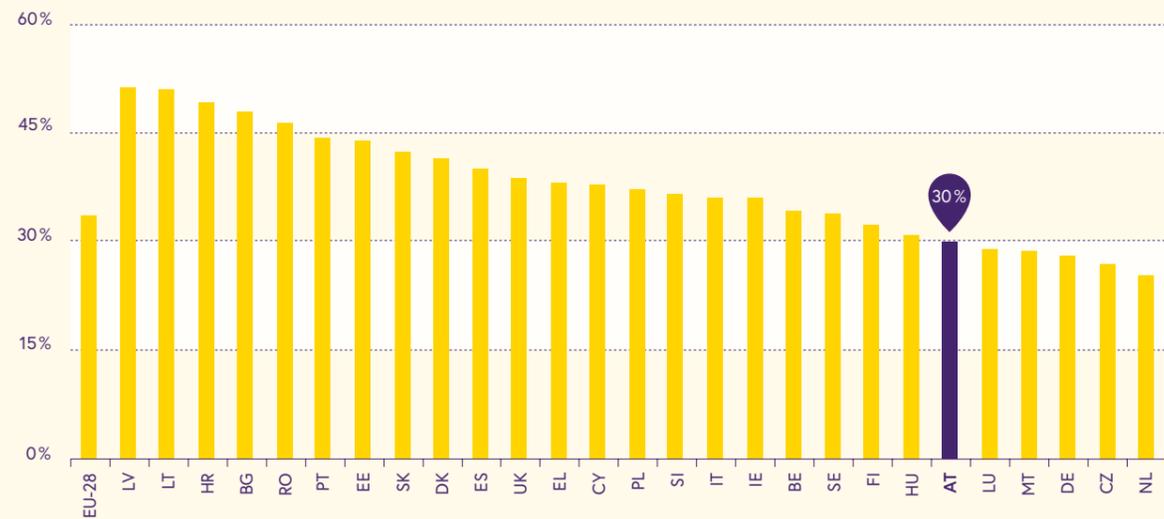
Entwicklung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studien



Besonders niedrig ist der Frauenanteil im Bereich der Technik und Ingenieurwissenschaften. 2012 lag der Frauenanteil unter Absolvent/inn/en bei 23% und Österreich damit ebenfalls an vorletzter Stelle im EU-Ranking. Allerdings wurde in diesem Bereich ein Aufholprozess gestartet, da 2004 der Frauenanteil noch bei 14% lag.

Der Frauenanteil sinkt nochmal ab, wenn nicht auf die Absolvent/inn/en eines PhD- oder Doktoratsstudiums, sondern auf die als Wissenschaftler/innen und Forscher/innen Beschäftigten abgestellt wird. Hier liegt der Frauenanteil bei 30%, d.h. auch hier liegt Österreich unter dem EU-Durchschnitt von 34%. Allerdings zeigt sich in Österreich insbesondere bei Frauen ein überdurchschnittlicher Zuwachs der Zahl der Wissenschaftler/innen und Forscher/innen (She Figures 2015). Während zwischen 2005 und 2011 die Zahl der Wissenschaftler und Forscher jährlich im Schnitt um 4,7% gestiegen ist (EU-28: 3,3%), liegt die Zuwachsrate bei Frauen bei jährlich 8,7% (EU-28: 4,8%).

ABBILDUNG 2
Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen und Forscher/innen (2015)



Keine Daten für FR für das Jahr 2015 verfügbar. Quelle: Eurostat

Die Partizipation von Frauen stellt sich zwischen den Sektoren sehr heterogen dar. Während im Unternehmenssektor der Frauenanteil bei nur 17% liegt, weisen der gemeinnützige Sektor und der staatliche Sektor (ohne Hochschulen) nahezu ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf. An Hochschulen stellen Frauen 40% der Wissenschaftler/innen. Im internationalen Ranking nimmt Österreich beim Frauenanteil im Unternehmensbereich den 23. Platz ein und im Hochschulsektor den 20. Platz. Hinsichtlich des gemeinnützigen Sektors und des staatlichen Sektors nimmt Österreich eine Position im Mittelfeld ein. Allerdings entfallen auf diese beiden Bereiche nur rund 5% aller Wissenschaftler/innen.

ABBILDUNG 3
Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen und Forscher/innen in Österreich nach Sektoren (2015)

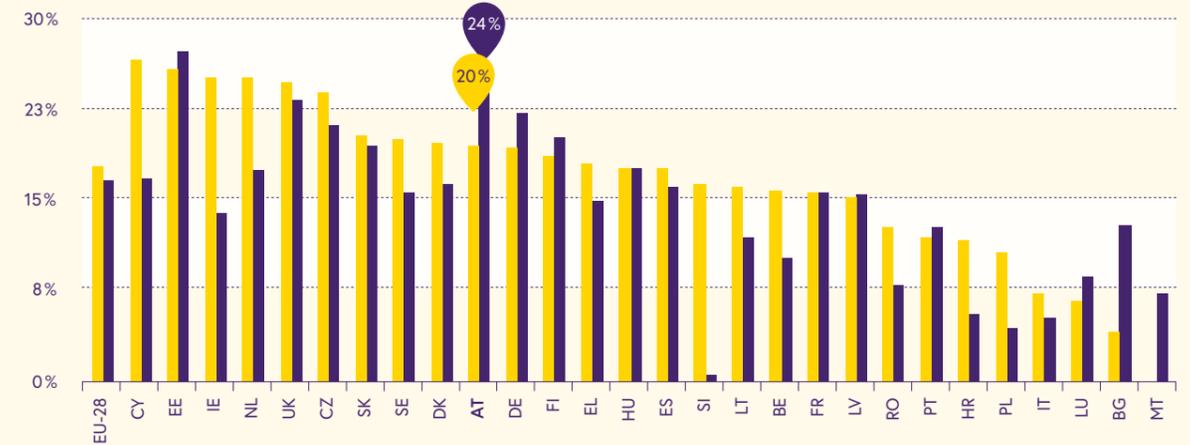


Anmerkungen: Unternehmenssektor inkl. als Unternehmen organisierte Einrichtungen der kooperativen Forschung wie Kompetenzzentren oder das Austrian Institute of Technology; Hochschulsektor inkl. Akademie der Wissenschaften, IST Austria und Fachhochschulen; privater, gemeinnütziger Sektor umfasst Non-Profit-Forschung, z. B. in Vereinen. Quelle: Eurostat

Frauen sind in Österreich in Wissenschaft und Forschung nicht nur deutlich unterrepräsentiert, sie erhalten im Durchschnitt ein Einkommen, das um 19,5% unter dem Einkommen von Männern liegt (bezogen auf durchschnittliche Stundenlöhne). Der Gender Pay Gap liegt damit über dem EU-Durchschnitt von 17,9%.

Während Österreich mit 24% hinter Estland den zweithöchsten Gender Pay Gap für die Gesamtwirtschaft aufweist, stellt sich die Situation für den Bereich Wissenschaft und Forschung etwas positiver dar. Neun Länder (Zypern, Estland, Irland, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Tschechien, Slowakei, Schweden und Dänemark) weisen einen höheren Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern auf als Österreich.

ABBILDUNG 4
Gender Pay Gap im Bereich Wissenschaft und Forschung sowie in der Gesamtwirtschaft (2010)

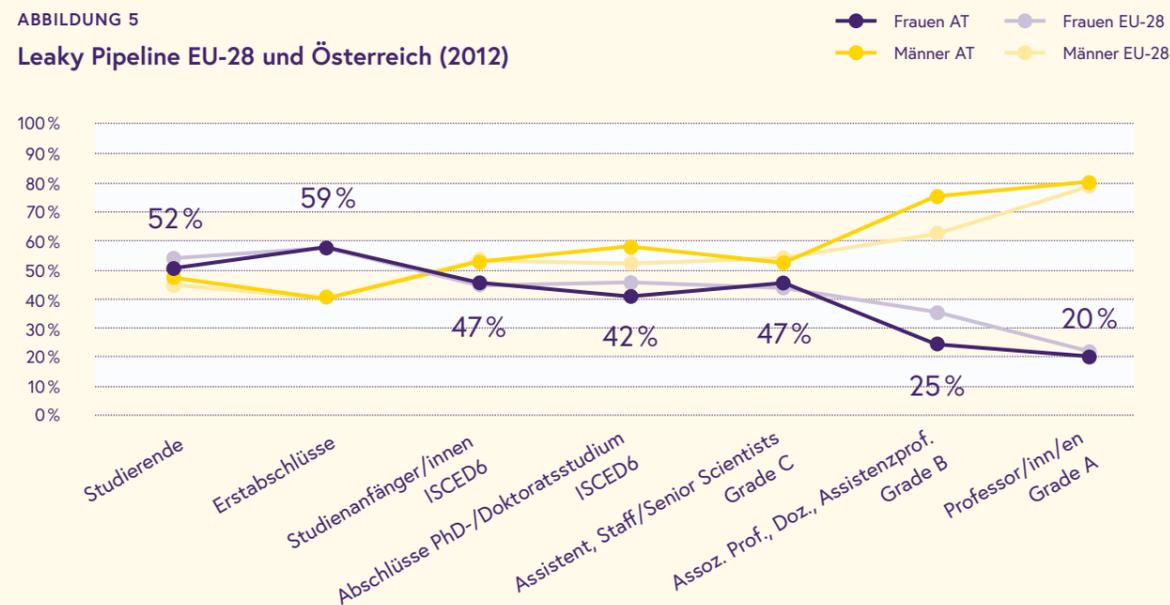


Quelle: She Figures 2015: 109

In Österreich sind zwei Drittel aller Wissenschaftler/innen und Forscher/innen im universitären Bereich beschäftigt, aber nur 42% der Männer. Demgegenüber spielt für Männer der Unternehmenssektor eine deutlich größere Rolle, der etwas mehr als die Hälfte der männlichen, aber nur ein Viertel der weiblichen Wissenschaftler/innen beschäftigt.

Die Beschäftigung im Hochschulsektor ist durch die sogenannte Leaky Pipeline charakterisiert, d. h. durch einen sinkenden Frauenanteil in höheren Funktionen. Die Situation in Österreich entspricht über weite Strecken dem EU-Durchschnitt: Sowohl unter Studierenden wie auch bei Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil über 50%. Allerdings entscheiden sich weniger Frauen als Männer für ein PhD- oder Doktoratsstudium und damit für den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Bei den Assistenzprofessuren bzw. assoziierten Professor/inn/en liegt der Frauenanteil in Österreich mit 25% unter dem EU-Durchschnitt (37%), d. h. die Schere öffnet sich in Österreich früher.

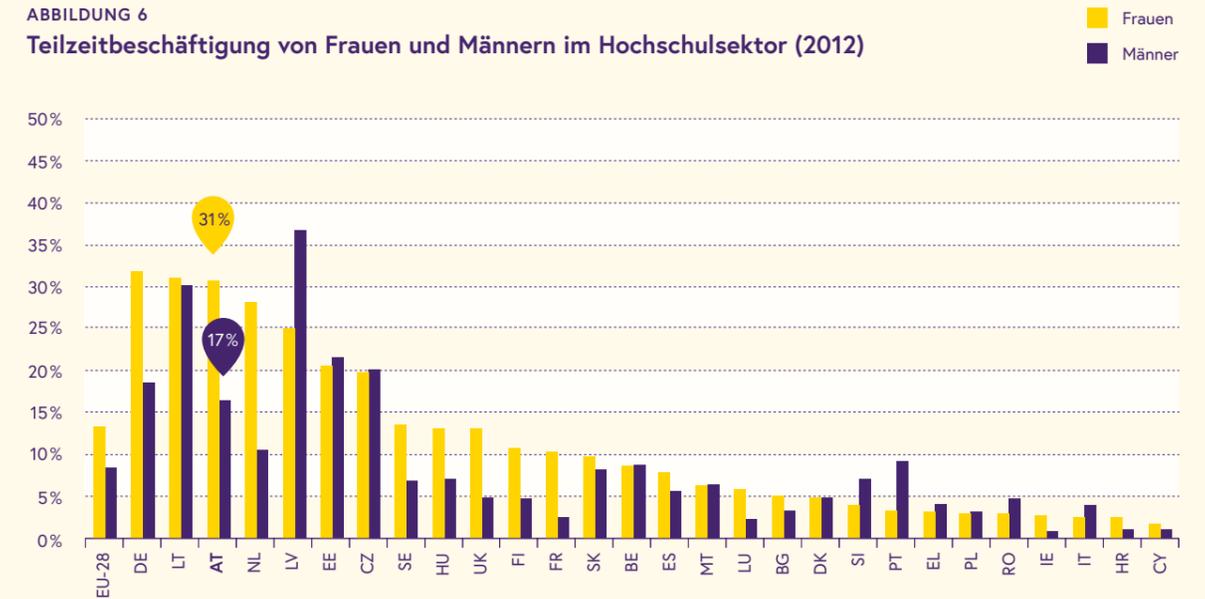
ABBILDUNG 5
Leaky Pipeline EU-28 und Österreich (2012)



Quelle: She Figures 2015: 127ff, unidata

Die Beschäftigung im Hochschulsektor ist für Frauen in Österreich, Deutschland, Litauen, den Niederlanden, Lettland, Estland und Tschechien durch Teilzeitbeschäftigung geprägt. In diesen Ländern arbeitet zumindest jede fünfte Wissenschaftlerin an einer Hochschule in Teilzeit. Deutschland, Österreich und die Niederlande zeichnen sich durch einen ausgeprägten Gender Gap im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung aus, wobei Frauen deutlich öfter betroffen sind als Männer. In Lettland stellt sich die Situation umgekehrt dar, d. h. Männer arbeiten an Hochschulen deutlich öfter in Teilzeit als Frauen. In Litauen, Estland und Tschechien sind Frauen und Männer an Hochschulen gleichermaßen in Teilzeit beschäftigt.

ABBILDUNG 6
Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern im Hochschulsektor (2012)



Quelle: She Figures 2015: 102

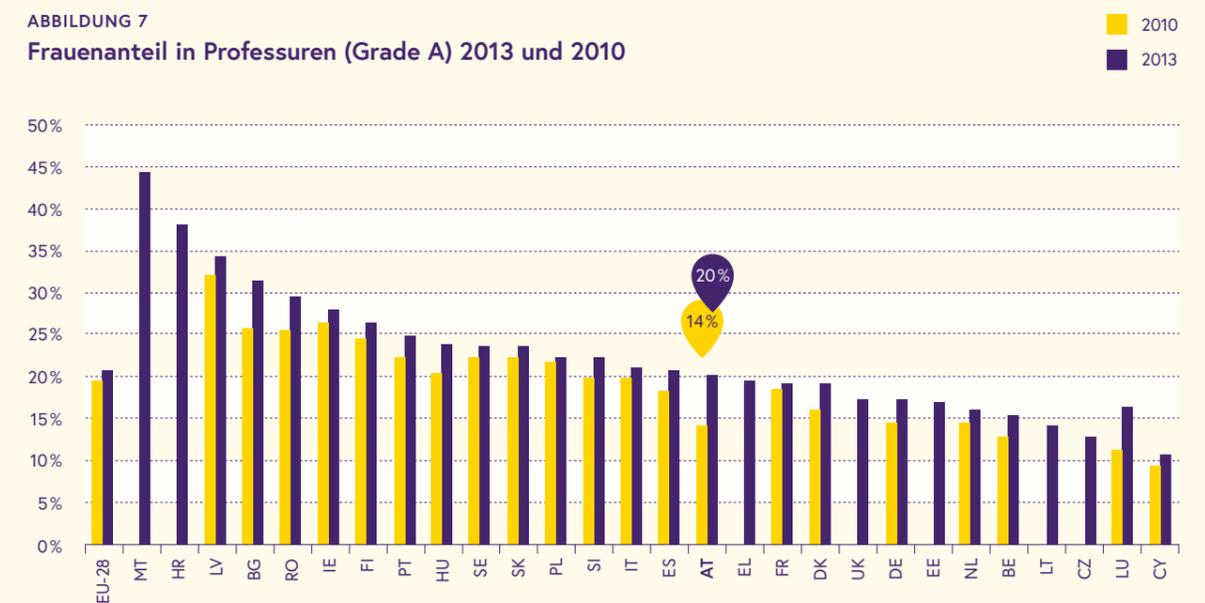
Im Fokus der Diskussion um die Chancen von Frauen in der Wissenschaft steht häufig der Frauenanteil in den prestigeträchtigsten Positionen – in Professuren. Im EU-Vergleich entspricht Österreich mit einem Frauenanteil in Professuren von 20,3% zwar dem EU-Durchschnitt, liegt jedoch weit abgeschlagen hinter Ländern wie Malta, Kroatien, Lettland oder Bulgarien, wo Frauen mehr als 30% der Professuren innehaben. Allerdings weist Österreich gemeinsam mit Luxemburg den deutlichsten Anstieg des Frauenanteils in Professuren zwischen 2010 und 2013 auf (+40%).

Anstieg des Frauenanteils bei Professuren zwischen 2010 und 2013



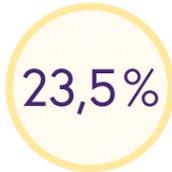
Österreich hat damit im EU-Vergleich die höchste Steigerungsrate aufzuweisen.

ABBILDUNG 7
Frauenanteil in Professuren (Grade A) 2013 und 2010



Keine Daten verfügbar für MT, HR, EL, UK, EE, LT, CZ für das Jahr 2010. Quelle: She Figures 2015: 131

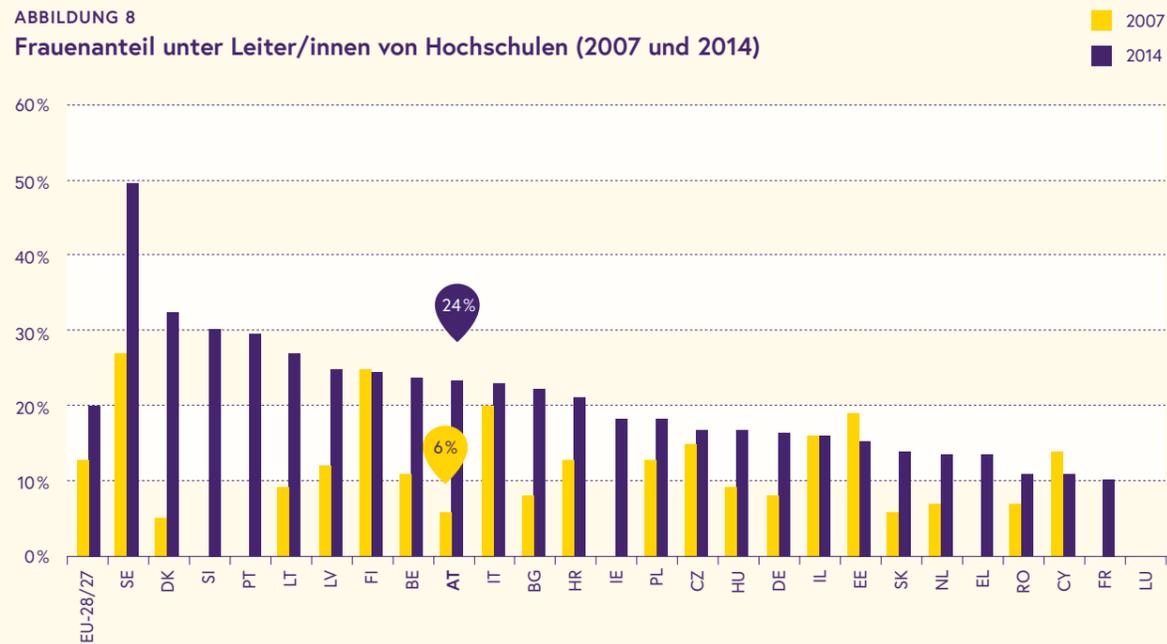
2014: Frauenanteil in Hochschulleitungen



In Österreich hat sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen seit 2007 vervierfacht. Damit hat Österreich im EU-Vergleich nach Dänemark die zweithöchste Wachstumsrate zu verzeichnen.

Eine positive Entwicklung zeigt sich für Österreich auch im Bereich der Beteiligung von Frauen an Hochschulleitungen. Der Frauenanteil liegt in Österreich mit 23,5% über dem EU-Durchschnitt (20%). Österreich liegt damit an 9. Stelle im EU-Ranking. Gegenüber dem Jahr 2007 hat sich die Situation in einigen EU-Ländern deutlich verbessert, am stärksten in Dänemark, wo sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen von einem niedrigen Ausgangswert weg versechsfacht hat. In Österreich hat sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen im Zeitraum 2007 bis 2014 vervierfacht. In Litauen hat sich der Wert verdreifacht und in Belgien, Bulgarien, Deutschland, Lettland, den Niederlanden und der Slowakei zumindest verdoppelt.

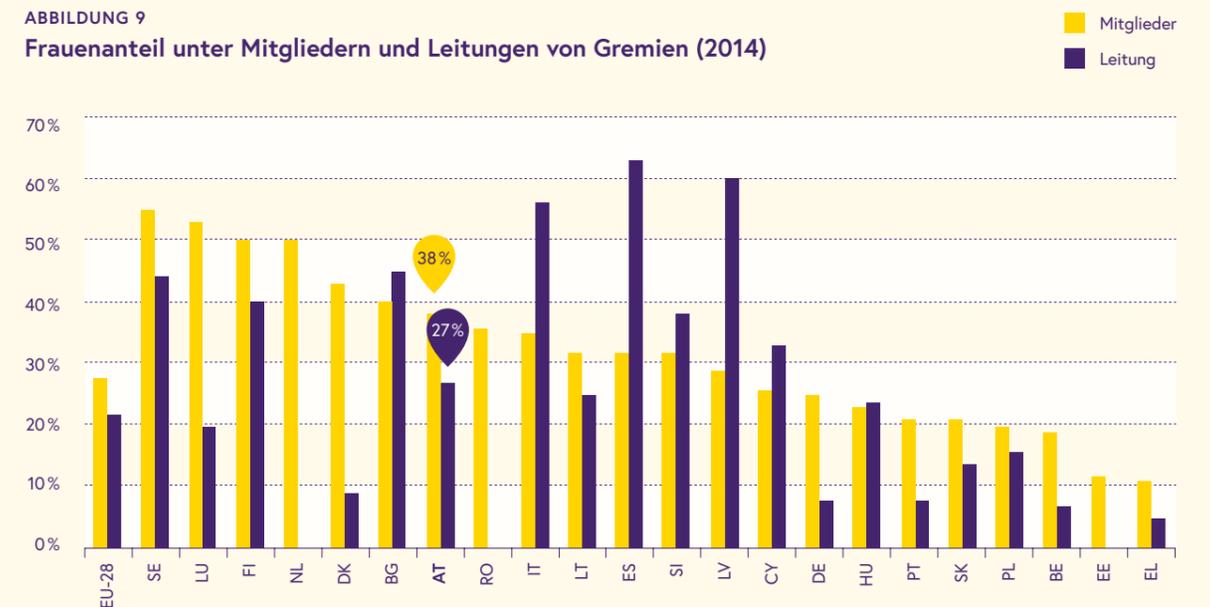
ABBILDUNG 8
Frauenanteil unter Leiter/innen von Hochschulen (2007 und 2014)



Keine Daten verfügbar für SI, PT, IE, EL, FR für das Jahr 2007. Quelle: She Figures 2015: 141; She Figures 2009: 97

Beim Frauenanteil in Gremien liegt Österreich sowohl im Hinblick auf die Leitung von Gremien wie auch die Mitgliedschaft in Gremien mit 38% bzw. 27% über dem EU-Durchschnitt. Im Hinblick auf den Frauenanteil unter Mitgliedern in Gremien liegt Österreich im EU-Ranking auf Platz 7. Schweden, Luxemburg, Finnland und die Niederlande haben bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Mitgliedern von Gremien erreicht, in Dänemark und Bulgarien sind zumindest 40% der Mitglieder von Gremien weiblich. Beim Frauenanteil unter Leitungen von Gremien liegt Österreich im EU-Ranking auf dem 9. Platz. In Spanien und in Lettland werden rund 60% der Gremien von Frauen geleitet, allerdings liegt der Frauenanteil unter Mitgliedern von Gremien bei rund 30%.

ABBILDUNG 9
Frauenanteil unter Mitgliedern und Leitungen von Gremien (2014)



Quelle: She Figures 2015: 143

Die beschriebenen positiven Entwicklungen im Hinblick auf die Partizipation von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien oder den Frauenanteil in Professuren sind in Österreich zum Teil auf gesetzliche Regelungen (wie z.B. die Quotenregelung für universitäre Gremien), auf die Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Antidiskriminierung im Berufungsverfahren) wie auch auf das Programm excellentia (2006–2011) zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren (Wroblewski, Leitner 2011) zurückzuführen. Darüber hinaus wurde durch eine Vielzahl von universitären Maßnahmen, die in den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplänen festgelegt sind, Sensibilisierungsarbeit geleistet und ein Strukturwandel eingeleitet.

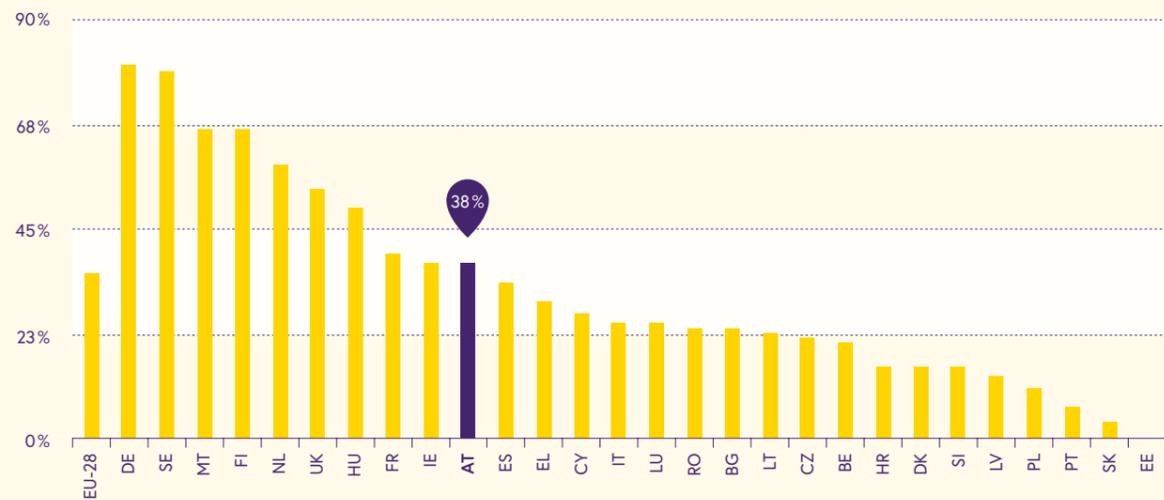


90%

90% der in Österreich in Wissenschaft und Forschung Beschäftigten arbeiten 2013 in Organisationen mit Gleichstellungsplan. Österreich liegt damit im EU-Ranking an vierter Stelle.

In Österreich haben 38% aller Forschungseinrichtungen einen Frauenförderungs- oder Gleichstellungsplan erlassen. Damit liegt Österreich an 9. Stelle im EU-Ranking. Aufgrund der gesetzlichen Vorgabe an Universitäten, einen Gleichstellungsplan als Teil der Satzung zu erlassen, stellen Universitäten die Mehrheit unter den Forschungseinrichtungen mit Gleichstellungsplänen. Da Universitäten den überwiegenden Teil der Wissenschaftler/innen beschäftigen, sind insgesamt 90% der Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung in Organisationen tätig, die einen Gleichstellungsplan erlassen haben. Gemessen am Anteil der Beschäftigten, die in Forschungsorganisationen mit Gleichstellungsplänen arbeiten, liegt Österreich hinter Schweden (99%), Deutschland (96%), Frankreich (92%) gemeinsam mit Finnland (90%) und dem Vereinigten Königreich (90%) an vierter Stelle im EU-Ranking.

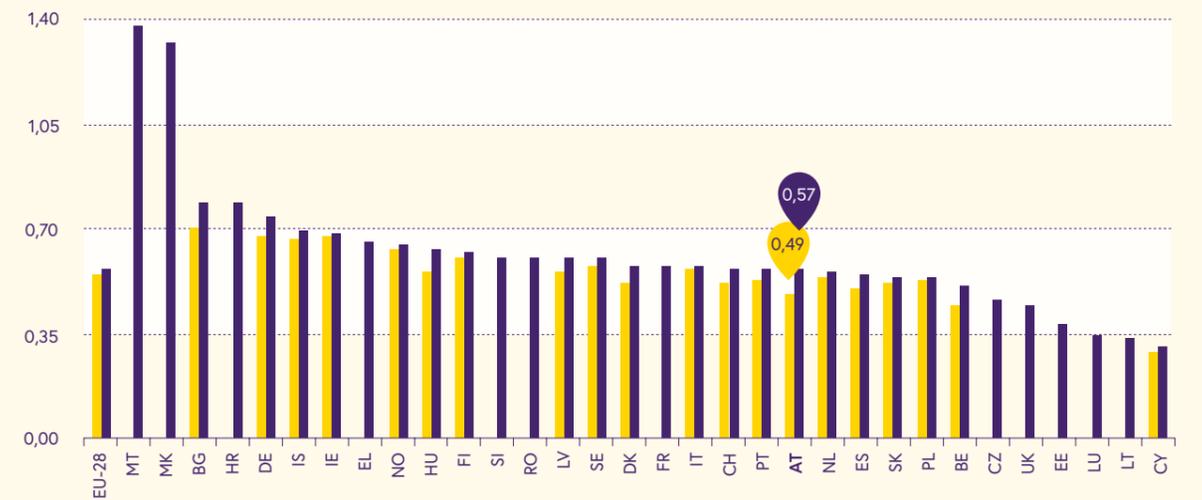
ABBILDUNG 10
Anteil Forschungseinrichtungen mit Gleichstellungsplänen (2013)



Quelle: She Figures 2015: 116

Der Glass Ceiling Index misst die Aufstiegschancen von Frauen in Top Positionen in Wissenschaft und Forschung – konkret in Professuren. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Frauen dieselben Chancen wie Männer haben, eine Professur zu erreichen. Je niedriger der Wert ist, desto schwerer ist die Gläserne Decke zu durchbrechen. Österreich liegt im EU-28-Ranking an 17. Stelle. Der Glass Ceiling Index für Österreich hat sich zwar in den letzten Jahren verbessert, ist jedoch mit 0,57 noch deutlich vom Idealwert entfernt.

ABBILDUNG 11
Glass Ceiling Index (2010 und 2013)



Der Glass Ceiling Index wurde aus Gründen der Konsistenz mit dem restlichen Bericht auf Basis der Daten der She Figures entsprechend der in Österreich üblichen Vorgangsweise berechnet. Die Datenbasis für die Berechnung des Glass Ceiling Index in den She Figures stammt nicht durchgehend aus den Jahren 2010 bzw. 2013; für Österreich etwa werden Daten aus 2006 (für 2010) und 2011 (für 2013) verwendet. Quelle: She Figures 2015: 145, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich für Österreich nach wie vor bestehender Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Zentrale Herausforderungen sind die Erhöhung des Anteils der Frauen, die sich für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung entscheiden, d. h. die Erhöhung des Frauenanteils in PhD- oder Doktoratsstudien, sowie die Reduktion des Gender Pay Gap in Wissenschaft und Forschung. Darüber hinaus zeigt sich bei der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen nur wenig Veränderung. Gleichzeitig werden aber auch Fortschritte in bestimmten Bereichen, wie z. B. der Beteiligung von Frauen in Spitzenpositionen, deutlich.

Zeit hat den Berühmtesten Kost Kluski
de Unkenntnis. Ist der Gf. l. +, Wehrst. o.
Me. Kinder soziale. Finst antw.

Großes im Schwitz
Mannern für g. o. h. o.
N. h. m. m. o. k. e. t. u. a.
S. h. y. t. u. n. o. r. o. k. e. k.



Gleichstellung an Universitäten

Die Darstellung des Status quo und der Entwicklung von Gleichstellung an Universitäten basiert überwiegend auf den im Gender Monitoring enthaltenen Informationen. Ergänzend wurden Informationen aus den Leistungsvereinbarungen und Wissensbilanzen der Universitäten einbezogen sowie die Ergebnisse einer Erhebung zur Verankerung von Genderforschung an Universitäten, die für den Universitätsbericht 2017 durchgeführt wurde (BMBWF 2017).

Frauenanteil bei Studien (2015)



3.1 Überblick

3.1.1 Partizipation von Frauen



3.1.1.1 Studierende

Insgesamt sind 53% der Studien von Frauen belegt, wobei der Frauenanteil je nach Fachgruppe deutlich schwankt. In den Geistes- und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 71%, in den Naturwissenschaften bei 56% und in den Rechtswissenschaften bei 54%. Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf und 29% der ingenieurwissenschaftlichen Studien entfallen auf Frauen.



Seit 2005 ist die Zahl der belegten Studien insgesamt um 20% gestiegen, wobei der Frauenanteil insgesamt konstant blieb. Gestiegen ist der Frauenanteil jedoch in den ingenieurwissenschaftlichen Studien (von 21% im Jahr 2005 auf 29% im Jahr 2016). Gesunken ist dagegen der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Studien und in der Medizin (um jeweils 6 Prozentpunkte).



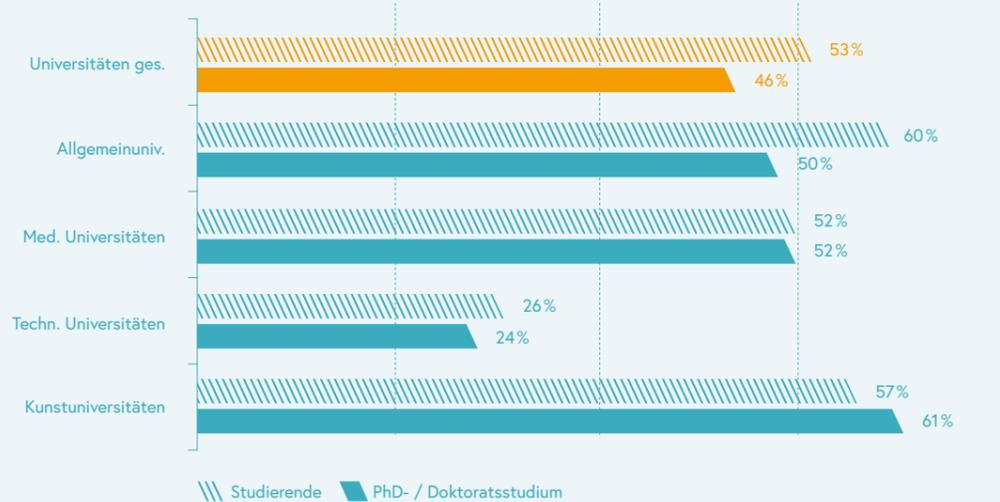
In PhD- oder Doktoratsstudien liegt der Frauenanteil deutlich niedriger (46%), nur in den Geistes- und Kulturwissenschaften sind Frauen mit 60% überrepräsentiert. In den rechtswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen PhD- oder Doktoratsstudien besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (49% bzw. 48%). In den sozialwissenschaftlichen PhD-/Doktoratsstudien liegt der Frauenanteil bei 41% und im Bereich der Ingenieurwissenschaften bei 27%.



Sowohl die Frauenanteile in belegten Studien wie auch im PhD-/Doktoratsstudium stellen sich je nach fachlicher Ausrichtung der Universität etwas anders dar. Der Rückgang des Frauenanteils von den Studien zum PhD-/Doktoratsstudium zeigt

sich an den Allgemeinuniversitäten und in abgeschwächter Form an den Technischen Universitäten. An Medizinischen Universitäten liegt der Frauenanteil sowohl bei Studien als auch im PhD/Doktorat bei 52% und an Kunstuniversitäten steigt der Frauenanteil im PhD-/Doktoratsstudium an.

ABBILDUNG 12
Frauenanteil in Studien und im PhD-/Doktoratsstudium nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2015)



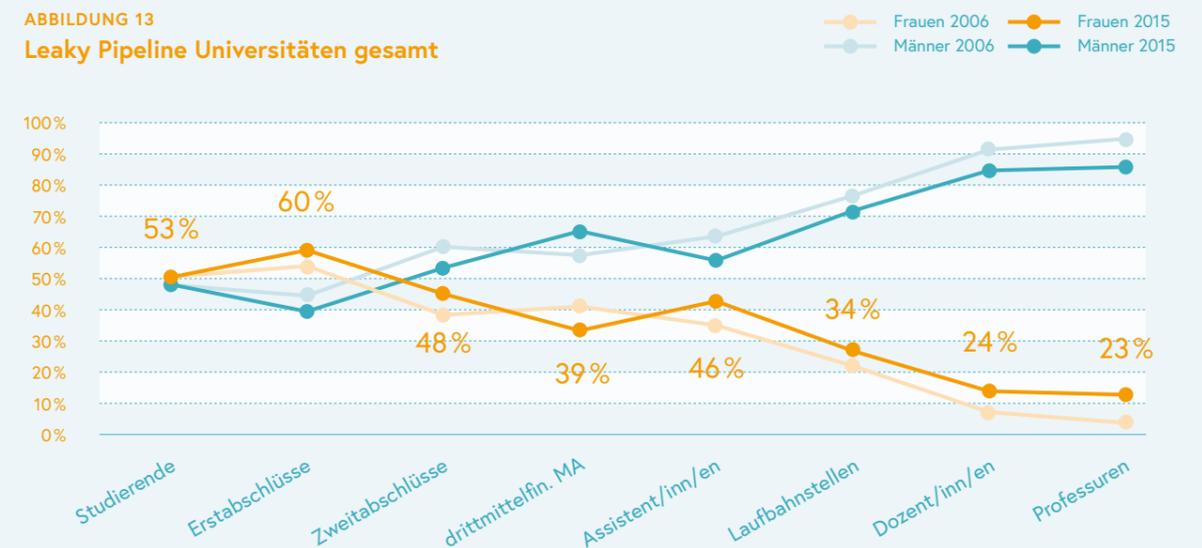
Die „Spezialuniversitäten“ Wirtschaftsuniversität Wien, Veterinärmedizinische Universität, Universität für Bodenkultur, Universität für Weiterbildung werden aufgrund ihrer Heterogenität nicht zu einer Gruppe zusammengefasst, gehen aber in den Gesamtdurchschnitt ein. Die Montanuniversität Leoben zählt zu den Technischen Universitäten. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

3.1.1.2 Beschäftigte

Der Universitätssektor ist ein wachsendes Beschäftigungssegment – im Zeitraum 2005 bis 2017 stieg die Zahl des wissenschaftlich-künstlerischen Personals von rund 29.000 auf fast 40.000, d.h. um 37% an. Diese Ausweitung ging mit einer zunehmenden Integration von Frauen einher, da die Zahl der beschäftigten Frauen in diesem Zeitraum von rund 10.700 auf 16.300 und damit deutlich stärker anstieg (+52%). Insgesamt wurden die zusätzlichen Stellen im wissenschaftlichen Personal seit 2005 im Durchschnitt etwa geschlechterparitätisch besetzt. Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle Personal-kategorien gleichermaßen angewachsen sind. So ist beispielsweise die Zahl der Professuren um 16% angestiegen, aber jene der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen um 66%. Betrachten wir nur die Gruppe der Professor/inn/en, so sehen wir, dass zusätzliche Stellen im Durchschnitt sogar leicht überwiegend mit Frauen besetzt wurden: Bei geschlechterparitätischer Besetzung wäre der Frauenanteil von 15% im Jahr 2005 auf 20% im Jahr 2017 angestiegen, er liegt im Jahr 2017 jedoch bei 24%.

Die Partizipation von Frauen an Universitäten folgt dem typischen Bild der Leaky Pipeline, da Frauen unter Studierenden mit 53% und bei den Erstabschlüssen mit 60% die Mehrheit stellen. Allerdings sinkt der Frauenanteil bereits bei den Zweitabschlüssen deutlich (48%) und liegt beim Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere (Assistent/inn/en) bei 46%. In Laufbahnstellen, den neu geschaffenen Eintrittspositionen in eine akademische Karriere, sind Frauen nur noch mit einem Drittel vertreten. Bei Dozent/inn/en sinkt der Frauenanteil weiter auf 24% und liegt bei Professuren bei 23% (2015).

ABBILDUNG 13
Leaky Pipeline Universitäten gesamt

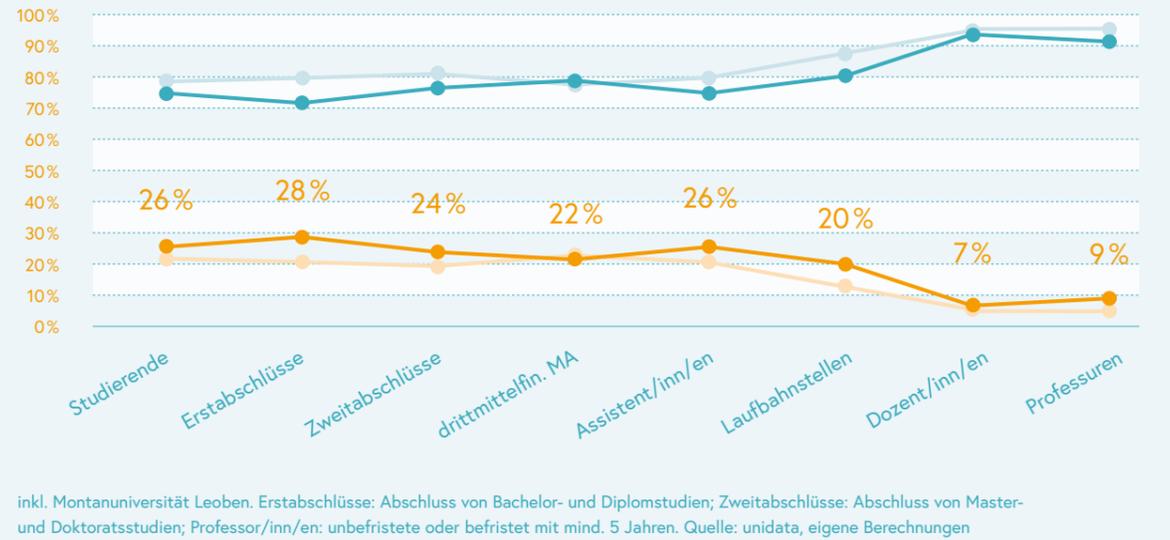


Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata

Gegenüber 2006 hat sich die Leaky Pipeline etwas geschlossen, d.h. die Frauenanteile haben sich erhöht. Die einzige Ausnahme bilden drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen, von denen 2006 noch 46% weiblich waren.

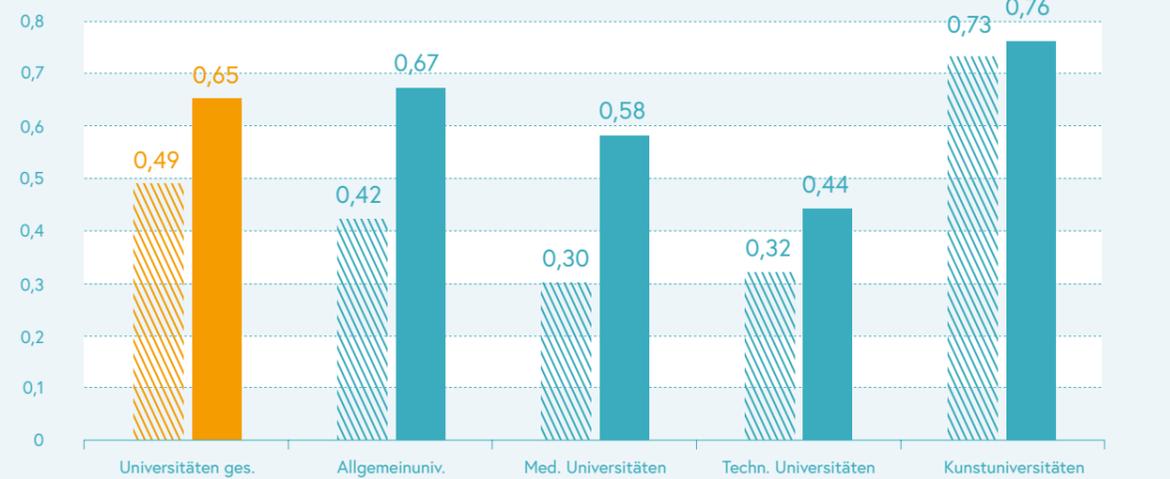
Die Leaky Pipeline der Allgemeinuniversitäten, der Medizinischen und der Kunstuniversitäten zeigen ein ähnliches Bild, das durch ein Überkreuzen der Linien für Frauen und Männer charakterisiert ist. Das Bild der Technischen Universitäten unterscheidet sich davon deutlich, da es zwei annähernd parallele Linien aufweist. D.h. Frauen sind bereits auf Ebene der Studierenden deutlich unterrepräsentiert. Auf den folgenden Ebenen stellt sich der Frauenanteil relativ unverändert dar, erst auf Ebene der Dozent/inn/en und Professuren kommt es zu einem Rückgang des Frauenanteils.

ABBILDUNG 14
Leaky Pipeline Technische Universitäten



Auch wenn der Frauenanteil in Professuren in den letzten zehn Jahren gestiegen ist, bleibt die Gläserne Decke für Frauen weiterhin—in leicht abgeschwächter Form—bestehen. Der Glass Ceiling Index, der den Frauenanteil in Professuren dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal gegenüber stellt, liegt derzeit bei 0,65 (2005: 0,49). Bei einem Wert von 1 haben Frauen und Männer dieselben Aufstiegschancen.

ABBILDUNG 15
Glass Ceiling Index nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten



Die „Spezialuniversitäten“ Wirtschaftsuniversität Wien, Veterinärmedizinische Universität, Universität für Bodenkultur, Universität für Weiterbildung werden aufgrund ihrer Heterogenität nicht zu einer Gruppe zusammengefasst, gehen aber in den Gesamtdurchschnitt ein. Die Montanuniversität Leoben zählt zu den Technischen Universitäten. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

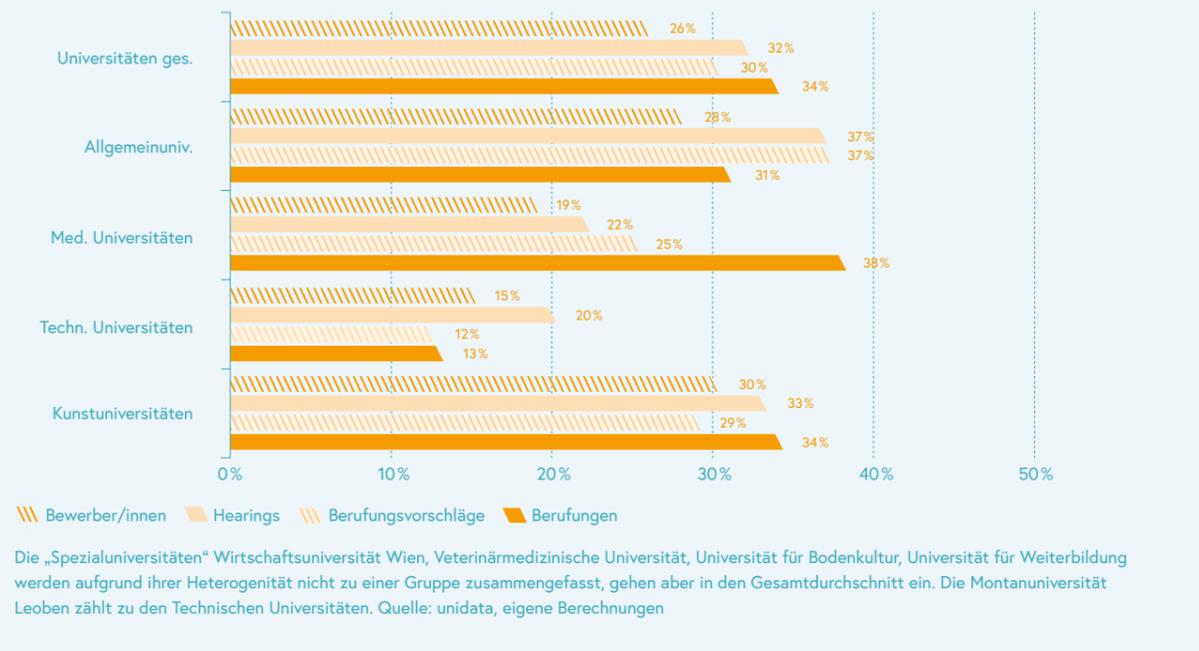


Die Kunstuniversitäten sind diesem Ideal mit einem Glass Ceiling Index von 0,76 deutlich näher als beispielsweise die Technischen Universitäten (GCI 0,44) oder die Medizinischen Universitäten (GCI 0,58). In den letzten zehn Jahren haben sich die Aufstiegschancen von Frauen am stärksten an Medizinischen Universitäten verbessert, gefolgt von Allgemeinuniversitäten.

Die erhöhte Durchlässigkeit für Frauen hin zu Professuren spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Berufungsverfahren aus dem Jahr 2016 wider. Insgesamt wurden 103 Berufungsverfahren durchgeführt. In diesen Verfahren wurden Frauen—gemessen an ihrem Anteil unter Bewerber/innen—überproportional zu Hearings eingeladen und in den Berufungsvorschlag aufgenommen, da 26% der Bewerber/innen Frauen waren, aber 32% der zu Hearings eingeladenen Personen. Von den neu berufenen Professor/inn/en waren 34% Frauen. Bei gleichbleibendem Berufungsverhalten (gemessen am Frauenanteil in Neuberufungen) würde es 19 Jahre dauern, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren erreicht wird.

Die Umsetzung des Frauenfördergebots, dass bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen zum Hearing einzuladen, in den Berufungsvorschlag aufzunehmen bzw. zu berufen sind, ist besonders deutlich an den Medizinischen Universitäten sichtbar. An Allgemeinuniversitäten spielt das Frauenfördergebot primär bei der Einladung zum Hearing und bei der Aufnahme in den Berufungsvorschlag eine Rolle. An Technischen Universitäten werden Frauen dagegen zwar überdurchschnittlich oft zu Hearings eingeladen, sie sind aber gemessen am Frauenanteil unter Bewerber/innen in Berufungsvorschlägen und bei Berufungen unterrepräsentiert.

ABBILDUNG 16
Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2016)

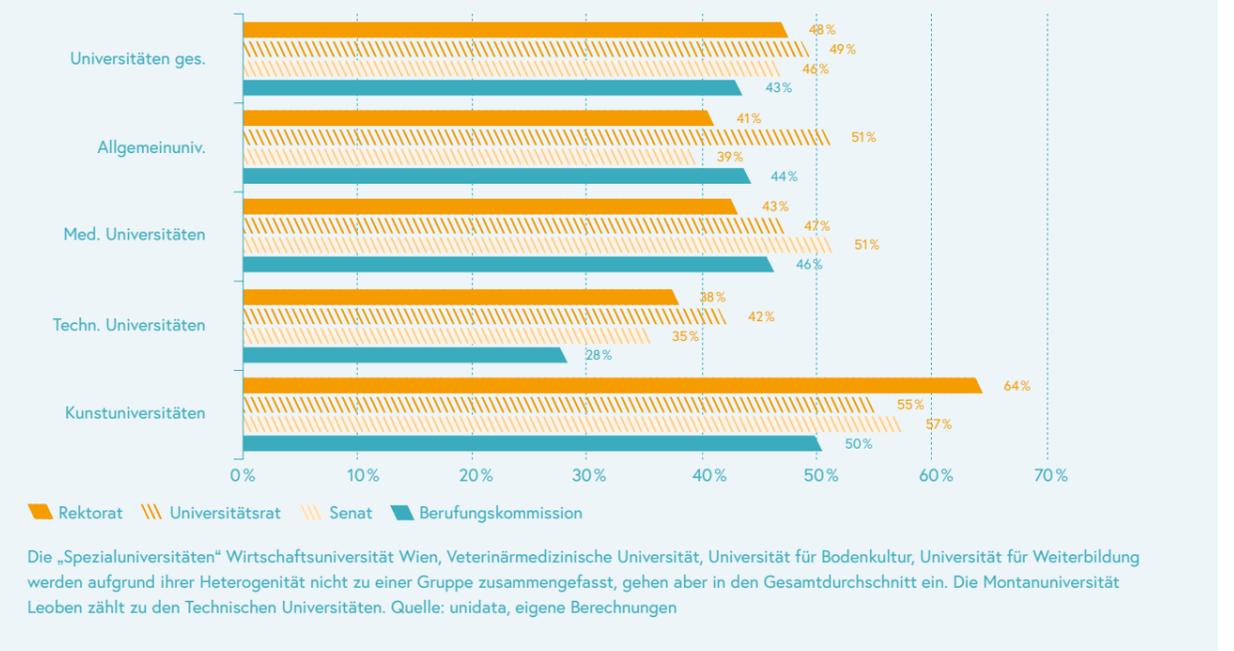


3.1.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen

Derzeit werden acht der 22 Universitäten von Frauen geleitet. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter Rektoratsmitgliedern bei 48%. Universitätsräte und Senate weisen ebenfalls ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf (49% Frauenanteil in Universitätsräten und 46% Frauenanteil in Senaten). Seit 2010 (nach Einführung der Quotenregelung für universitäre Gremien) ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen. Dies gilt auch für vom Senat eingerichtete Kommissionen, wie z. B. Berufungskommissionen. 2016 erfüllten zwei Drittel aller Berufungskommissionen die Quote. Insgesamt lag der Frauenanteil unter Berufungskommissionsmitgliedern bei 43%.

An Kunstuniversitäten sind in allen universitären Gremien zumindest 50% der Mitglieder weiblich. An Technischen Universitäten liegt der Frauenanteil im Rektorat und im Senat etwas über einem Drittel, in Universitätsräten sind Frauen mit 42% vertreten. In Berufungskommissionen sind insgesamt 28% der Mitglieder weiblich, wobei nur jede zehnte Berufungskommission die gesetzlich vorgeschriebene Quote erfüllt. An Medizinischen Universitäten ist der Frauenanteil in Gremien in den letzten Jahren deutlich gestiegen und mittlerweile erfüllen alle Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote. An Allgemeinuniversitäten stellt sich die Situation in den letzten Jahren stabil dar – sowohl im Hinblick auf den Frauenanteil in Gremien wie auch den Anteil der Berufungskommissionen mit erfüllter Quote (2016: 63%).

ABBILDUNG 17
Frauenanteil in universitären Gremien nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2016)



3.1.3 Geschlechterforschung an Universitäten

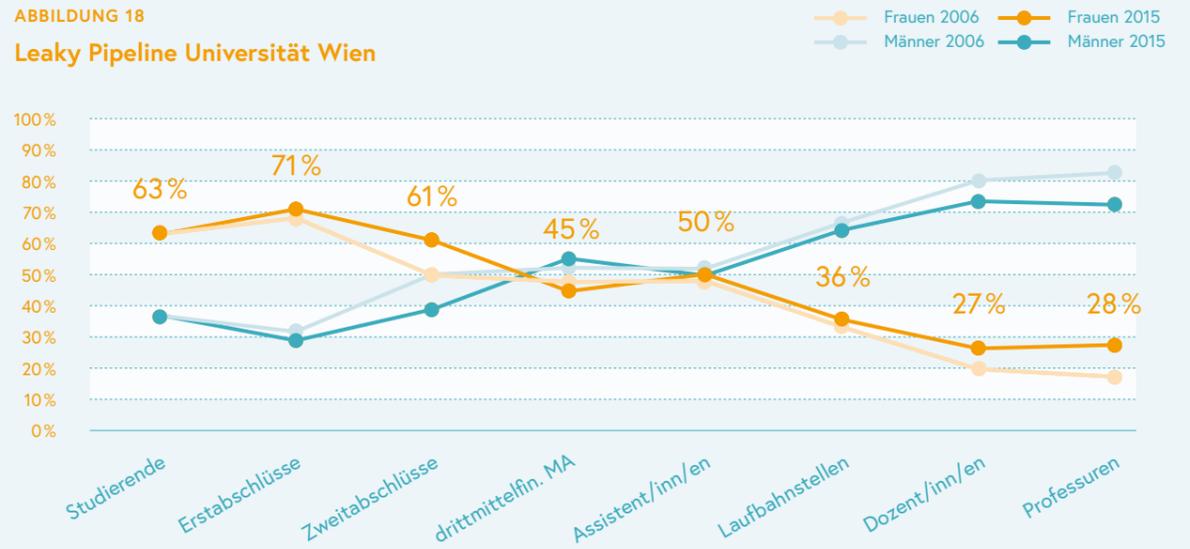
Das Gender Monitoring des Wissenschaftsministeriums enthält keine Informationen zur Verankerung der Geschlechterforschung an Universitäten. Für den Universitätsbericht 2017 (BMBWF 2018) wurde für das Sommersemester 2017 eine Erhebung an Universitäten durchgeführt.

An der Hälfte der Allgemeinuniversitäten und der Kunstuniversitäten sowie an zwei der drei Medizinischen Universitäten ist ein Institut für Geschlechterforschung eingerichtet. Demgegenüber ist an keiner der Technischen Universitäten ein vergleichbarer Schwerpunkt etabliert. Ein Studium für Geschlechterforschung kann an drei der Allgemeinuniversitäten absolviert werden sowie an der Medizinischen Universität Innsbruck. An fast allen Universitäten werden zumindest einzelne Lehrveranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung angeboten. Nur an zwei Universitäten gibt es keine derartigen Angebote (Montanuniversität Leoben und Medizinische Universität Graz).

3.2 Universität Wien

An der Universität Wien sind Frauen unter Studierenden deutlich überrepräsentiert, nur 37% der Studierenden sind männlich. Dies ist vermutlich durch das Fächerspektrum bedingt, da die Hälfte der Studien (45%) im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften angesiedelt ist, 20% der Studien entfallen auf Naturwissenschaften und je ein Achtel auf Rechtswissenschaften und Lehramtsstudien. Bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen und Assistent/inn/en zeigt sich ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während ab den Laufbahnstellen der Frauenanteil deutlich sinkt. In den letzten Jahren hat sich die Leaky Pipeline etwas geschlossen. So ist beispielsweise der Frauenanteil in Professuren von 18% (2006) auf 28% (2015) etwas stärker gestiegen als im gesamtösterreichischen Durchschnitt. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre ist der Frauenanteil in Professuren jährlich um 8% gestiegen.

ABBILDUNG 18
Leaky Pipeline Universität Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

Die Aufstiegschancen von Frauen haben sich an der Universität Wien in den letzten zehn Jahren signifikant verbessert. Der Glass Ceiling Index ist von 0,38 (2005) auf 0,73 (2016) gestiegen, d. h. nähert sich dem Idealwert von 1 an. Auch wenn sich die Aufstiegschancen von Frauen verbessert haben, so hat sich an den Einkommensunterschieden in Professuren nur wenig verändert. Der Gender Pay Gap in Professuren (§ 98) liegt bei 93%, wobei die Einkommensunterschiede bei Kollektivvertrags-Professuren mit einem Gender Pay Gap von 95% etwas geringer sind.

Auch wenn die Universität von einem Rektor geleitet wird, sind Frauen in Leitungsfunktionen mit mindestens 50% vertreten. Der Frauenanteil im Rektorat liegt bei 50% und unter Mitgliedern des Universitätsrates bei 56%. Im Senat sind Frauen mit 44% vertreten. Die meisten Berufungskommissionen (91%) erfüllen die vorgeschriebene Frauenquote. Insgesamt sind 52% aller Mitglieder in Berufungskommissionen weiblich.

In den letzten vier Leistungsvereinbarungen der Universität Wien ist die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren verankert. Dafür wurden karriereunterstützende Maßnahmen für Frauen auf unterschiedlichen Stufen der Karriereleiter geschaffen. Dazu zählen unter anderem Steps to Success, das dreisemestrige Curriculum zur Karriereplanung für Prädoc-Nachwuchswissenschaftlerinnen (Universitätsassistentinnen, externe Lektorinnen und wissenschaftliche Projektmitarbeiterinnen), der Back-to-Research Grant für Postdocs beim Wiedereinstieg nach Pflege- oder Familienphasen, das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Bewerbungstraining für angehende Professorinnen sowie das Berta Karlik-Programm, mit dem an der Universität eigene befristete Professuren zur Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen geschaffen wurden. Es fanden bislang zwei Calls statt und 2012 und 2015 wurden jeweils drei Professuren besetzt.

An der Universität Wien ist Geschlechterforschung in Form des interdisziplinären Masterstudiums Gender Studies verankert sowie als primär freiwillig zu wählende Module oder Lehrveranstaltungen in anderen Studien. Auf Ebene der Professuren ist Geschlechterforschung als Teilwidmung je einer § 98 Professur in der Geschichte und den Rechtswissenschaften sowie durch eine § 99 Professur in Gender Studies (befristet auf drei Jahre) verankert. Seit 1999 wird darüber hinaus jedes Semester eine Käthe Leichter-Gastprofessur vergeben, die das Lehrangebot der Universität Wien im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung durch internationale Impulse ergänzt. Die Gastprofessur wird alternierend von den Instituten der kulturwissenschaftlichen Fakultäten betreut.

2014 wurde aufbauend auf bestehenden Forschungsk Kooperationen der Forschungsverbund „Geschlecht und Handlungsmacht/Gender and Agency“ ins Leben gerufen, der Genderforscher/innen der Universität Wien vernetzt und disziplinäre und interdisziplinäre Forschungsprojekte sowie gemeinsame Schwerpunktsetzungen ermöglicht. Im Fokus stehen Analysen der Diskriminierungsgrundlagen sowie Konzepte und Strategien der Handlungsmächtigkeit sowie der Ent-Hierarchisierung im Geschlechterkontext. Der Forschungsverbund entwickelt hierzu inhaltlich und methodisch einen innovativen intersektionellen



„Führen-Leiten-Kompetenzen entfalten“

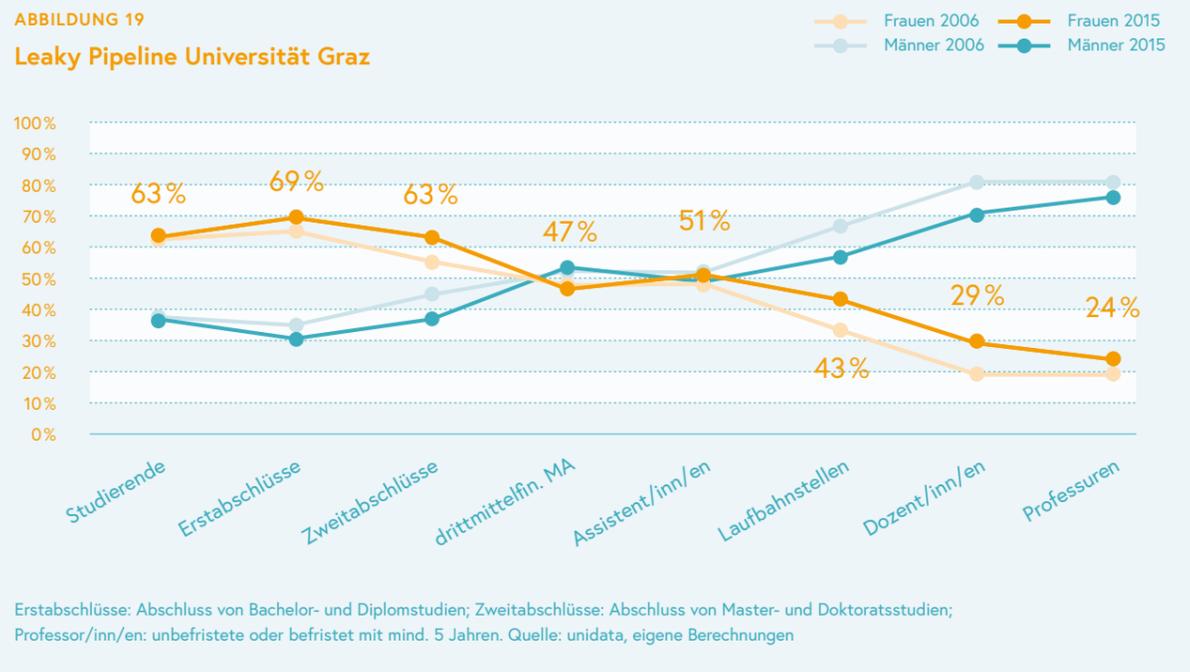
Das Curriculum „Führen-Leiten-Kompetenzen entfalten“ dient der Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen der Universität Wien in der Postdoc-Phase, welche als berufliche Ziele beispielsweise die Leitung einer Forschungsgruppe oder eines -projekts, Abschluss der Habilitation oder eines Forschungsvorhabens oder die Vorbereitung auf ein Berufungsverfahren verfolgen. Diese Wissenschaftlerinnen können ihre Professionalität im Bereich „Führen und Leiten“ in diesem Curriculum weiterentwickeln, was dazu führen soll, mehr Frauen in akademischen Führungspositionen zu verankern. Das Programm besteht aus fünf Modulen und einem monatlichen Gruppencoaching. Neben der Erarbeitung von konkreten „Tools“ werden auch soziale Kompetenzen ausgebaut. Die Voraussetzung zur Teilnahme ist ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zur Universität Wien für die kommenden zwei Jahre. Die Seminarzeit ist Dienstzeit und das Programm wird von der Personalentwicklung der Universität Wien finanziert, wodurch die Teilnahme für Universitätsangehörige kostenlos ist (Personalentwicklung Gleichstellung und Diversität 2016).

Ansatz von „Gender and Agency“ weiter. „Geschlecht und Handlungsmacht“ ist einer von drei an der Universität Wien derzeit eingerichteten Forschungsverbänden.

3.3 Universität Graz

An der Universität Graz stellen Frauen – ähnlich wie an der Universität Wien – mit 63% die Mehrheit unter Studierenden. Allerdings weist die Universität Graz eine etwas andere Fächerstruktur auf, da nur ein Drittel der Studien im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften angesiedelt ist. Jeweils rund ein Fünftel der Studien entfällt auf die Naturwissenschaften und die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Frauen stellen in allen Fachgruppen die Mehrheit der Studierenden. Auch wenn Männer unter Studierenden und Absolvent/inn/en unterrepräsentiert sind, zeigt sich bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen und Assistent/inn/en ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Frauenanteil sinkt bei Laufbahnstellen auf 43% und geht unter Dozent/inn/en und Professor/inn/en auf 29% bzw. 24% weiter zurück.

ABBILDUNG 19
Leaky Pipeline Universität Graz



In den letzten Jahren hat sich die Präsenz von Frauen in Professuren leicht verbessert, so ist der Frauenanteil in Professuren von 19% (2006) auf 24% (2015) gestiegen. Die Aufstiegschancen von Frauen haben sich gemessen am Glass Ceiling Index von 0,51 (2005) auf 0,74 (2016) verbessert. Diese Entwicklung liegt etwas unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.

Die vergleichsweise geringe Erhöhung des Frauenanteils in Professuren spiegelt sich auch in der Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren wider. Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil unter Bewerber/innen mit 37% – trotz einer bevorzugten Einladung zu Hearings (Frauenanteil 41%) – deutlich höher als unter Neuberufenen (25%).

Auch wenn sich die Präsenz von Frauen in Professuren nur leicht verbessert hat, so haben sich doch die Einkommensunterschiede verbessert. Haben Frauen in § 98 Professuren 2010 noch um 12% weniger verdient als Männer, so liegt der Einkommensnachteil nunmehr bei 6%.

Seit 2011 wird die Universität Graz von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil im Rektorat beträgt 40%, im Universitätsrat liegt er bei 56% und im Senat bei 46%. Im Senat ist in den letzten Jahren der Frauenanteil deutlich gestiegen (ausgehend von 24% im Jahr 2010). Auch wenn in den obersten Gremien Frauen zumindest mit 40% vertreten sind, so trifft dies nicht auf die meisten Berufungskommissionen zu. Im Jahr 2016 erfüllten zwei von drei Berufungskommissionen nicht die vorgeschriebene Frauenquote (2015 war es immerhin fast die Hälfte). Insgesamt waren 2016 37% aller Berufungskommissionsmitglieder weiblich.

In den Leistungsvereinbarungen 2007–2009, 2010–2012 und 2013–2015 war das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren enthalten. In der aktuellen Leistungsvereinbarung liegt der Fokus nunmehr auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen. Verändert haben sich auch die thematischen Schwerpunktsetzungen im Hinblick auf strukturelle Barrieren: Waren beispielsweise in den früheren Leistungsvereinbarungen die Vorhaben Gender Budgeting und Vereinbarkeit stark präsent, so werden diese nun nicht mehr explizit angesprochen, auch wenn konkrete Maßnahmen weitergeführt werden.

Die Universität Graz ist seit 2011 als familienfreundliche Hochschule zertifiziert (Audit hochschuleundfamilie) und hat eine Reihe von familienfreundlichen Maßnahmen eingeführt (z.B. Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und flexiblen Betreuungsangeboten, Papamonat, Sonderurlaube für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger über das gesetzlich vorgesehene Ausmaß hinaus). Darüber hinaus zielen Maßnahmen auf den Abbau struktureller Barrieren ab, wie z.B. die Integration von Gleichstellungszielen in die budgetäre Steuerung (insgesamt wird ein Budget von 1 Million € über budgetbezogene Gleichstellungsindikatoren verteilt).



AntiBias-Universität

Das Projekt „AntiBias-Universität. Organisationale Verankerung eines intersectional mainstreaming an der Universität Graz“ beabsichtigt den Abbau von diskriminierenden Dynamiken und Mechanismen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Der dafür eingerichtete „AntiBiasZirkel“ setzt sich aus Vertreter/innen aller Hierarchieebenen zusammen: der Vizerektorin für Personal sowie Vertreter/innen aus Verwaltungseinrichtungen, Diskriminierungsschutz, dezentralen Initiativen, Studierenden und Diversitätsforscher/innen. Dieser Zirkel soll Erkenntnisse aus bestehenden Angeboten für die gesamte Universität synergetisch nutzbar machen, die bestehende Zielgruppenorientierung (auf eine Dimension fokussiert) in eine mehrdimensionale intersektionelle Praxis weiterentwickeln und negative Effekte durch eine breite Streuung von Verantwortlichkeiten und einen Einbezug von Lehre, Forschung und Verwaltung vermeiden. Im Dezember 2016 wurde die Universität Graz für dieses Projekt mit dem Diversitas-Preis, dem Diversitätsmanagement-Preis des BMBWF für Hochschul- und Forschungseinrichtungen, ausgezeichnet, welcher mit 25.000€ dotiert war (BMBWF 2017).

2016 erhielt die Universität Graz den vom BMBWF vergebenen Diversitas-Preis für das Projekt „AntiBias-Universität. Organisationale Verankerung eines intersectional mainstreaming an der Universität Graz“, das Teil der Entwicklung eines strategischen Diversitätsmanagements ist. Ziel ist es, Faktoren, die die Wahrnehmung, Förderung und Entfaltung von Talenten erschweren, zu erkennen und ihnen gezielt zu begegnen.

An der Universität Graz ist ein interdisziplinäres Masterstudium „Geschlechterstudien“ eingerichtet und im Bachelorstudiengang Geschichte sowie im Master Global Studies sind Gender Studies als Pflichtlehrveranstaltungen verankert. Darüber hinaus sind in den meisten Studienrichtungen Gender Studies wählbar. Eine Professur ist der „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ gewidmet, und jedes Jahr gibt es eine Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.



POTENZIALE

Die Karl-Franzens-Universität Graz gründete 2001 mit den anderen drei Grazer Universitäten – (Technische Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz und Medizinische Universität Graz) die fächer- und universitätsübergreifende Kooperation POTENZIALE. Dieses gemeinsame Paket an Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen verfolgt das Ziel der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern an den Universitäten und wird von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz durchge-

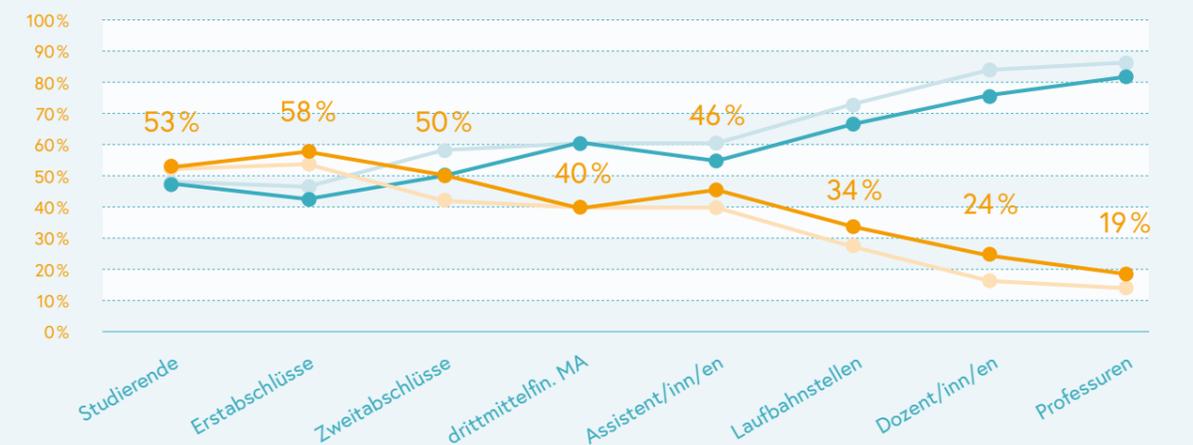
führt. Durch Programangebote zu Nachwuchsförderung, Karriereplanung, Frauenförderung und Genderkompetenz werden einerseits qualifizierte Wissenschaftler/innen gezielt laufbahnbezogen gefördert, andererseits gibt es auch Veranstaltungen zu Gender Kompetenz, die sowohl an Frauen als auch an Männer gerichtet sind und dadurch die Genderkompetenz aller Wissenschaftler/innen fördern. Das Programm für die Jahre 2013–2015 umfasste ein Ausmaß von 680 Stunden und richtete sich mit konkreten Angeboten an verschiedene Zielgruppen: Studierende (Frauen und Männer); Studentinnen; Studentinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben; Postdocs; Habilitandinnen; Professorinnen und Lehrende (Frauen und Männer) (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung Universität Graz 2016). 2003 wurde das Programm dokumentiert und evaluiert (Hey et al. 2003). Dieser Bericht enthält außerdem Beiträge zur Thematik „Frauen in der Wissenschaft“, die im Rahmen des Programms erarbeitet werden konnten.

3.4 Universität Innsbruck

Die Universität Innsbruck ist charakterisiert durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden. Unter Erstabschlüssen sind Frauen mit 58 % etwas überrepräsentiert und bei den Zweitabschlüssen stellen sie 50 %. Bei drittmittelfinanzierten Stellen sinkt der Frauenanteil auf 40 % ab, steigt bei Assistent/inn/en auf 46 % und sinkt ab den Laufbahnstellen wiederum deutlich ab. Jede dritte Laufbahnstelle, jede vierte Dozent/inn/enstelle und jede fünfte Professur hat eine Frau inne.

ABBILDUNG 20

Leaky Pipeline Universität Innsbruck



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung

Die Situation hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert: Der Frauenanteil in den Professuren ist nur leicht gestiegen (von 14% im Jahr 2006 auf 19% im Jahr 2015). Damit konnte das mit der Ausweitung der Professuren verbundene Potenzial nicht für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden (2005 waren 174 Professuren eingerichtet, 2016 waren es 247). Damit hat sich auch der Glass Ceiling Index nur geringfügig verbessert (von 0,53 im Jahr 2005 auf 0,57 im Jahr 2016).

An der Universität Innsbruck besteht bei Professuren ein ausgeprägter Gender Pay Gap (Frauen in § 98 Professuren verdienen um 10% weniger als Männer). Die Universität Innsbruck ist die einzige Universität, an der der Gender Pay Gap bei Kollektivvertragsprofessuren höher ist als bei beamteten Professuren (88% versus 93%).

Nicht nur in Professuren, auch in Leitungs- und Entscheidungsgremien der Universität Innsbruck ist der Frauenanteil niedrig. Dem Rektorat gehören 40% Frauen an, dem Universitätsrat 43% und dem Senat sogar nur 31%. Nur knapp die Hälfte der Berufungskommissionen erfüllt die geforderte Frauenquote (15 von 32 Kommissionen). Auch daran hat sich in den letzten Jahren wenig verändert.

Die Universität Innsbruck erhielt 2013 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie und wurde 2016 rezertifiziert. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden als Teil der Strategie, die Universität Innsbruck als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, gesehen. Familienfreundliche Maßnahmen umfassen u.a. Beratungsangebote (z.B. Familienservice-stelle), Kinderbetreuungsangebote (Kindergarten, Ferienbetreuung, stundenweise Kinderbetreueung), flexible Arbeitszeitgestaltung und Auszeitenmanagement. Darüber hinaus werden Angebote für Studierende mit Betreuungspflichten geschaffen (z.B. E-Learning Strategie).



Identitäten–Diskurse– Transformationen

An der Universität Innsbruck ist seit 2008 die Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung „Identitäten–Diskurse–Transformationen“ eingerichtet, die zu einer verstärkten Vernetzung lange bestehender Forschungsschwerpunkte geführt hat und auch externe Einrichtungen einbezieht (Forschungsinstitut Brenner Archiv, Frauengesundheitszentrum der Medizinischen Universität Innsbruck, Fachhochschule Management Center Innsbruck und Privatuniversität UMIT). Ziel der Forschungsplattform ist es, die Frauen-, Gender- und feministische Forschung an der Universität Innsbruck durch stärkere Vernetzung sowie durch einen intensiveren Informationsaustausch zu stärken, die Anbindung an die internationale Forschung zu intensivieren und die Forschungsergebnisse nach außen sichtbar zu machen und so für gesellschaftliche Entwicklungen in Richtung einer modernen Geschlechterdemokratie eine wissenschaftliche Basis zu schaffen. Innerhalb der Forschungsplattform sind drei Forschungsbereiche verankert: Der Forschungsbereich „Körper–Gesundheit–Normierung“ fokussiert auf geschichts-, kultur-, politik-, religions- und literaturwissenschaftliche Zugänge zu historischen und aktuellen Körper- und Gesundheitskonzepten von und für Männer(n) und Frauen. Der Forschungsbereich „Subjektivität–Macht–Narrativität“ begreift Subjektivität als gesellschaftlich-historisch vermittelt und versucht, jene Prozesse zu beschreiben, durch die objektive, historische und soziale Verhältnisse zu subjektiven Wirklichkeiten werden. Im Bereich „Sozioökonomische und politische Transformation“ wird analysiert, wie das soziale Geschlecht (Gender) durch Erwerbs- und Familienarbeit, gesellschaftliche Arbeitsteilung, Arbeitsmarktstrukturen, Wohlfahrtsstaat, usw. (re-)produziert wird. 2016 wurde im Rahmen der Forschungsplattform ein selbstorganisiertes und autonomes Netzwerk für Doktorand/inn/en aller Studienrichtungen eingerichtet, die im Bereich der Gender Studies arbeiten und an Austausch, Kooperation und Vernetzung interessiert sind.

Geschlechterforschung hat eine lange Tradition an der Universität Innsbruck, die bis in die 1990er Jahre zurückreicht. Seit der Jahrtausendwende ist es zu einer stärkeren Vernetzung in diesem Bereich gekommen und 2005 wurde ein fakultätsübergreifender Forschungsschwerpunkt ins Leben gerufen, der 2008 als Forschungsplattform (FP) „Geschlechterforschung: Identitäten–Diskurse–Transformationen“⁶ institutionalisiert wurde.

Der Forschungsschwerpunkt Gender Studies findet sich auch im Lehrprogramm wieder: Im Wintersemester 2010/11 wurde das Interfakultäre Masterstudium „Gender, Kultur und sozialer Wandel“ eingerichtet (4 Semester). Das Masterstudium wird von der Interfakultären Forschungsplattform Geschlechterforschung getragen und vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies koordiniert. Rund ein Fünftel aller Studiengänge beinhalten Gender-Lehrveranstaltungen und bei rund der Hälfte der Studien bestehen Wahlmöglichkeiten. 2014 wurde eine Professur für Politische Theorie mit thematischer Akzentuierung im Feld Frauen- und Geschlechterforschung geschaffen. Seit 2001 wird der Preis für frauen-/geschlechtsspezifische Forschung der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck für wissenschaftliche Abschlussarbeiten vergeben. 2007 wurde der von der SPÖ Tirol gestiftete Maria Ducia-Forschungspreis ins Leben gerufen, durch den Konzepte für Dissertationen, Masterarbeiten oder Diplomarbeiten, die sich mit gesellschaftspolitisch relevanten Forschungsfragen befassen, ausgezeichnet werden.

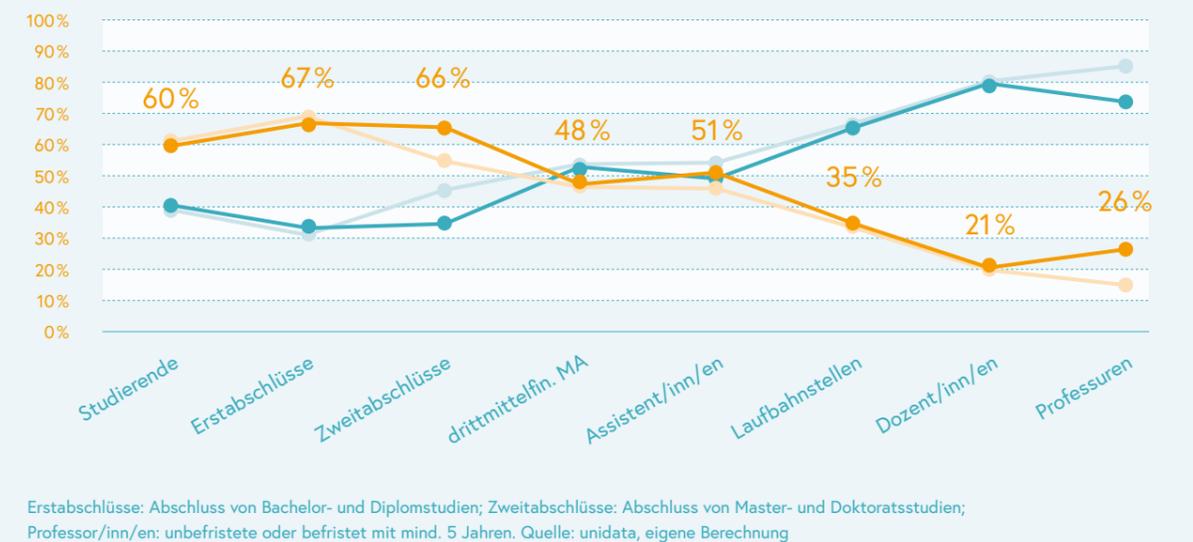
3.5 Universität Salzburg

An der Universität Salzburg sind Frauen unter Studierenden mit 60% bzw. unter Absolvent/inn/en mit rund zwei Drittel überrepräsentiert. Die Einstiegspositionen in die Wissenschaft (drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen und Assistent/inn/en) weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Ab den Laufbahnstellen geht die Schere jedoch deutlich auf: Frauen haben 35% der Laufbahnstellen und rund ein Viertel der Professuren inne.

⁶ <https://www.uibk.ac.at/forschung/profilbildung/geschlechterforschung-identitaeten-diskurse-transformationen.html.de>

ABBILDUNG 21

Leaky Pipeline Universität Salzburg



In den letzten Jahren hat sich an diesem Bild kaum etwas verändert. Die Ausnahme bildet der deutliche Anstieg des Frauenanteils in Professuren, der sich von 15% im Jahr 2006 auf 26% im Jahr 2015 erhöht hat und damit leicht über dem Durchschnitt der Allgemeinuniversitäten liegt. Allerdings kam es an der Universität Salzburg nicht zu einer Ausweitung der Professuren wie an anderen Universitäten (2006 gab es 131 Professuren, 2016 waren es 140). Auffallend ist auch der deutliche Anstieg des Frauenanteils unter Zweitabschlüssen (von 55% im Jahr 2006 auf 66% im Jahr 2015).

Der steigende Frauenanteil in Professuren führt auch zu einer Verbesserung des Glass Ceiling Index (2005: 0,52; 2016: 0,74).

Die Universität Salzburg weist einen Gender Pay Gap von 90% auf, d.h. Frauen in Professuren nach § 98 UG 2002 verdienen um 10% weniger als Männer. Der Gender Pay Gap ist bei beamteten Professuren mit 83% deutlich stärker ausgeprägt als bei Professuren lt. Kollektivvertrag (92%).

In Leitungs- und Entscheidungsgremien sind Frauen mit 40% (Rektorat), 43% (Universitätsrat) und 35% (Senat) vertreten. Auch wenn Frauen in Professuren unterrepräsentiert sind, erfüllen in den letzten Jahren doch die meisten Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote.

Frauen- und Geschlechterforschung hat eine lange Tradition an der Universität Salzburg. Frauenspezifische Lehrveranstaltungen wurden seit 1982 abgehalten und seit Mitte der 1980er Jahre fanden regelmäßig Frauen-Ringvorlesungen statt. Seit 2001 erfolgt die Koordination von Geschlechterforschung und Frauenförderung durch das gendup-Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung. Seit dem Sommersemester



„Mentoring III“

Die Universitäten Krems, Linz und Salzburg haben 2010 gemeinsam das Programm „Mentoring III“ entwickelt, um die wissenschaftliche Laufbahn von Frauen an allen drei Universitäten zu fördern und Synergien durch die Zusammenarbeit dreier Universitäten zu nutzen. „Mentoring III“ bzw. seit 2017 unter dem neuen Namen „Karriere_Mentoring III“ ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen, fachspezifische Mentoringbeziehungen zu etablierten Wissenschaftler/innen aufzubauen, sich Wissen in zentralen Kompetenzbereichen des wissenschaftlichen Feldes anzueignen und berufliche Netzwerke zu erweitern. Der 2017 gestartete dritte Durchgang wurde aufbauend auf den Evaluierungsergebnissen der bisherigen Programme umfassend überarbeitet. Nun werden parallel zwei getrennte Schienen jeweils für Dissertantinnen und Habilitandinnen angeboten, mit zusätzlichen Veranstaltungen zur Vernetzung der beiden Gruppen. Pro Universität nehmen je vier Dissertantinnen und vier Habilitandinnen, insgesamt 24 Mentees, am dritten Durchgang teil. Neben den fachspezifischen Mentoringbeziehungen zu etablierten Mentor/inn/en werden die Mentees durch Einzelcoachings mit externen Coaches sowie über zahlreiche Workshops in ihrer individuellen Laufbahnplanung und Karriereentwicklung unterstützt.

2001 wurde – mit einer Ausnahme – jährlich für ein Semester eine Gastprofessur Gender Studies bestellt. Das Curriculum der Gender Studies ist als Studienergänzung konzipiert, d. h. mit jedem Studium kombinierbar. 2016 wurde das Doktoratskolleg „geschlecht_transkulturell“ eingerichtet, das sich aus einer globalen und vernetzenden Perspektive mit der Strukturkategorie Geschlecht sowie ihrer diskursiven Verschränkung mit Kultur auseinandersetzt. Seit 2002 werden alle zwei Jahre Abschlussarbeiten bzw. Dissertationen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung mit dem Erika Weinzierl-Preis und zwei Stipendien gefördert. Der Erika Weinzierl-Preis wird von der Stadt und dem Land Salzburg gestiftet und ist mit 2.000 € dotiert. Die Weinzierl-Stipendien wurden von der Stadt Salzburg gestiftet und sind mit je 1.800 € dotiert.

Das gendup bündelt darüber hinaus auch frauen- und geschlechterspezifische Aktivitäten an der Universität Salzburg und unterstützt Nachwuchswissenschaftler/innen (z. B. durch Coaching und Mentoring). Dazu zählt u. a. das gemeinsam mit der Universität Linz und der Donauuniversität Krems angebotene Mentoring III.⁷

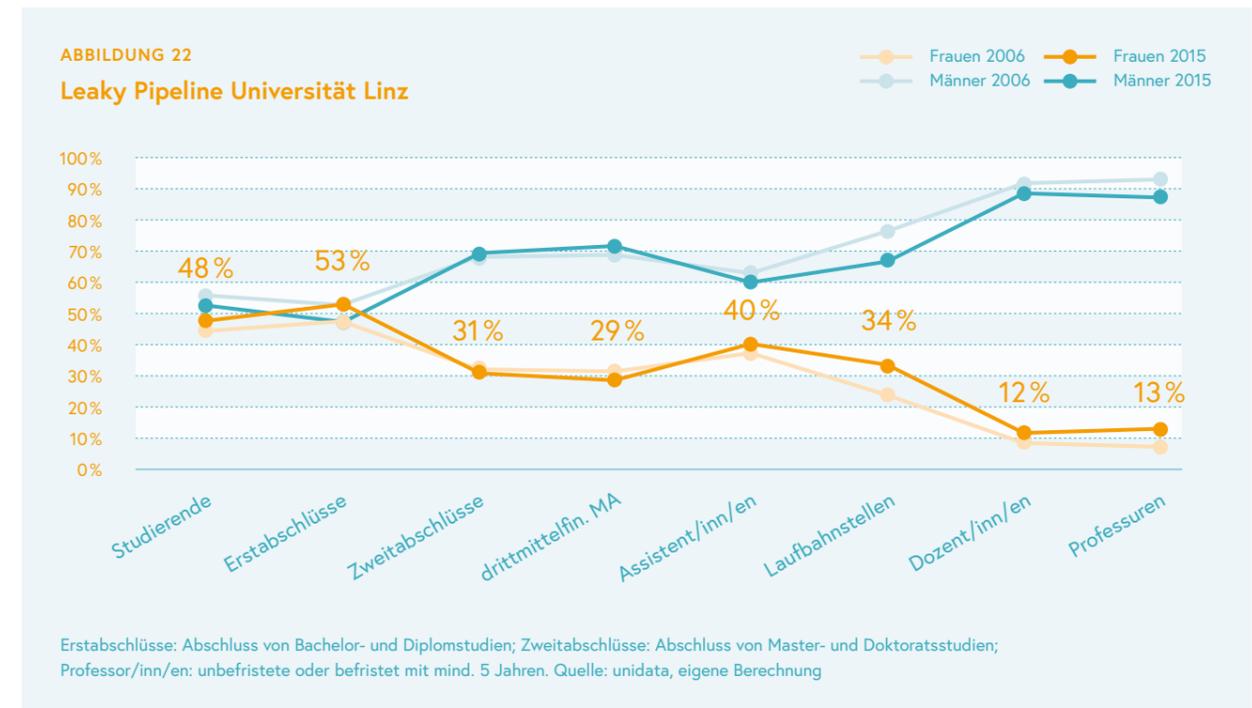
3.6 Universität Linz

Die Universität Linz ist neben der Universität Klagenfurt eine vergleichsweise junge Universität (gegründet 1966). Das angebotene Fächerspektrum umfasst Rechtswissenschaften (40% der Studien), Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (35% der Studien) und Ingenieurwissenschaften (17% der Studien). Während die ersten beiden Bereiche ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen, liegt der Frauenanteil unter Studierenden der ingenieurwissenschaftlichen Studien bei 19% und damit unter dem österreichweiten Vergleichswert.

Die Leaky Pipeline der Universität Linz ist durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Erstabschlüssen und ein frühes Absinken des Frauenanteils gekennzeichnet. Bereits bei den Zweitabschlüssen geht der Frauenanteil auf 31% zurück. Bei Assistent/inn/en steigt der Frauenanteil wieder auf 40% an, um danach wieder zu fallen. Jede dritte Laufbahnstelle und rund jede achte Professur entfallen auf Frauen. Im Zeitverlauf hat sich die Situation kaum verändert. Nur der Frau-

⁷ Für nähere Informationen siehe: http://www.uni-salzburg.at/fileadmin/oracle_file_imports/1485292.PDF

enanteil in Professuren ist von einem niedrigen Niveau ausgehend (8% im Jahr 2006) angestiegen. Damit ist der Glass Ceiling Index von 0,26 (2005) auf 0,49 (2016) angestiegen, bleibt aber deutlich unter dem Durchschnittswert der Allgemeinuniversitäten (0,67).



Die Einkommensunterschiede bei Professor/inn/en entsprechen an der Universität Linz dem gesamtösterreichischen Durchschnitt (Frauen verdienen um 10% weniger als Männer in § 98-Professuren), haben sich in den letzten Jahren allerdings etwas verringert.

Auch wenn Frauen in Professuren deutlich unterrepräsentiert sind, sind sie in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit mindestens 40% vertreten (Rektorat: 40%; Universitätsrat: 44%; Senat: 50%). Allerdings gelingt es nicht, alle Berufungskommissionen mit ausreichend Frauen zu besetzen. Der Anteil der quotenkonform zusammengesetzten Berufungskommissionen schwankt zwischen 0% (2013) und 62% (2016).

Die Universität Linz weist eine lange Tradition frauenfördernder Maßnahmen (z. B. Beteiligung an FiT – Frauen in die Technik, Habilitationsstellen für Frauen, Mentoring) wie auch eine früh institutionalisierte Geschlechterforschung auf. Bereits 2001 wurde das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet, 2012 das Institut für Legal Gender Studies. Insgesamt gibt es an der Universität Linz derzeit fünf § 98 Professuren mit Schwerpunkt Gender- oder Geschlechterforschung (zwei mit Vollwidmung, drei mit Teilwidmung). Es wurde kein eigenes Studium der Gender Studies

eingrichtet, sondern vielmehr Gender Studies als Querschnittsthematik in Curricula verankert. Derzeit werden in 43 Studien (das sind 79% aller Studien) einschlägige Pflichtlehrveranstaltungen angeboten.

2011 wurde der Universität Linz das Audit hochschuleundfamilie verliehen (Re-Auditierung 2015). Die Universität Linz strebt im Bereich der Vereinbarkeit die Vernetzung mit anderen Institutionen an und ist Mitglied im Netzwerk „Unternehmen für Familien“. Sie wurde 2016 mit dem Staatspreis „Unternehmen für Familien“ in der Kategorie öffentlichrechtliche Unternehmen ausgezeichnet. Die Universität Linz hat ein Bündel an familienfreundlichen Maßnahmen geschnürt, das neben Kinderbetreuungsangeboten u. a. die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger über das gesetzlich vorgesehene Ausmaß hinaus, einen Papamonat und flexible Arbeitszeitregelungen vorsieht (Betriebsvereinbarung). E-Learning Angebote sollen Studierende mit Betreuungspflichten die Vereinbarkeit von Studium und Pflege- bzw. Betreuungsarbeit erleichtern.

3.7 Universität Klagenfurt

Die Universität Klagenfurt ist mit 64 Professuren nach § 98 UG 2002 eine der kleineren Universitäten Österreichs und wurde 1970 gegründet. Unter Studierenden stellen Frauen die Mehrheit – in allen fachlichen Schwerpunkten. Im Bereich der Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil unter Studierenden bei 71% und damit deutlich über dem gesamtösterreichischen Vergleichswert. Unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen liegt der Frauenanteil mit 42% deutlich niedriger, bei Assistent/inn/en besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (54% Frauenanteil). Danach geht die Schere jedoch auf, da 45% der Laufbahnstellen, 19% der Stellen von Dozent/inn/en und 33% der Professuren auf Frauen entfallen. In den letzten zehn Jahren hat sich der Frauenan-

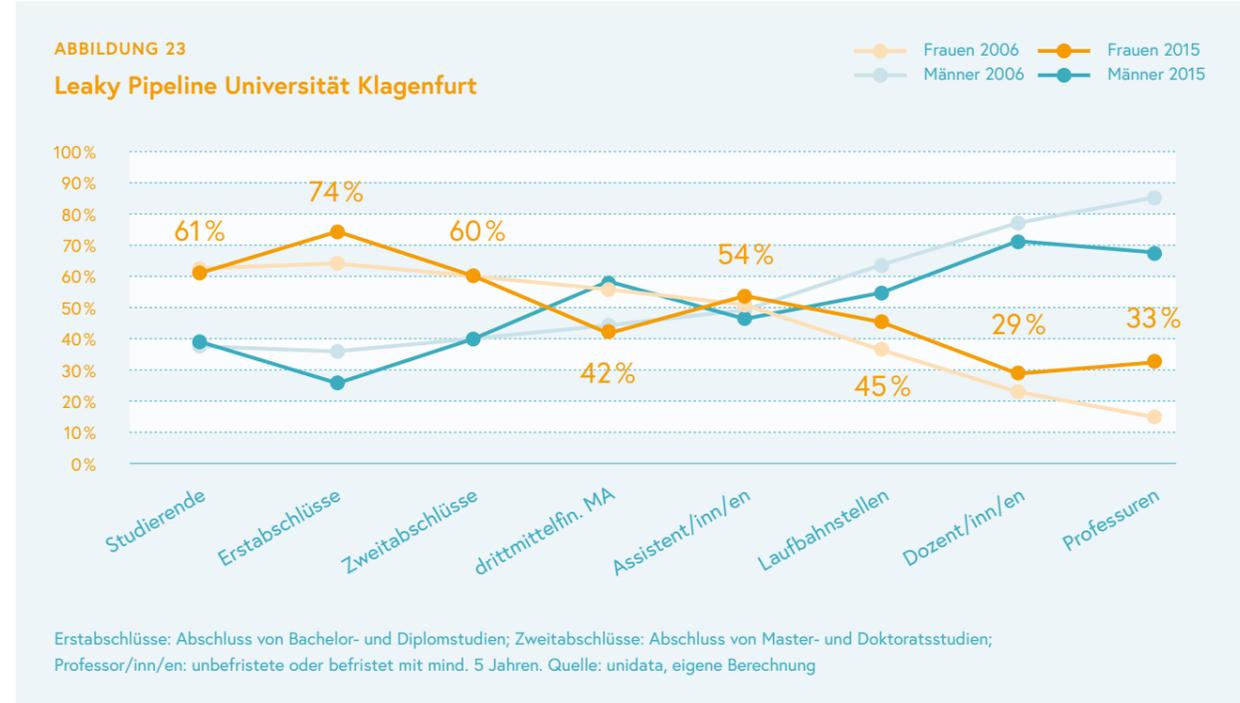


Zertifikat Gender-Wissen

Studierende, die entsprechende Lehrveranstaltungen besucht haben, erhalten ein Zertifikat Gender-Wissen, womit sie Genderkompetenz als eine beruflich relevante Schlüssel- und Führungsqualifikation in den Bereichen Kultur, Soziales, Verwaltung und Wirtschaft nachweisen können. Im Rahmen der Lehrveranstaltungen erhalten Studierende Einblicke in die Bedeutung der Kategorie Gender für zentrale Bereiche des beruflichen Lebens. Zudem vermittelt Gender-Wissen auch Kenntnisse über Geschlechterverhältnisse im Alltag. Personen mit Gender-Wissen verfügen über Grundkenntnisse und

Grundbegriffe der Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies, theoretisches Wissen über Geschlechterverhältnisse sowie über die Entstehung von Geschlechterdifferenzen und -asymmetrien und Einsichten in deren Veränderbarkeit, Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen und deren Interdependenzen (Diversity) sowie die Fähigkeit, mit Geschlechterasymmetrien und sozialen Ungleichheiten so umzugehen, dass ihre Konsequenzen frühzeitig abgesehen werden und Ideen zu ihrer Abänderung entwickelt werden können.

Der Erwerb des Zertifikats erfordert die Absolvierung von Lehrveranstaltungen des Wahlfachstudiums „Feministische Wissenschaft / Gender Studies“ im Mindestausmaß von 8 Semesterwochenstunden bzw. ca. 16 ECTS (dies entspricht etwa 400 Arbeitsstunden), die in 2 Semestern abgeschlossen werden können. Genderlehrveranstaltungen, die im Rahmen des Studiums (u. a. als Pflichtfächer oder Wahlfächer) absolviert wurden, können für das Zertifikat angerechnet werden.



teil in Professuren mehr als verdoppelt. Entsprechend hat sich auch der Glass Ceiling Index deutlich verbessert (von 0,36 im Jahr 2005 auf 0,71 im Jahr 2016).

Auch wenn die Universität Klagenfurt deutliche Fortschritte im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren zu verzeichnen hat, so zeigen sich beim Gender Pay Gap in Professuren kaum Veränderungen. Die Universität Klagenfurt zählt zu den Universitäten mit dem ausgeprägtesten Gender Pay Gap. Frauen in Professuren nach § 98 verdienen um 15% weniger als Männer. Der Gender Pay Gap ist besonders hoch bei beamteten Professuren – hier verdienen Frauen um 21% weniger als Männer.

Trotz des steigenden Frauenanteils in Professuren sind Frauen in Entscheidungs- und Leitungsgremien deutlich unterrepräsentiert: Ein Drittel der Rektoratsmitglieder und 27% der Senatsmitglieder sind Frauen. Dem Universitätsrat gehören dagegen 71% Frauen an. Ähnlich wie im Senat ist auch in Berufungskommissionen der Frauenanteil niedrig. 2016 war nur die Hälfte der Berufungskommissionen quotenkonform zusammengesetzt. Auffallend ist, dass der Anteil der quotenkonform zusammengesetzten Berufungskommissionen in den letzten Jahren gesunken ist.

An der Universität Klagenfurt ist kein Institut oder Lehrstuhl für Geschlechterforschung eingerichtet. Die Konzeption, Koordination und Durchführung von geschlechterdemokratischer Lehre und Forschung sowie von frauenfördernden Maßnahmen erfolgt durch das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (UZFG). Seit 2000 wird das interdisziplinäre Wahlfachstudium „Feministische Wissenschaft / Gender Studies“ angeboten und seit 2016 das BA-Erweiterungscurriculum „Gender Studies“. In fast

allen Lehrplänen sind Lehrveranstaltungen zu Gender Studies verankert. In der Pädagogik sind Gender Studies als verpflichtendes Modul vorgesehen. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Gender Studies in Form eines Erweiterungscurriculums oder eines Wahlfachs zu belegen. Studierende, die Lehrveranstaltungen des Wahlfachstudiums „Feministische Wissenschaft/Gender Studies“ im Mindestausmaß von 8 Semesterwochenstunden absolviert haben, erhalten ein Zertifikat Gender-Wissen.

Der Erwerb des Zertifikats erfordert die Absolvierung von Lehrveranstaltungen des Wahlfachstudiums „Feministische Wissenschaft/Gender Studies“ im Mindestausmaß von 8 Semesterwochenstunden bzw. ca. 16 ECTS (dies entspricht etwa 400 Arbeitsstunden), die in 2 Semestern abgeschlossen werden können. Genderlehrveranstaltungen, die im Rahmen des Studiums (u. a. als Pflichtfächer oder Wahlfächer) absolviert wurden, können für das Zertifikat angerechnet werden.

Die Universität Klagenfurt hat als eine von fünf Pilotuniversitäten an der Entwicklung des Audits hochschuleundfamilie mitgewirkt. Sie erhielt 2011 das Grundzertifikat und wurde 2015 rezertifiziert. Die Zielsetzung der Unterstützung von Vereinbarkeit wurde in das Leitbild der Universität und den Leitfaden zum Mitarbeiter/innengespräch aufgenommen. Darüber hinaus wurde das Angebot an Kinderbetreuungsinfrastruktur ausgebaut (flächendeckende Montage von Wickeltischen, Schaffung von Eltern-Kind-Parkplätzen und eines Still-Ruhe-Wickelraums, Erweiterung der Öffnungszeiten der betrieblichen Kinderbetreuung).

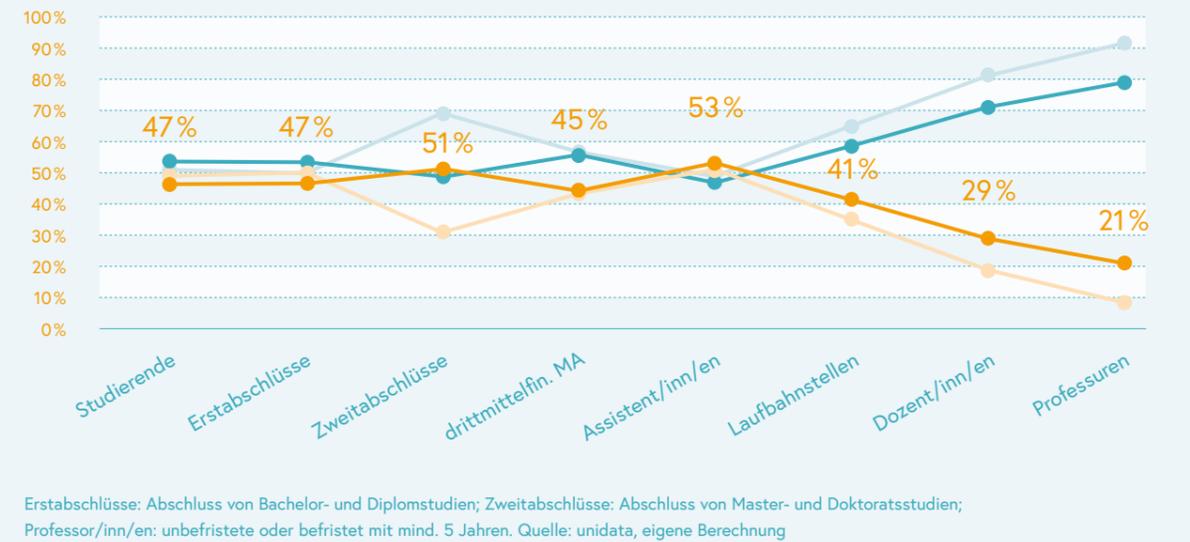
3.8 Wirtschaftsuniversität Wien

Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) zählt mit 88 Professuren nach §98 UG 2002 zu den kleineren Universitäten. Sie weist einen Schwerpunkt in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (zwei Drittel aller Studien) und den Rechtswissenschaften (ein Drittel aller Studien) auf.

Die WU ist durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bis zur Ebene der Assistent/inn/en charakterisiert. Erst bei den Laufbahnstellen geht die Schere auf: 41% der Laufbahnstellen, 37% der Stellen von Dozent/inn/en und 21% der Professuren sind mit Frauen besetzt. In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil bei Zweitabschlüssen deutlich gestiegen (von 30% im Jahr 2006 auf 51% im Jahr 2015) und es hat sich der Frauenanteil in Professuren verdoppelt (von 10% im Jahr 2006 auf 21% im Jahr 2015). Damit wurde die Ausweitung der Professuren für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt (2005 gab es an der WU 71 Professuren, 2016 waren es 98).

ABBILDUNG 24

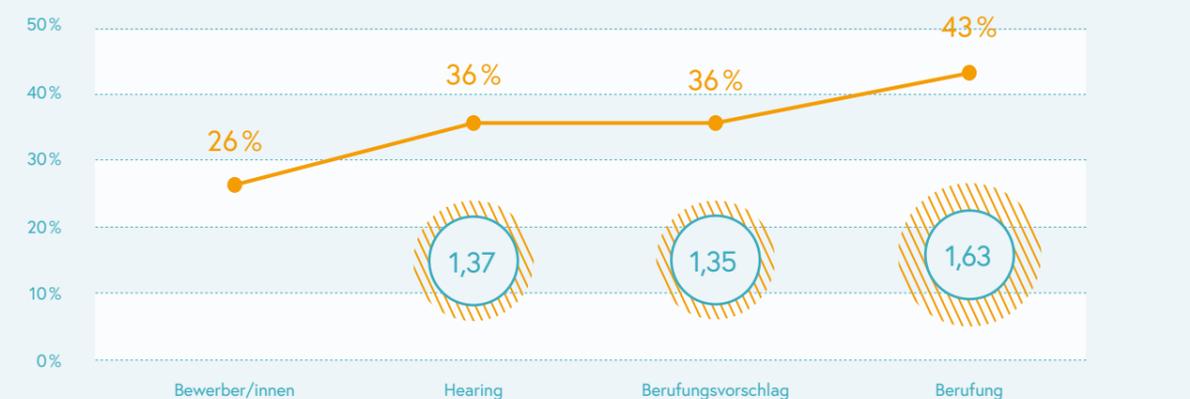
Leaky Pipeline Wirtschaftsuniversität Wien



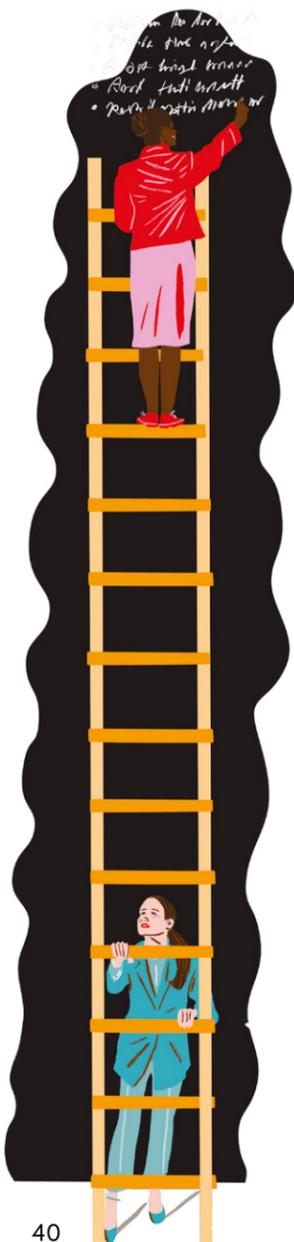
Der Glass Ceiling Index ist damit überdurchschnittlich gestiegen (von 0,49 im Jahr 2005 auf 0,62 im Jahr 2016). So wurden Frauen beispielsweise im Zuge von 7 Berufungsverfahren im Jahr 2016 bei Berufungsverfahren gegenüber ihrem Anteil unter Bewerber/innen (26%) überproportional zum Hearing eingeladen (36%), in Berufungsvorschläge aufgenommen (36%) und berufen (43%).

ABBILDUNG 25

Berufungsverfahren WU: Frauenanteile und Chancenindikator (2016)



Frauenanteile entlang der Prozessschritte des Berufungsverfahrens. Chancenindikator: Selektionschance für Bewerberinnen, in den jeweiligen Prozessschritt aufgenommen zu werden; Berechnung: Frauenanteil Prozessschritt / Frauenanteil Bewerber/innen. Im Jahr 2016 gab es an der WU 7 Berufungsverfahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung





„uLike“

Ziel von „uLike – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln“ ist die Entwicklung eines mehrdimensionalen Bewertungsrahmens, der Leistungen in Lehre, Forschung und Third Mission umfasst und kontextuelle, biografische Faktoren einbezieht. Teil der vom Rektorat gesteuerten Maßnahme ist ein WU-weiter Reflexionsprozess dazu, wie die Auseinandersetzung mit Normvorstellungen in Bezug auf Karriereverläufe und eine auf den Forschungsoutput fokussierte Leistungsbetrachtung zu einer umfassenden Anerkennung von Leistungen in unterschiedlichen Bereichen weiterentwickelt werden kann. So sollen die Erfolgchancen jener Wissenschaftler/innen verbessert werden, die über keine geradlinige „Normbiografie“ verfügen, sondern ein breiteres Leistungsportfolio haben und Top-Leistungen abseits der an Forschungsoutput orientierten Aktivitäten (Publikationsleistung) erbringen. Dafür wurde in uLike ein antikategorial ausgerichtetes Zugang gewählt. Das heißt, es werden Aspekte wie Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitarbeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Laufbahn einbezogen, aber nicht zwingend mit einer sozialen Kategorisierung wie Behinderung, Alter oder Geschlecht bei der Auseinandersetzung mit einem relationalen Leistungsbegriff als notwendig berücksichtigt, aber nicht ex ante als relevant und bedeutsam festgeschrieben. Es stehen demnach nicht einzelne Sozialkategorien/Diversitätsdimensionen im Vordergrund, sondern Lebensumstände und Bedürfnisse. Durch den antikategorialen Zugang soll es gelingen, Ungleichheits- und Machtverhältnisse sichtbar zu machen und Identitätszuschreibungen nicht zu festigen, sondern in der Maßnahmenausarbeitung wechselnde, kontextabhängige Zuordnungen und Zugehörigkeiten anzuerkennen. Der Senat, die Senatskommission „Personalentwicklung“ sowie unterschiedliche Personengruppen werden u. a. mittels elektronischem Konsultationsprozess und Fokusgruppensitzungen in die Entwicklung von uLike einbezogen.

3.9 Veterinärmedizinische Universität Wien

Die Situation an der Veterinärmedizinischen Universität zeichnet sich aus durch eine hohe Präsenz von Frauen unter Studierenden, Absolvent/inn/en (rund 80%), wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Laufbahnstellen (zwei Drittel). Der Frauenanteil sinkt erst bei Dozent/inn/en und Professuren auf 37% bzw. 25% ab. In den letzten zehn Jah-

Trotz des steigenden Frauenanteils in Professuren sind Frauen in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Das Rektorat und der Universitätsrat werden zwar von einer Frau geführt, haben aber nur 40% weibliche Mitglieder. Der von einem Mann geleitete Senat weist nur 35% weibliche Mitglieder auf. Rund zwei Drittel aller Berufungskommissionen erfüllen seit 2013 die geforderte Frauenquote.

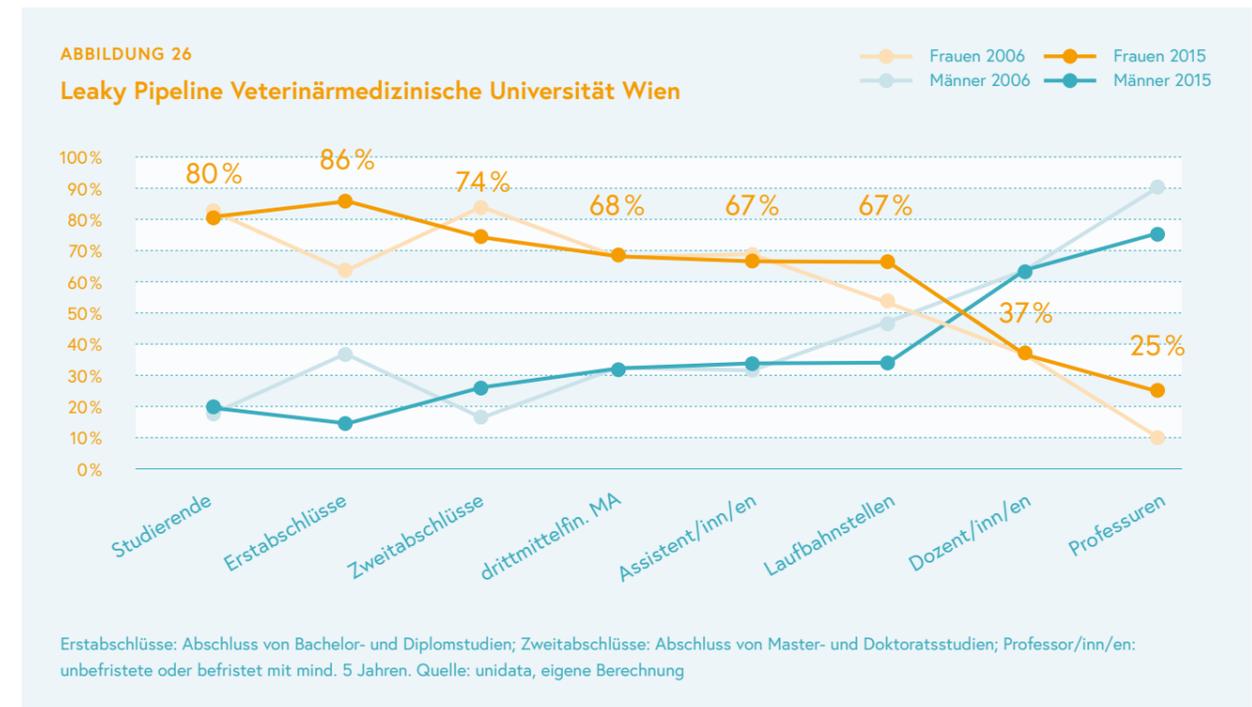
Im Vergleich zu anderen Universitäten weist die WU 2015 einen überdurchschnittlichen Gender Pay Gap auf. Frauen in Professuren nach § 98 UG 2002 verdienen um 16% weniger als Männer.

An der WU ist seit 2002 das Institut für Gender und Diversität in Organisationen mit einer voll gewidmeten Professur eingerichtet. Es gibt kein spezifisches Studium im Bereich der Geschlechterforschung oder Pflichtlehrveranstaltungen. In fünf Studien sind freiwillig zu absolvierende Lehrveranstaltungen im Lehrplan vorgesehen (wie z. B. die spezielle BWL Diversitätsmanagement oder das Research Seminar Gender und Diversity Management im Doktoratsstudium).

Im Bereich der Gleichstellungspolitik zeichnet sich ein Wandel von stärker auf Frauenförderung ausgerichteten Maßnahmen (z. B. Habilitationsstellen für Frauen mit reduzierter Lehrverpflichtung und ohne Verwaltungstätigkeiten) zu diversitätsorientierten Maßnahmen ab. Dazu zählt auch das Projekt uLike (BMFWF 2017: 26), für das die WU mit dem Diversitas-Preis 2016 ausgezeichnet wurde.

Darüber hinaus setzt die WU einen Schwerpunkt auf Vereinbarkeitsmaßnahmen. Die WU erhielt 2013 das Audit hochschuleundfamilie und wurde 2016 rezertifiziert. Das Audit wird von der WU dazu genutzt, Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu bündeln (z. B. Unterstützungsangebote beim Wiedereinstieg, Informationsangebote) und blinde Flecken in der Organisation aufzuspüren.

ren konnte der Frauenanteil in Professuren deutlich erhöht werden (von 10% im Jahr 2006 auf 25% im Jahr 2015).



Der deutliche Anstieg des Frauenanteils in Professuren schlägt sich auch in einem verbesserten Aufstiegschancen-Index nieder. Der Glass Ceiling Index ist von 0,21 (2005) auf 0,42 (2016) gestiegen.

An der Veterinärmedizinischen Universität verdienen Frauen in Professuren (§ 98) um 11% weniger als Männer, d. h. der Gender Pay Gap ist deutlicher ausgeprägt als an anderen Universitäten.

Trotz des überdurchschnittlichen Frauenanteils unter Studierenden und in Professuren sind Frauen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen gerade entsprechend der geforderten Quote vertreten. Die Veterinärmedizinische Universität wird seit 2010 von Frauen geleitet. Die jetzige Rektorin wird von zwei Vizerektoren unterstützt, d. h. der Frauenanteil im Rektorat liegt bei 33%. Im Universitätsrat, der ebenfalls von einer Frau geleitet wird, sind Frauen mit 40% vertreten und im Senat mit 50%. Alle Berufungskommissionen erfüllen die geforderte Frauenquote.

Die strategischen Zielsetzungen der Veterinärmedizinischen Universität im Bereich Gleichstellung konzentrieren sich auf die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsarbeit. In der aktuellen Leistungsvereinbarung (2016–2018) wird die Positionierung der Veterinärmedizinischen Universität als Responsible University angestrebt. In diesem Zusammenhang wird im Rahmen der Personalentwicklung besonderes Augenmerk auf Gleichstellung der Geschlechter, Integration und Gleichstellung von Universitätsangehörigen mit Behinderung gelegt.

Die Unterrepräsentanz von Männern an der Veterinärmedizinischen Universität wird in der Leistungsvereinbarung nicht als gleichstellungspolitisches Problem definiert. Im Rahmen von Roadshows, die Schüler/innen an Bundeslehranstalten mit landwirtschaftlichem Schwerpunkt über die Angebote der Veterinärmedizinischen Universitäten informieren, sollen jedoch verstärkt männliche Studienbewerber angesprochen werden.

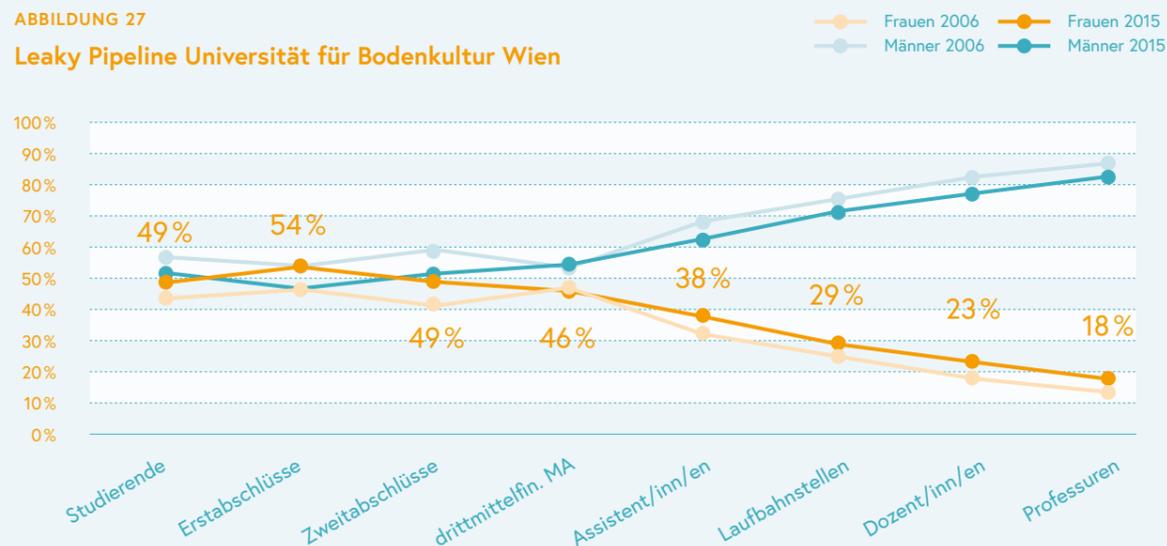
2011 wurde der Veterinärmedizinischen Universität das Audit hochschuleundfamilie verliehen. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit werden Kinderbetreuungsplätze angeboten (betriebsnaher Kindergarten am Campus, Kinderbetreuung während der Ferien), flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsmodelle und virtuelle Lehrangebote entwickelt und ein Karenzmanagement aufgebaut.

An der Veterinärmedizinischen Universität sind Gender Studies nicht durch ein eigenes Studium, eine Professur oder einen Forschungsschwerpunkt verankert. Nur in einem Studium ist eine Lehrveranstaltung mit Genderfokus verpflichtend verankert. Die Etablierung von Gender Studies zählt auch nicht zu den strategischen Zielsetzungen der Veterinärmedizinischen Universität.

3.10 Universität für Bodenkultur Wien

Die Universität für Bodenkultur zeichnet sich durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent/inn/en sowie drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen aus. Danach sinkt der Frauenanteil kontinuierlich ab, d. h. unter Assistent/inn/en sind nur noch 38% Frauen, 29% der Laufbahnstellen haben Frauen inne und in Professuren liegt der Frauenanteil bei 18%. Dieses Bild stellt sich im Zeitverlauf relativ unverändert dar.

ABBILDUNG 27
Leaky Pipeline Universität für Bodenkultur Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung

Die Aufstiegschancen von Frauen in Professuren gemessen am Frauenanteil unter wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen haben sich an der Universität für Bodenkultur in den letzten Jahren verbessert. Der Glass Ceiling Index ist von 0,59 (2005) auf 0,73 (2016) gestiegen.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden insgesamt 14 Professuren neu besetzt, wobei fünf Frauen berufen wurden. Der Frauenanteil in Neuberufungen liegt mit 35% über dem Frauenanteil in Professuren. Dies trägt zum leichten Anstieg des Frauenanteils in Professuren bei. Nahezu unverändert stellt sich auch der Gender Pay Gap in Professuren dar. Frauen verdienen im Schnitt um 6% weniger als Männer.

Im Rektorat und im Universitätsrat sind Frauen mit 50% bzw. 43% entsprechend der geforderten Frauenquote vertreten. Im Senat stellen Frauen mit 56% sogar die Mehrheit der Mitglieder. Dennoch erfüllen nur knapp mehr als die Hälfte der Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote.

Die strategischen Zielsetzungen der Universität für Bodenkultur fokussieren auf die Karriereentwicklung von Frauen (z. B. durch Mentoring, Coaching oder Inge Dirmhirn Laufbahnstellen), und auf die Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden durch die Beteiligung an FiT-Frauen in die Technik oder den Wiener Töchertag. Darüber hinaus werden Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Betreuungsarbeit angeboten.

Die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre soll durch den Inge Dirmhirn Förderpreis und durch eine Überarbeitung der Curricula vorangetrieben werden.

Seit 2008 wird der Inge Dirmhirn-Förderpreis für gender- und/oder diversityspezifische Bachelor-, Master-/Diplomarbeiten und Dissertationen an der Universität für Bodenkultur in Höhe von insgesamt 3.000€ ausgeschrieben (500€ für eine Bachelorarbeit, 1.000€ für eine Master-/Diplomarbeit und 1.500€ für eine Dissertation). Seit 2011 wird jährlich ein Inge Dirmhirn-Stipendium in Höhe von 2.400€ zur Förderung einer Masterarbeit zu gender- und/oder diversityspezifischen Themen mit BOKU-relevantem Inhalt ausgeschrieben. Die Preise und Stipendien werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ausgeschrieben.

Derzeit ist weder ein Studium Gender Studies noch eine einschlägige Professur an der Universität für Bodenkultur eingerichtet. Es gibt jedoch im Bereich der Landschaftsplanung in Forschung und Lehre einen Genderschwerpunkt.



Inge Dirmhirn-Laufbahnstellen-Programm

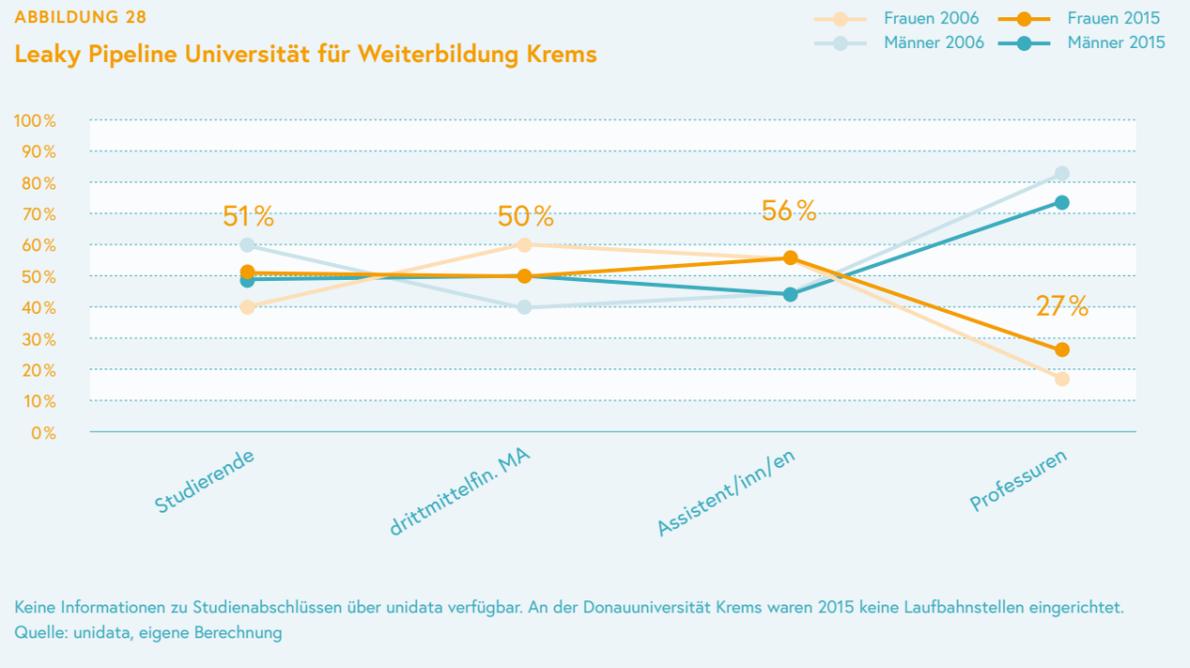
Inge Dirmhirn (1925–2008) war die erste Frau, die im Jahre 1981 den Ruf als Professorin an die Universität für Bodenkultur erhielt. Sie war Institutsleiterin und Pionierin auf dem Gebiet der Strahlungsmessung. Durch das Inge Dirmhirn Laufbahnstellen-Programm soll der Frauenanteil in Professuren in jenen Bereichen erhöht werden, wo es derzeit wenige qualifizierte Frauen für eine Professur gibt. Durch das Programm soll gezielt die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden. Die Ausschreibung von Inge Dirmhirn-Laufbahnstellen wird im Rahmen der Personalstrukturplanung und der Zielvereinbarungen mit den Departments vereinbart.

3.11 Universität für Weiterbildung Krets

Die Donau-Universität Krets (DUK) bietet als Universität für Weiterbildung Mastersstudiengänge an, die speziell auf die Bedürfnisse von Berufstätigen zugeschnitten sind. Mit 20 Professuren und rund 1.500 Studierenden zählt die Donauuniversität Krets zu den kleineren Universitäten Österreichs.

Unter Studierenden und drittmittelfinanzierten Wissenschaftler/innen sind Frauen und Männer gleichermaßen vertreten, unter Assistent/inn/en sind Frauen mit 56% etwas überrepräsentiert. Unter Professor/inn/en sind Frauen jedoch nur mit rund einem Viertel vertreten. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil unter Studierenden und drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen gesunken. Demgegenüber ist der Frauenanteil in Professuren von 18% (2006) auf 27% (2015) gestiegen. D. h. die Schere geht etwas zu.

ABBILDUNG 28
Leaky Pipeline Universität für Weiterbildung Krets



Aufgrund des sinkenden Frauenanteils unter drittmittelfinanzierten Wissenschaftler/innen und des steigenden Frauenanteils in Professuren hat sich der Glass Ceiling Index positiv entwickelt. Konkret ist der Wert von 0,36 (2006) auf 0,57 (2016) gestiegen.

In den letzten drei Jahren (2014–2016) wurden 14 Professuren an der Donauuniversität Krets neu besetzt, sechs davon mit Frauen (Frauenanteil: 42%). Der Frauenanteil unter Neuberufungen liegt damit über dem Bestand, d. h. das Potenzial für die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren wird genutzt. Auch an der Donauuniversität Krets verdienen Frauen in Professuren (§ 98) im Schnitt um 11% weniger als Männer.

Auch wenn Frauen in Professuren unterrepräsentiert sind, sind sie in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit mindestens 40% vertreten: Zwei von drei Mitgliedern des Rektorats sind Frauen, der Frauenanteil im Universitätsrat liegt bei 40% und im Senat sind 61% der Mitglieder weiblich. Es erfüllen auch alle Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote.

Die strategischen Zielsetzungen der Universität weisen im Zeitverlauf keinen eindeutigen Schwerpunkt auf. Aktuell steht die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils im Zentrum sowie der Erwerb des Grundzertifikats des Audits hochschuleundfamilie. Konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung sind das Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen („Mentoring III“), das seit 2010 gemeinsam mit der Universität Linz und der Universität Salzburg durchgeführt wird.

An der Donauuniversität Krets ist Geschlechterforschung derzeit nicht als eigenes Studium oder durch eine Professur institutionalisiert. Die aktuelle Leistungsvereinbarung sieht vor, dass ein Konzept zur Integration von Gender und Diversity Studies in den Lehrgängen der Donauuniversität Krets entwickelt wird.

3.12 Medizinische Universität Wien

An der Medizinischen Universität Wien besteht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Studierenden und Absolvent/inn/en. Frauen sind unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen mit 56% etwas überrepräsentiert, bei Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung wieder mit 50% vertreten. Der Frauenanteil beginnt mit dem Einstieg in eine akademische Karriere, konkret den Laufbahnstellen, abzusinken: 32% der Laufbahnstellen und 28% der Dozent/inn/enstellen sowie 21% der Professuren entfallen auf Frauen.

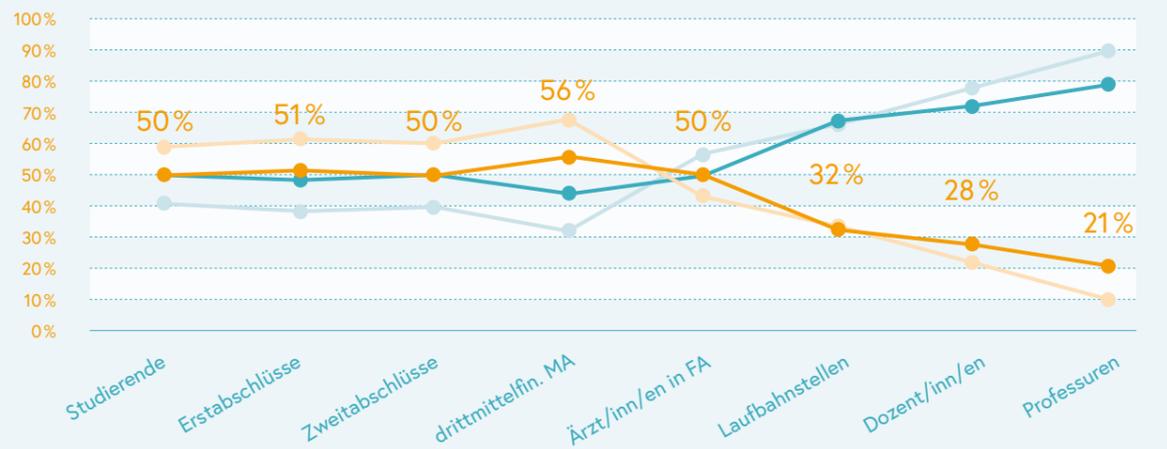


System der Karenzpatin / des Karenzpaten

An der Donauuniversität Krets wurde 2015 ein innovatives Karenzmanagementsystem etabliert, das Informationen, Tools und persönliche Unterstützung im Falle von Eltern-, Bildungs- und Pflegekarenz für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen umfasst. In diesem Zusammenhang wurde das System der Karenzpatin / des Karenzpaten eingeführt. Durch die Karenzpatin / den Karenzpaten sollen Personen in Karenz über Entwicklungen und Entscheidungen in ihrem Arbeitsumfeld auf dem Laufenden gehalten werden. Personen in Karenz ersuchen eine Vertrauensperson in ihrem Arbeitsbereich, die Rolle der Karenzpatin / des Karenzpaten zu übernehmen. Wenn diese einverstanden ist, wird sie offiziell von der / dem jeweiligen Vorgesetzten mit der Funktion betraut. Die Person in Karenz und die Karenzpatin / der Karenzpaten vereinbaren wie und wie häufig Kontakt während der Auszeit gehalten wird. Die Patin / der Pate kontaktiert die karenzierte Person in regelmäßigen Abständen und gibt relevante Informationen weiter und fungiert als Sprachrohr der karenzierten Person innerhalb der Donauuniversität Krets. Im ersten Jahr nahmen vier Personen das Angebot der Karenzpatin / des Karenzpaten in Anspruch.

ABBILDUNG 29

Leaky Pipeline Medizinische Universität Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Ärzt/inn/en in FA: Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung

In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil unter Studierenden und Absolvent/inn/en deutlich gesunken. Es ist jedoch nicht gelungen, auf der anderen Seite der Schere vergleichbare Fortschritte in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erzielen. Der Frauenanteil in Professuren hat sich verdoppelt (von 10% im Jahr 2006 auf 21% im Jahr 2015). Dieser Anstieg des Frauenanteils in Professuren und der Rückgang des Frauenanteils bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen haben zu einer Verbesserung des Glass Ceiling Index beigetragen. Dieser lag 2005 noch bei 0,28 und stieg bis 2016 auf 0,61 an.

An der Medizinischen Universität Wien zeigt sich – wie auch an der Medizinischen Universität Innsbruck – das Phänomen eines umgekehrten Gender Pay Gap, d. h. dass Frauen in Professuren (§ 98) mehr verdienen als Männer. Bei Professuren nach dem Kollektivvertrag besteht kein Gender Pay Gap mehr, allerdings bei den Professuren nach Beamtendienstrecht verdienen Frauen deutlich mehr als Männer. Diese Entwicklung ist vermutlich auf gezielte Maßnahmen zurück zu führen, da in den letzten beiden Leistungsvereinbarungen die Zielsetzung formuliert war, den Gender Pay Gap bei Professuren zu reduzieren.

Frauen sind in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit zumindest 40% vertreten. Im Rektorat und im Universitätsrat liegt der Frauenanteil bei 40%, im Senat bei 52%. Seit 2011 erfüllen auch alle Berufungskommissionen die vorgeschriebene Quote an weiblichen Mitgliedern.

In den Leistungsvereinbarungen 2007–2009, 2010–2012 und 2013–2015 sind neben der Zielsetzung der Reduktion des Gender Pay Gap in Professuren auch Vereinbarkeit und Karriereförderung von Frauen stark präsen- te Themen. So erhielt beispielsweise die Medizinische Universität Wien 2011 das Audit hochschuleundfamilie und etablierte eine Reihe von Vereinbarkeitsmaßnahmen, wie z. B. das Informations- und Beratungsangebot K³ – „Karriere Kinder Klinik“, die Einrichtung eines Betriebskindergartens mit 55 Plätzen oder flexible Kinderbetreuungsangebote (Babysitterbörse, Nachtbetreuung).

An der Medizinischen Universität Wien hat die Auseinandersetzung mit Gendermedizin mittlerweile eine lange Tradition. Seit dem Wintersemester 2004/2005 wird jedes Semester eine Ringvorlesung zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Gender Medicine und/oder Diversity abgehalten. Bereits 2010 wurde eine Professur (§ 98) für Gender Medicine eingerichtet. Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Medicine sind als Teil des Pflichtcurriculums verankert. Derzeit werden die Universitätslehrgänge „Gender Medicine“ und „Transkulturelle Medizin und Diversity Care“ angeboten. Um Geschlechterforschung in der Medizin sichtbar zu machen wird jährlich der Veronika Fialka-Moser-Diversitätspreis in den Kategorien Forschung und Lehre verliehen (je 2.000€).



Lehrgang Gender Medicine

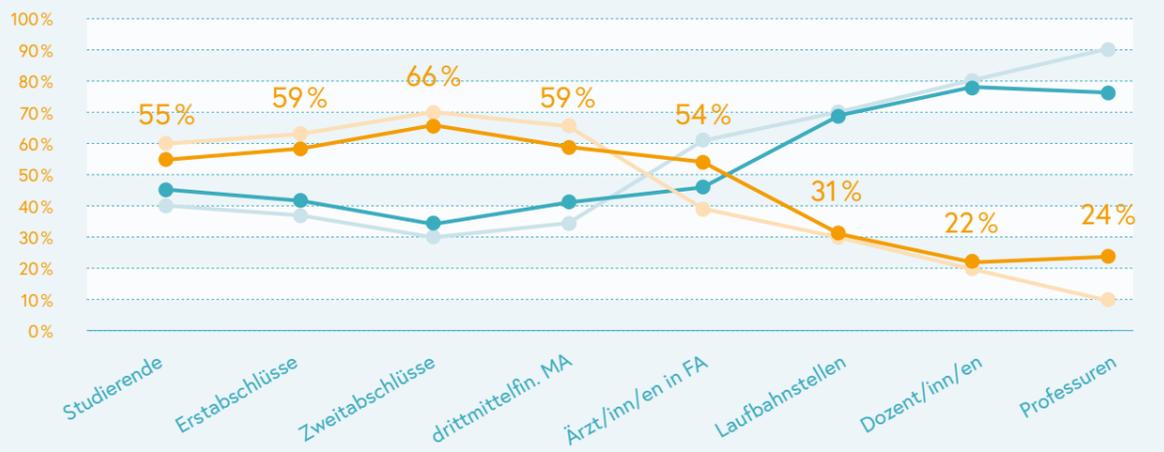
Die Medizinische Universität Wien bietet seit 2010 einen interdisziplinären postgraduellen Lehrgang „Gender Medicine“⁸ an und bedient somit die Anforderung an das Gesundheitswesen, den Fokus verstärkt auf geschlechtsspezifische Aspekte der Gesundheit von Frauen und Männern zu richten. Inklusive Masterthesis sind in diesem zweijährigen Lehrgang 90 ECTS zu erwerben. Er wird berufs begleitend angeboten und gliedert sich in zwölf Module. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Vorstudium von mindestens 180 ECTS in den folgenden Studienrichtungen: Humanmedizin, Zahnmedizin, Pharmazie, Biologie, Ernährungswissenschaften, Pflegewissenschaften, Psychologie, Soziologie oder ein gleichwertiges ausländisches Universitätsstudium. Die Schwerpunkte des Lehrgangs liegen auf der Vermittlung von psychosozialen Grundlagenwissen, von praktischen gendersensiblen Kompetenzen und Haltungen, von Fähigkeiten Erkenntnisse aus medizinischen Fachbereichen geschlechtsspezifisch zu evaluieren, sowie auf der Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen und deren Reflexion und Anwendung bei Patient/inn/enproblemen. Neben Fachwissen werden auch soziale und persönlichkeitsbildende Kompetenzen erworben.

3.13 Medizinische Universität Graz

An der Medizinischen Universität Graz sind Frauen im Studium und unter Absolvent/inn/en deutlich überrepräsentiert, während an den anderen beiden Medizinischen Universitäten ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorherrscht. Frauen stellen auch noch die Mehrheit bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen und bei angehenden Fachärzt/inn/en und Fachärztinnen. Allerdings zeigt sich ein deutlicher Einbruch des Frauenanteils ab den Laufbahnstellen, den Einstiegspositionen in eine akademische Karriere. 31% der Laufbahnstellen und 22% der Stellen von Dozent/inn/en entfallen auf Frauen sowie 24% der Professuren.

8 <https://www.meduniwien.ac.at/hp/ulg-gendermedicine/>

ABBILDUNG 30
Leaky Pipeline Medizinische Universität Graz



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Ärzt/inn/en in FA: Ärzt/inn/en in Facharztausbildung; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung



Foko4Gender⁹

Die Technische Universität Graz und die Medizinische Universität Graz haben gemeinsam die Plattform für Sex-, Gender- und Diversitätsbewusste Forschung – Foko4 Gender – eingerichtet. Wissenschaftler/innen, die sich um ein sex-, gender- und diversitätssensibles Forschungsvorhaben bemühen, sollen bei der konkreten Berücksichtigung potenzieller Sex-, Gender- und / oder Diversitätsaspekte im Forschungsdesign unterstützt werden. Dazu wird ein Onlineformular bereitgestellt, das bei der Identifikation relevanter Aspekte hilft und es werden Praxisbeispiele vorgestellt.

Ausgehend von einem niedrigen Niveau hat sich der Frauenanteil in Professuren innerhalb von zehn Jahren mehr als verdoppelt (von 10% im Jahr 2006 auf 24% im Jahr 2015). Dennoch bleibt die gläserne Decke stärker ausgeprägt als an der Medizinischen Universität Wien. 2005 lag der Glass Ceiling Index bei 0,27 und stieg auf 0,55 im Jahr 2016.

Im Gegensatz zu den anderen beiden Medizinischen Universitäten zeigt sich an der Medizinischen Universität Graz noch ein ausgeprägter Gender Pay Gap bei Professuren (§ 98) von 9%.

Auch wenn Frauen in Professuren nach wie vor unterrepräsentiert sind, sind sie in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit mindestens 40% vertreten: Im Rektorat liegt der Frauenanteil bei 50%, im Universitätsrat bei 43% und im Senat ebenfalls bei 50%. Seit 2013 erfüllen alle Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote.

In den letzten vier Leistungsvereinbarungen war die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren enthalten. Unterstützende Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen werden im Rahmen einer Kooperation der vier Grazer Universitäten unter dem Namen Potenziale – Frauen an der Universität, angeboten. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf. Die Medizinische Universität Graz erhielt 2012 das Audit hochschuleundfamilie und hat eine Reihe von Vereinbarkeits-

⁹ <https://www.tugraz.at/projekte/foko4gender/home/>

¹⁰ <https://www.medunigraz.at/genderunit/gleichstellung-frauenfoerderung-diversity-management/gender-daten/>

maßnahmen geschaffen, wie z.B. eine Servicestelle für Vereinbarkeit, den kinderCAMPUS mit 75 Betreuungsplätzen, Work-Life-Balance-Seminare oder flexible Arbeitszeitmodelle.

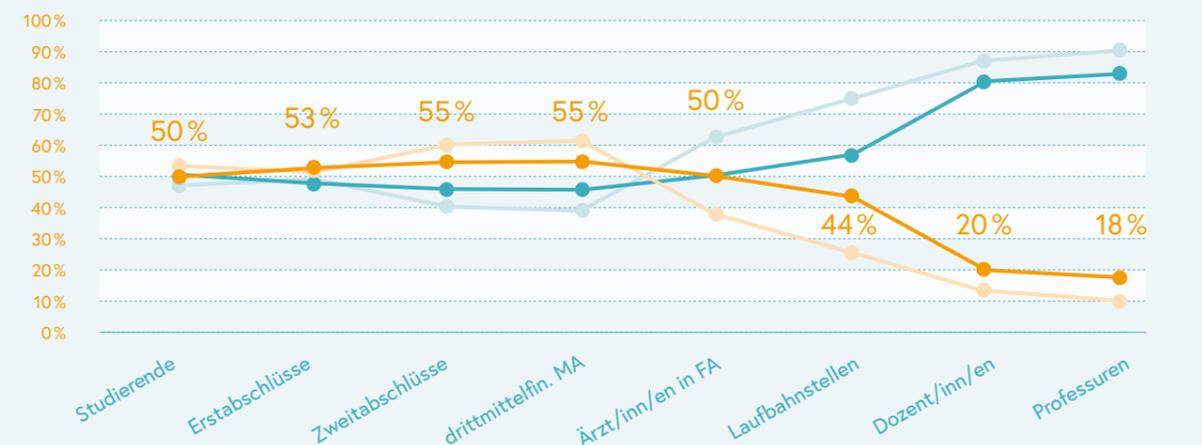
Die Medizinische Universität Graz veröffentlichte mit der Broschüre „blickpunkt:gender“¹⁰ bereits mehrmals (2008, 2011, 2013, 2015) Informationen zur Partizipation von Frauen in unterschiedlichen Karrierestufen und Leitungsfunktionen sowie zum Beschäftigungsausmaß und Gender Pay Gap.

Auffallend ist die fehlende Verankerung von Gender Medizin oder Geschlechterforschung an der Medizinischen Universität Graz. Es gibt weder eine gewidmete Professur, noch eine Verankerung im Lehrplan oder einen Forschungsschwerpunkt. Jährlich werden 3.000€ für Abschlussarbeiten mit Genderbezug verliehen. 2017 wurden zwei Männer und eine Frau ausgezeichnet.

3.14 Medizinische Universität Innsbruck

Die Medizinische Universität Innsbruck ist gemessen an Professuren und Studierendenzahlen die kleinste der drei Medizinischen Universitäten. Unter Studierenden besteht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und unter Abschlüssen sind Frauen etwas erfolgreicher als Männer. Auch unter drittmittelfinanzierten Wissenschaftler/innen sind Frauen mit 55% leicht überrepräsentiert. Bei Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen und 44% der Laufbahnstellen haben Frauen inne. Unter Dozent/inn/en und Professor/inn/en liegt der Frauenanteil bei 20% bzw. 18%. Damit sind Frauen an der Medizinischen Universität Innsbruck in Laufbahnstellen im Vergleich zu anderen medizinischen Universitäten überdurchschnittlich vertreten, in Professuren dagegen seltener anzutreffen.

ABBILDUNG 31
Leaky Pipeline Medizinische Universität Innsbruck



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Ärzt/inn/en in FA: Ärzt/inn/en in Facharztausbildung; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung



Aktion Wiedereinstieg

Durch die Aktion Wiedereinstieg sollen Mitarbeiter/innen der Medizinischen Universität Innsbruck organisatorisch und finanziell beim Wiedereinstieg nach ihrer Karenz unterstützt werden. Die organisatorische Unterstützung bezieht sich auf die Suche und Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes in einer qualitativ hochwertigen Kinderkrippe bzw. bei einer Tagesmutter in Wohn- bzw. Arbeitsortnähe. Die Medizinische Universität Innsbruck übernimmt die Kosten für den Kinderbetreuungsplatz vom Zeitpunkt des Wiedereinstiegs bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes. Für Eltern besteht ein Selbstbehalt von 50€ pro Kind und Monat. Darüber hinaus wurde eine Betriebsvereinbarung „geringfügige Beschäftigung während der Karenz nach dem MSchG“ abgeschlossen, die eine Anstellung von 4 Stunden pro Woche während der Karenz beispielsweise zur Fertigstellung wissenschaftlicher Arbeiten ermöglicht. Die geringfügige Beschäftigung wird zusätzlich zur Einstellung der Ersatzkraft genehmigt. Auf diese Weise soll die Integration der Mitarbeiter/innen im Arbeitsprozess erhalten werden.

Im Vergleich zu anderen Medizinischen Universitäten ist die gläserne Decke an der Medizinischen Universität Innsbruck dicker ausgeprägt, auch wenn sich die Aufstiegschancen von Frauen seit 2005 verbessert haben. 2005 lag der Glass Ceiling Index bei 0,39 und 2016 bei 0,52.

Wie an der Medizinischen Universität Wien zeigt sich auch an der Medizinischen Universität Innsbruck das Phänomen, dass Frauen in Professuren (§ 98) mehr verdienen als Männer. Bei Universitätsdozent/inn/en und Assistenzprofessor/inn/en sowie bei assoziierten Professor/inn/en ist dagegen ein ausgeprägter Gender Pay Gap zu beobachten (Frauen verdienen 2016 zwischen 28% und 15% weniger als Männer).

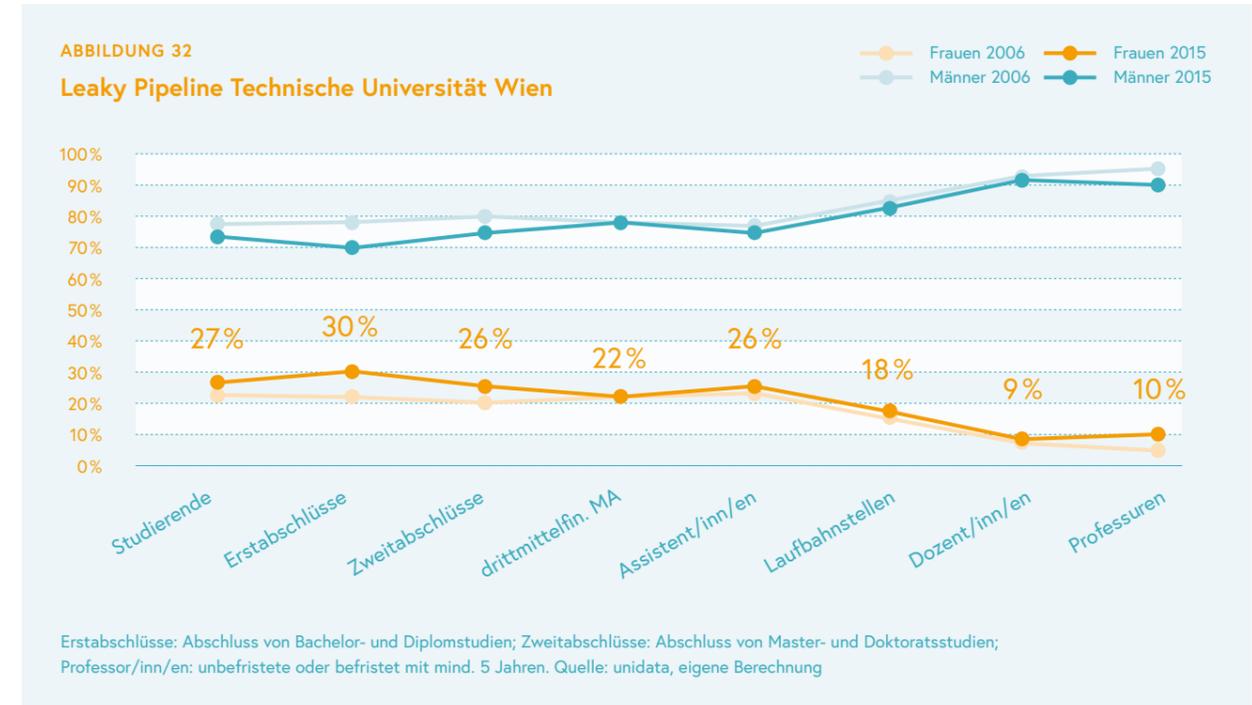
Auch wenn Frauen in Professuren deutlich unterrepräsentiert sind, so sind sie in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit mehr als 40% vertreten: Von 2013 bis 2017 wurde die Medizinische Universität Innsbruck von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil im Rektorat lag 2017 bei 40%, im Universitätsrat bei 57% und im Senat bei 50%. An der Medizinischen Universität Innsbruck erfüllen seit 2013 alle Berufungskommissionen die geforderte Quote an weiblichen Mitgliedern.

In den Leistungsvereinbarungen der letzten 12 Jahre wurde stets das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und seit der Leistungsvereinbarungsperiode 2013–2015 auch das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Laufbahnstellen formuliert. Zentrale Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung sind das 2006 geschaffene Helene Wastl-Mentoringprogramm und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Kinderbetreuung.

Die Institutionalisierung der Gendermedizin wird seit 2007 in den Leistungsvereinbarungen thematisiert. Gender based Medicine wurde zunächst als Wahlfach (Ringvorlesung) eingerichtet und mittlerweile in die Pflichtlehre integriert. 2010 wurde die gemeinsame Einrichtung für Gendermedizin (Frauen-Gesundheitszentrum) geschaffen, an der fünf Universitätskliniken beteiligt sind (beide Universitätskliniken für Frauenheilkunde sowie die Universitätskliniken für Innere Medizin, Neurologie und Urologie). Der Aufgabenbereich des Frauen-Gesundheitszentrums umfasst Forschung und Lehre der Gendermedizin sowie die Krankenversorgung von Frauen nach deren spezifischen Bedürfnissen.

3.15 Technische Universität Wien

Die Technische Universität Wien ist durch eine geringe Präsenz von Frauen charakterisiert, aber auch durch eine leichte Verbesserung in den letzten Jahren. Der Frauenanteil unter Studierenden liegt bei 27%, bei Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil mit 30% sogar etwas höher. Unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen sind Frauen mit 22% seltener anzutreffen als unter Assistent/inn/en (26%). Bei den Laufbahnstellen sinkt der Frauenanteil auf 18% und in Professuren auf 10%.



Die leichte Erhöhung des Frauenanteils in Professuren schlägt sich auch in einer Verbesserung des Glass Ceiling Index nieder. Dieser lag 2005 bei 0,39 und ist auf 0,52 (2016) gestiegen.

2016 wurden 17 Professuren neu besetzt, d. h. deutlich mehr als in den Vorjahren (2015 wurden 8 Professuren besetzt und 2014 waren es 7, wobei jedes Jahr eine Frau berufen wurde). 2016 wurden drei Frauen berufen, d. h. das Potenzial wurde für einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren genutzt. An der Technischen Universität Wien verdienen Frauen in Professuren im Schnitt um 10% weniger als Männer.



Forschungsfreisemester

Mit der Einführung der Quotenregelung für universitäre Entscheidungsgremien ist für Professor/inn/en die Belastung durch Gremienarbeit gestiegen – insbesondere in Bereichen, wo nur wenige Frauen eine Professur innehaben. Die TU Wien gewährt Professor/inn/en und Wissenschaftler/innen im Mittelbau als Ausgleich für die überproportionale Belastung aufgrund der gesetzlichen Quote für Gremien ein Forschungsfreisemester. Anspruch auf ein Freisemester besteht, wenn nach einem Punktemodell ausreichend Punkte erreicht sind. Eine Beschreibung des Punktemodells enthält der Leitfaden Freistellungen (TU Wien 2016).

Born This Way

Ein aktuelles Weiterbildungsangebot zum Themenfeld Diversity ist „Born This Way? – Spielerische Gender- und Diversitykompetenz“. Dieses zweitägige Seminar wird von Philipp Leeb, einem externen Trainer für Mitarbeiter/innen und Studierende an der TU Wien, insbesondere für Führungskräfte angeboten. Durch lustvolle Gruppenarbeiten sollen die Teilnehmenden die Erfahrung machen, wie einfach Gender- und Diversitykompetenz erwerbbar ist. Mittels eines Methoden-Mixes aus Vorträgen, Einzel- und Kleingruppenarbeiten, Diskussionen, Theaterarbeit/Rollenspiele, Selbsterfahrung und -reflexion können Genderperformances kritisch hinterfragt, Dimensionen von Vielfalt analysiert und eigene Stereotype reflektiert werden.

TU-Frauenpreis

Seit 2015 – dem 200-Jahr-Jubiläum der Universität – vergibt die Technische Universität Wien jährlich den TU-Frauenpreis an erfolgreiche Absolventinnen, die in ihrem Berufsleben Projekte und Aufgaben durchgeführt haben, die von besonderer gesellschaftlicher, wirtschaftlicher oder wissenschaftlicher Relevanz sind. Damit werden Absolventinnen geehrt, deren Berufsbiografie als Vorbild für Schülerinnen und Studentinnen dient und sie für ihre eigene Berufsplannung inspiriert. Den ersten TU-Frauenpreis erhielt Judith Engel, die Projektleiterin des Wiener Hauptbahnhofs. 2016 wurde Clara Schuecker, Leiterin des Lehrstuhls für Konstruieren in Kunst- und Verbundstoffen an der Montanuniversität Leoben, ausgezeichnet. Der dritte TU-Frauenpreis ging an Barbara Oberhauser, Leiterin des HSSE (Health, Safety, Security and Environment) Skill Pool Managements der OMV Aktiengesellschaft.

3.16 Technische Universität Graz

Die Technische Universität Graz zeichnet sich durch eine niedrige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen aus. Allerdings hat sich in den letzten zehn Jahren der Frauenanteil auf allen Ebenen – mit Ausnahme der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen – leicht erhöht. Derzeit stellen Frauen 23% der Studierenden. Dieser Anteil bleibt bis zu den Laufbahnstellen annähernd konstant und geht erst bei Dozent/inn/en und Professuren auf 4% bzw. 8% zurück.

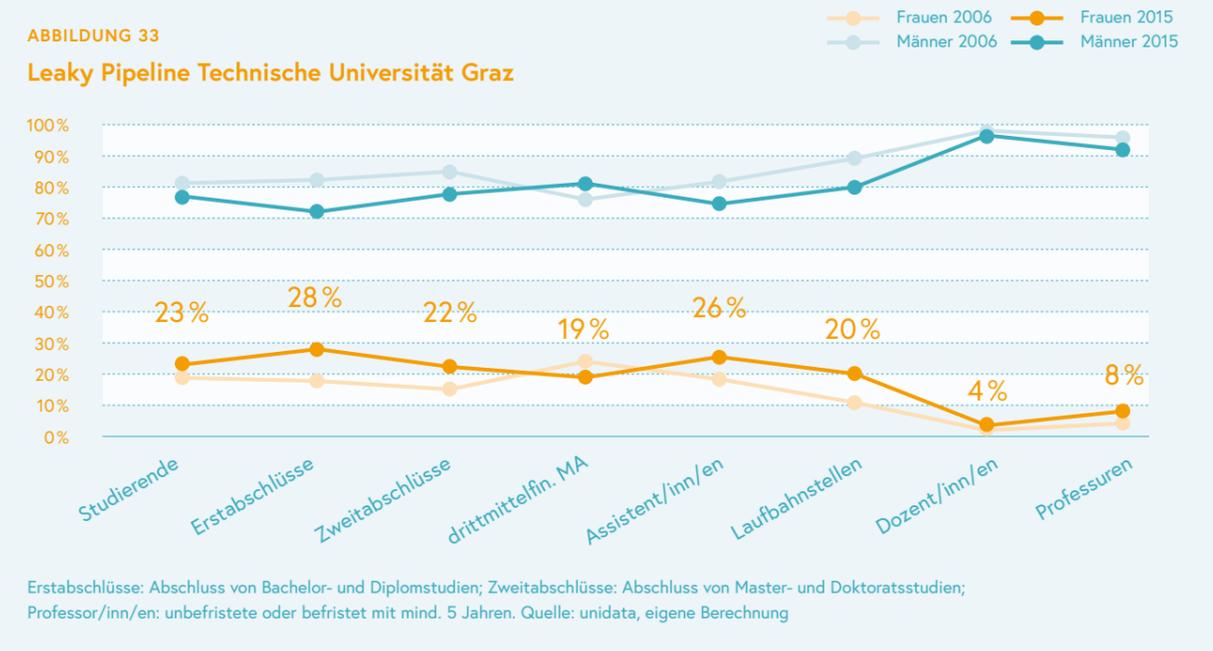
In Leitungsfunktionen sind Frauen deutlich stärker vertreten als in Professuren. Die Technische Universität Wien wird seit 2011 von einer Frau geleitet. Im Rektorat liegt der Frauenanteil bei 40%. Im Universitätsrat liegt der Frauenanteil bei 43% und im Senat bei 31%. Ebenso bei 31% liegt der Frauenanteil unter Mitgliedern von Berufungskommissionen. Im Jahr 2016 haben nur zwei von 15 Berufungskommissionen die Frauenquote erfüllt.

Strategische Zielsetzungen der Technischen Universität Wien im Bereich Gleichstellung fokussieren auf die Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden und die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und Laufbahnstellen. Maßnahmen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Studium beitragen sollen sind u.a. die TechNIKE Sommerworkshops, FiT – Frauen in die Technik oder Online-Mentoring für Studentinnen. Begleitend werden Unterstützung beim Wiedereinstieg, Kinderbetreuungs- und Weiterbildungsangebote zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz angeboten.

An der TU Wien wurde mit der Abteilung Genderkompetenz eine Serviceeinrichtung in den Bereichen Geschlechterforschung und Frauenförderung eingerichtet, die auch in die Entwicklung und Umsetzung von Förderungsmaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eingebunden ist. Geschlechterforschung ist punktuell in der Lehre verankert. So ist Geschlechterforschung beispielsweise in zwei Curricula verpflichtend im Ausmaß von 2 Wochenstunden integriert. Seit dem Wintersemester 2017 ist Genderlehre im Fach „Technik für die Menschen“ in allen Bachelorstudiengängen verpflichtend verankert. Es gibt an der Technischen Universität Wien jedoch keine Professur und keinen Forschungsverbund o.ä. mit einem Genderschwerpunkt.

ABBILDUNG 33

Leaky Pipeline Technische Universität Graz



Die Aufstiegschancen von Frauen haben sich geringfügig verbessert, d.h. der Glass Ceiling Index ist zwar von 0,22 (2005) auf 0,37 (2016) gestiegen, aber immer noch deutlich vom Idealwert 1 entfernt.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ist vermutlich auch auf die Berücksichtigung des Frauenfördergebots in Berufungsverfahren zurückzuführen. 2016 wurden Frauen gemessen an ihrem Anteil unter Bewerber/innen überdurchschnittlich oft zu Hearings eingeladen und in den Berufungsvorschlag aufgenommen. Schlussendlich wurden eine Frau und vier Männer berufen (Frauenanteil unter Neuberufungen: 20%). In den Jahren davor erfolgten insgesamt deutlich mehr Berufungen, aber es wurde ebenfalls nur eine Frau berufen (2015 wurden elf Männer berufen; 2014 elf Männer und eine Frau).

An der Technischen Universität Graz besteht ein ausgeprägter Einkommensunterschied in Professuren. Frauen verdienen in Professuren nach §98 um 13% weniger als Männer, bei befristeten Professuren liegt der Einkommensnachteil von Frauen sogar bei 16%.

Auch wenn Frauen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere unterrepräsentiert sind, so sind sie in Leitungsfunktionen doch mit mindestens 40% vertreten: Der Frauenanteil im Rektorat liegt bei 40%, jener im Universitätsrat bei 43% und von den Senatsmitgliedern sind 46% Frauen. In Berufungskommissionen



Leading Women – Shaping the future

In den Jahren 2014 bis 2016 führte die Technische Universität Graz mit „Leading Women – Shaping the future“ ein innovatives Programm zur Vorbereitung und Unterstützung von Frauen in Führungspositionen durch. Das Programm wurde vom Wissenschaftsministerium finanziell unterstützt und von Permion Consulting GmbH, einer international agierenden Strategieberatungsagentur, abgewickelt. Durch das dreijährige Projekt sollten Frauen auf die Übernahme einer Leitungsfunktion vorbereitet werden. Das Programm, an dem acht ausgewählte Wissenschaftler/innen teilnahmen, strebte einen gesellschaftlichen Kulturwandel, der Männern und Frauen die gleiche Freiheit zur individuellen Entfaltung ermöglicht, an. Das „Leading Women“ Programm wird dabei nicht als Frauenförderung gesehen, sondern als Business Case, der den Nutzen der Genderdiversität hervorhebt. Eingebunden waren abgesehen von den acht Wissenschaftler/innen mitunter Top Manager aus der Wirtschaft und Angehörige von Ministerien als Mentor/inn/en und hochkarätige Wissenschaftler/innen als Vorbilder und teilweise ebenfalls als Mentor/inn/en. Die Maßnahmen betrafen sowohl individuelle Elemente (z.B. individuelles Coaching), als auch strategische Elemente des Change Managements (z.B. Netzwerktreffen „Leading Women Salon“, Workshops). Innerhalb der drei Jahre stieg der Frauenanteil in Leitungsfunktionen bzw. Gremien von 7,7% auf 22,4%. Dies trägt maßgeblich zum Entgegenwirken der Leaky Pipeline der Technischen Universität Graz bei. Das Projekt wird im Sinne der Nachhaltigkeit weitergeführt.



Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen

Die Technische Universität Graz strebt in ihrer Diversitätsmanagement-Strategie (BMWFV 2017: 15) die Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen „Lehre“ und „Forschung“ an. Dabei wird auf Erfahrungen und bewährten Ansätzen aus der Geschlechtergleichstellung in der Technik aufgebaut und ein umfassendes Maßnahmenpaket geschnürt. Das Maßnahmenpaket wurde „top down“ und „bottom up“ über Jahre aufgebaut und schrittweise strukturell verankert. Es ist direkt beim Rektorat angesiedelt und wird hauptverantwortlich vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung umgesetzt. Die eingerichtete Arbeitsgruppe „Gender und Diversität“ unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen, dient als Schnittstelle zu Projekten und Aufgaben und formuliert Empfehlungen für das Rektorat. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertreter/innen der Interessenvertretungen, Leitungsorganen, strategischen Einrichtungen der Technischen Universität Graz sowie Wissenschaftler/innen. Die Maßnahmenentwicklung wird partizipativ vorgenommen. Zentrale Maßnahmen sind die Einrichtung von Frauenlaufbahnstellen, einer Gastprofessur zu Gender und Technik, diversitäts- und gendersensibler Antragsberatung, die Sammlung von Good Practice-Forschungsbeispielen und Weiterbildungsangeboten für Forscher/innen. Im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen und Workshops werden Netzwerke und die Entwicklung von Peer Groups angeregt, die eine weitere Verbreitung von Gender- und Diversitätswissen fördern sollen. Langfristig wird dadurch eine Veränderung in der Forschungs- und Lehrkultur erwartet. Die Maßnahmen werden laufend evaluiert (Reflexion und Feedbacks in Veranstaltungen; kontinuierliches, indikatorengelitetes Self-Assessment) und weiterentwickelt.

an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik eingerichtet. Für Studierende, Lehrende und Forschende an der Technischen Universität Graz, die sich mit Gender- und Diversitätsaspekten in Technik und Naturwissenschaften auseinandersetzen, werden jährlich fünf Stipendien (à 1.000€) für Konferenzteilnahmen, Publikationen oder Abschlussarbeiten ausgeschrieben.

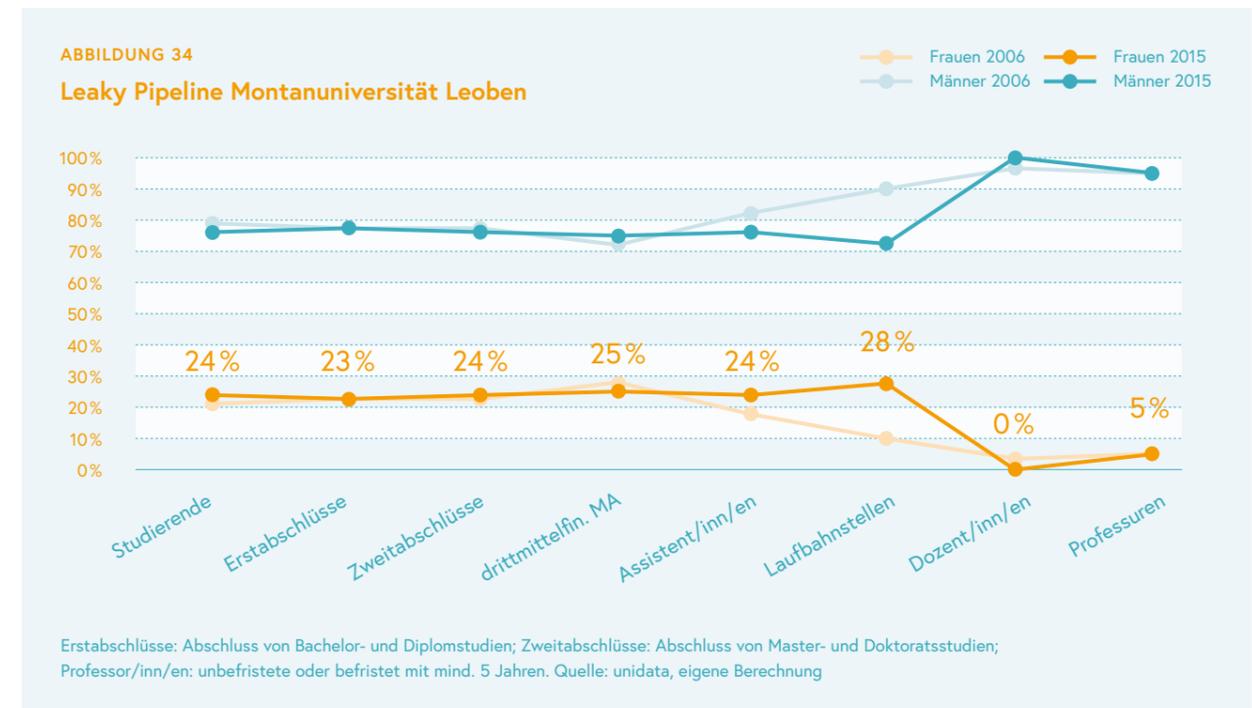
gelingt es trotz einer steigenden Beteiligung von Frauen jedoch nicht, die geforderte Frauenquote zu erfüllen. Im Jahr 2016 erfüllte nur eine von 13 Berufungskommissionen die Frauenquote. Insgesamt sind 26% der Mitglieder von Berufungskommissionen weiblich.

An der Technischen Universität Graz werden in allen vier bislang abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen die Ziele der Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden sowie der Karriereförderung von Frauen formuliert. Konkret wird auch die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren sowie die Schaffung von Laufbahnstellen für Frauen angestrebt. Zur Unterstützung der Zielerreichung wird ein umfassendes Bündel an konkreten Vorhaben – zum Teil in Kooperation mit den anderen Grazer Universitäten – umgesetzt. Eine Reihe von Maßnahmen adressiert Frauen und Mädchen, um ihr Interesse für Technik zu wecken, wie z. B. T3UG – Teens Treffen Technik, FiT – Frauen in die Technik, CoMaed – Computer und Mädchen. Gemeinsam mit den anderen Grazer Universitäten werden Karriereförderungsmaßnahmen für Frauen im Rahmen der Kooperation Potenziale – Frauen an der Universität angeboten. Darüber hinaus bietet die Technische Universität Graz Unterstützung bei der Kinderbetreuung an und strebt die Entwicklung eines systematischen Diversitätsmanagements durch das Projekt „IDuK – Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen“ an.

Geschlechterforschung ist an der Technischen Universität Graz erst in Ansätzen verankert. Studierende haben die Möglichkeit der Mitbelegung von Lehrveranstaltungen im Bereich der Gender Studies an anderen Universitäten bzw. am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ). Im Wintersemester 2016/17 wurde eine Gastprofessur für Gender & Technik

3.17 Montanuniversität Leoben

Die Montanuniversität Leoben ist im Vergleich zu den beiden anderen Technischen Universitäten mit 41 Professuren und rund 4.000 Studierenden deutlich kleiner. Der Frauenanteil unter Studierenden, Absolvent/inn/en, drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen sowie Assistent/inn/en liegt konstant bei rund einem Viertel. In Laufbahnstellen sind Frauen mit 28% stärker vertreten als ihr Anteil im Potenzial ausmacht. Allerdings bricht der Frauenanteil bei Dozent/inn/en und Professuren deutlich ein. Der Frauenanteil in Professuren mit 5% liegt unter dem Vergleichswert der anderen technischen Universitäten.



Insgesamt hat sich an diesem Bild in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Damit haben sich auch die Aufstiegschancen von Frauen kaum verbessert. Der Glass Ceiling Index ist von 0,24 (2005) auf 0,28 (2016) gestiegen. In den Jahren 2015 und 2016 wurden sieben Professuren besetzt, alle mit Männern. Die letzte Berufung einer Frau erfolgte 2014.

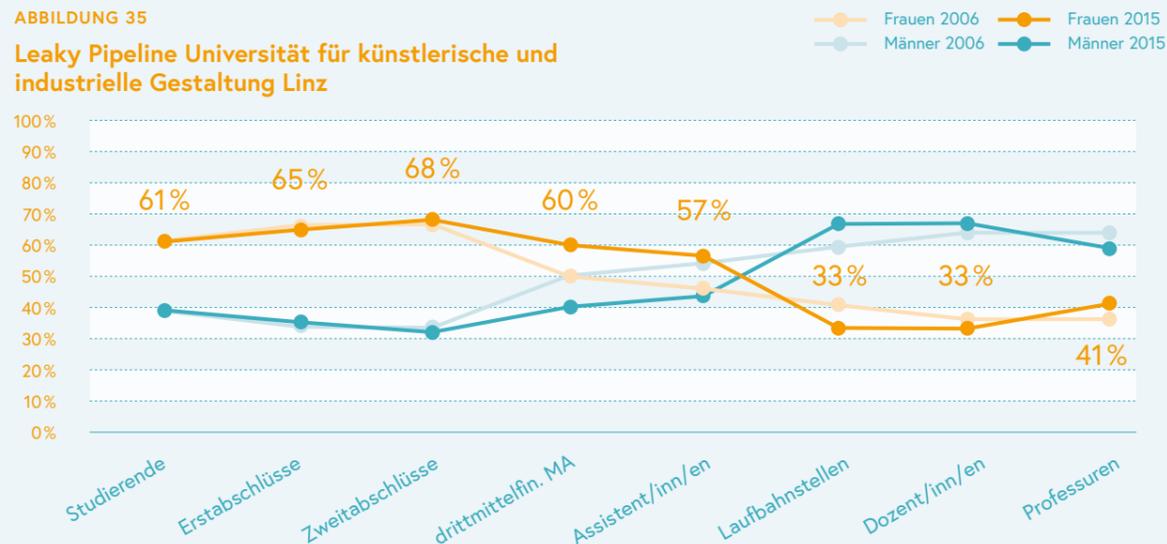
Frauen sind an der Montanuniversität Leoben nicht nur in Professuren, sondern auch in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen unterrepräsentiert. Im Rektorat ist eine Vizerektorin tätig (Frauenanteil 33%), im Universitätsrat sind Frauen mit 40% vertreten und im Senat mit 27%. Seit 2010 hat keine einzige Berufungskommission die vorgeschriebene Frauenquote erfüllt.

Die Montanuniversität Leoben formuliert in ihren Leistungsvereinbarungen insbesondere die Zielsetzung, den Anteil von Frauen unter Studierenden durch die Beteiligung an FiT–Frauen in die Technik– zu erhöhen. Darüber hinaus wird angestrebt, die Präsenz von Frauen in Laufbahnstellen durch die Schaffung zusätzlicher Stellen zu erhöhen (in der aktuellen Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016 bis 2018 wird als Ziel angestrebt ein bis zwei zusätzliche Laufbahnstellen für Frauen zu schaffen).

An der Montanuniversität Leoben wird die Genderdimension in Forschung und Lehre nicht explizit thematisiert. Es werden keine einschlägigen Lehrveranstaltungen angeboten, es ist kein Forschungsschwerpunkt oder eine Professur mit entsprechender Widmung eingerichtet.

3.18 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

An der Kunstuniversität Linz sind Frauen unter Studierenden, drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen und Assistent/inn/en deutlich überrepräsentiert (Frauenanteil zwischen 68% und 57%). Bei Laufbahnstellen bricht der Frauenanteil auf ein Drittel ein, um dann bei Professuren wieder auf rund 40% anzusteigen. Dieses Bild hat sich in den letzten zehn Jahren nur in zwei Aspekten verändert. Der Frauenanteil unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen ist von 50% auf 60% gestiegen und der Frauenanteil in Professuren ist leicht von 36% (2006) auf 41% (2015) angestiegen.



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung

Aufgrund des Anstiegs des Frauenanteils unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen ist der Glass Ceiling Index von 1,09 (2005) auf 0,76 (2016) gesunken. Unter den Neuberufungen der letzten drei Jahre waren insgesamt drei Frauen (Frauenanteil: 23%).

Auch in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen sind Frauen stark vertreten. Im Rektorat liegt der Frauenanteil bei 40%, im Universitätsrat und im Senat sind Frauen mit 71% und 61% entsprechend ihrem Anteil an Studierenden und wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiter/innen vertreten. Auch in Berufungskommissionen sind mehr als die Hälfte der Mitglieder Frauen.

Die strategischen Ziele der Kunstuniversität Linz im Bereich Gleichstellung fokussieren auf den Aufbau von Genderkompetenz in Lehre und Verwaltung, Vereinbarkeitsmaßnahmen (2014 erhielt die Kunstuniversität Linz das Audit hochschuleundfamilie) sowie die Förderung von Gender Studies. Derzeit ist an der Abteilung für Kunstgeschichte und Kunsttheorie ein Schwerpunkt Gender Studies etabliert, der durch eine Professur (§ 98) und eine Gastprofessur repräsentiert ist. Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Gender Studies stehen Studierenden aller Studienrichtungen offen. Darüber hinaus baut die Kunstuniversität in Kooperation mit dem LENTOS Kunstmuseum das VALIE EXPORT Center Linz auf, ein Forschungszentrum für feministische Kunst, Medien- und Performancekunst.



Diskriminierungsfreie Zulassungsverfahren

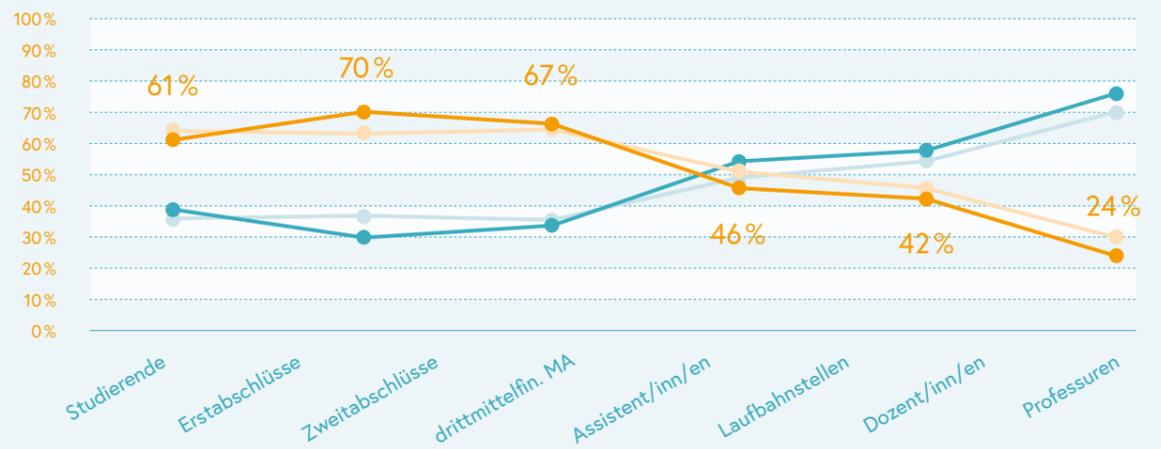
Die Kunstuniversität Linz bekennt sich offensiv zum Grundsatz der Antidiskriminierung und wendet sich aktiv gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Die langfristige Beobachtung der Studierendenzahlen im Rahmen der Frauenberichte, beginnend mit den Anmeldungen und Zulassungsverfahren bis hin zu den Studienabschlüssen, zeigt unausgewogene Geschlechterverhältnisse in einzelnen Bereichen. Manche Studienrichtungen werden tendenziell stärker von Frauen und andere überwiegend von Männern belegt. Auf Basis der detaillierten Erhebungen wird auf mehreren Ebenen interveniert, um die Ausgewogenheit in den auffälligen Bereichen zu verbessern. So werden Zulassungskommissionen und Abteilungsleitungen auf unausgewogene Zahlenverhältnisse hingewiesen und zu diskriminierungsfreien Zulassungsverfahren aufgerufen. Die Leiter/innen jener Abteilungen, die über mehrere Jahre durch ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis auffielen, haben gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Ideen entwickelt, um mehr Ausgewogenheit zu erreichen. Im Zuge dessen wurden Präsentation und Öffentlichkeitsarbeit der Abteilungen, Lehrinhalte und die abteilungsinterne Personalstruktur reflektiert (Wissensbilanz 2016: 10).

3.19 Universität Mozarteum Salzburg

Das Mozarteum ist durch eine für Universitäten typische aber Kunstuniversitäten atypische Leaky Pipeline charakterisiert: Unter Studierenden und Absolvent/inn/en sind Frauen deutlich überrepräsentiert, bei Assistent/inn/en besteht mit einem Frauenanteil von 46% ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Bei Dozent/inn/en und bei Professuren sinkt der Frauenanteil zunächst auf 42% und dann auf 24% ab.

Die Partizipation von Frauen hat sich unter Studierenden und Absolvent/inn/en in den letzten zehn Jahren kaum verändert, bei Assistent/inn/en und in Professuren ist der Frauenanteil jedoch gesunken. Damit ist das Mozarteum die einzige Universität in Österreich, an der sich die Schere nicht geschlossen, sondern weiter geöffnet hat. Dies zeigt sich auch darin, dass sich der Glass Ceiling Index von 0,76 (2005) auf 0,68 (2016) verschlechtert hat.

ABBILDUNG 36
Leaky Pipeline Universität Mozarteum Salzburg



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung

In den Jahren 2014 bis 2016 erfolgten am Mozarteum 31 Neuberufungen (darunter zehn Frauen), d. h. mehr als jede dritte Professur wurde neu besetzt. Dieses Potenzial konnte nicht für eine Erhöhung des Frauenanteils in Professuren genutzt werden. Der rückläufige Frauenanteil in Professuren verwundert nicht nur aufgrund der hohen Zahl an Berufungen in den letzten Jahren mit einem Frauenanteil unter Neuberufungen, der über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren liegt, sondern auch weil in allen vier Leistungsvereinbarungen das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und Leitungsfunktionen formuliert ist.

Am Mozarteum besteht seit 2010 kein nennenswerter Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer in Professuren. Die Reduktion des Gender Pay Gaps war in den Leistungsvereinbarungen 2013–2015 und 2016–2018 als strategisches Ziel des Mozarteums formuliert.

Auch wenn Frauen in Professuren unterrepräsentiert sind, sind sie doch in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen mit mindestens 40% vertreten. Im Rektorat und im Universitätsrat liegt der Frauenanteil bei 50%, im Senat sind Frauen mit 45% vertreten. Auch die meisten Berufungskommissionen erfüllen die geforderte Quote weiblicher Mitglieder (zehn von elf Berufungskommissionen im Jahr 2016).

Geschlechterforschung ist am Mozarteum bislang nur in Ansätzen verankert. Es gibt keine Professur mit Widmung im Bereich der Gender Studies, keine verpflichtenden Lehrveranstaltungen und nur ein Lehrveranstaltungsangebot „Künste-Geschlechter-Forschung“, das Studierende als Studienergänzung wählen können.

2017 erhielt das Mozarteum das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie. Geplante Maßnahmen adressieren primär Studierende mit Betreuungspflichten

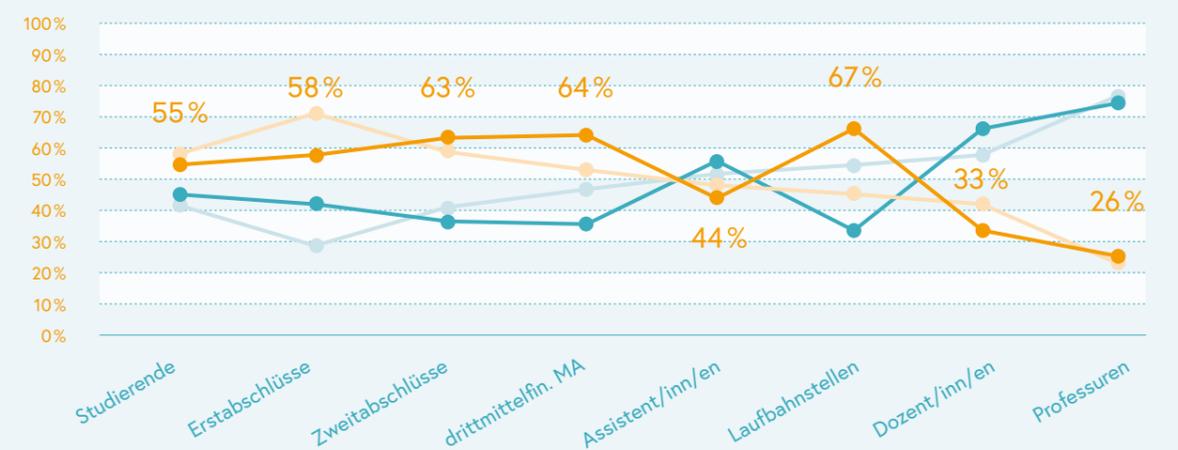
(Erhebung spezifischer Stressfaktoren für Studierende mit Betreuungspflichten, Ausbau der digitalisierten Angebote in der Lehre, Härtefallstipendien, Bewerbungstrainings für Studierende mit Betreuungspflichten). Darüber hinaus soll eine Familien-Serviceestelle im Rahmen der Personalentwicklung geschaffen und die Möglichkeiten für Telearbeit ausgebaut werden.

3.20 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zählt mit 171 Professuren und rund 2.400 Studierenden zu den größeren Kunstuniversitäten Österreichs. An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sind Frauen unter Studierenden mit 55% leicht und unter Absolvent/inn/en und drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen deutlicher überrepräsentiert. Bei Assistent/inn/en bricht der Frauenanteil auf 44% ein, steigt dann bei Laufbahnstellen wieder auf zwei Drittel an und liegt in Professuren schließlich bei 26%. Dieses Bild stellt sich für die letzten zehn Jahre relativ unverändert dar. Die Situation ist mit jener am Mozarteum vergleichbar, unterscheidet sich jedoch stark vom Gesamtdurchschnitt der Kunstuniversitäten.

Aufgrund des leicht gesunkenen Frauenanteils unter künstlerischen Mitarbeiter/innen und des geringfügig angestiegenen Frauenanteils in Professuren hat sich der Glass Ceiling Index von 0,64 (2005) auf 0,72 (2016) verbessert. Aufgrund des Zusammenspiels dieser beiden Entwicklungen kann nicht von einer Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen gesprochen werden.

ABBILDUNG 37
Leaky Pipeline Universität für Musik und darstellende Kunst Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnung



Plattform Gender_mdw¹¹

Die Plattform Gender_mdw stellt eine interne Vernetzungsplattform zur Förderung von Genderwissen in Kunst, Wissenschaft, Lehre und Verwaltung dar. Jedes Institut der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien nominiert eine Gendervertretung und deren Stellvertretung für die Plattform. Die Plattform unterstützt die Umsetzung der im Frauenförderungsplan formulierten Vorhaben, sensibilisiert für eine geschlechtergerechte Sprache und gibt Gender-News weiter. Die Plattform Gender_mdw bietet damit einen niederschweligen Zugang zu Gender- und Diversitätsthemen. Durch die Plattform Gender_mdw sollen Personen aus der Wissenschaft, aber vor allem auch aus der Kunst und auch aus der Verwaltung angesprochen werden, um gemeinsam Gender- und Diversitätsfragenstellungen zu diskutieren, sich untereinander zu vernetzen und vielleicht auch gemeinsam Projekte zu entwerfen und durchzuführen. Darüber hinaus werden institutsübergreifende Projekte durch eigene Calls (2015 und 2016) gefördert, die mit Unterstützung der Stabsstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität umgesetzt werden. Für die erste Ausschreibung im Jahr 2015 standen insgesamt 30.000 € zur Verfügung. 2015 wurden elf Projekte eingereicht und neun gefördert. 2016 wurden zehn Projekte mit einem Gender/Queer-Fokus unterstützt.

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien erfolgten in den Jahren 2014 bis 2016 insgesamt 30 Neuberufungen, wobei neun Frauen berufen wurden. Der Frauenanteil in Neuberufungen liegt im Durchschnitt dieser drei Jahre bei 30% und damit etwas über dem Frauenanteil in Professuren. Dies reicht jedoch nicht für eine positive Entwicklung des Frauenanteils in Professuren aus.

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zeigen sich – ähnlich wie auch am Mozarteum – keine Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Professuren.

In Leitungs- und Entscheidungsfunktionen sind Frauen mit mindestens 40% vertreten. Im Rektorat liegt der Frauenanteil bei 60%, im Universitätsrat bei 40% und im Senat bei 50%. Auch die meisten Berufungskommissionen (92% der Berufungskommissionen aus dem Jahr 2016) erfüllen die vorgeschriebene Frauenquote. Insgesamt sind 52% aller Mitglieder von Berufungskommissionen weiblich.

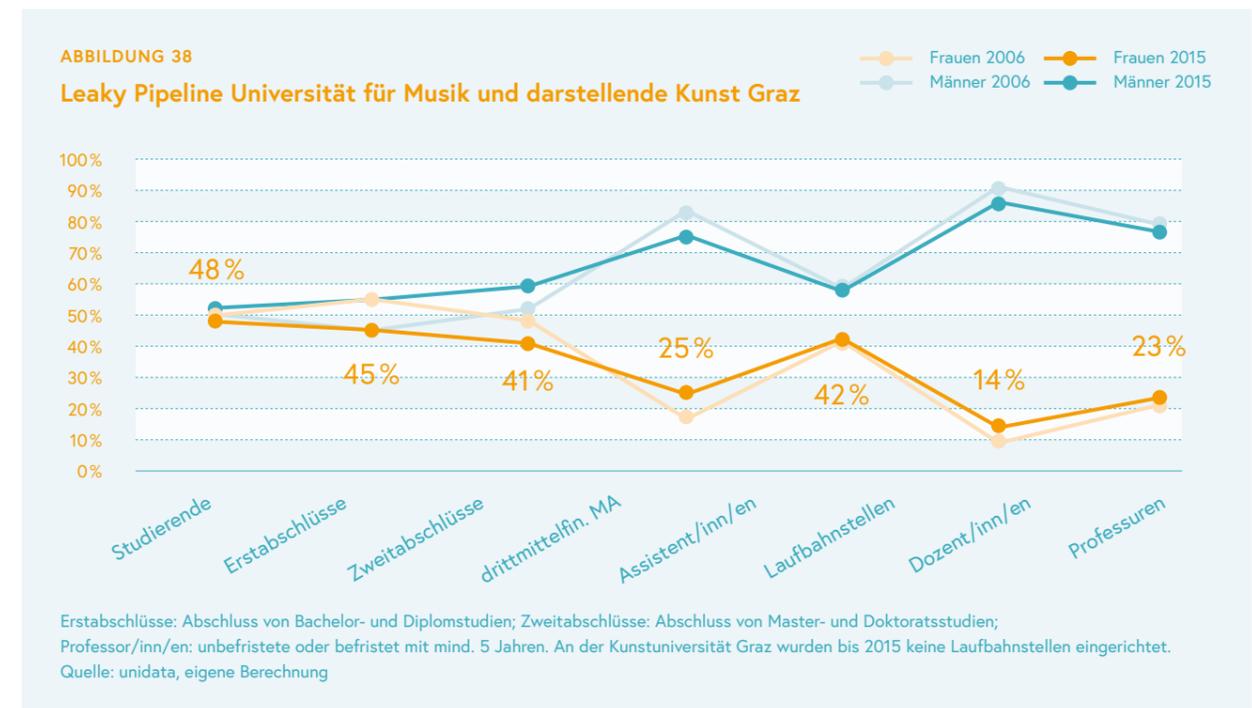
Im Hinblick auf die strategischen Zielsetzungen unterscheidet sich die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien von anderen Universitäten dadurch, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in Professuren nur in der aktuellen Leistungsvereinbarung (2016–2018) enthalten ist. In den vorhergehenden Leistungsvereinbarungen lag dagegen der Fokus auf Vereinbarkeit und der Stärkung der Gender Studies durch Gastprofessuren, Forschungsprojekte und die Schaffung einer Genderplattform.

Mittlerweile ist eine Professur (§ 99) im Bereich Gender Studies eingerichtet, und 2011 wurde die Plattform Gender_mdw von der jetzigen Rektorin in ihrer damaligen Funktion als Vizerektorin für Lehre und Frauenförderung initiiert. Diese Plattform wird durch Ringvorlesungen mit Genderfokus (z. B. „Sprach/Welten. Wissen und Geschlecht in Musik, Theater und Film“ oder „Transkulturalität“) gefördert.

¹¹ https://www.mdw.ac.at/gender/plattform_gender_mdw

3.21 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz besteht zwar unter Studierenden ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, auf allen folgenden Ebenen sind Frauen jedoch unterrepräsentiert. Besonders niedrig ist der Frauenanteil unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen (25%), Dozent/inn/en (14%) und Professuren (23%). Nur unter Assistent/inn/en sind Frauen mit 42% vertreten. Insgesamt hat sich die Präsenz von Frauen zwischen 2006 und 2016 kaum verändert.



Der Glass Ceiling Index an der Kunstuniversität Graz ist von 0,71 (2005) auf 0,74 (2015) leicht gestiegen. In den Jahren 2014 bis 2015 erfolgten 21 Neuberufungen an der Kunstuniversität Graz, darunter waren vier Frauen. Der Frauenanteil unter Neuberufungen liegt mit 22% unter dem aktuellen Frauenanteil in Professuren. D.h. das Potenzial für eine Erhöhung des Frauenanteils wird nicht ausgeschöpft. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen gemessen an ihrem Anteil unter Bewerber/innen im Hearing und auf dem Berufungsvorschlag unterrepräsentiert sind. An der Kunstuniversität Graz besteht – wie auch an den anderen Musikuniversitäten – kein Gender Pay Gap.

An der Kunstuniversität Graz zeigt sich das Phänomen, dass Frauen in Leitungsgremien deutlich stärker vertreten sind als unter Studierenden oder künstlerischen Mitarbeiter/innen. Seit 2014 wird die Kunstuniversität Graz von einer Frau geleitet und der Frauenanteil im Rektorat liegt bei 80%. Auch der Universitätsrat wird von einer Frau

geleitet und zählt 60% weibliche Mitglieder. Im Senat liegt der Frauenanteil bei 53%. Allerdings erfüllen die meisten Berufungskommissionen (83% im Jahr 2016) nicht die geforderte Frauenquote. Insgesamt sind nur 30% der Mitglieder von Berufungskommissionen weiblich.

An der Kunstuniversität Graz wurde erst mit der Leistungsvereinbarung 2016–2018 die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren als Zielsetzung formuliert. In den Leistungsvereinbarungen davor lag der Schwerpunkt v.a. auf Vereinbarkeitsfragen (Kinderbetreuung, Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen) sowie auf dem Aufbau eines Dual Career Service. Karrierefördernde Maßnahmen werden in Kooperation mit anderen Grazer Universitäten im Rahmen von „Potenziale–Frauen an der Universität“ angeboten.

An der Kunstuniversität Graz ist kein Studium der Gender Studies eingerichtet. 2016 wurde eine befristete Professur der Frauen- und Geschlechterforschung (§ 99, 5 Jahre) am Institut für Musikästhetik eingerichtet. Es ist in der Musikologie eine genderspezifische Lehrveranstaltung verpflichtend vorgesehen, darüber hinaus werden einige Lehrveranstaltungen mit Genderfokus als Wahlfächer angeboten.

Seit dem Wintersemester 2017 vergibt die Kunstuniversität Graz zwei Stipendien in Höhe von 606 € monatlich für genderbezogene Dissertationsvorhaben. Die Stipendien werden zunächst für ein Jahr vergeben, eine Verlängerung ist möglich. 2015 und 2017 wurden Preise für Abschluss- oder Forschungsarbeiten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung vergeben. Es können Bachelor-, Master- oder Diplomarbeiten sowie Dissertationen eingereicht werden.

3.22 Universität für angewandte Kunst Wien

Die Universität für angewandte Kunst Wien zählt mit 32 Professor/inn/en (§ 98) und 1.550 Studierenden zu den kleineren Universitäten Österreichs. An der Universität für angewandte Kunst sind Frauen unter Studierenden und Absolvent/inn/en mit mindestens 60% vertreten, unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen und Assistent/inn/en besteht ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und unter Dozent/inn/en und Professor/

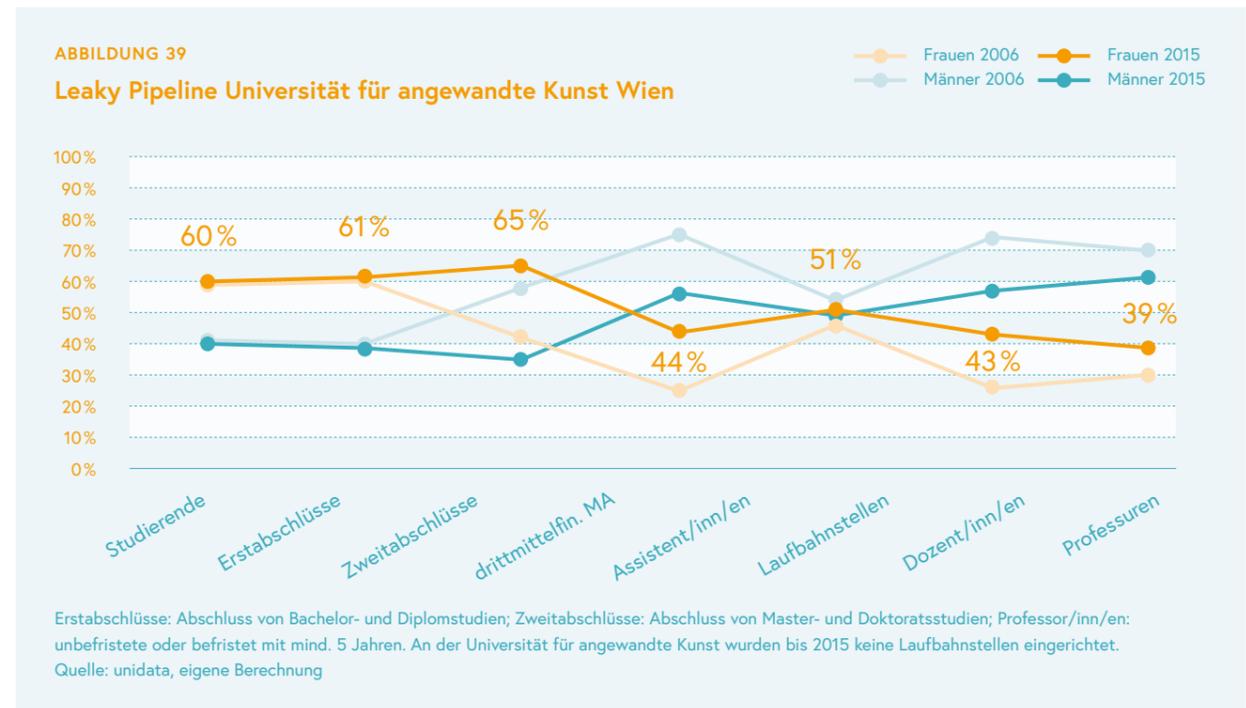
¹² http://www.dieangewandte.at/institute/gender_art_lab



Gender Art Laboratory (GAL)¹²

Das Gender Art Laboratory (GAL) der Universität für angewandte Kunst Wien startete im März 2006 und ist an der Schnittstelle von Kunst und Wissenschaft angesiedelt. Das Gender Art Lab orientiert sich an den Werkstätten der Renaissance, die Ort der Lehre und Produktion gewesen sind. Im GAL funktioniert die Verschränkung von Kunst und Wissenschaft (Kopfarbeit und Handwerk) einerseits über wöchentliche Meetings, die eine permanente Werkstätte ersetzen, andererseits stehen die von den Studierenden hergestellten Kunstwerke sämtlicher Disziplinen, angeregt durch das GAL, im Mittelpunkt der Betreuung und Debatte. Die Studierenden haben die Gelegenheit, zwischen wöchentlichem „Basiskurs“ und speziellen Themen (Gastvorträge), zu denen gesondert per Mail und via Internet eingeladen wird, zu wählen bzw. die Teilnahme ihren anderen Verpflichtungen anzupassen. Im Rahmen des Basiskurses werden die Grundlagen der Gender Studies, Feminismus, Women Studies und Diversity vermittelt. Als Gastvortragende können Künstler/innen und Wissenschaftler/innen aller Disziplinen eingeladen werden, gleich, ob sie an der Universität für angewandte Kunst Wien arbeiten oder nicht. Bis auf die Projektleitung selbst (Marion Elias, assistiert von Robert Maierhofer) gibt es keine regelmäßig Lehrenden oder regelmäßige Lehrveranstaltungen. GAL verfolgt das Ziel größtmöglichen basisdemokratischen „Unterrichts“ (=Forschung, Lehre, Produktion), Multidisziplinarität und Internationalität. Als „Bestätigung“ seiner Arbeit zeigt sich das GAL in Ausstellungen und Publikationen. Damit wird die Umsetzung von Erkenntnissen der Gender und Women Studies sowie feministischen Ansprüchen im künstlerischen Bereich angeregt bzw. praktisch und theoretisch unterstützt.

inn/en sind Frauen mit rund 40% vertreten. Im Vergleich zu 2006 sind Frauen in Professuren deutlich stärker vertreten, da der Frauenanteil von rund 30% auf 40% gestiegen ist.



Die gläserne Decke ist an der Universität für angewandte Kunst deutlich dünner als an anderen Universitäten. Der Glass Ceiling Index liegt seit Jahren stabil bei 0,80 und damit nahe am Idealwert von 1.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden 15 Professuren neu besetzt, wobei insgesamt fünf Frauen berufen wurden. Die Berufungsverfahren im Jahr 2016 zeichnen sich dadurch aus, dass Frauen gemessen an ihrem Anteil unter Bewerber/innen (41%) überproportional zu Hearings eingeladen (72%) und in Berufungsvorschläge aufgenommen (89%) wurden. Im Jahr 2016 wurden schlussendlich nur Frauen berufen. Im Jahr 2015 wurden zwei Frauen und zwei Männer berufen und 2014 nur Männer.

Im Vergleich zu anderen Kunstuniversitäten weist die Universität für angewandte Kunst im Jahr 2016 einen Gender Pay Gap von 6% bei Professuren nach § 98 UG 2002 auf, wobei der Einkommensunterschied bei beamteten Professuren mit 9% etwas höher ist als bei Professuren nach Kollektivvertrag (4%).

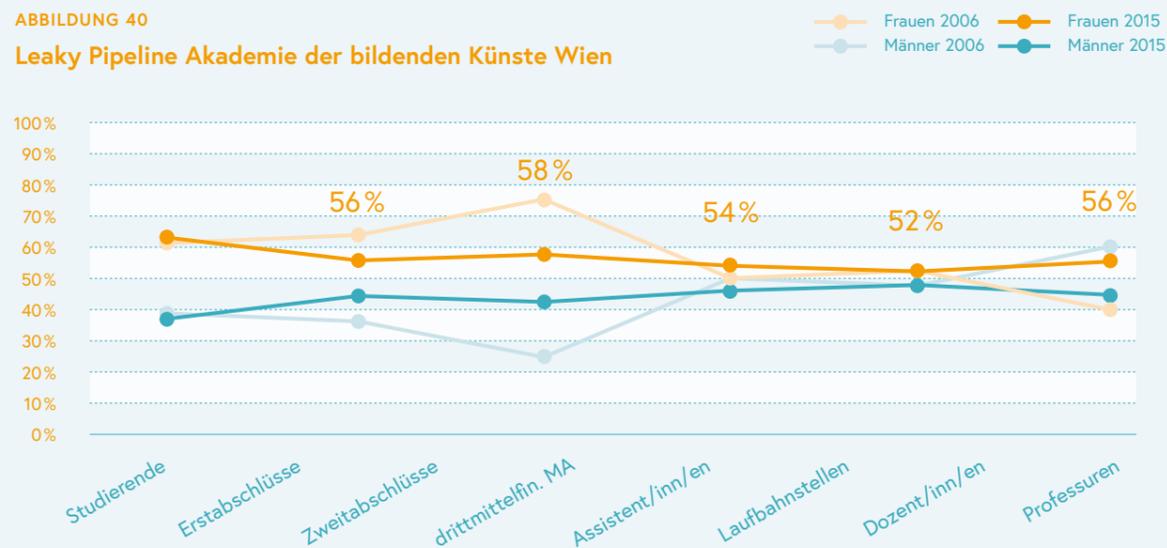
Die Universität für angewandte Kunst weist auch in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Das Rektorat setzt sich zu 50% Frauen und 50% Männern zusammen, im Universitätsrat sind Frauen mit 60% vertreten und im Senat sogar zu zwei Drittel. Es erfüllen alle Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren war in den letzten vier Leistungsvereinbarungen als strategische Zielsetzung verankert. Darüber hinaus wurde in der Leistungsvereinbarung 2007–2009 die Ausgewogenheit der Geschlechter bei Dienstpflichten und Arbeitsplatzbeschreibungen angestrebt und in der Periode 2013–2015 das Vorhaben formuliert, das Zulassungsverfahren im Hinblick auf impliziten Gender Bias zu reflektieren. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Verankerung von Gender Studies, durch das Gender Art Laboratory oder die langjährige transdisziplinäre Vortragsreihe „Kunst-Forschung-Geschlecht“. In rund der Hälfte der Curricula der Universität für angewandte Kunst Wien sind Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies verpflichtend verankert, in zwei Drittel der Studien als Wahlfächer.

3.23 Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie der bildenden Künste zählt wie die Universität für angewandte Kunst und die Kunstuniversität Linz mit 30 Professuren (§ 98) und 1.441 Studierenden zu den kleineren Universitäten Österreichs. Frauen stellen fast zwei Drittel der Studierenden (63%). Unter Absolvent/inn/en sinkt der Frauenanteil leicht ab (56% bzw. 58%) und bleibt dann für alle weiteren Stufen einer wissenschaftlich-künstlerischen Karriere nahezu konstant. Die Akademie der bildenden Künste ist damit die einzige Universität Österreichs, die nicht durch das Bild der Leaky Pipeline, d.h. die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Hierarchieebenen, charakterisiert ist. In den letzten zehn Jahren hat sich das Bild insofern verändert, als unter Absolvent/inn/en eine Angleichung der Geschlechterverhältnisse erfolgt ist.

ABBILDUNG 40
Leaky Pipeline Akademie der bildenden Künste Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. An der Akademie der bildenden Künste wurden bis 2015 keine Laufbahnstellen eingerichtet.
Quelle: unidata, eigene Berechnung

Die Akademie der bildenden Künste ist damit auch die einzige Universität mit einem Glass Ceiling Index von 1 (2005: 0,76; 2016: 1,02), d.h. es gibt keinen Unterschied in den Aufstiegschancen von Frauen und Männern.

Auch wenn sich die Aufstiegschancen von Frauen deutlich verbessert haben, besteht auch an der Akademie der bildenden Künste noch ein Einkommensunterschied von 10% in Professuren (§ 98) zu Lasten der Frauen.

Frauen sind nicht nur unter Studierenden und wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiter/innen bzw. Professuren stark vertreten, sondern auch in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen. Die Akademie der bildenden Künste ist die einzige Universität Österreichs mit einem nur durch Frauen besetzten Rektorat. Im Universitätsrat liegt der Frauenanteil bei 40% und im Senat bei 65%. Alle Berufungskommissionen der Akademie erfüllten bislang die Frauenquote.

Die strategischen Zielsetzungen der Akademie der bildenden Künste im Bereich Gleichstellung orientieren sich an einem umfassenden Genderkonzept, das über eine zweigeschlechtliche Perspektive hinausgeht und einen Fokus auf Diversität und Queer aufweist. Dies zeigt sich in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung¹³ ebenso wie in den Leistungsvereinbarungen. So hält die Akademie der bildenden Künste in ihrer aktuellen Leistungsvereinbarung (S.7) fest, dass es der Akademie

„im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes Stichwort Diversitätsmanagement ein wichtiges Anliegen ist, bei gleicher Qualifikation von Bewerber_innen bevorzugt Migrant_innen und LGBTQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer) sowie weitere Angehörige systematisch diskriminierter Gruppen einzustellen. Diesbezüglich sind Gleichstellungsziele und ein System zur Umsetzung des Vorhabens zu erarbeiten.“ Ein konkretes Projekt in diesem Zusammenhang ist das Projekt „Non-Binary Universities“, für das die Akademie der bildenden Künste 2016 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet wurde.

Es ist an der Akademie der bildenden Künste keine Professur für Gender Studies eingerichtet. Im Bachelor Studium „künstlerisches Lehramt“ ist eine Lehrveranstaltung „Einführung in die Gender Studies“ verpflichtend verankert und eine Reihe von Lehrveranstaltungen wird als Wahlfach angeboten. Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Gender Studies werden zum Teil in Kooperation mit der Universität für angewandte Kunst durchgeführt, d.h. es besteht die Möglichkeit der gegenseitigen Anrechenbarkeit.

¹³ <https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung>



Non-Binary Universities

Ziel des Projekts „Non-Binary Universities“ (BMWFV 2017: 33f) ist es, alle universitären Bereiche sichtbar zu machen, in denen Transgender-, Intersex- und Transsex-Personen (Studierende, Mitarbeiter/innen, Besucher/innen, Bewerber/innen) strukturell diskriminiert werden. Beispielsweise ist es bereits jetzt Studierenden zwar möglich, bei der Zulassungsprüfung kein Geschlecht anzugeben. Bei der Inskription sind sie jedoch aufgrund der gesetzlichen Vorgaben gezwungen, sich einer Geschlechterzuordnung zu unterziehen. Konkret wird ein Katalog erarbeitet, der alle Bereiche an Universitäten listet, an denen Geschlechterbinarität strukturell greift, ebenso wie Maßnahmen zur Etablierung von nicht-binären Strukturen, die im Rahmen der Universitätsautonomie ergriffen werden können (z.B. Adaptierung des „Campus Online“ sowie der WC-Anlagen zur geschlechtsunspezifischen Nutzung). Zudem werden notwendige gesetzliche Änderungsbedarfe identifiziert und es wird eine diesbezügliche Roadmap für die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erarbeitet. Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Integration der Erfordernisse von Transgender-, Intersex- und Transsex-Personen erfolgt bewusst eine Verzahnung mit bestehenden Frauenförderungsmaßnahmen.

Gleichstellung an Fachhochschulen

Für die Beschreibung des Status quo der Gleichstellung an Fachhochschulen wird auf die im Gender Monitoring enthaltenen Informationen und auf die Ergebnisse einer ergänzenden Recherche zur Zusammensetzung von Leitungsgremien, zur Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre sowie zu Gleichstellungsaktivitäten zurückgegriffen.¹⁴

4.1 Überblick

4.1.1 Partizipation von Frauen

Die Leaky Pipeline für den FH Sektor ist durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent/inn/en gekennzeichnet, beim Lehrpersonal liegt der Frauenanteil nur noch bei einem Drittel.

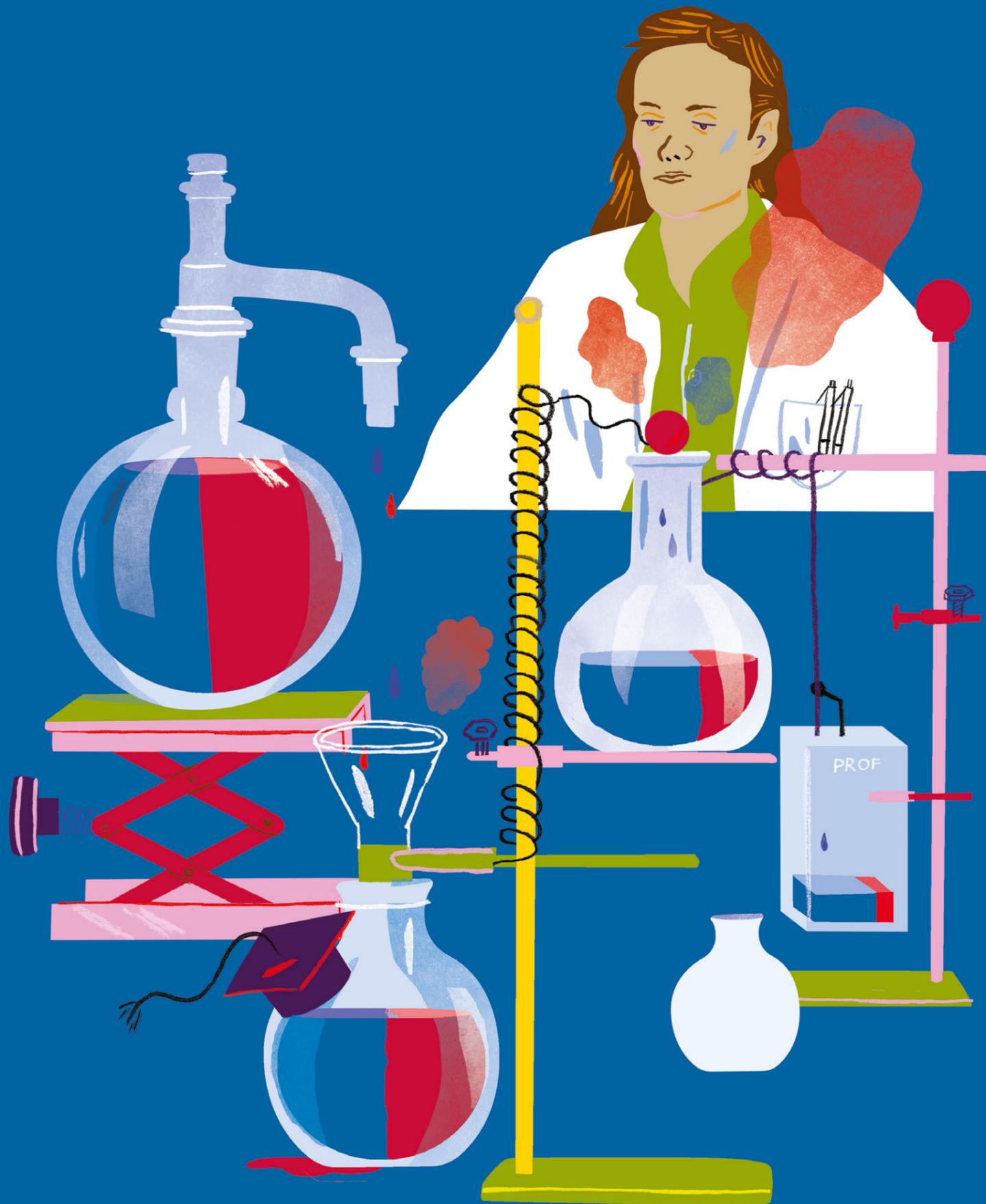
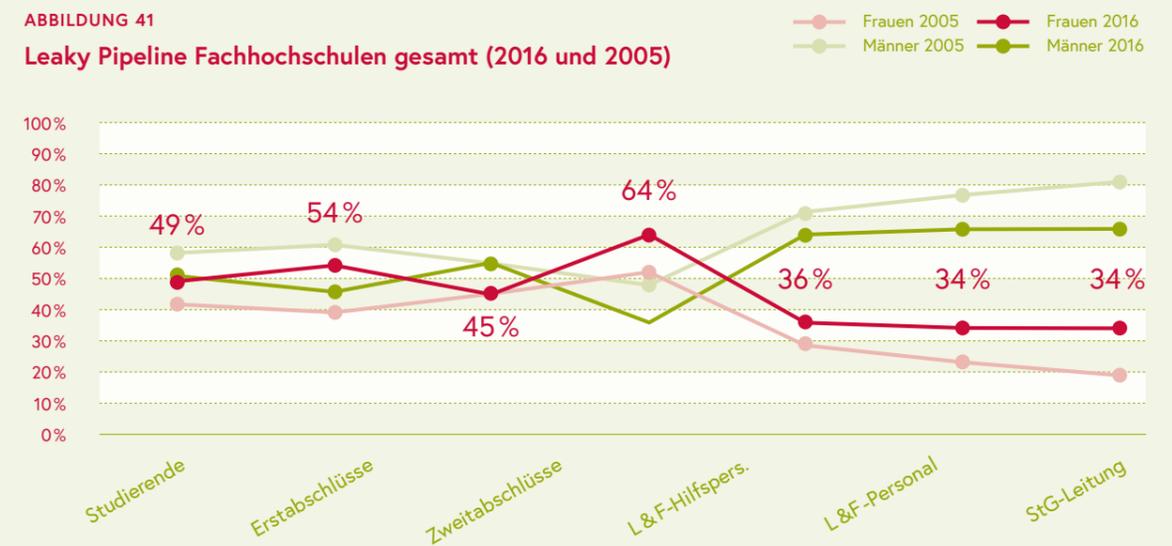


ABBILDUNG 41

Leaky Pipeline Fachhochschulen gesamt (2016 und 2005)



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelorstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Masterstudien; L&F-Hilfspers.: Lehr- und Forschungshilfspersonal; L&F-Personal: Lehr- und Forschungspersonal; StG-Leitung: Studiengangsleiter/innen. Quelle: unidata, eigene Berechnung

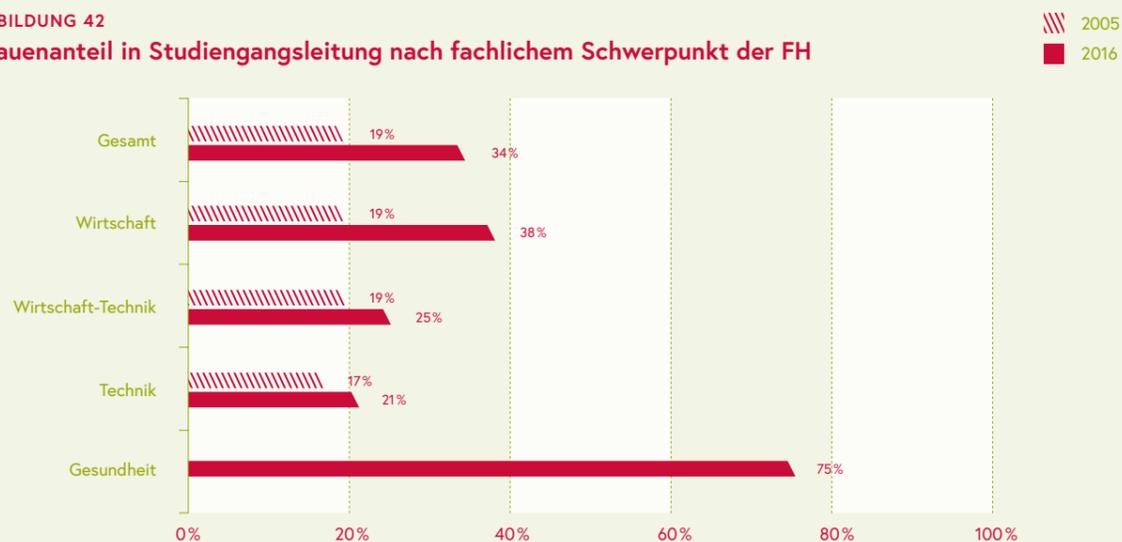
¹⁴ Die Recherche fand im Oktober und November 2017 statt und bezog sich auf die Websites der FH-Träger und der Österreichischen Fachhochschulkonferenz.

Die Entwicklung der letzten zehn Jahre zeigt eine Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden (ausgehend von rund 40% im Jahr 2005) sowie die verstärkte Partizipation von Frauen in der Lehre und unter Studiengangsleitungen.

Die Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden ist auch auf die Ausweitung des Fächerspektrums im FH-Sektor zurückzuführen. So sind in den Gesundheitsberufen rund 80% der Studierenden Frauen, im Bereich Wirtschaft 55% (2005: 49%), im Bereich Wirtschaft-Technik 48% (2005: 44%) und in der Technik 35% (2005: 30%).

Die Entwicklung von Geschlechterverhältnissen im FH-Personal ist im Kontext einer massiven Expansion des FH-Sektors zu sehen. Zwischen 2005 und 2016 hat sich das Lehrpersonal an Fachhochschulen mehr als verdoppelt. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil um 11 Prozentpunkte angestiegen. Wären die zusätzlichen Stellen geschlechterparitätisch besetzt worden, so wäre der Anstieg allerdings noch größer, nämlich von 23% im Jahr 2005 auf 39% im Jahr 2016, statt den beobachteten 34%. Damit konnte der Ausbau des FH-Sektors nur bedingt für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden. Unter Studiengangsleitungen hat sich der Frauenanteil von 20% im Jahr 2005 auf 34% im Jahr 2016 erhöht. 2005 gab es 124 Studiengangsleitungen, im Jahr 2016 sind es mit 270 mehr als doppelt so viele. Im Gegensatz zum Lehr- und Forschungspersonal wurden zusätzliche Stellen in der Gruppe der Studiengangsleitungen fast geschlechterparitätisch besetzt.

ABBILDUNG 42
Frauenanteil in Studiengangsleitung nach fachlichem Schwerpunkt der FH

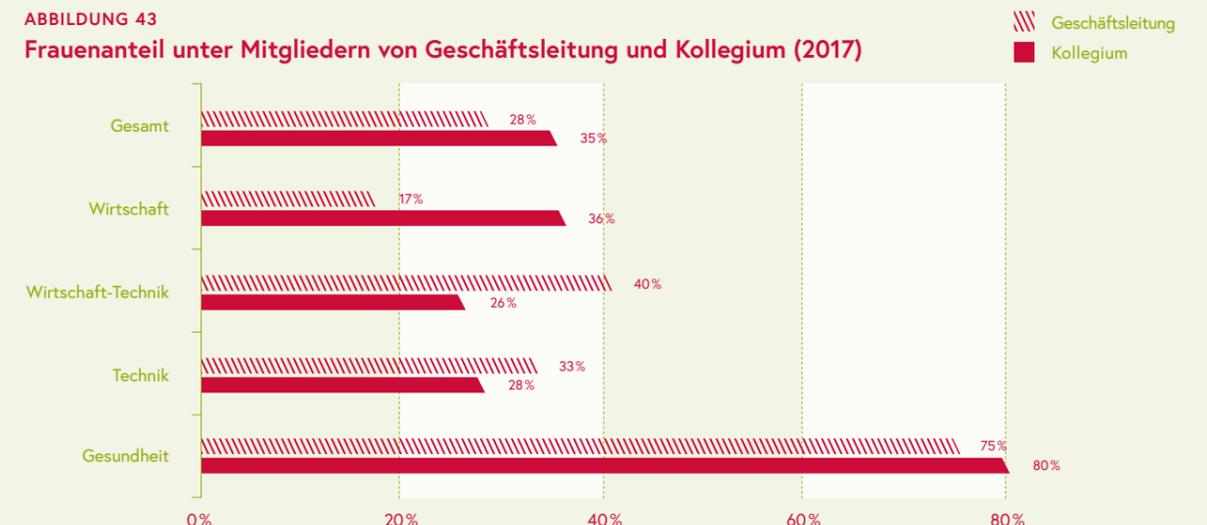


Einteilung der Fachhochschulen in fachliche Schwerpunktgruppen auf Basis von Abschlüssen nach Ausbildungsbereichen, Studienjahr 2015/2016. Richtlinie: über 45% der Abschlüsse an der jeweiligen FH in einem Ausbildungsbereich und unter 33% in allen anderen Ausbildungsbereichen (Wirtschaftswissenschaften, Technik/Ingenieurwissenschaften, Gesundheitswissenschaften). Gruppe Wirtschaft-Technik: Abschlüsse in Wirtschaftswissenschaften und Technik/Ingenieurwissenschaften sind ähnlich gewichtet und machen addiert über 65% der Abschlüsse aus (jeweils 25–60%), in allen anderen Ausbildungsbereichen unter 20% der Abschlüsse. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

4.1.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen

Die zentralen Leitungsgremien an Fachhochschulen sind die Geschäftsführung und das Kollegium. Von den insgesamt 27 Geschäftsführer/innen¹⁵ sind sieben Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 26%. Das Kollegium bzw. Rektorat wird an neun Fachhochschulen von einer Frau geleitet. Von den insgesamt 326 Kollegiumsmitgliedern sind 35% Frauen. Der Frauenanteil schwankt zwischen 6% und 88% (der Durchschnittswert liegt bei 32%).

ABBILDUNG 43
Frauenanteil unter Mitgliedern von Geschäftsleitung und Kollegium (2017)



Einteilung der Fachhochschulen in fachliche Schwerpunktgruppen: siehe vorangehende Abbildung. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

4.1.3 Geschlechterforschung an Fachhochschulen

An den 21 Fachhochschulen werden insgesamt 523 Studiengänge angeboten (Stand Herbst 2017). In 47 Studiengängen werden spezifische Genderlehrveranstaltungen angeboten (das sind 9% aller Studiengänge). An der FH Kärnten wird der einzige einschlägige Studiengang angeboten (der BA-Studiengang „Disability & Diversity Studies“).

An zehn Fachhochschulen werden aktuell Forschungsprojekte im Bereich der Genderforschung durchgeführt. An fünf dieser Fachhochschulen ist ein Forschungsprogramm bzw. ein Forschungsschwerpunkt im Bereich der Geschlechterforschung verankert.

¹⁵ An sechs Fachhochschulen sind zwei Geschäftsführer/innen installiert; meist jeweils eine Frau und ein Mann (IMC FH Krems, FH Salzburg, FH St. Pölten, FH Campus 02 Graz und FH Technikum Wien), an der FH Joanneum zwei Männer. Somit stehen nur an zwei FHs Geschäftsführer/innen alleine an der Spitze, im Gegensatz zu 14 FHs mit rein männlicher Geschäftsführung.

4.1.4 Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen

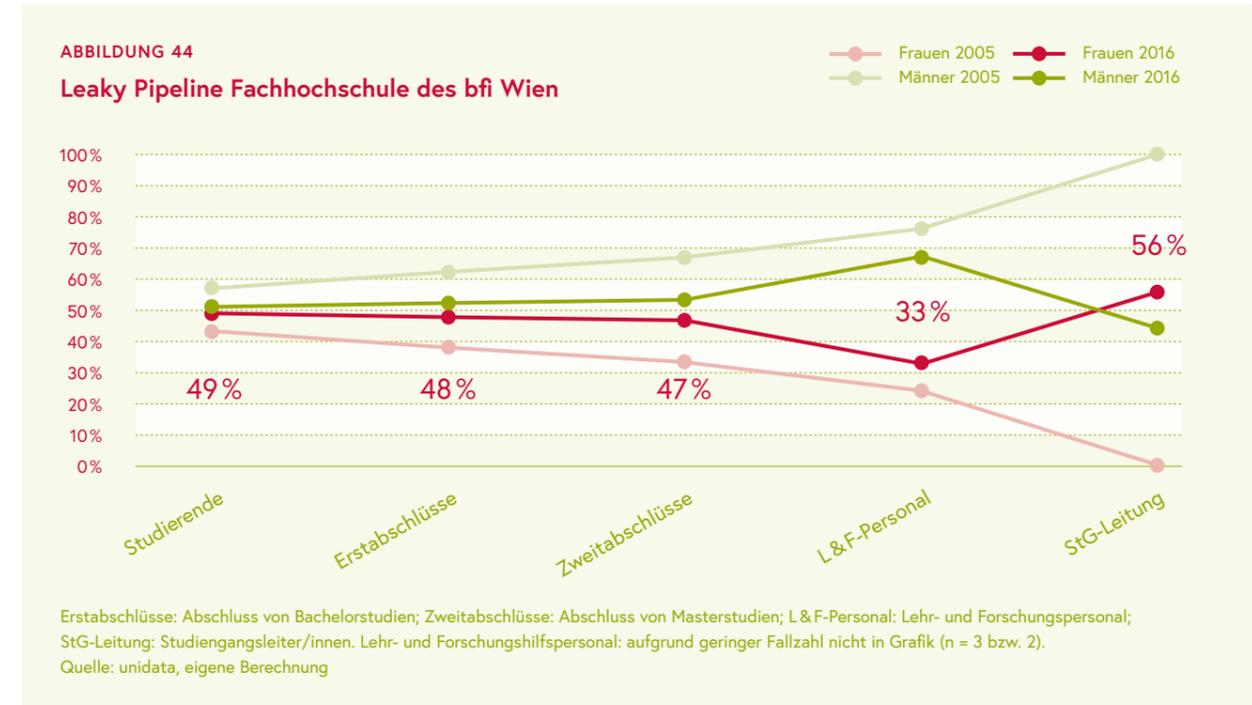
Das FHStG schreibt in § 2 fest, dass die Erhalter die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten haben. Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben. Dies ist im Entwicklungsplan zu konkretisieren (§ 8 FHStG). Für Fachhochschulen ist damit anders als für Universitäten nicht Aufgabe und Funktion der für Gleichstellung zuständigen Institutionen im Gesetz festgelegt. Dennoch bekennen sich 16 Fachhochschulen in ihrem Leitbild zu Gleichstellung bzw. Diversität wobei häufig nicht Geschlechtergleichstellung im Zentrum steht sondern z. B. kulturelle Vielfalt, Interkulturalität oder Behinderung. Insgesamt haben 18 der 21 Fachhochschulen Ansprechpersonen für Gender bzw. Gender und Diversität eingerichtet. In den meisten Fällen ist eine Einzelperson zuständig, die die Aufgabe zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit (Lehre, Administration) ausübt. Nur an der FH Campus Wien ist eine eigene Abteilung „Gender & Diversität“ mit mehreren Mitarbeiter/innen eingerichtet. An sechs Fachhochschulen sind Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen für Gender und / oder Diversität eingerichtet (z. B. als Kollegiums-Arbeitsgruppen). Es gibt also an Fachhochschulen keine den universitären Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen vergleichbare Strukturen für Gleichstellung oder Antidiskriminierung.

15 Fachhochschulen führen auf ihren Websites Aktivitäten für Geschlechtergleichstellung oder Diversität an. Dabei handelt es sich zumeist um Vereinbarkeitsmaßnahmen (13 Fachhochschulen; 12 davon führen das Audit hochschuleundfamilie) oder Aktivitäten zur Sensibilisierung (wie z. B. Sprachleitfaden oder Weiterbildungsangebote; zehn Fachhochschulen). An sechs Fachhochschulen beziehen sich Gendermaßnahmen auf Governance (z. B. Monitoring) an fünf Fachhochschulen liegt der Fokus auf der Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung. Vier Fachhochschulen organisieren einschlägige öffentliche Veranstaltungen und drei setzen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Technik (z. B. durch FiT–Frauen in die Technik). An zwei Fachhochschulen werden frauenfördernde Maßnahmen angeboten, wie z. B. Mentoring. Drei Fachhochschulen sind in besonderem Maß im Bereich der Geschlechtergleichstellung aktiv–FH Campus Wien, FH Technikum Wien und FH OÖ.

4.2 Fachhochschule des bfi Wien

Die FH des bfi Wien bietet Studiengänge im Bereich Wirtschaft an und zählt 688 Lehrpersonen sowie rund 2.000 Studierende. Unter Studierenden und Absolvent/inn/en besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, unter Lehrpersonen sind Frauen jedoch nur noch zu einem Drittel vertreten. Demgegenüber liegt der Frauenanteil bei Studiengangsleiter/innen bei 56% und damit deutlich über dem Durchschnitt aller Fachhochschulen.

Frauen sind nicht nur in Studiengangsleitungen überdurchschnittlich stark vertreten, auch die Geschäftsführung ist in weiblicher Hand. Das Kollegium wird von einem Mann geleitet (Rektor) und unter den Mitgliedern liegt der Frauenanteil bei 35%.



Die Genderdimension in Lehre und Forschung ist nur punktuell verankert. In zwei von 14 Studiengängen sind Lehrveranstaltungen zu Diversity Management vorgesehen (im Bachelorstudium Arbeitsgestaltung und HR-Management und im Masterstudium Strategic HR Management in Europe). Es ist kein einschlägiger Forschungsschwerpunkt etabliert.

Die FH des bfi Wien formuliert in ihrem Leitbild das Anliegen „Studierende beiderlei Geschlechts sowie Student/inn/en mit verschiedenem kulturellem Hintergrund entsprechend ihrer Bedürfnisse zu fördern.“ Konkrete Ziele sind die Förderung eines geschlechtersensiblen Klimas, Geschlechterausgewogenheit auf allen Ebenen, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sowie ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management wurden Strukturen geschaffen. Konkret ist eine Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ sowie eine GM-/DM-Beauftragte eingerichtet.

Die FH des bfi Wien erhielt 2012 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie und wurde 2015 rezertifiziert. Konkrete familienfreundliche Maßnahmen sind die Betriebsvereinbarung Babymonat, die Vätern, Adoptiveltern und Partner/innen gleichgeschlechtlicher Paare einen Monat bezahlten zusätzlichen Urlaub ermöglicht, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit eines Sabbaticals, Information für Eltern bzw. pflegende Angehörige sowie die Förderung des Kontakthaltens während einer Auszeit (z. B. durch Lehraufträge oder Projektarbeit).

4.3 Fachhochschule Burgenland

Die FH Burgenland bietet Studiengänge im Bereich internationale Wirtschaft, Informationstechnologie und Informationsmanagement, Soziales, Gesundheit sowie Umwelt- und Energiemanagement an. Die FH Burgenland beschäftigt rund 600 Lehrpersonen und betreut rund 2.300 Studierende. Sie bekennt sich in ihrer Strategie 2025 zur kulturellen Vielfalt unter Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Mitarbeiter/innen. Im Fokus steht dabei, Auslandserfahrungen zu unterstützen, wie z.B. Auslandssemester, Auslandspraktika oder internationale Forschungskooperationen.

An der FH Burgenland sind Frauen unter Studierenden und Absolvent/inn/en überrepräsentiert, im akademischen Hilfspersonal besteht noch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und im Lehrpersonal sinkt der Frauenanteil auf ein Drittel ab. Auch unter Studiengangsleitungen sind Frauen mit einem Drittel vertreten. Die Entwicklung der letzten zehn Jahre ist durch einen leicht steigenden Frauenanteil unter Studierenden und Absolvent/inn/en sowie einen deutlichen Anstieg von Frauen in Studiengangsleitungen charakterisiert. Damit wurde die Ausweitung der Studiengangsleitungen von acht (2004/2005) auf 21 (2015/2016) für eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen genutzt.

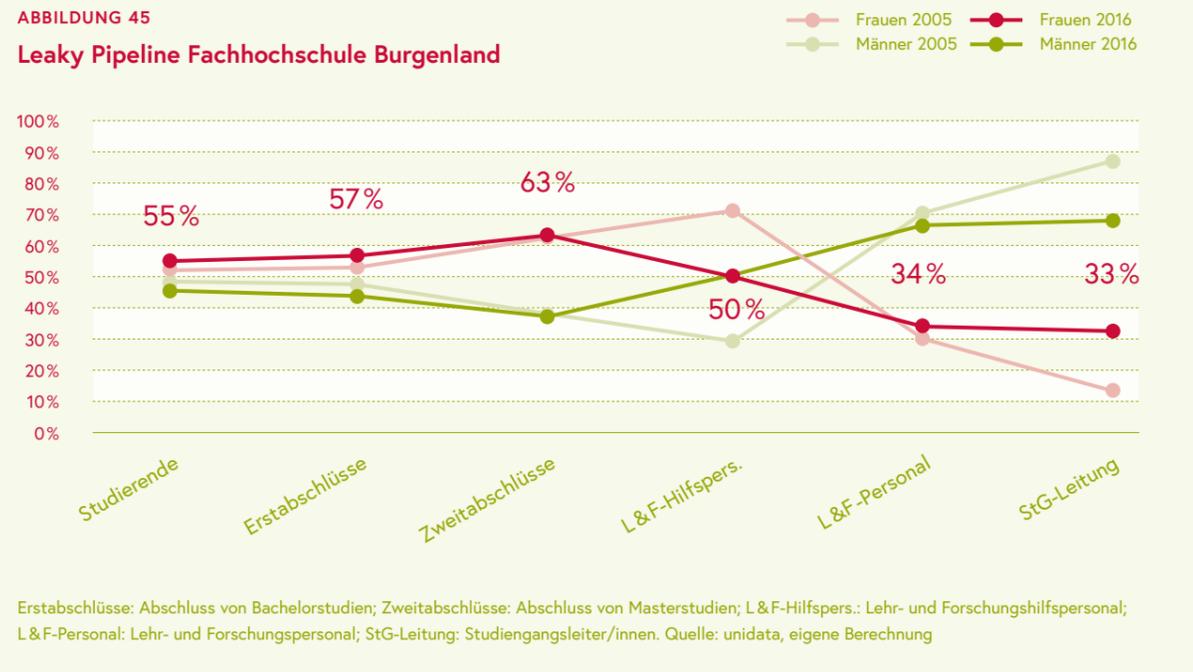
Die Geschäftsführung und die Leitung des Kollegiums haben Männer inne. Im Kollegium sind Frauen insgesamt mit 40% vertreten.

An der FH Burgenland wird nur in zwei von 24 Studiengängen eine Lehrveranstaltung im Bereich Gender oder Diversität angeboten: Im Bachelorstudiengang „IT Infrastruktur und Management“ wird eine Lehrveranstaltung „Genderstudien“ angeboten. Im Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“ ist eine Lehrveranstaltung zu „Class, Gender, Ethnie/Race und Diversity“ vorgesehen.

Auf der Website der FH Burgenland wird ein laufendes Projekt mit Genderfokus vorgestellt. Das vom Fonds Gesundes Österreich und vom Landesgesundheitsfonds Burgenland geförderte Projekt „Gesunde Mitarbeiter/innen – Gesunder Betrieb!“ unterstützt burgenländische Unternehmen bei der Entwicklung betrieblicher Gesundheitsförderung mit Fokus auf psychosoziale Gesundheit. In fünf Modellbetrieben sollen im Projektzeitraum (2016–2019) konkrete Maßnahmen mit einem niederschweligen gender- und alterssensiblen sowie diversitätsorientierten Zugang zu den Mitarbeiter/innen und Führungskräften entwickelt und umgesetzt werden.

An der FH Burgenland ist eine Ansprechperson für Vereinbarkeitsfragen eingerichtet. Die FH Burgenland erhielt 2017 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie. Durch flexible Arbeitszeitmodelle und berufsbegleitende Studienangebote soll eine Balance zwischen Studium, Beruf, Familie und Freizeit für Mitarbeiter/innen und Studierende ermöglicht werden.

ABBILDUNG 45
Leaky Pipeline Fachhochschule Burgenland



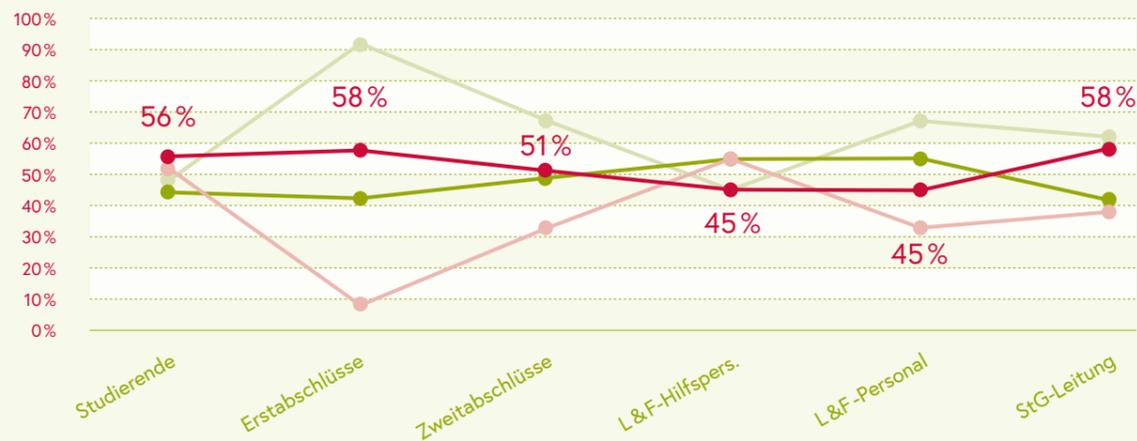
4.4 Fachhochschule Campus Wien

Die FH Campus Wien ist mit knapp 2.000 Lehrpersonen und rund 5.500 Studierenden eine der großen Fachhochschulen. Das breite Studienangebot umfasst Studiengänge aus den Bereichen Technik, Gesundheit, Sozial-, Wirtschafts- und Naturwissenschaften.

Die Leaky Pipeline zeichnet an der FH Campus Wien ein Bild von vergleichsweise sehr ausgewogenen Geschlechterverhältnissen. Zwar stellen Frauen etwas mehr als die Hälfte der Studierenden und Erstabschlüsse, während sie etwas weniger als die Hälfte des Lehr- und Forschungspersonals und -hilfspersonals ausmachen; die Kurven verlaufen allerdings deutlich flacher als im Durchschnitt und überschneiden sich abschließend nochmals, da Frauen die Mehrheit der Studiengangsleiter/innen ausmachen. Alle Kategorien außer Lehr- und Forschungs-Hilfspersonal verzeichnen einen Anstieg der Frauenanteile. Die massive Expansion des Personals – in der vergangenen Dekade hat sich das Personal vervierfacht – konnte somit für eine Entwicklung hin zu ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen genutzt werden.

ABBILDUNG 46

Leaky Pipeline Fachhochschule Campus Wien



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelorstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Masterstudien; L&F-Hilfspers.: Lehr- und Forschungshilfspersonal; L&F-Personal: Lehr- und Forschungspersonal; StG-Leitung: Studiengangsleiter/innen. Quelle: unidata, eigene Berechnung



Gender und Diversity Management

Die Abteilung „Gender und Diversity Management“ unterstützt Mitarbeiter/innen und Führungspersonal bei der Verankerung von Gender Mainstreaming und Diversity Management in Projekten und setzt eine breite Palette an Gleichstellungsaktivitäten um. Diese fokussieren einerseits auf Inklusionsmaßnahmen. Ein wesentlicher Bestandteil ist Frauenförderung in technischen Studiengängen durch Beteiligung an FiT-Aktivitäten, ein Buddy-Netzwerk mit Frauenfokus in technischen Studiengängen, sowie Vortragsabende und Seminare zu „Die Technik ist weiblich“. Für geflüchtete Menschen bietet die FH Campus Wien einen Deutsch- und Inklusionskurs an, der sich an tertiär gebildete Asylwerber/innen richtet. Besonders im Bereich Barrierefreiheit ist die FH aktiv und wurde für ihr Maßnahmenpaket „Studieren und Arbeiten ohne Barrieren“ 2016 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

Im Arbeitsbereich Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie erhielt die FH Campus Wien 2015 das Grundzertifikat „hochschuleundfamilie“. Es gibt eine Anlaufstelle

für Kinderbetreuung und Pflege, Kinderbetreuungsangebot an schulfreien Tagen, sowie eine Betriebsvereinbarung zu Sonderurlaub mit Entgelt von bis zu vier Wochen bei Geburt, Adoption und Beginn von Pflegeelternschaft.

Es werden LGBTQ-Netzwerkgruppen für FH-Angehörige unterschiedlicher sexueller Orientierungen, Identitäten und Lebensentwürfe forciert. 2015 wurde die FH Campus Wien mit meritis ausgezeichnet, ein Preis von Queer Business Women und austrian gay professionals für besonderes Engagement in der Diversity-Dimension sexuelle Orientierung.

Ein weiterer Schwerpunkt der Abteilung liegt in der Unterstützung von Genderforschung und -lehre. Die Abteilung bietet Beratung zu Gender- und Diversitätsaspekten in Projekten, Projektanträgen und Abschlussarbeiten an. Die von der Abteilung publizierte Schriftenreihe umfasst beispielsweise Leitfäden zu gendersensibler Sprache, gender/queer- und diversitygerechter Didaktik, Gender Mainstreaming und Diversity Management, sowie Gehaltsverhandlungstipps für Frauen. Darüber hinaus treibt die Abteilung durch ein kontinuierliches Veranstaltungsangebot den Gleichstellungsdiskurs voran. Im Rahmen der Gender Salons etwa halten Expert/inn/en Vorträge zu Gender- und Diversitythemen. Zur Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz von Lehrenden und Mitarbeitenden werden Fort- und Weiterbildungen angeboten.

Während der Frauenanteil in der Studiengangsleitung jenen unter Studierenden widerspiegelt, sind die Leitungsfunktionen vorwiegend von Männern besetzt. Zwar ist die Rektorin weiblich, ihre beiden Vize sind allerdings Männer, und auch die Geschäftsführung stellen zwei Männer.

Von den insgesamt 60 Studiengängen sind in sieben Studiengängen Lehrveranstaltungen mit Genderfokus verankert. Zwei dieser Studiengänge liegen im Bereich Management (Bachelor-Studiengänge „Public Management“ und „Sozialmanagement in der Elementarpädagogik“), zwei weitere im Bereich Soziale Arbeit (Bachelor-Studiengang „Soziale Arbeit“, Master-Studiengang „Sozialraumorientierte und Klinische Soziale Arbeit“), und drei im Bereich Gesundheitswissenschaften (Master-Studiengänge „Advanced Integrative Health Studies“ und „Radiotechnologie“, sowie der akademische Lehrgang „Gesundheits- und Krankenpflege, Praxismentoring“). All diese Lehrveranstaltungen behandeln sowohl Gender- als auch Diversityperspektiven. Darüber hinaus bearbeitet das Kompetenzzentrum für Verwaltungswissenschaften den Forschungsschwerpunkt „Inklusion-Exklusion: Demokratiepoltische Herausforderungen für Gesellschaft und Verwaltung“ und fokussiert dabei auf die Ungleichheitsdimensionen Ethnizität, Geschlecht und soziale Schicht.

Als einzige Fachhochschule in Österreich hat die FH Campus Wien eine eigene Abteilung „Gender und Diversity Management“ eingerichtet, die eine Leiterin und vier Mitarbeiter/innen umfasst und eine breite Palette an Gleichstellungsaktivitäten umsetzt. Darüber hinaus gibt es die „Stelle für Gleichbehandlungsfragen“ als Anlaufstelle bei Diskriminierungsproblemen.

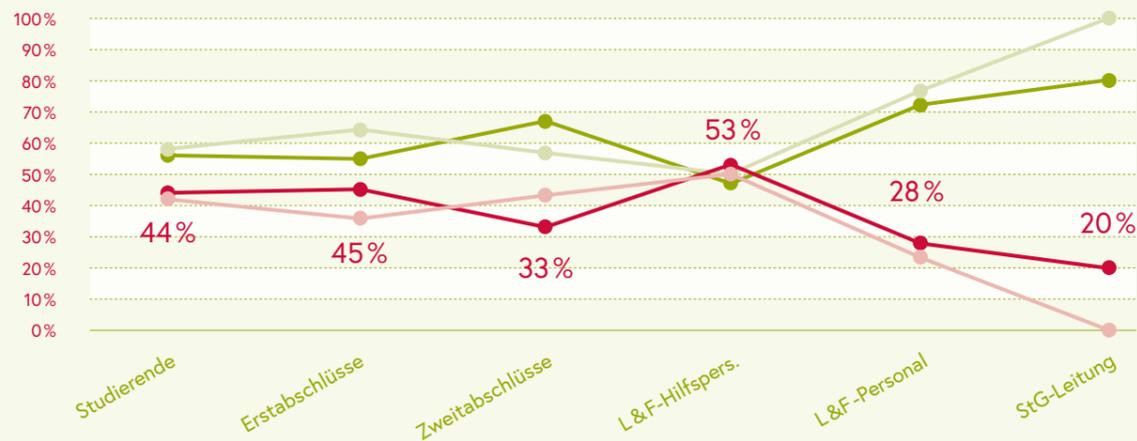
Die FH Campus Wien hat 2011 als erste Fachhochschule in Österreich die Charta der Vielfalt unterzeichnet. In ihrem Leitbild beschreibt die FH die Diversität der Studierenden und Mitarbeiter/innen als Chance. In dem 2012 in Kraft gesetzten Code of Conduct bekennt sich die FH Campus Wien zu Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt.

4.5 Fachhochschule Campus 02

Die FH Campus 02 ist in Graz angesiedelt und bietet Studiengänge in den Bereichen Wirtschaft und Technik an. Sie beschäftigt 520 Lehrpersonen und zählt rund 1.200 Studierende. Unter Studierenden und bei Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil bei 44% bzw. 45%. Bei Zweitabschlüssen sinkt der Frauenanteil auf ein Drittel ab. Frauen stellen zwar etwas mehr als die Hälfte des Hilfspersonals, unter Lehrpersonen sind sie jedoch nur mit 28% vertreten und jede fünfte Studiengangsleitung hat eine Frau inne. In den letzten Jahren hat sich die Präsenz von Frauen an der FH Campus 02 kaum verändert. Der Frauenanteil in Studiengangsleitung stieg an, da nunmehr eine von fünf Studiengangsleiter/innen eine Frau ist.

ABBILDUNG 47

Leaky Pipeline Fachhochschule Campus 02



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelorstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Masterstudien; L&F-Hilfspers.: Lehr- und Forschungshilfspersonal; L&F-Personal: Lehr- und Forschungspersonal; StG-Leitung: Studiengangsleiter/innen. Quelle: unidata, eigene Berechnung

Im Vergleich zu anderen Fachhochschulen ist die FH Campus 02 moderater gewachsen. Die Zahl der Studiengangsleitungen ist konstant geblieben und die Zahl der Lehrpersonen hat sich verdoppelt. Die Geschäftsführung haben ein Mann und eine Frau inne, das Kollegium wird von einer Frau geleitet und im Kollegium insgesamt liegt der Frauenanteil bei 28%.

In keinem der 12 Studiengänge ist eine Lehrveranstaltung mit Genderfokus verankert. Im Bereich Marketing stellt Gender Marketing einen der Forschungsschwerpunkte dar. Es werden Publikationen und Vorträge, jedoch keine laufenden Forschungsprojekte in diesem Bereich angeführt.

An der FH Campus 02 ist eine Koordinatorin für Gender- und Diversitymanagement zur Unterstützung der Studiengänge und der Zentralen Services eingerichtet, die für Informationsvermittlung, Bewusstseinsbildung und Aufbau von Gender- und Diversitykompetenz ebenso zuständig ist wie für Barrierefreiheit.

Die FH Campus 02 bekennt sich in ihrer Strategie zur Etablierung eines Diversity Managements. Sie ist bestrebt „die Vielfalt unserer Gesellschaft in ihren Aktivitäten zu berücksichtigen und in die Planung strategischer Prozesse miteinzubeziehen“¹⁶. Im Bereich Gender & Diversity Management beteiligt sich die FH CAMPUS 02 an einer Reihe von regionalen Kooperationen, wie z. B. an der Expert/inn/enplattform „GenderWerkstätte Graz“ oder FIT – Frauen in die Technik Steiermark, einer Initiative zur Erhöhung des

¹⁶ <https://www.campus02.at/organisation-zentrale-services/strategie-positionierung/gender-diversity-management/>

Frauenanteils in technischen Studienrichtungen. Die FH CAMPUS 02 wurde im Jahr 2015 von der Initiative „Taten statt Worte“ als einer der „Familienfreundlichste Betriebe der Steiermark“ in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen ausgezeichnet. Die FH Campus 02 erhielt 2015 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie verliehen (rezertifiziert 2018). Vereinbarkeit soll u. a. durch flexible Arbeitszeiten, Sabbaticals und Karenzmodelle, eine kinderfreundliche Infrastruktur sowie Sensibilisierung von Führungskräften unterstützt werden.

4.6 FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH

Die FH Gesundheitsberufe OÖ bietet seit 2010 Studiengänge im Bereich Gesundheit für rund 780 Studierende an und beschäftigt 631 Lehrpersonen. Frauen dominieren unter Studierenden und Absolvent/inn/en mit 81% bzw. 87% sowie unter Studiengangsleiter/innen mit 89%. Unter Lehrpersonen liegt der Frauenanteil bei 56%. Auch die Geschäftsführung und die Leitung des Kollegiums haben Frauen inne. Im Kollegium insgesamt liegt der Frauenanteil bei 72%.

Die Genderdimension ist weder in der Lehre noch in der Forschung verankert.

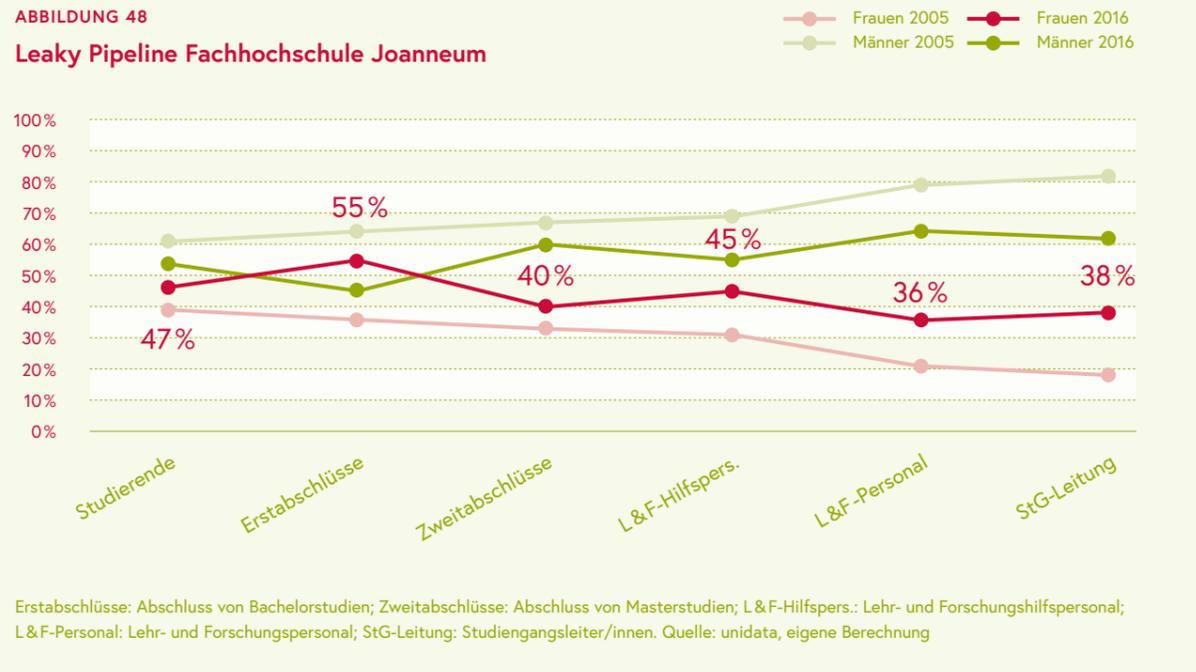
Die FH Gesundheitsberufe OÖ bekennt sich in ihrer Satzung zu einem proaktiven Umgang mit Diversität. Dem liegt ein umfassendes Verständnis von Diversität zugrunde, dass neben Geschlecht auch Alter, Ethnizität, Behinderungen, chronische Erkrankungen, sexuelle Orientierung und Religion bzw. Weltanschauung umfasst. An der FH Gesundheitsberufe OÖ ist daher auch eine Gender-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte eingerichtet. Im Zentrum von Diversityaktivitäten stehen die Integration von Studierenden mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder Migrationshintergrund.

4.7 Fachhochschule Joanneum

Die FH Joanneum zählt mit 1.440 Lehrpersonen und rund 4.300 Studierenden zu den größeren Fachhochschulen Österreichs. Sie bietet ein breites Spektrum von Studiengängen aus den Bereichen Technik, Gesundheit, Wirtschaft und Medien an.

Der Frauenanteil unter Studierenden liegt bei 47%, bei Erstabschlüssen sind Frauen mit 55% vertreten, bei Zweitabschlüssen jedoch nur mit 40%. Im Lehrpersonal liegt der Frauenanteil bei 36% und unter Studiengangsleiter/innen bei 38%. In den letzten zehn Jahren hat sich der Frauenanteil auf allen Ebenen verbessert – bei Studiengangsleiter/innen sogar verdoppelt. Die Ausweitung der Beschäftigung wurde hier also auch für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt.

ABBILDUNG 48
Leaky Pipeline Fachhochschule Joanneum



Trotz des überdurchschnittlichen Frauenanteils in der Studiengangsleitung sind Frauen in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Die Geschäftsführung setzt sich aus sechs Männern und einer Frau zusammen, die Geschäftsführung selbst haben zwei Männer inne. Im Kollegium sind Frauen mit 29% vertreten.

An der FH Joanneum ist Gender bzw. Diversität nur in einem von 47 Studiengängen verpflichtend im Lehrplan – konkret im Masterstudiengang „Public Communication“ mit der Lehrveranstaltung „Gender und Diversität“. Im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit kann als Wahlpflichtfach „Sozialarbeit mit Menschen mit Behinderungen“ gewählt werden.

Gender und Diversität ist darüber hinaus Thema einiger Forschungsprojekte. Dazu zählt u. a. das von der EU geförderte und von der FH Joanneum koordinierte Projekt WINGS (2014–2016), das eine stärkere Vernetzung von Unternehmerinnen innerhalb der EU anstrebt und innovative Lern- und Trainingswerkzeuge zur Verfügung stellt.¹⁷ Im Kontext Diversität wird der Fokus auf Behinderung gelegt, wie z. B. in der von der FH Joanneum koordinierten Projektreihe „ways4all“¹⁸ (2008–2014). Im Rahmen der Projektreihe wurden vier Projekte abgewickelt, die unter Einsatz von Mobilfunktechnologien blinden Menschen die Nutzung des öffentlichen Verkehrs erleichtern sollen. Ein aktuelles Forschungsvorhaben „AtLETyC“¹⁹ (EU gefördert im Rahmen von ERASMUS+, 2016–2018) setzt sich mit der Frage auseinander, wie die Berufs- und Karrierewege von Spitzensportler/innen mit und ohne Behinderung nach der sportlichen Karriere aussehen. Das

17 <http://www.wings-network.eu/de>

18 <https://www.fh-joanneum.at/projekt/ways4all-2/>

19 <https://www.fh-joanneum.at/en/projekt/atletyc-athletes-learning-entrepreneurship/>

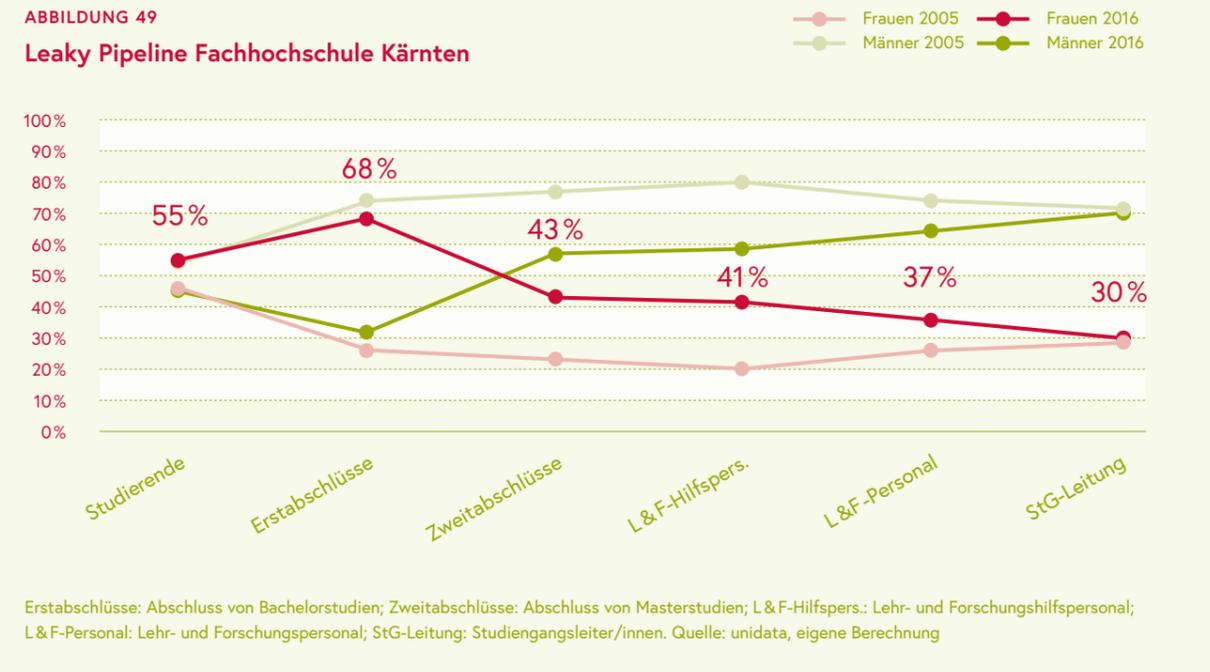
EU-Projekt entwickelt für junge Sportlerinnen und Sportler ein duales postsekundäres Ausbildungsprogramm, in dem sie ihre unternehmerischen Kompetenzen bereits während der Ausübung ihrer Sportart trainieren können.

Die FH Joanneum bekennt sich in ihrem Leitbild zu kultureller Vielfalt, Internationalität und Interdisziplinarität. Zur Unterstützung der Zielerreichung ist eine Servicestelle „Gleichbehandlung und Vielfalt“ eingerichtet, die die Geschäftsführung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management unterstützt und für die Förderung von Queer Studies zuständig ist.

4.8 Fachhochschule Kärnten

Die FH Kärnten bietet Studiengänge im Bereich Technik, Wirtschaft und Gesundheit für rund 2.300 Studierende an und beschäftigt 661 Lehrpersonen. Frauen sind unter Studierenden mit 55% leicht und bei Erstabschlüssen mit mehr als zwei Drittel deutlich überrepräsentiert. Bei Zweitabschlüssen geht der Frauenanteil auf 43% zurück und sinkt bei Lehrpersonen noch etwas weiter ab. 30% der Studiengangsleiter/innen sind Frauen. Es fällt auf, dass sich der Frauenanteil unter Studierenden etwas und bei Erstabschlüssen deutlich erhöht hat. Auch im Lehrpersonal stieg der Frauenanteil an, nur bei Studiengangsleiter/innen blieb der Frauenanteil unverändert. D.h. auch wenn sich die Zahl der Studiengangsleiter/innen verdoppelt hat, kam es nicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils.

ABBILDUNG 49
Leaky Pipeline Fachhochschule Kärnten



Frauen sind nicht nur in Studiengangsleitungen unterrepräsentiert, auch die Geschäftsführung und das Rektorat sind in männlicher Hand. Im Kollegium liegt der Frauenanteil bei 21%.

Die FH Kärnten bietet insgesamt 39 Studiengänge an. Darunter den Bachelor-Studiengang „Disability & Diversity Studies“. In sieben weiteren Studiengängen sind Lehrveranstaltungen mit Fokus auf Gender bzw. Diversity verankert (in den BA-Studiengängen Ergotherapie, Soziale Arbeit, Logopädie, in den Master-Studiengängen Soziale Arbeit, International Business Management sowie in den Akademischen Lehrgängen „Berufsorientierung und Arbeitsmarktintegration“ und „Integrationsmanagement in Gemeinden“). Derzeit laufen keine Forschungsprojekte mit Genderbezug.

An der FH Kärnten ist seit 2016 eine Beauftragte für Gleichbehandlung eingerichtet, die sich als Anlaufstelle für alle Studierenden und Mitarbeiter/innen der Hochschule bei Fragen im Zusammenhang mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen, Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung sowie als Ansprechpartner/in für externe Interessierte und Multiplikatoren versteht. Darüber hinaus gibt es an allen Standorten der FH Kärnten eine Ansprechperson für Gleichbehandlung.

Im Leitbild der FH Kärnten wird nicht explizit auf Gender oder Diversity Bezug genommen, es wird jedoch konkret Familienfreundlichkeit angesprochen. Die FH Kärnten erhielt 2014 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie, das 2017 erneuert wurde. Familienfreundliche Maßnahmen der FH Kärnten umfassen u. a. Maßnahmen zur Erhöhung der Studierbarkeit von berufsbegleitenden Studiengängen, den Ausbau von Blended-Learning Angeboten sowie die Etablierung eines Auszeitenmanagements, das auch Sabbaticals umfasst. Darüber hinaus werden gesundheitsfördernde Maßnahmen im Kontext der Vereinbarkeitsmaßnahmen angeboten, wie z. B. Bewegungsangebote am Arbeitsplatz, Ruhe- und Entspannungszonen sowie gesunde Ernährungsangebote.

4.9 Fachhochschule Kufstein

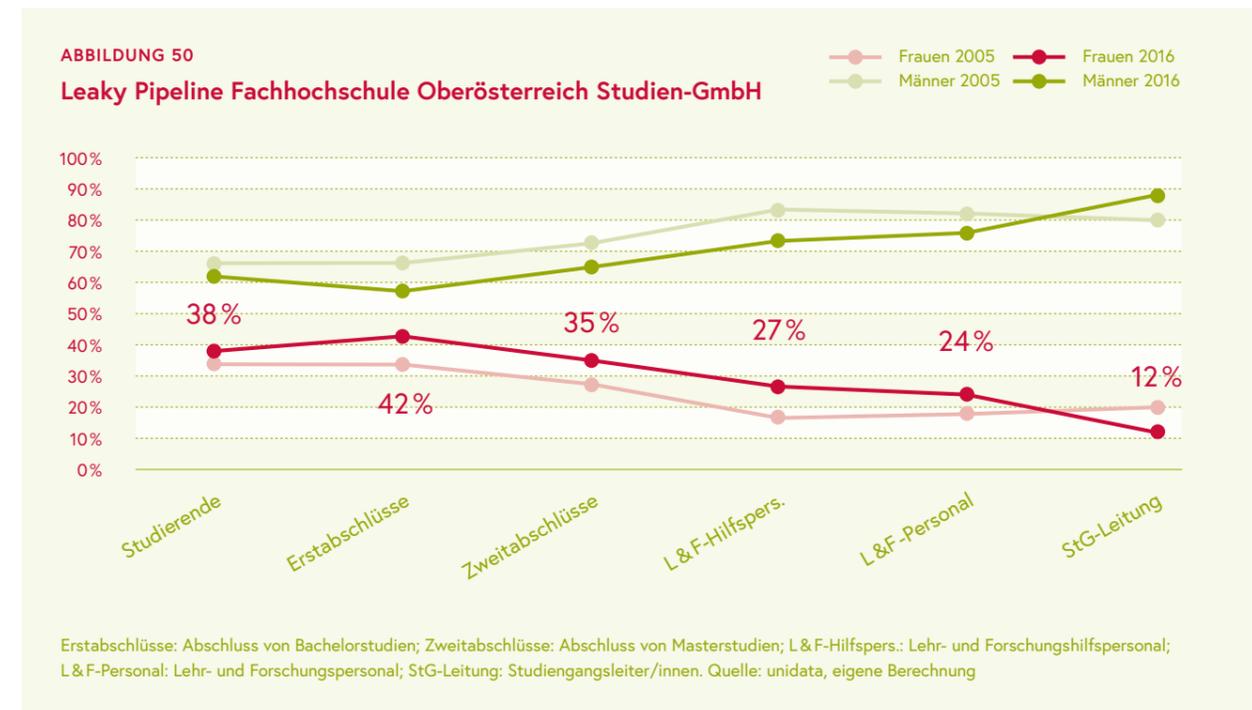
Die FH Kufstein Tirol zählt mit 420 Lehrpersonen und rund 1.750 Studierenden zu den kleineren Fachhochschulen in Österreich. Unter Studierenden und Erstabschlüssen sind Frauen mit 53% bzw. 56% leicht überrepräsentiert, ab den Zweitabschlüssen sinkt jedoch der Frauenanteil deutlich ab. 44% der Zweitabschlüsse entfallen auf Frauen und nur ein Viertel der Lehrpersonen sind weiblich. Frauen sind in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert: Unter Studiengangsleiter/innen liegt der Frauenanteil bei 10%, sowohl die Geschäftsführung als auch die Leitung des Kollegiums haben Männer inne, und nur vier von 18 Mitgliedern des Kollegiums sind Frauen (Frauenanteil: 22%).

Die FH Kufstein Tirol bekennt sich zum Ziel der Chancengleichheit und als international vernetzte Hochschule zu Diversität, wobei der Fokus auf Interkulturalität liegt. Sie strebt auch den Aufbau von Diversitätskompetenz unter Mitarbeiter/innen sowie die Beachtung von Gender- und Diversitätsthemen in Lehre und Forschung an. Allerdings ist bislang in keinem einzigen Studiengang eine einschlägige Lehrveranstaltung verankert.

Die FH Kufstein Tirol erhielt 2012 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie und wurde 2015 reauditiert. Familienfreundliche Maßnahmen umfassen die Etablierung eines Auszeitenmanagements, Berücksichtigung von Pflege als Entschuldigungsgrund für Fehlzeiten bei Studierenden sowie die Einrichtung einer Anlaufstelle für alle Themen rund um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie.

4.10 Fachhochschule Oberösterreich Studien-GmbH

Die FH OÖ ist mit 1.578 Lehrpersonen und rund 5.700 Studierenden eine der größten Fachhochschulen Österreichs. Sie bietet Studiengänge überwiegend im technischen Bereich an und weist eine für den technischen Bereich typische Leaky Pipeline auf: Frauen sind auf allen Ebenen unterrepräsentiert. 38% der Studierenden sind Frauen, 42% der Erstabschlüsse und 35% der Zweitabschlüsse entfallen auf Frauen. Der Frauenanteil im Lehrpersonal sinkt dann auf 24% ab und unter Studiengangsleiter/innen sind nur noch 12% Frauen. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil unter Studierenden, Absolvent/inn/en und Lehrpersonen gestiegen, in Studiengangsleitung hingegen von 20% auf 12% gesunken. D. h. der Ausbau der FH OÖ konnte nicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrpersonen oder Studiengangsleitungen genutzt werden. So ist die Zahl der Studiengangsleitungen von 25 (2004/2005) auf 34 (2015/2016) gestiegen.



Die Geschäftsführung wie auch die Leitung des Kollegiums sind in männlicher Hand. Im Kollegium insgesamt sind Frauen mit 22% vertreten.

In drei von insgesamt 60 Studiengängen ist eine Lehrveranstaltung zu den Themen Ethik, Gender und Diversity verpflichtend vorgesehen. Dabei handelt es sich um die Masterstudiengänge „Digital Business Management“, „Integrated Care Systems“ und „Interkulturelles Pflegemanagement“. Auf der Website ist ein laufendes Forschungsprojekt mit Diversitätsfokus angeführt. Das von Erasmus+ kofinanzierte Projekt Enhance IDM (Enhanced Programme Leadership for Inclusion and Diversity Management in Higher Education) zielt darauf ab, Tools und Trainings für Studienprogrammleiter/innen zu entwickeln, die ihre Diversity-Kompetenz verbessern und ihnen helfen sollen, das Diversity-Bewusstsein ihrer Mitarbeiter/innen und ihrer Hochschule zu fördern.²⁰

Im Leitbild der FH OÖ ist Gender oder Diversity nicht verankert. Die FH OÖ unterzeichnete jedoch 2012 die Charta der Vielfalt und bekennt sich damit zur Förderung von Vielfalt. Es ist eine Gender und Diversity Management Konferenz eingerichtet, der neben der Leiterin zehn weitere Personen und eine Administrativkraft angehören.²¹ Ziel der Konferenz ist es, „die Vision der Vielfalt als wertvolle Ressource innerhalb der FH OÖ zu verwirklichen und deren Wertschätzung kontinuierlich und nachhaltig in

die Kultur, Prozesse, Lehre, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Organisationsentwicklung der FH OÖ zu integrieren“. Die Konferenz berät die Geschäftsführung und FH-Angehörige in Sachen Diversität, Gleichstellung, Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming, bildet ein Expert/inn/enetzwerk für die genannten Themen, entwickelt konkrete Maßnahmen und stellt eine Anlaufstelle im Falle von Diskriminierung dar. Die Konferenz veranstaltet u. a. seit 2015 jährlich einen Diversity Day, der Vorträge, eine Podiumsdiskussion und einen Fotowettbewerb beinhaltet. Ebenfalls jährlich wird ein Gender und Diversity Monitoring in Form des Diversity Yearbook veröffentlicht.

2016 erhielt die FH OÖ den vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF) initiierten Diversitas-Preis für das Projekt „Einführung eines ganzheitlichen Hochschul-Diversitätsmanagements auf Basis des HEAD-Wheels an der Fachhochschule OÖ“ (BWF 2017: 23).

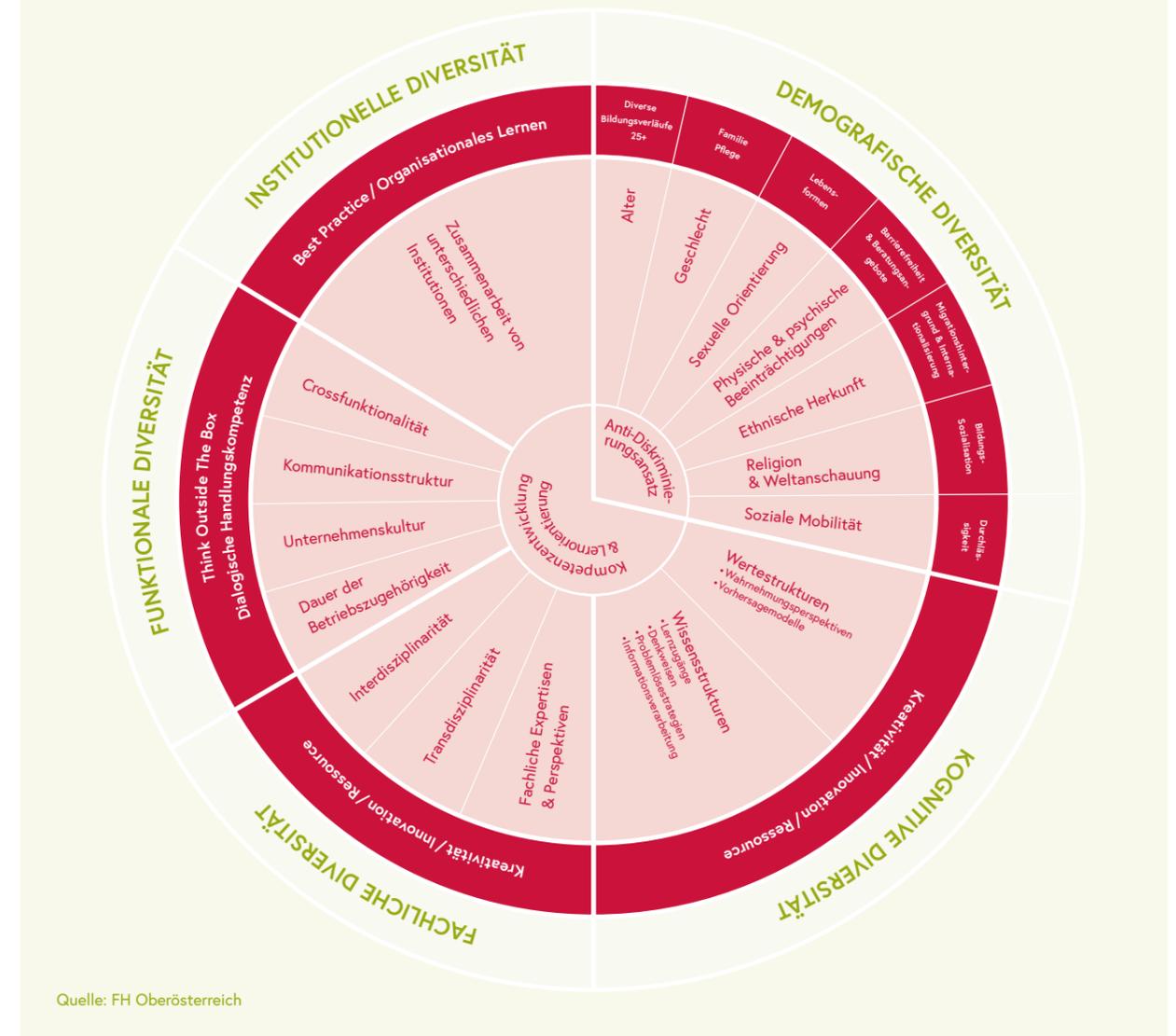


HEAD Wheel

Die FH OÖ entwickelte für die Analyse des Status quo im Hinblick auf Diversity das sogenannte HEAD Wheel. Das Instrument soll die ganzheitliche Betrachtung der Organisation unter einem Diversitätsfokus unterstützen. Es umfasst fünf für das Hochschulmanagement relevante Sektoren: „demografische Diversität“, „kognitive Diversität“, „fachliche Diversität“, „funktionale Diversität“ und „institutionelle Diversität“. Es soll zudem der Koordination und Konsolidierung aller bisheriger Diversitätsmaßnahmen sowie der Identifikation von „blinden Flecken“ dienen (vgl. Gaisch, Aichinger 2016).

²⁰ Die FH OÖ führt dieses Projekt gemeinsam mit der Birmingham City University, der Technischen Hochschule Köln und der Laurea University of Applied Sciences durch.
²¹ <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>

ABBILDUNG 51
 HEAD Wheel nach Gaisch, Aichinger (2016)



Die FH Oberösterreich führt seit 2016 das Audit hochschuleundfamilie (Grundzertifikat). Das Audit soll genutzt werden, um die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für das Thema Familienfreundlichkeit in der Hochschul-Organisation zu analysieren und weiter zu verbessern. Im Zentrum familienfreundlicher Maßnahmen stehen die Flexibilisierung der Studienorganisation sowie der Ausbau von virtuellen Lehr- und Lernplattformen (Blended E-Learning) sowie die Einrichtung einer Projektgruppe F(h)amily OÖ.

4.11 Fachhochschule Salzburg

Die FH Salzburg bietet Studiengänge in den Bereichen Technik, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Design, Medien und Kunst sowie Gesundheit an. Sie beschäftigt 1.032 Lehrpersonen und zählt rund 2.900 Studierende. Unter Studierenden weist die FH Salzburg ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf, unter Erstabschlüssen sind Frauen mit 54% etwas überrepräsentiert und bei Zweitabschlüssen sinkt der Frauenanteil auf 45% ab. Im Lehrpersonal und bei Studiengangsleiter/innen liegt der Frauenanteil bei rund einem Drittel. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil auf allen Ebenen gestiegen. Die Ausweitung des Lehrpersonals wurde damit auch zur Erhöhung des Frauenanteils genutzt (gegenüber 2004/2005 hat sich die Zahl der Lehrpersonen mehr als verdreifacht).

ABBILDUNG 52

Leaky Pipeline Fachhochschule Salzburg



Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelorstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Masterstudien; L&F-Hilfspers.: Lehr- und Forschungshilfspersonal; L&F-Personal: Lehr- und Forschungspersonal; StG-Leitung: Studiengangsleiter/innen. Quelle: unidata, eigene Berechnung

Die Geschäftsführung der FH Salzburg haben ein Mann und eine Frau inne, das Rektorat ist dagegen rein männlich besetzt (Rektor und zwei Vizerektoren). Auch das Kollegium wird von Männern geleitet und der Frauenanteil unter Mitgliedern des Kollegiums liegt bei 22%.

An der FH Salzburg ist Gender bzw. Diversität nicht explizit im Leitbild oder der Vision verankert, d. h. es ist auch keine entsprechende Strategie formuliert. Dennoch ist Gender punktuell in Lehre und Forschungsinhalten verankert. Drei der insgesamt 27 Studiengänge wiesen Pflichtlehrveranstaltungen mit Gender- oder Diversitätsfokus auf.

Im BA-Studiengang Soziale Arbeit sind drei einschlägige Lehrveranstaltungen verankert („Dimensionen von Diversity und Intersektionalität“, „Grundlagen zu Diversity und Intersektionalität“ sowie „Gender, Migration und Transkultur“). Im Masterstudium Soziale Innovation ist eine Lehrveranstaltung „Diversität und Intersektionalität“ vorgesehen und im Master Salutophysiologie für Hebammen wird die Lehrveranstaltung „Frauen- und Körperbilder“ abgehalten. Das hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramm der FH Salzburg umfasst u. a. eine Fortbildung für Mitarbeiter/innen der FH zur Sensibilisierung im Bereich Barrierefreiheit sowie eine Fortbildung „Gender- und diversitygerechte Didaktik“.

Derzeit läuft an der FH Salzburg ein Forschungsprojekt mit Genderfokus, konkret die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung des kommunalen Gesundheitsförderungsprojekts „Salzburger Frauenherzen bewegen sich anders“. Im Rahmen des Projekts werden gesundheitsfördernde Strategien für die Zielgruppe Frauen zwischen 50 und 75 Jahren etabliert und Vernetzungsprozesse zwischen lokalen Vereinen, Einrichtungen und Frauennetzwerken initiiert.

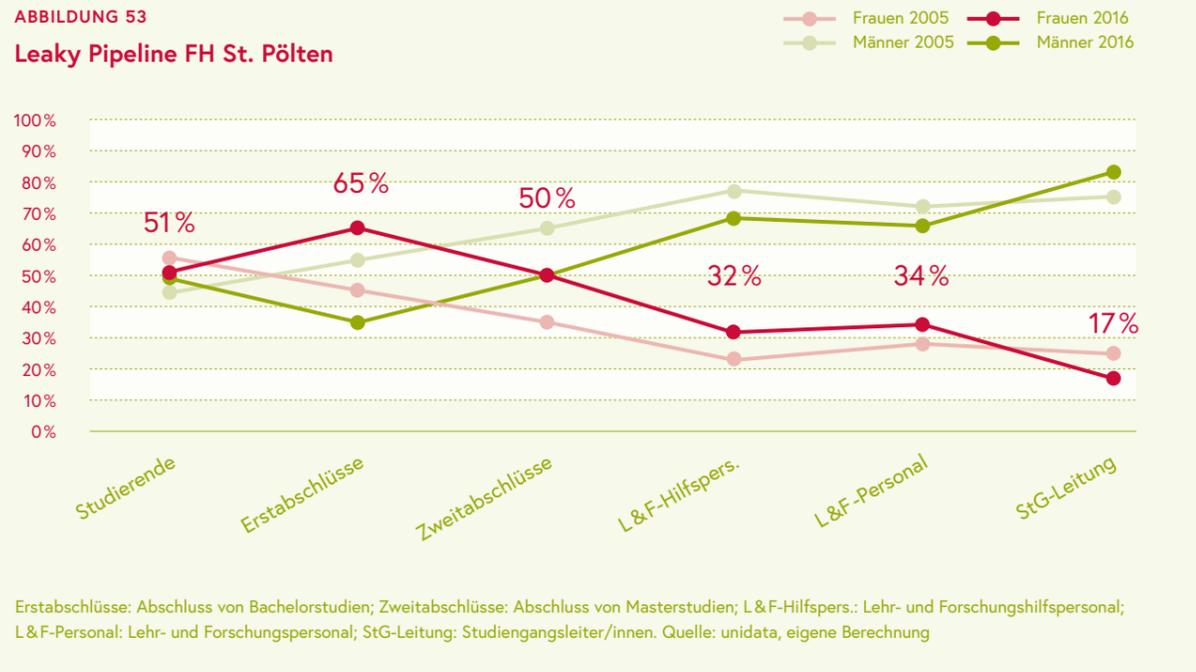
An der FH Salzburg sind zwei ehrenamtliche Gender- und Diversitybeauftragte installiert. Sie sind Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Studiengangsleitungen oder das Rektorat im Hinblick auf die Implementierung von Diversitätsthemen in Hochschuldidaktik und Lehre sowie für Mitarbeiter/innen, Studierende und Studieninteressierte zu Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen.

Die FH Salzburg erhielt 2013 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie und wurde 2016 rezertifiziert. Die FH Salzburg strebt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie für bestehende und zukünftige Mitarbeiter/innen sowie Studierende an. Der Fokus dabei liegt auf Informationsangeboten für Studierende mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, Sensibilisierung von Führungskräften sowie die Etablierung eines Auszeitenmanagements.

4.12 Fachhochschule St. Pölten

Die FH St. Pölten bietet Studiengänge aus den Bereichen Medien, Informationstechnologien, Bahntechnologie, Gesundheit und Soziales an. Derzeit studieren rund 2.350 Studierende an der FH St. Pölten, die 762 Lehrpersonen beschäftigt. Unter Studierenden besteht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, allerdings sind Frauen unter Erstabschlüssen mit 65% deutlich stärker vertreten als Männer. Bei Zweitabschlüssen besteht wiederum ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Frauen stellen rund ein Drittel der Lehrpersonen, aber nur 17% der Studiengangsleitungen. Entgegen dem Trend der Fachhochschulen insgesamt sinkt an der FH St. Pölten der Frauenanteil in Studiengangsleitung gegenüber 2004/2005 sogar ab. Dies trotz eines deutlichen Anstiegs der Zahl der Studiengangsleiter/innen (von 4 auf 12). Auch das Lehr- und Forschungspersonal hat sich in den letzten Jahren mehr als verdreifacht. Dieses Potenzial konnte nur bedingt für eine Erhöhung des Frauenanteils im Lehrpersonal genutzt werden.

ABBILDUNG 53
Leaky Pipeline FH St. Pölten



Die Geschäftsführung teilen sich ein Mann und eine Frau und auch das Kollegium wird von einer Frau geleitet. Im Kollegium insgesamt sind Frauen entsprechend ihrem Anteil im Lehrpersonal mit einem Drittel vertreten.

In Lehre und Forschung ist die Genderdimension punktuell verankert. So sind in zwei von 21 Studiengängen spezifische Lehrveranstaltungen vorgesehen – konkret im Bachelorstudium Soziale Arbeit die Lehrveranstaltung „Diversität und Gesellschaft“ und im Masterstudium Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen die Lehrveranstaltung „Wissens- und Diversitymanagement“. Am Ilse Arlt-Institut für Soziale Inklusionsforschung ist ein Forschungsschwerpunkt „Partizipation, Diversität und Demokratieentwicklung“ eingerichtet. Darüber hinaus läuft das im Rahmen von FEMtech geförderte Forschungsprojekt „Gendergerechtes multisensuelles Fahrzeug“.²² Ziel des Projektes ist die Erstellung eines Anforderungskataloges für eine allgemeine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Nahverkehrs mit besonderem Fokus auf eine gendergerechte Gestaltung von Schienenfahrzeugen im Personenverkehr. Auf Analysen der Wahrnehmung und Präferenz hinsichtlich Umgebungs- und Komfortfaktoren sowie umfangreichen Erhebungen von Fahrgastverhalten und -bedürfnissen und aktuellen Problembereichen aufbauend, werden Maßnahmen für eine optimale Innengestaltung für alle Fahrgäste formuliert.

Die FH St. Pölten bekennt sich in ihrem Leitbild zum Engagement für Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in Teams. Die FH St. Pölten initiiert und unterstützt innovative Projekte in den Bereichen Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management. Sie fördert gemischte Teams und greift bei ihren Projekten

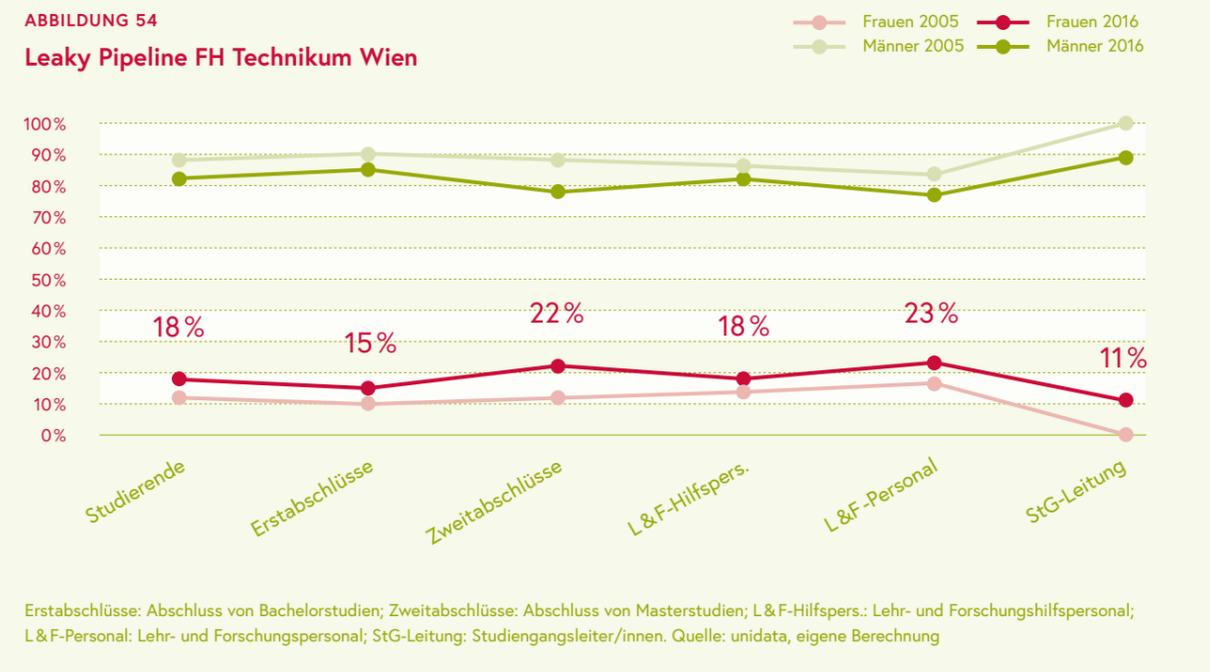
²² <https://www.fhstp.ac.at/de/forschung/projekte/gendergerechtes-multisensuelles-fahrzeug>

und Kooperationen bewusst auf die vielfältigen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen aus den unterschiedlichen Fachbereichen zurück. Zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management ist eine Gender-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte eingerichtet. Sie organisiert Awareness-Maßnahmen und entwickelte u. a. einen Sprachleitfaden. Im Mai 2017 wurde erstmals der Diversity Day organisiert. Dabei handelt es sich um ein Symposium zur Diskussion und Präsentation der Ergebnisse eines Diversity Checks der FH St. Pölten, der von Studierenden des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit durchgeführt wurde. Für 2018 ist ebenfalls ein Diversity Day geplant. Eine weitere Awareness-Maßnahme stellt der Women Leadership Talk dar, der ebenfalls 2017 durchgeführt wurde. Dabei diskutierten erfolgreiche Frauen aus unterschiedlichen Branchen Herausforderungen für Frauen auf ihrem Karriereweg.

4.13 Fachhochschule Technikum Wien

Die FH Technikum Wien ist mit rund 1.000 Lehrpersonen und 4.000 Studierenden eine der größten Fachhochschulen Österreichs. Sie bietet Studiengänge im Bereich Technik an. Sie weist eine den Technischen Universitäten vergleichbare Leaky Pipeline auf. Der Frauenanteil unter Studierenden liegt bei 18%, bei Erstabschlüssen bei 15% und steigt bei Zweitabschlüssen auf 22% an. Unter Lehrpersonen liegt der Frauenanteil bei 23% und zwei von 18 Studiengängen leitet eine Frau. In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil auf allen Ebenen leicht gestiegen. In diesem Zeitraum hat sich das Lehrpersonal mehr als verdreifacht, d. h. das Potenzial der Beschäftigungsausweitung wurde nicht für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt.

ABBILDUNG 54
Leaky Pipeline FH Technikum Wien





Gender Mainstreaming & Managing Diversity

Die Erfahrungen der FH Technikum Wien zeigen, dass die Entwicklung, Implementierung und erste Evaluierung der Strategie „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ ein mehrjähriger und komplexer Prozess ist. Diversität wird an der FHTW grundsätzlich als mehrdimensional und intersektional verstanden. Ausgangspunkt für die Strategiebildung bildete eine Diversity-Ist-Analyse, welche die Vielfalt und Intersektionalitäten (z. B. Geschlecht und Vorbildung) an der FH sichtbar machte. Zudem wurden vorhandene Maßnahmen auf Synergien überprüft und Handlungsbedarfe identifiziert. Die Analyseergebnisse dienten der Konzeption und Entwicklung einer evidenzbasierten, von der FH-Leitung getragenen, Diversitätsstrategie mit Zielsetzungen in fünf Handlungsfeldern:

1. Implementierung der erforderlichen Strukturen zur nachhaltigen Implementierung der Diversitätsstrategie
2. Sensibilisierung und Förderung der Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt aller an der FHTW studierenden und arbeitenden Menschen
3. Umsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung
4. Förderung von Vielfalt und Potenzialen
5. Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Im Rahmen des Prozesses wurden durch die Ernennung einer Gender Mainstreaming-Beauftragten (20h/Woche) und einer Managing Diversity-Beauftragten (30h/Woche) als Stabsstellen von Geschäftsleitung und Rektorat auch Verantwortlichkeiten institutionalisiert. Darüber hinaus wurde ein Think Tank Gender Management gegründet und eine Diversity-Arbeitsgruppe mit Vertreter/innen aus allen Funktionsbereichen eingerichtet.

Im Folgenden wurden konkrete Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen konzipiert, wie z. B. im Personalbereich Maßnahmen im Recruiting, Einführung von Karenzmodellen, Papamonat oder Coachingangeboten. Im Bereich der Internationalisierung wurden u. a. Maßnahmen zur Förderung der Mobilität gesetzt, ein Buddy-System für Incoming-Students entwickelt und Trainings zu interkultureller Kompetenz und Diversity angeboten. In Lehre und Forschung wurde ein Leitfaden für Projektanträge mit Best Practices entwickelt, ein diversitätsbezogenes Methodenportal verankert und Sensibilisierungstrainings für Forschende und Lehrende angeboten. Die seit Februar 2016 laufende Evaluierung der Strategie zeigt, dass bereits 80% der geplanten Maßnahmen umgesetzt sind.

Die Geschäftsführung haben ein Mann und eine Frau inne. Das Rektorat ist rein männlich besetzt und im Kollegium sind Frauen mit 33% vertreten.

Die FH Technikum Wien versucht durch eine Reihe von Maßnahmen den Frauenanteil unter Studierenden zu erhöhen. Dazu zählen u. a. die Beteiligung am Wiener Töchertag, an FiT–Frauen in die Technik und Schulkooperationen (z. B. mit den Hertha Firnberg-Schulen durch den Ausbildungsschwerpunkt „Kommunikations- und Mediendesign“).

An der FH Technikum Wien ist in keinem der 31 Studiengänge eine Lehrveranstaltung mit Genderfokus verankert. Es wird jedoch ein allgemeines Freifach „Erfolgreich als weibliche Führungskraft – Wissenswertes für den Weg dorthin“ angeboten.

An der FH Technikum Wien ist die Forschungsplattform Gender & Diversity²³ eingerichtet, die die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung bzw. in Forschungsprojekten unterstützt. Gleichzeitig soll die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungsteams und in Forschungsvorhaben sichtbar gemacht werden. Ein konkretes Forschungsvorhaben ist das von der Stadt Wien geförderte Projekt EU-ASCIN, das auf Smart Cities fokussiert und damit Vielfalt und Veränderung der Gesellschaft thematisiert. Dabei wird ein akademisches Smart Cities Netzwerk aufgebaut. Die Teilbereiche des Themas Smart Cities, nämlich Smart Energy, Smart Environment und Smart Mobility, sollen verstärkt ins Lehrangebot der FH Technikum Wien sowie internationaler Partnerhochschulen einfließen.

Die FH Technikum Wien wurde 2016 mit dem Diversitas-Preis für die systematische Implementierung von Diversitätsmanagement ausgezeichnet (BMWFV 2017: 14f).

Die FH Technikum Wien erhielt 2014 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie und wurde 2017 reauditert. Als Vereinbarkeitsmaßnahmen wurden u. a. Pflegefreistellung für die Pflege von nahen Angehörigen ohne Prüfung der Haushaltszugehörigkeit ermöglicht, ein Papa-Monat für Studierende in der Prüfungsordnung verankert, das bestehende Kinderbetreuungsangebot aus-

²³ <https://www.technikum-wien.at/forschung/forschung-der-fh/gender-diversity-der-forschung/>

gebaut und ein Beratungs- und Informationsangebot für langfristig beschäftigte Forscher/innen und Lehrende aus dem Ausland (Dual Career-Netzwerk) geschaffen.

4.14 Fachhochschule Vorarlberg

An der FH Vorarlberg werden insgesamt 19 Studiengänge in den Bereichen Wirtschaft, Technik, Gestaltung sowie Soziales und Gesundheit angeboten. Die FH Vorarlberg zählt 608 Lehrpersonen und rund 1.300 Studierende.

Unter Studierenden und Absolvent/inn/en sind Frauen mit rund 40% vertreten. Ab dann geht der Frauenanteil zurück: Frauen stellen nur ein Fünftel des Lehrpersonals und nur jeder achte Studiengang wird von einer Frau geleitet. Diese Situation hat sich seit 2004/2005 kaum verändert. Der Frauenanteil unter Studiengangsleiter/innen ist sogar zurückgegangen: 2004/2005 gab es fünf Studiengangsleiter/innen und darunter eine Frau. 2015/2016 sind acht Studiengangsleiter/innen aktiv, darunter ebenfalls eine Frau. Insgesamt konnte der Ausbau des Personalstandes nicht genutzt werden, um den Frauenanteil im Lehrpersonal und unter Studiengangsleiter/innen zu erhöhen.

Die Geschäftsführung der FH Vorarlberg hat ein Mann inne, das Rektorat wird dagegen von einer Frau geleitet. Im Kollegium liegt der Frauenanteil bei 28% und damit geringfügig über dem Frauenanteil im Lehrpersonal.

An der FH Vorarlberg sind in drei von 19 Studiengängen Lehrveranstaltungen mit Fokus auf Gender oder Diversität eingerichtet – konkret im Bachelor- und Masterstudiengang „Soziale Arbeit“ sowie im Master „Mechatronik“.

An der FH Vorarlberg ist eine Stabsstelle für Diversität eingerichtet, in die elf Personen einbezogen sind. Die Stabsstelle bietet Beratung zum Thema Gender, Diversität und Gleichstellung für Studierende und Beschäftigte sowie im Kontext von Lehrveranstaltungen oder Abschlussarbeiten an. Sie organisiert darüber hinaus Workshops und Vorträge zur Gender- und Diversitätskompetenzentwicklung und sensibilisiert über Gender- und Diversitätsprojekte.

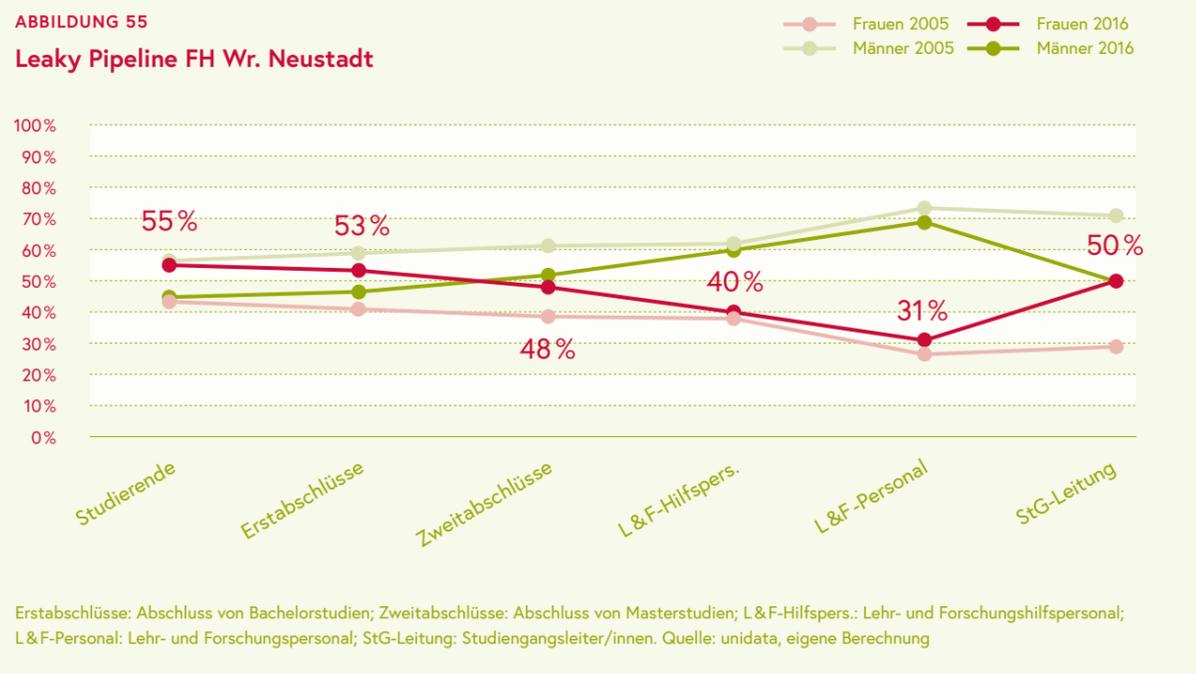
Die FH Vorarlberg führt seit 2014 das Audit hochschuleundfamilie (rezertifiziert im Jahr 2017). Ziel ist es, das Unterstützungsangebot für Studierende und Mitarbeiter/innen bedarfsorientiert und passgenau auszubauen. Zentrale Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind u. a. der Ausbau von E-Learning-Angeboten, die Sensibilisierung von Lehrenden sowie die Unterstützung von Führungspositionen in Teilzeit.

4.15 Fachhochschule Wr. Neustadt

Die FH Wr. Neustadt bekennt sich in ihrem Leitbild zu Diversität. „Personen mit vielfältigen Lebensläufen und beruflichen Hintergründen empfinden wir als eine Bereicherung für unsere Hochschule.“ Sie hat 2017 auch die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die FH Wr. Neustadt zählt mit 1.159 Lehrpersonen und rund 3.600 Studierenden zu den größeren Fachhochschulen. Unter Studierenden und Erstabschlüssen sind Frauen mit 55% bzw. 53% leicht überrepräsentiert, bei Zweitabschlüssen liegt der Frauenanteil bei 48% und 31% des Lehrpersonals sind Frauen. Die bis hier hin typische Leaky Pipeline wird jedoch durch eine Geschlechterparität unter Studiengangsleiter/innen durchbrochen. In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil unter Studierenden und Absolvent/inn/en deutlich angestiegen, im Lehrpersonal konstant geblieben und bei Studiengangsleitungen deutlich angestiegen (von 28% auf 50%).

ABBILDUNG 55
Leaky Pipeline FH Wr. Neustadt



Die Geschäftsführung und die Leitung des Kollegiums haben Männer inne. Trotz des hohen Anteils an Studiengangsleiter/innen liegt der Frauenanteil im Kollegium nur bei 28%.

An der FH Wr. Neustadt wird die Gender Dimension weder in der Lehre noch in der Forschung explizit thematisiert. Von den 47 Studiengängen enthält kein einziger eine Lehrveranstaltung mit Genderfokus.

Die Website der FH Wr. Neustadt weist keine Ansprechperson für Gleichstellung oder Diversität aus. Zur Unterstützung der Vielfalt werden Coachings für Studierende angeboten (inkl. Beratung zu Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie).

Die FH Wr. Neustadt erhielt 2017 das Grundzertifikat des Audits hochschuleund-familie. Durch auf den individuellen Einzelfall zugeschnittene Lösungen—wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei Pflegefällen, aktive Beratung bei Wiedereinstieg und Karenz—sowie durch Sensibilisierung von Führungskräften und den Ausbau von Blended Learning Angeboten soll die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium unterstützt werden.

4.16 Fachhochschule Ferdinand Porsche Fern FH GmbH

Die Ferdinand Porsche Fern FH zählt mit knapp 700 Studierenden und 158 Lehrpersonen zu den kleineren Universitäten und weist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden (Frauenanteil 50%) und Lehrpersonal (47%) auf. Die fünf Studiengänge werden von zwei Frauen und drei Männern geleitet. Sowohl die Geschäftsführung als auch das Kollegium der Ferdinand Porsche Fern FH werden von Männern geführt. Im Kollegium liegt der Frauenanteil bei 61% und damit deutlich über dem Frauenanteil im Lehrpersonal.

Die Ferdinand Porsche Fern FH bekennt sich in ihrem Leitbild zur Förderung von Diversität und hat zwei Ansprechpersonen als Gender- und Diversitybeauftragte eingerichtet. Diese bieten auch Beratung zu Gender- und Diversitätsaspekten in Projekten, Projektanträgen und Abschlussarbeiten an. Die Gender- und Diversitätsbeauftragten sind auch in die Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren eingebunden, um Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung zu vermeiden.

Die Ferdinand Porsche Fern FH bietet einen Online-Workshop zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Lehrenden und Mitarbeiter/innen an, der praxisnahe Einblicke in wesentliche Aspekte des Gender- und Diversitätsmanagements bietet.

An der Ferdinand Porsche Fern FH ist das Forschungsprogramm „Diversity Management in Unternehmen“ eingerichtet, das auf den Umgang von Unternehmen mit Diversität (d.h. Vielfalt in Geschlecht, Alter, Behinderung, usw.) ihrer Belegschaft und ihrer Kund/inn/en fokussiert. Dabei werden sowohl Fragen des Personalmanagements (Personalauswahl, Personalentwicklung, Mentoring, usw.) als auch Fragestellungen im Bereich Marketing und Marktforschung untersucht. Aktuell läuft das Forschungsprojekt „iCare—Integrating Technology into Mental Health Care Delivery in Europe“²⁴, das im Rahmen von H2020 gefördert wird und die Etablierung eines umfassenden Versorgungsmodells zur Förderung psychischer Gesundheit in Form einer Online-Plattform mit Interventionen zur Vorbeugung, Früherkennung und Behandlung häufiger psychischer Erkrankungen anstrebt.

In zwei der fünf Studiengänge ist jeweils eine Lehrveranstaltung zum Thema Diversität bzw. Diversitäts-



Online-Workshop

Der Online-Workshop der Ferdinand Porsche Fern FH richtet sich an interne Mitarbeiter/innen, Lehrende und Studierende ohne Vorkenntnisse zur Genderthematik. Er dauert sechs Wochen (22 Stunden) und umfasst sechs Module, die durch Lesen, Tests, Übungen, Aufgaben, Diskussionen und Reflexionen zeit- und ortsunabhängig erarbeitet werden. Der Online-Workshop hat zum Ziel, theoretisch fundierte und praxisnahe Einblicke in wesentliche Aspekte des Gender- und Diversitätsmanagements zu geben. Den Teilnehmenden werden relevante Theorien, Begriffe und Fakten zu Diversitätsdimensionen sowie rechtliche Rahmenbedingungen für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung vermittelt. Dadurch sollen die Teilnehmer/innen diversitätsbezogene Herausforderungen in ihrem persönlichen Umfeld erkennen und konstruktiv damit umgehen können. Werden alle Online-Selbsttests ausgefüllt, die Abschlussreflexion abgegeben und wahlweise drei der bei den sechs Modulen angebotenen Aufgaben bearbeitet, erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat.

24 <https://www.icare-online.eu/de/>

management verankert – im Bachelorstudium „Aging Services Management“ als Pflichtfach und im Bachelorstudium „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“ als Wahlfach.

Die Ferdinand Porsche Fern FH erhielt 2017 das Grundzertifikat des Audits hochschuleundfamilie. Als zentrale Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Betreuungsaufgaben werden die Flexibilität in der Studienorganisation und das individualisierte Arbeitsmodell für Mitarbeiter/innen und Lehrende bezeichnet. Zu den familienfreundlichen Maßnahmen zählen daher auch die stetige Weiterentwicklung flexibler Lehrmethoden und der Ausbau der bestehenden Mobile Working-Richtlinie.

4.17 FHG-Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

Die 2007 gegründete FHG Tirol zählt mit 262 Lehrpersonen und 392 Studierenden zu den kleineren Fachhochschulen und ist auf Studiengänge im Gesundheitsbereich spezialisiert. An der FHG dominieren unter Studierenden und Absolvent/inn/en Frauen mit 81% bzw. 84%, bei den Lehrpersonen und unter Studiengangsleiter/innen sinkt der Frauenanteil auf 56% bzw. 57% ab. Die Geschäftsführung und das Kollegium haben jeweils eine Frau und ein Mann inne, im Kollegium liegt der Frauenanteil mit 88% überdurchschnittlich hoch.

In sieben von neun Bachelorstudiengängen ist eine Lehrveranstaltung zum Thema „Gender, Diversity und Ethik“ vorgesehen. Auch die Hälfte der Masterstudiengänge und zwei von 17 akademischen Lehrgängen beinhalten eine Genderlehrveranstaltung. Die Genderdimension ist darüber hinaus als Querschnittsmaterie in allen drei Forschungsschwerpunkten der FHG verankert (Prävention, Qualitätsmanagement sowie Gesundheitliche Chancengleichheit). Forschungsprojekte werden in Kooperation mit dem an der Medizinischen Universität Innsbruck angesiedelten Frauengesundheitszentrum Tirol durchgeführt. Als thematische Schwerpunkte werden Gewalt und Sexualität bei Patientinnen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt.

Die FHG bekennt sich zur Förderung von Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und sozio-ökonomischem Hintergrund. Sie ist bemüht, Ausbildungs- bzw. Arbeitsbedingungen für Studierende und Mitarbeiter/innen so zu gestalten, dass unterschiedliche Lebenslagen und Diversität der Menschen Anerkennung finden und als Bereicherung geschätzt werden. Dies gilt insbesondere für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen. An der FHG ist eine Beauftragte für Gender und Diversity eingerichtet, die Beratung für Studierende und Beschäftigte der FHG anbietet sowie als Ansprechperson für Lehre und Forschung fungiert.

4.18 Fachhochschule Wien der WKW

Die FHW zählt mit 907 Lehrpersonen und 2.750 Studierenden zu den größeren Fachhochschulen. Sie bietet Studiengänge im Bereich Wirtschaft an. Frauen sind unter Studierenden und Absolvent/inn/en mit rund 60% vertreten, stellen allerdings nur ein Drittel des Lehrpersonals und der Studiengangsleiter/innen. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil unter Studierenden und Absolvent/inn/en von rund 50% auf 60% gestiegen. Auch unter Lehrpersonen ist der Frauenanteil von 30% auf 35% gestiegen. Unverändert stellt sich jedoch der Frauenanteil in der Studiengangsleitung dar. Die Geschäftsführung hat ein Mann inne, das Kollegium wird von einer Frau geleitet. Im gesamten Kollegium liegt der Frauenanteil bei 44%.

Die Genderdimension ist in drei von 17 Studiengängen verankert, nicht jedoch in der Forschung. Im Bachelorstudium Personal & Organisation ist ein Modul „Interkulturelles & Diversity Management“ vorgesehen, im Bachelorstudiengang Journalismus & Medienmanagement ein Teilmodul „Gender & Diversity“ und im Masterstudiengang Marketing & Sales Management ist ein Teilmodul „Intercultural Skills & Diversity Management“ verankert.

Die FHW bekennt sich in ihrem Leitbild zu Vielfalt, wobei Interkulturalität im Vordergrund steht. Sie hat auch die Charta der Vielfalt²⁵ unterzeichnet. Es ist eine Beauftragte für Gender, Diversität und Behinderung eingerichtet und ein Arbeitsausschuss des Kollegiums für Gender- und Diversitätsmaßnahmen eingerichtet. Seit 2012 führt die FHW das Audit hochschuleundfamilie (rezertifiziert 2015) und seit 2016 ist sie Mitglied im Netzwerk „Unternehmen für Familien“. Vereinbarkeit soll primär durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort unterstützt werden. Weiters wurde ein Auszeitenmanagement für Studierende und Mitarbeiter/innen etabliert, und es wird für Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert (z. B. durch Thematisierung im Mitarbeiter/innengespräch, Informationsbereitstellung und Coaching für Studierende und Mitarbeiter/innen).

4.19 Fachhochschule IMC Krams

Die IMC FH Krams bietet FH Lehrgänge im Gesundheitsbereich an. Sie beschäftigt 614 Lehrpersonen und zählt rund 2.700 Studierende. Frauen dominieren unter Studierenden und Absolvent/inn/en mit mehr als zwei Drittel. Allerdings sind nur 43% der Lehrpersonen weiblich und der Frauenanteil in der Studiengangsleitung liegt bei 29%. Gegenüber 2004/2005 ist der Frauenanteil auf allen Ebenen leicht gestiegen. Seit 2004/2005 hat sich die Zahl des Lehrpersonals fast verfünffacht. Die Ausweitung des Lehrpersonals konnte damit nur bedingt für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden. Die Geschäftsleitung haben eine Frau und ein Mann inne. Auch das Kollegium wird von einer Frau geleitet.

²⁵ <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/index.html>

An der IMC FH Krems ist die Genderdimension nur punktuell in Lehre und Forschung verankert. Von den 27 Studiengängen weisen nur drei eine einschlägige Lehrveranstaltung auf. So ist im Masterstudiengang „Management“ eine Lehrveranstaltung zu Diversity Management und im Bachelorstudium „Advanced Nursing Practice“ eine Lehrveranstaltung zu geschlechtsspezifischen Herz-Kreislaufkrankungen vorgesehen. Im Rahmen des Bachelorstudiengangs Hebamme ist eine Lehrveranstaltung „Gender Studies“ zu absolvieren. Die Website weist ein laufendes Projekt mit einer Genderfragestellung auf (DNA Methylierung im Lungenkrebs und ihre geschlechtsspezifische Auswirkung auf die Effizienz epigenetischer Therapien, gefördert im Rahmen von FEMtech).

Die IMC FH Krems bekennt sich zur Förderung von Vielfalt und hat eine Ansprechperson für Gender und Vielfalt eingerichtet. Sie hat 2012 die Charta zur neuen Vereinbarkeit von Eltern und Wirtschaft des Landes Niederösterreich²⁶ und 2013 die Charta der Vielfalt²⁷ unterzeichnet. Vereinbarkeitsmaßnahmen umfassen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungskarenz, flexible Arbeitszeitmodelle, ein Karenzmanagement sowie geförderte Kinderbetreuungsplätze.

4.20 Lauder Business School

Die Lauder Business School zählt mit 64 Lehrpersonen und 361 Studierenden ebenfalls zu den kleinen Fachhochschulen. Sie bietet drei Studiengänge an: den Bachelorstudiengang Business Administration, den Masterstudiengang International Management and Leadership sowie den Masterstudiengang Banking, Finance and Compliance. Die Lauder Business School bekennt sich in ihrem Leitbild zu Diversity und Gender im Sinne der Förderung von Interkulturalität. Dies aufgrund des hohen Anteils an internationalen Studierenden (89%) und Lehrenden.

Unter Studierenden besteht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und Frauen sind unter Absolvent/inn/en mit 42% (Erstabschlüsse) und 46% (Zweitabschlüsse) vertreten. Der Frauenanteil im Lehrpersonal liegt bei 31% und die drei Studiengänge werden von zwei Männern geleitet. Auch die Geschäftsführung hat ein Mann inne. Im Kollegium, das von zwei Frauen geleitet wird, liegt der Frauenanteil bei einem Drittel.

Trotz des prinzipiellen Bekenntnisses zu Gender und Diversity in allen Bereichen der FH wird in keinem der Studiengänge eine einschlägige Lehrveranstaltung angeboten. Auch weist keines der laufenden Forschungsprojekte einen Gender- oder Diversitätsschwerpunkt auf.

4.21 MCI-Management Center Innsbruck GmbH

Das MCI Innsbruck bietet Studiengänge im Bereich Wirtschaft an und bezeichnet sich selbst als unternehmerische Hochschule. Das MCI zählt rund 780 Lehrpersonen und 3.000 Studierende. Unter Studierenden und Absolvent/inn/en besteht ein nahezu ausge-

²⁶ http://www.noel.gv.at/noel/Frauen/Charta_Elternwirtschaft.html

²⁷ <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/index.html>

gliches Geschlechterverhältnis, wobei der Frauenanteil bei Zweitabschlüssen bereits etwas absinkt. Unter Lehrenden und in der Studiengangsleitung sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil im Lehrpersonal gesunken – nur in der Studiengangsleitung sind nunmehr zwei Frauen vertreten (2004/2005 gab es noch keine Studiengangsleiterin). Die Geschäftsführung und die Leitung des Kollegiums haben Männer inne. Der Frauenanteil im Kollegium liegt bei 22%.

Nur in einem von 27 Studiengängen sind Lehrveranstaltungen mit Genderfokus vorgesehen. Im Bachelorstudium Soziale Arbeit ist eine Pflichtlehrveranstaltung „Gender / Diversity Training“ vorgesehen und es werden einschlägige Wahlpflichtfächer angeboten. Darüber hinaus wird ein zertifizierter Lehrgang „Women’s Leadership Program“ angeboten, das ebenfalls ein Modul „Diversity“ enthält. Am MCI ist kein Forschungsschwerpunkt im Gender- oder Diversitätsbereich eingerichtet.

Das MCI bekennt sich in seiner Satzung zu Diversität, Vielfalt, Offenheit, Toleranz und Wertschätzung im Hinblick auf Mitarbeiter/innen, Lehrende, Studierende und weitere relevante Stakeholdergruppen und setzt sich aktiv dafür ein, den genannten Personengruppen gleiche Möglichkeiten zu bieten – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung und gesellschaftlichem Hintergrund. Zur Unterstützung dieser Zielsetzung ist eine Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung eingerichtet, die sich aus Vertreter/innen der Geschäftsführung, des Kollegiums, des Betriebsrats, der Studierenden, der Gleichbehandlungs- und der Behindertenbeauftragten zusammensetzt.

4.22 Bundesministerium für Landesverteidigung

Das Bundesministerium für Landesverteidigung bietet an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt den FH-Bachelorstudiengang Militärische Führung an.

Die FH ist mit einem Stand von 79 Lehrpersonen und 128 ordentlichen Studierenden die kleinste FH-Einrichtung. Der Frauenanteil liegt unter Studierenden und Absolvent/inn/en bei 3% bzw. 4%, steigt im Hilfspersonal jedoch auf 23% an und sinkt beim Lehrpersonal auf 12% ab. Der Studiengang wird von einem Mann geleitet. Auch die Geschäftsführung der FH liegt in der Hand von Männern, im Kollegium ist eine Frau vertreten (Frauenanteil 6%).

Im BA-Studiengang „Militärische Führung“ besteht für Studierende die Möglichkeit im Rahmen der Vertiefungsmöglichkeiten im 4. Semester eine Lehrveranstaltung zu Diversity Management zu wählen.

Es ist an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt kein Forschungsschwerpunkt etabliert. Eine hauptberuflich Lehrende hat sich im Rahmen ihrer Masterarbeit (Masterstudium Interdisziplinäre Geschlechterstudien an der Universität Graz) mit dem Thema der inklusiven Lehre auseinandergesetzt. Ziel der bis Ende 2018 abzuschließenden Arbeit ist es abzuklären, inwiefern sich das Konzept der inklusiven Didaktik für eine Implementierung am FH-Studiengang Militärische Führung eignet.²⁸

²⁸ http://bastg.miles.ac.at/miles/_FuE/Projekte/219_FE_Projektexpose_Telsnig-Ebner.pdf?m=1516353711

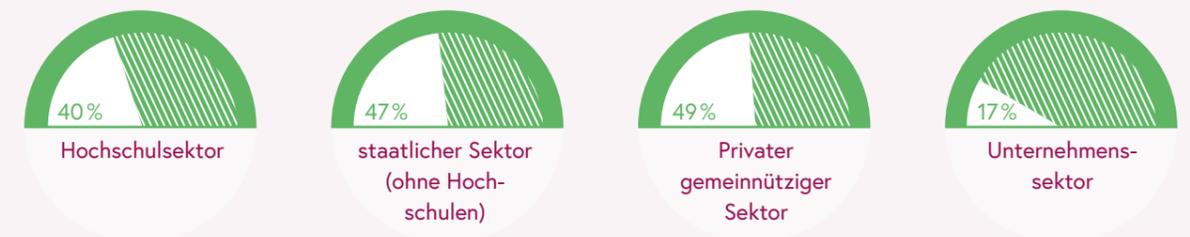
Gleichstellung in der außeruniversitären Forschung



Insgesamt waren im Jahr 2015 78.051 Wissenschaftler/innen im Bereich Forschung und experimentelle Entwicklung beschäftigt. Davon entfielen 36.699 Wissenschaftler/innen auf den Hochschulbereich (primär Universitäten und Fachhochschulen). Etwas mehr als die Hälfte (53%) aller Wissenschaftler/innen sind im außeruniversitären Bereich beschäftigt, d. h. in staatlichen oder gemeinnützigen Forschungseinrichtungen und im Unternehmenssektor. Während im Hochschulsektor der Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen bei 40% liegt, besteht im staatlichen Sektor und im privaten gemeinnützigen Sektor ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Unternehmenssektor liegt dagegen der Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen bei 17%.

ABBILDUNG 56

Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen in der außeruniversitären Forschung (2015)



Quelle: Statistik Austria Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung 2015

Während für Universitäten und Fachhochschulen im Bereich Gleichstellung ein Monitoring auf Basis von administrativen Daten jährlich zur Verfügung steht, liegen für den außeruniversitären Bereich derartige Informationen nur für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich auf Basis einer in unregelmäßigen Abständen (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2013, 2015) durchgeführten Gleichstellungserhebung vor (Holzinger, Hafellner 2017). Für die außeruniversitäre Forschung im Bereich der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften fehlen vergleichbare Informationen.

5.1 Situation von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Forschung

Laut der Gleichstellungserhebung 2016 ist im naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Bereich der Frauenanteil in den letzten Jahren von 20% (2004) auf 27% (2015) gestiegen.

ABBILDUNG 57
Frauenanteil in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung (2004–2015)



Zwischen 2009 bis 2012 und 2014 wurden keine Erhebungen durchgeführt. Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 8)

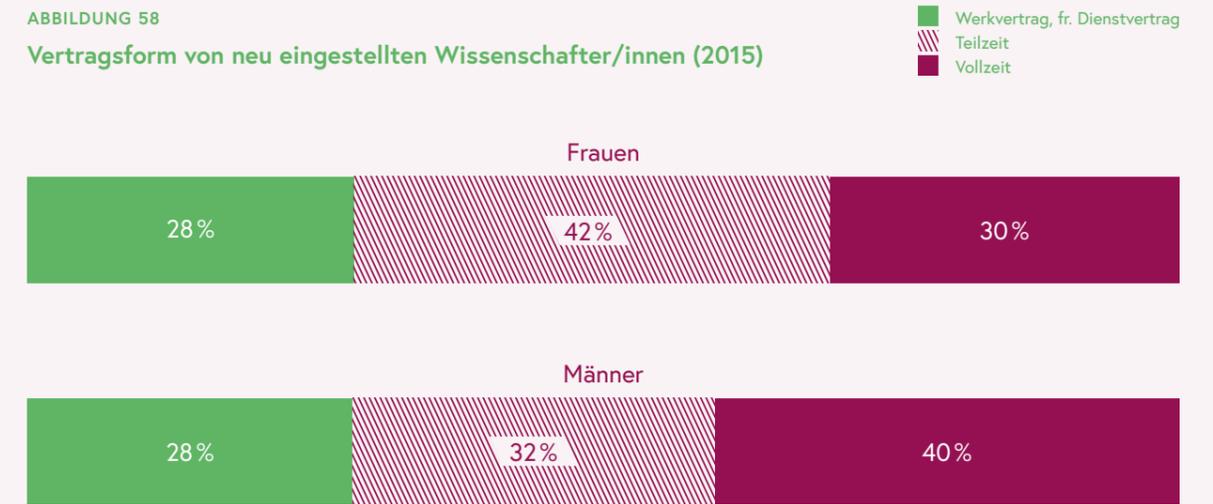
Unter neu eingestellten Mitarbeiter/innen sind 38 % Frauen (2015), womit die Grundlage für eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils geschaffen wird. Holzinger und Hafellner (2017: 9) gehen davon aus, dass „beim Rekrutieren zunehmend auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet wird“.

Auch wenn zunehmend mehr Frauen im Bereich der naturwissenschaftlich-technischen Forschung beschäftigt werden, so handelt es sich doch um eine partielle Integration. Während 40% der 2015 neu eingestellten Männer vollzeitbeschäftigt sind, trifft dies nur auf 30% der Frauen zu. 42% der neu eingestellten Frauen arbeiten in Teilzeit. Dieser Trend zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen zeigt sich seit 2004.

Die verstärkte Neueinstellung von Frauen schlägt sich auch in einem steigenden Frauenanteil bei Junior Researchern nieder (2004: 19%, 2015: 29%). Demgegenüber hat sich die Präsenz in Senior Researcher Positionen in geringerem Maß verändert (2004: 17%, 2015: 20%).

Im Jahr 2004 waren keine Frauen in der Geschäftsführung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich vertreten. 2015 sind Frauen zumindest mit 10% in der obersten Leitungsebene vertreten. Der Frauenanteil in Gremien und Organen der außeruniversitären Forschung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen: In Aufsichtsräten und Vorständen hat sich der Frauenanteil von 4% (2004) auf 22% (2015) mehr als verfünffacht und in wissenschaftlichen Beiräten oder Boards von 8% (2004) auf 16% (2015) verdoppelt.

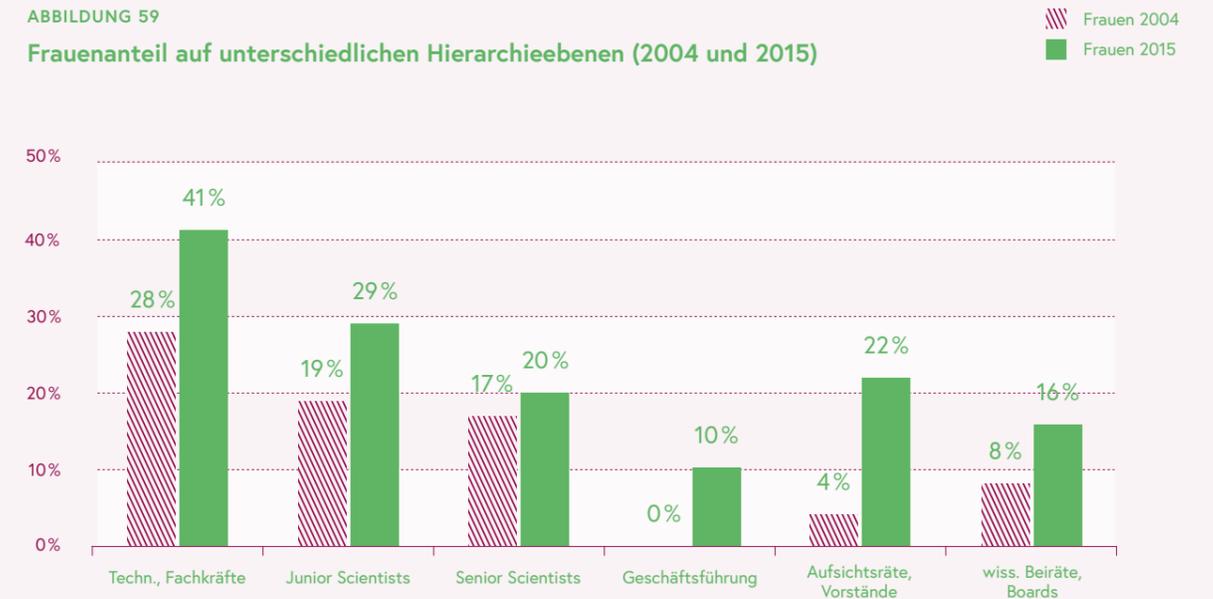
ABBILDUNG 58
Vertragsform von neu eingestellten Wissenschaftler/innen (2015)



Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 18ff)

Es liegen keine Informationen über die Verankerung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung in der außeruniversitären Forschung vor.

ABBILDUNG 59
Frauenanteil auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (2004 und 2015)



Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 18ff)

Resümee



Die Analyse von Gleichstellungsindikatoren der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft im internationalen Vergleich zeigt, dass sich die Situation in Österreich in einigen Bereichen in den letzten Jahren überdurchschnittlich positiv entwickelt hat. Dies betrifft vor allem die Entwicklung der Frauenanteile in Hochschulleitungen und Professuren. Auch der Gender Pay Gap ist in Österreich, im Gegensatz zum EU-Durchschnitt, im Bereich Wissenschaft und Forschung deutlich geringer als in der Gesamtwirtschaft. Nichtsdestotrotz beobachten wir trotz dieser Fortschritte, dass sich Geschlechterasymmetrien in anderen Bereichen beharrlich fortsetzen. So nimmt Österreich die vorletzte Position im EU-Vergleich ein, was den Frauenanteil unter PhD-/Doktoratsabsolvent/inn/en betrifft, und auch die Geschlechtersegregation zwischen Fachbereichen prägt nach wie vor die Hochschullandschaft.

Unterschiedliche Schwerpunktsetzungen

Die Darstellung des Status quo und der Entwicklung von Gleichstellung in den drei Sektoren der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschung – zeigt zum einen eine unterschied-

liche rechtliche Grundlage und entsprechend jeweils andere Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen im Bereich Gleichstellung. Während der universitäre Bereich durch eine lange Tradition von Gleichstellungspolitik und eine solide rechtliche Grundlage für Gleichstellungsinstitutionen charakterisiert ist, sind Gleichstellungszielsetzungen für den FH-Sektor (FHStG) deutlich schwächer formuliert und für den außeruniversitären Bereich wurden bislang keine expliziten Gleichstellungszielsetzungen rechtlich verankert.

Während im universitären Bereich der Schwerpunkt lange auf Geschlechtergleichstellung lag, wird nun die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik vorangetrieben, d. h. eine stärkere Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale neben Geschlecht angestrebt. Im FH-Sektor dominieren dagegen Diversitätspolitiken und Vereinbarkeitsmaßnahmen – unterstützt durch das relativ weit verbreitete Audit hochschule- und familie.

Unterschiede in Ausmaß und Schwerpunktsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten sind nicht nur zwischen Universitäts- und FH-Sektor beobachtbar, sondern auch innerhalb dieser Sektoren zwischen einzelnen Universitäten bzw. Fachhochschulen. Es gibt, trotz vergleichsweise umfassender gesetzlicher Vorgaben für Universitäten, einen großen Gestaltungsspielraum dafür, wie sich eine Universität mit Gleichstellungspolitik auseinandersetzt und die vorhandenen Vorgaben und Instrumente nützt, um Veränderung entlang der drei Dimensionen von Gleichstellung – ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchieebenen, Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen sowie die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung – voranzutreiben. Auch weisen einzelne Fachhochschulen, trotz weniger verbindlicher Vorgaben, umfassende Aktivitäten in allen drei Gleichstellungsdimensionen auf. Diese Unterschiede innerhalb der Sektoren verweisen auf die Relevanz des politischen Willens der Hochschulleitung, gleichstellungspolitische Schwerpunkte zu setzen, sowie auf die Bedeutung etablierter feministischer und gleichstellungspolitischer Netzwerke an der Universität (Striedinger et al. 2016; Wroblewski 2015).

Nutzung des Potenzials für Gleichstellung durch Expansion

In den letzten Jahren ist es an den meisten Universitäten gelungen, den Frauenanteil in Professuren und Leitungs- bzw. Entscheidungsfunktionen zu erhöhen. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen hat wohl auch die 2009 eingeführte Quotenregelung für universitäre Gremien beigetragen. An den meisten FHs sind die Frauenanteile im Lehr- und Forschungspersonal sowie in den Studiengangsleitungen ebenfalls gestiegen. Insgesamt konnte damit die Expansion der Sektoren zumindest teilweise genutzt werden, um die Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen.

Sowohl der Universitäts- als auch der FH-Sektor sind in den letzten Jahren deutlich gewachsen, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Während die Anzahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten zwischen 2005 und 2016 insgesamt um ein Drittel gestiegen ist, hat sich das Lehrpersonal an Fachhochschulen mehr als verdoppelt. Darüber hinaus hat sich in den letzten zehn Jahren im FH-Sektor der Bereich der Gesundheitswissenschaften etabliert – der Fachbereich mit dem höchsten

Frauenanteil im FH-Sektor, der mittlerweile über ein Zehntel der FH-Studierenden umfasst. Die Expansion des FH-Personals war also auch mitgeprägt vom Wachstum eines stark frauendominierten Fachbereichs, während es an den Universitäten keine vergleichbaren Verschiebungen von Fachbereichen gab.

Fachhochschulen hatten somit aufgrund der massiven Personalexpansion einen größeren Spielraum als Universitäten, um eine Steigerung von Frauenanteilen umzusetzen. Diese Expansion konnte jedoch nur bedingt genutzt werden, um Geschlechterunterschiede abzubauen. Insgesamt wurden an Universitäten die zusätzlichen Stellen im wissenschaftlichen Personal seit 2005 im Durchschnitt etwa geschlechterparitätisch besetzt. Wäre dies auch an Fachhochschulen geschehen, so müsste der Frauenanteil im Lehrpersonal mittlerweile bei knapp 40 % liegen, statt bei etwa einem Drittel. Bei reiner Betrachtung der obersten Ebene des wissenschaftlichen Personals, nämlich Universitätsprofessuren bzw. FH-Studiengangsleitungen, lässt sich ein ähnlicher Effekt beobachten. Universitäten haben also ihren vergleichsweise geringen Gestaltungsspielraum deutlich stärker für eine Erhöhung von Frauenanteilen genutzt als Fachhochschulen.

Universitäten haben ihren (wenn auch vergleichsweise geringeren) Gestaltungsspielraum für eine Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in Lehre und Forschung seit 2005 deutlich stärker genutzt als die Fachhochschulen.

Lehre und Forschung

Ähnlich unterschiedlich stellt sich die Situation im Hinblick auf die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung dar. Während an den meisten Universitäten Strukturen zur Unterstützung der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung bestehen und entsprechende Aktivitäten in unterschiedlichem Ausmaß gesetzt werden, ist Geschlechterforschung in FH-Studiengängen nur punktuell integriert und nur in Ausnahmefällen als umfassender Forschungsschwerpunkt verankert. Wie auch hinsichtlich der Gleichstellungspolitik liegt auch im Bereich der Geschlechterforschung an Fachhochschulen der Schwerpunkt auf Diversität.

Monitoring

Unterschiede zwischen den Sektoren zeigen sich nicht nur im Fokus von Gleichstellung bzw. in der Entwicklung der letzten Jahre sondern auch hinsichtlich des Monitorings. Für Universitäten liegen zumindest ansatzweise Informationen für alle drei zentralen Dimensionen von Gleichstellung vor – ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchieebenen, Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen sowie die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung. Im EU-Vergleich weist Österreich damit eines der umfassendsten Monitoringssysteme auf (Wroblewski 2018). Für den FH-Sektor gilt dies nur für die erste Dimension und auch hier nur mit Einschränkungen. So liegen beispielsweise keine Informationen über FH-Professuren (nur über das Lehr- und Forschungspersonal insgesamt), über Einkommensunterschiede oder Berufungsverfahren vor. Für den außeruniversitären Sektor

liegen noch weniger Informationen vor, da sich die Gleichstellungserhebung nur auf den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich konzentriert.

Österreich weist für öffentliche Universitäten im EU-Vergleich eines der umfassendsten Gleichstellungsmonitoring-Systeme auf, da neben der Repräsentanz von Frauen und Männern auch Indikatoren/Informationen zum Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen sowie zur Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung vorliegen.

Schlussfolgerungen

Nachhaltige Entwicklungen zur Gleichstellung der Geschlechter sind kein Selbstläufer, sondern Ergebnis konstanter Aktivitäten und dauerhafter Strukturen. Gesetzliche Vorgaben, wie sie im Universitätssektor existieren, können eine wirksame Grundlage dafür darstellen. Zwar sind diese Vorgaben kein Garant für umfassende Gleichstellungspolitik, wie die Unterschiede innerhalb der Sektoren – also zwischen einzelnen Universitäten und Fachhochschulen – bezeugen. Der Vergleich zwischen den beiden Sektoren verweist allerdings auf ein höheres Maß an Gleichstellungsaktivitäten im Universitätssektor. So sehen wir etwa in der Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, dass Universitäten im Vergleich mit Fachhochschulen jene Spielräume, die sich durch personelle Expansion ergaben, stärker für eine Erhöhung von Frauenanteilen genutzt haben. Auch im Bereich von Forschung und Lehre ist an Universitäten die Genderdimension umfassender integriert als an Fachhochschulen.

Die Ergebnisse dieses Berichts verweisen daher auf die Bedeutung gesetzlicher Vorgaben als hilfreiche Rahmenbedingung für die Umsetzung umfassender Gleichstellungsarbeit. Zu empfehlen wäre daher eine Angleichung der Standards zwischen den drei Sektoren – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschung. Dies erfordert für die Fachhochschulen eine Anhebung des Verpflichtungsgrades von gleichstellungspolitischen Vorgaben an den gesetzlichen Standard des universitären Sektors bzw. die Schaffung von Steuerungsinstrumenten und Vorgaben für den außeruniversitären Bereich (z. B. durch Koppelung von Forschungsförderung aus öffentlichen Mitteln an Gleichstellungsaktivitäten).

Da ein aussagekräftiges Monitoring die Grundlage für einen evidenzbasierten Gleichstellungsdiskurs darstellt, sollte außerdem die Weiterentwicklung des Monitorings vorangetrieben werden. Im universitären Bereich sollte dabei eine Weiterentwicklung in Richtung Diversität erfolgen. Das Monitoring für den FH-Bereich sollte weiterentwickelt werden, um die für die Universitäten erfassten Themen abbilden zu können. Für den außeruniversitären Bereich gilt es zunächst einmal, ein Monitoring zu konzipieren, das den gesamten Sektor umfasst.

Ein aussagekräftiges Monitoring liefert nicht nur Fakten zur Identifikation von Problemlagen (z. B. bestehende Geschlechterunterschiede), es kann auch den Nachweis der erfolgreichen Implementierung von Regelungen und Strukturen liefern, wie beispielsweise für die Frauenquote für universitäre Gremien oder die Umsetzung des Frauenfördergebots in Berufungsverfahren.

Abteilung Gender & Diversity Management Johannes Kepler Universität Linz (2016), Platz für Vielfalt. Menschen an der JKU. Gender & Diversity Bericht Ausgabe 2016, Linz.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018), Universitätsbericht 2017, Wien.

BMWF (2017), Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis, Wien. download unter: https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2017/Diversitas_Broschuere/Blickpunkte_Diversitas_WEB.pdf

EC [European Commission] (2009), She figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, Brüssel. download unter https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

EC [European Commission] (2012), Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth, COM(2012) 392 final. download unter: http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication_en.pdf

EC [European Commission] (2016), She figures 2015, Brüssel. download unter: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Europarat (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [Gender Mainstreaming: Rahmenkonzept, Methodik und Vorstellung bewährter Praktiken. Abschlussfähigkeitsbericht der Fachleutegruppe „Mainstreaming“], EG-S-MS (98) 2, Straßburg.

Gaisch, Martina; Aichinger, Regina (2016), Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann – 10. Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen, Wien. download unter: http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/637/1/114_215_Gaisch_FullPaper_Final.pdf

Hey, Barbara; Pellert, Ada; Wieser, Ilse (Hg.) (2003), Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Erschienen als Sondernummer 1/2003 in der Reihe Information, Interuni-

versitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, Graz.

Holzinger, Florian und Hafellner, Silvia (2017), Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie. Joanneum Research Forschungsgesellschaft, Wien. download unter http://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202016_bericht_final_2017.pdf

Statistik Austria (2015), Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) in Österreich. download unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_alen_volkswirtschaftlichen_sektoren/index.html

Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina; Hofbauer, Johanna (2016), Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster, Feministische Studien 34(1): <https://doi.org/10.1515/fs-2016-0103>

Wroblewski, Angela (2015), Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices. International Journal of Work Innovation (IJWI), 1 (2), pp. 208-225.

Wroblewski, Angela; Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007), Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk. Material zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 21. Wien: Kommissionsverlag Österreich.

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

7.1 Verwendete Dokumente

7.1.1 Universität Wien

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30.01.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 22.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 20.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 05.04.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 18.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 22.12.2015

Personalentwicklung Gleichstellung und Diversität (2016), Führen, Leiten, Kompetenzen entfalten. Frauen in der Wissenschaft profilieren ihre Zukunft. Curriculum für Universitätsassistent/inn/en Postdoc 2016/17. DLE Personalwesen und Frauenförderung Universität Wien. download unter: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Fuer_MitarbeiterInnen/Dokumente/Fuehren_Leiten_Kompetenzen_Broschuere_2016-17.pdf

Universität Wien (2015), Gender im Fokus, Frauen und Männer an der Universität Wien 5, Abteilung Gleichstellung und Diversität, Wien. download unter https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Gender-im-Fokus-5_2015.pdf

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 28.06.2017

7.1.2 Universität Graz

Entwicklungsplan 2013–2018 (Anpassung 2015), im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16.12.2015

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung Universität Graz (2016), Kooperation Potenziale. Graz. download unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Kooperation_Potenziale_2016.pdf

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 20.12.2006

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 16.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 04.12.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 09.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16.12.2015

Universität Graz (2015), Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz, Graz. download unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Services/Zahlen_Fakten_Analysen_UniGraz2014.pdf

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 31.5.2017

7.1.3 Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 13.05.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 19.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 21.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 13.12.2012

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 05.03.2014

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 23.05.2017

7.1.4 Universität Salzburg

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 04.07.2016

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 07.02.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 03.02.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 02.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 07.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 10.05.2017

7.1.5 Universität Linz

Entwicklungsplan 2013–2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20.05.2016

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 19.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 17.02.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 27.02.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 24.04.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 03.02.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 24.05.2017

7.1.6 Universität Klagenfurt

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21.01.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 04.04.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 20.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 06.02.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 07.01.2014

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18.11.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 07.06.2017

7.1.7 Wirtschaftsuniversität Wien

Entwicklungsplan 2014, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 17.12.2014

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 31.01.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 20.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 09.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 24.05.2017

7.1.8 Veterinärmedizinische Universität Wien

Entwicklungsplan 2014, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 16.03.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 01.06.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 17.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 10.12.2012

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 01.06.2017

7.1.9 Universität für Bodenkultur Wien

Entwicklungsplan 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 11.12.2014

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 23.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 16.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 02.01.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 05.04.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 06.06.2017

7.1.10 Universität für Weiterbildung Krems

Entwicklungsplan 2015–2020, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21.01.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 02.02.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 22.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 18.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 31.05.2017

7.1.11 Medizinische Universität Wien

Entwicklungsplan Version 3.0, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 05.05.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 04.09.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 05.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 08.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 01.06.2017

7.1.12 Medizinische Universität Graz

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19.12.2014

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 20.06.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 16.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 09.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16.12.2015

Medizinische Universität Graz (2015), blickpunkt:gender 2015, Medizinische Universität Graz: Gender Unit. download unter: <http://www.medunigraz.at/genderunit/gleichstellung-frauenforderung-diversity-management/gender-daten/>

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 07.06.2017

7.1.13 Medizinische Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2016–2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21.05.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 04.09.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 25.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 02.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben 09.06.2017

7.1.14 Technische Universität Wien

Entwicklungsplan 2013+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2011/2012, ausgegeben am 16.05.2012

Entwicklungsplan 2016+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 04.07.2016

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 21.02.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 20.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 02.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16.12.2015

TU Wien [Technische Universität Wien] (2016), Leitfaden Freistellungen, Wien. download unter: https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/downloads/VR_Pers_Gender/Arbeitsrecht/Leitfaden_Freistellungen_Version5.pdf

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben 01.06.2017

7.1.15 Technische Universität Graz

Entwicklungsplan 2015+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 04.02.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 21.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 07.01.2010

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 16.01.2013

Leistungsvereinbarung 2013–2015–Ergänzung, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 20.03.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 07.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 17.05.2017

7.1.16 Montanuniversität Leoben

Entwicklungsplan Novelle 2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 28.04.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 07.05.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 30.11.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 10.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 30.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 22.05.2017

7.1.17 **Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz**

Entwicklungsplan 2014–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 10.12.2014

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 17.01.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 29.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 16.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 10.05.2017

7.1.18 **Universität Mozarteum Salzburg**

Entwicklungsplan 2016–2021, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 23.04.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 12.01.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 18.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 17.12.2012

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 14.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 05.05.2017

7.1.19 **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19.08.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 10.04.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 23.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 17.11.2012

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17.02.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 07.06.2017

7.1.20 **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Entwicklungsplan 2016–2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 20.07.2016

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 20.12.2006

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 18.11.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 19.12.2012

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 07.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 17.05.2017

7.1.21 **Universität für angewandte Kunst Wien**

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30.03.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 21.03.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 23.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 16.01.2013

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 26.01.2016

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 01.06.2017

7.1.22 **Akademie der bildenden Künste Wien**

Entwicklungsplan 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 09.01.2015

Leistungsvereinbarung 2007–2009, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 25.04.2007

Leistungsvereinbarung 2010–2012, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben am 18.12.2009

Leistungsvereinbarung 2013–2015, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2012/2013, ausgegeben am 17.12.2012

Leistungsvereinbarung 2016–2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18.12.2015

Wissensbilanz 2016, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 23.05.2017

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist an jeder Universität vom Senat einzurichten. Seine Aufgabe ist es, „Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“ (§ 42 A)

Audit bezeichnet den Prozess einer systematischen, unabhängigen und dokumentierten Analyse, in der nachgewiesen wird, inwieweit eine Organisation oder ein Prozess bestimmte vorgegebene Kriterien, z. B. Qualitätsstandards, erfüllt. Nach erfolgreichem Durchlaufen des Prozesses wird ein (zumeist staatliches) Gütezeichen verliehen.

Diversität / Diversity bezeichnet die menschliche Vielfalt bzw. Heterogenität in einer Organisation (z. B. Schule, Betrieb) oder in der Gesellschaft. Zur Beschreibung der Heterogenität werden neben Geschlecht weitere Merkmale berücksichtigt, wie z. B. Alter, Bildungsstand, ethnischer Hintergrund, religiöse Konfession, Behinderung.

Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmensführung, welches die Heterogenität der Beschäftigten be-

achtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Diversity Management toleriert nicht nur die Vielfalt in der Organisation, sondern hebt diese auch im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor.

FEMtech ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) das Frauen in Forschung und Technologie unterstützt und Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung anstrebt. FEMtech setzt Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung von Frauen sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie.

Frauenförderung bezeichnet die gezielte Förderung von Frauen nach dem Prinzip der positiven Diskriminierung und zielt auf die Erhöhung der Partizipation von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie Männern gegenüber unterrepräsentiert sind oder diskriminiert werden.

Gender bezeichnet das soziale Geschlecht einer Person im Unterschied zum biologischen Geschlecht (sex), das heißt die gesellschaftlich, sozial und kulturell konstituierten Geschlechterrollen von Frauen und Männern und die gesellschaftlich dominanten Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Gender Bias bezeichnet eine verzerrte Darstellung von Geschlechterunterschieden, die darauf zurückzuführen sind, dass in der Datengenerierung, -auswertung und/oder -interpretation entweder eine Orientierung nur an der Norm für ein Geschlecht erfolgt (bei der Orientierung am männlichen Geschlecht spricht man von „Androzentrismus“) oder darauf, dass eine vorliegende Genderrelevanz nicht wahrgenommen und daher ein Sachverhalt fälschlicherweise als geschlechtsneutral dargestellt wird.

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument der Gender Mainstreaming-Strategie. Dabei wird eine genderbasierte Beurteilung von Budgets angestrebt, wodurch die Wirkung staatlicher Einnahmen und Ausgaben auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern aufgezeigt werden sollen. Gender Budgeting erfordert gegebenenfalls die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung. In Österreich sieht die Bundesverfassung seit 2013 Gender Budgeting verpflichtend für alle Gebietskörperschaften vor.

Gender Mainstreaming „ist die (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen

Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“ (Europarat 1998)

Gender Pay Gap ist eine Maßzahl für den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Er drückt das durchschnittliche Einkommen der Frauen prozentual bezogen auf das durchschnittliche Männereinkommen aus: Wenn Männer also etwa durchschnittlich 1.000 Euro in einem bestimmten Beruf verdienen und Frauen 800 Euro, erhalten Frauen durchschnittlich nur 80% des Einkommens ihrer Kollegen.

Genderanalyse beinhaltet die Analyse geschlechtsbezogener Unterschiede in einem bestimmten Themenfeld, wobei nicht nur nach Frauen und Männern differenziert, sondern angestrebt wird, die Lebensrealitäten von Frauen und Männern in ihrer Heterogenität zu erfassen.

Gender Monitoring ist die routinemäßige und systematische Sammlung von geschlechtersegregierten Informationen über ein bestimmtes Phänomen mit dem Ziel, Entwicklungen bzw. Veränderungen über die Zeit zu erfassen.

Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index) misst den Professor/inn/enanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Ein

Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.

Gleichbehandlung gewährleistet, dass Frauen und Männer weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Da Frauen und Männer auf vielfältige Weise ungleich sind (Biologie, Geschlechterrollen, Macht, Einfluss, etc.) gewährleistet Gleichbehandlung (von Ungleichen) allein nicht die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Der engere Begriff Gleichbehandlung wurde deshalb mehr und mehr durch den weiteren Begriff Gleichstellung ersetzt.

Gleichberechtigung bezeichnet die formelle Gleichbehandlung aller Rechtssubjekte in einem gegebenen Rechtssystem.

Gleichstellung der Geschlechter: Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden. Gleichstellung geht über Gleichbehandlung hinaus und schließt positive Diskriminierung

(Frauen- bzw. Minderheitenförderung) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

Grade A bezeichnet im internationalen Vergleich die höchsten akademischen Positionen an Universitäten. In Österreich sind dies Universitätsprofessuren, Stiftungsprofessuren, Gastprofessuren nur mit F&E-Tätigkeit, emeritierte Universitätsprofessor/inn/en und Professor/inn/en im Ruhestand nur mit F&E-Tätigkeit.

Grade B bezeichnet im internationalen Vergleich die zweithöchste Ebene akademischer Positionen. In Österreich sind dies Assoziierte Professor/inn/en, Dozent/inn/en und Assistenzprofessor/inn/en.

Grade C bezeichnet im internationalen Vergleich die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Hochschulen. In Österreich sind dies Universitätsassistent/inn/en, Vertragsassistent/inn/en, Staff Scientists, Senior Scientists / Artists, Assistenzärzt/inn/en, Ärzt/inn/en in Ausbildung, Assistent/inn/en in Ausbildung.

Indikator ist ein Anzeiger für einen nicht unmittelbar abbildbaren Sachverhalt, der im Idealfall durch ein theoretisches Konstrukt beschrieben wird. In diesem Sinne kann etwa ein Einkommen, das unter einer bestimmten Grenze liegt, als Indikator für das Konzept „Armut“ verwendet werden.

Abkürzungsverzeichnis

Ein Indikator soll also nicht für sich selbst, sondern stets für das mit ihm verbundene Konstrukt stehen.

Intersektionalität bezeichnet die Verschränkung verschiedener Ungleichheitsdimensionen, wie z. B. Herkunft, Klasse, Geschlecht, Alter etc., die als sich wechselseitig bedingend und in Abhängigkeit zueinander wirkend betrachtet werden.

Leaky Pipeline bezeichnet das Phänomen, dass Frauen zwar die Mehrheit der Studierenden stellen, doch mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter sich die Zahl der Frauen dramatisch verringert. Sie „versickern“ gleichsam in den traditionell auf Männer ausgerichteten Wissenschaftsstrukturen.

Leistungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und der einzelnen Universität mit dreijähriger Laufzeit. Er bezieht sich im Wesentlichen auf die Leistungen der Universität in Lehre und Forschung und die vom Bund dafür zur Verfügung gestellten budgetären Mittel (§ 13 UG).

Professuren nach § 98 bzw. § 99 werden nach einem im Gesetz definierten Verfahren (§ 98 bzw. § 99 UG 2002) besetzt.

Quote (politisch)/ Quotenregelung legt einen konkreten Anteil fest, mit dem Angehörige einer bestimmten Gruppe bei der Vergabe von Funktionen, Ämtern, Ressourcen o. ä. zu berücksichtigen sind.

Segregation bezeichnet die Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen. Horizontale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Berufsfeldern. Vertikale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten beruflichen Statusgruppen.

She Figures ist eine Datensammlung der EU zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Entwicklung (F&E) in Europa.

unidata ist ein hochschulstatistisches Informationssystem des BMBWF und stellt aktuelle Zahlen und Fakten über den österreichischen Hochschulbereich zu Verfügung.

Wirkungsorientierte Haushaltsführung: Die Bundesverfassung sieht als einen der Grundsätze der Haushaltsführung des Bundes seit dem Jahr 2013 die Wirkungsorientierung vor, die auch das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung mit umfasst. Dieser Grundsatz wird in den gesamten Kreislauf der Haushalts-

führung des Bundes integriert, sodass die angestrebten Wirkungen des Verwaltungshandelns bei der mittelfristigen und jährlichen Planung, bei der Vollziehung und der Kontrolle eine zentrale Rolle spielen.

Wissensbilanz gibt über die immateriellen Werte einer Universität Auskunft. Die Wissensbilanz ist jährlich bis 30. April vom Rektorat zu erstellen und dem Universitätsrat zur Genehmigung und Weiterleitung an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zuzuleiten. Vorgaben für die Gestaltung der Wissensbilanz finden sich in der Wissensbilanz-Verordnung (§ 13 Abs. 6 UG 2002).

AT	Österreich	HR	Kroatien
BA	Bachelor	HU	Ungarn
BE	Belgien	IE	Irland
BG	Bulgarien	IFZ	Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	ISCED	Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	IST Austria	Institute of Science and Technology Austria
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	IT	Italien
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bis 2017; jetzt: BMBWF)	LGBTIQ	lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle/ transgender, intersexuelle und queere Menschen
BOKU	Universität für Bodenkultur Wien	LT	Litauen
BWL	Betriebswirtschaftslehre	LU	Luxemburg
CY	Zypern	LV	Lettland
CZ	Tschechien	MA	Master
DE	Deutschland	MSchG	Mutterschutzgesetz
DK	Dänemark	MT	Malta
DUK	Donauuniversität Krems	NL	Niederlande
EC	European Commission	ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften
ECTS	European Credit Transfer System	PhD	lat: philosophiae doctor, englisch: Doctor of Philosophy; Äquivalent zum Doktorgrad in englischsprachigen Ländern und Studiengängen
EE	Estland	PL	Polen
EL	Griechenland	PT	Portugal
ERA	European Research Area	RO	Rumänien
Erasmus+	Europäisches Programm für Bildung, Jugend und Sport	SE	Schweden
ES	Spanien	SI	Slowenien
EU	Europäische Union	SK	Slowakei
EU-28	Durchschnitt der 28 EU-Mitgliedsstaaten	TU	Technische Universität
FH	Fachhochschule	UG 2002	Universitätsgesetz 2002
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz	UK	Vereinigtes Königreich
FHTW	Fachhochschule Technikum Wien	UZFG	Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (Universität Klagenfurt)
FI	Finnland	WLB	Work-Life-Balance
FR	Frankreich	WU	Wirtschaftsuniversität Wien
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung bzw. „Wissenschaftsfonds“		
GCI	Glass Ceiling Index		
H2020	Horizon 2020, EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation		

Tabellenanhang

TABELLE 1
Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung nach Sektoren (2015)

		Alle Sektoren	Unternehmenssektor	Sektor Staat	Hochschulsektor	Privater gemeinnütziger Sektor
EU (28 Länder)	EU-28	33,6%	20,2%	42,7%	42,3%	48,8%
Lettland	LV	51,0%	40,6%	58,0%	52,1%	k. A.
Litauen	LT	50,7%	29,2%	51,1%	55,5%	k. A.
Kroatien	HR	48,9%	42,2%	52,4%	48,9%	k. A.
Bulgarien	BG	47,9%	37,5%	55,7%	51,7%	46,3%
Rumänien	RO	46,2%	34,6%	49,4%	48,5%	48,1%
Portugal	PT	44,1%	31,1%	58,9%	48,6%	51,1%
Estland	EE	43,9%	27,9%	61,2%	47,4%	50,4%
Slowakei	SK	42,2%	17,7%	49,5%	46,1%	43,8%
Dänemark	DK	41,5%	23,5%	46,9%	40,2%	65,6%
Spanien	ES	40,0%	30,7%	50,2%	41,9%	51,8%
Vereinigtes Königreich	UK	38,6%	21,1%	37,8%	45,3%	48,7%
Griechenland	EL	38,0%	27,6%	43,0%	37,7%	51,2%
Zypern	CY	37,9%	32,4%	55,9%	37,6%	30,3%
Polen	PL	37,0%	20,3%	41,8%	43,6%	48,2%
Slowenien	SI	36,5%	26,0%	50,0%	43,2%	18,2%
Italien	IT	36,0%	23,1%	47,6%	40,8%	51,6%
Irland	IE	35,9%	24,1%	41,0%	45,0%	k. A.
Belgien	BE	34,1%	27,1%	37,2%	41,6%	49,1%
Schweden	SE	33,7%	21,6%	45,6%	44,9%	46,2%
Finnland	FI	32,3%	17,3%	44,2%	47,7%	58,4%
Ungarn	HU	30,8%	18,1%	42,9%	39,4%	k. A.
Österreich	AT	29,5%	17,1%	46,5%	39,9%	48,8%
Luxemburg	LU	28,9%	12,3%	39,8%	38,1%	k. A.
Malta	MT	28,5%	21,0%	26,5%	33,1%	k. A.
Deutschland	DE	28,0%	14,7%	35,4%	38,7%	k. A.
Tschechische Republik	CZ	26,9%	12,8%	38,8%	35,2%	45,7%
Niederlande	NL	25,4%	17%	41,6%	42,2%	k. A.
Frankreich	FR	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

Quelle: Eurostat

TABELLE 2
Zusammensetzung Universitätsrat, Rektorat und Senat (2016)

2016	Universitätsrat				Rektorat				Senat			
	Frauen	Männer	V-w	V-m	Frauen	Männer	R-w	R-m	Frauen	Männer	V-w	V-m
Universität Wien	5	4	1	0	2	2	0	1	8	10	0	1
Universität Graz	5	4	0	1	2	3	1	0	12	14	0	1
Universität Innsbruck	3	4	0	1	2	3	0	1	8	18	0	1
Universität Salzburg	3	4	0	1	2	3	0	1	9	17	0	1
Universität Linz	4	5	0	1	2	3	0	1	13	13	0	1
Universität Klagenfurt	5	2	0	1	1	2	0	1	7	19	1	0
Wirtschaftsuniversität Wien	2	3	1	0	2	3	1	0	9	17	0	1
Veterinärmedizinische Universität Wien	2	3	1	0	1	2	1	0	9	9	1	0
Universität für Bodenkultur Wien	3	4	0	1	2	2	0	1	10	8	1	0
Universität für Weiterbildung Krems	2	3	0	1	2	1	0	1	11	7	0	1
Medizinische Universität Wien	2	3	0	1	2	3	0	1	14	13	0	1
Medizinische Universität Graz	3	4	1	0	2	2	0	1	9	9	0	1
Medizinische Universität Innsbruck	4	3	0	1	2	3	1	0	13	13	0	1
Technische Universität Wien	3	4	0	1	2	3	1	0	8	18	0	1
Technische Universität Graz	3	4	1	0	2	3	0	1	12	14	0	1
Montanuniversität Leoben	2	3	1	0	1	2	0	1	7	19	0	1
Universität für künstl. und ind. Gestaltung Linz	5	2	1	0	2	3	0	1	11	7	0	1
Universität Mozarteum Salzburg	2	2	1	0	2	1	0	0	8	10	0	1
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	2	3	1	0	3	2	1	0	9	9	0	1
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	3	2	1	0	4	1	1	0	9	8	0	1
Universität für angewandte Kunst Wien	3	2	0	1	2	2	0	1	12	6	1	0
Akademie der bildenden Künste Wien	2	3	0	1	3	0	1	0	17	9	0	1
Gesamt	68	71	10	12	45	49	8	13	225	267	5	19

V-w = Vorsitzende, V-m = Vorsitzender, R-w = Rektorin, R-m = Rektor. Quelle: unidata

TABELLE 3
Anzahl Berufungskommissionen und quotenkonform zusammengesetzte
Berufungskommissionen, Frauenanteil unter Kommissionsmitgliedern (2010–2016)

	2010			2011			2012		
	Gesamt	quoten-konf.	Frauen	Gesamt	quoten-konf.	Frauen	Gesamt	quoten-konf.	Frauen
Universität Wien	94	51	38,0%	66	54	48,0%	40	35	53,4%
Universität Graz	30	16	34,7%	23	11	36,2%	19	11	39,2%
Universität Innsbruck	34	15	33,7%	33	18	40,8%	40	18	40,5%
Universität Salzburg	27	12	28,5%	25	6	43,5%	11	8	43,0%
Universität Linz	12	3	35,6%	15	9	37,8%	10	3	34,5%
Universität Klagenfurt	8	6	52,0%	9	5	41,4%	6	5	45,5%
Wirtschaftsuniversität Wien	17	2	28,8%	8	2	33,0%	4	1	36,1%
Veterinärmedizinische Universität Wien	9	5	43,3%	6	6	42,9%	3	3	57,9%
Universität für Bodenkultur Wien	14	4	25,0%	7	5	39,3%	11	6	35,4%
Universität für Weiterbildung Krems	–	–	–	–	–	–	1	1	40,0%
Medizinische Universität Wien	28	13	43,0%	7	7	46,5%	18	18	52,8%
Medizinische Universität Graz	12	9	38,9%	13	11	41,0%	21	19	41,8%
Medizinische Universität Innsbruck	8	3	32,4%	8	6	43,1%	6	4	42,6%
Technische Universität Wien	13	1	22,0%	18	0	16,0%	9	1	17,0%
Technische Universität Graz	27	1	13,0%	19	1	15,1%	14	1	16,7%
Montanuniversität Leoben	6	0	7,8%	3	0	12,1%	–	–	–
Univ. für künstl. und ind. Gestaltung Linz	2	2	86,7%	0	0	71,0%	1	1	67,0%
Universität Mozarteum Salzburg	8	8	47,5%	8	8	47,8%	8	8	48,8%
Univ. für Musik und darstellende Kunst Wien	26	18	44,0%	26	18	46,0%	22	15	46,0%
Univ. für Musik und darstellende Kunst Graz	19	8	25,0%	10	5	41,3%	2	1	42,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	2	2	40,0%	3	3	53,3%	4	4	55,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	2	2	64,0%	1	1	67,0%	5	5	58,0%
Gesamt	398	181	34,2%	308	176	39,8%	255	168	42,6%

	2013			2014			2015			2016		
	Gesamt	quoten-konf.	Frauen	Gesamt	quoten-konf.	Frauen	Gesamt	quoten-konf.	Frauen	Gesamt	quoten-konf.	Frauen
42	29	46,5%	37	27	45,7%	37	31	50,5%	44	40	52,4%	
26	16	38,5%	24	13	39,3%	19	9	36,8%	22	7	37,3%	
37	17	37,7%	43	19	38,3%	32	16	38,2%	32	15	39,4%	
10	8	37,1%	9	9	50,7%	11	7	37,6%	3	3	46,2%	
6	0	13,0%	15	4	23,0%	23	10	35,8%	13	8	38,6%	
16	15	49,7%	16	13	48,8%	8	6	48,8%	11	6	43,8%	
5	4	48,9%	6	4	46,3%	6	4	42,6%	7	6	49,2%	
5	5	48,3%	5	5	50,0%	5	5	54,1%	5	5	54,1%	
8	3	33,3%	4	4	52,8%	6	4	46,3%	7	4	41,3%	
5	5	48,0%	2	2	50,0%	4	4	55,0%	4	4	45,0%	
21	21	55,5%	12	12	49,4%	21	21	50,7%	8	8	48,0%	
12	12	44,4%	11	11	44,4%	7	7	44,4%	5	5	44,4%	
2	2	50,0%	2	2	44,4%	3	3	44,4%	4	4	44,4%	
9	1	25,0%	11	3	26,0%	14	3	32,0%	15	2	31,1%	
16	3	18,8%	20	1	21,8%	15	1	23,8%	13	1	26,3%	
3	0	0,0%	1	0	0,0%	2	0	5,0%	3	0	18,0%	
1	1	80,0%	2	2	67,0%	3	3	58,0%	1	1	67,0%	
10	10	53,1%	22	18	50,0%	17	13	48,5%	11	10	53,2%	
19	14	47,0%	21	19	51,9%	25	23	49,8%	24	22	52,0%	
4	1	33,0%	9	4	38,0%	11	4	34,2%	6	1	30,4%	
3	3	66,7%	8	7	60,0%	2	2	60,0%	3	3	40,0%	
3	3	61,1%	1	1	67,0%	–	–	–	3	3	51,9%	
263	173	41,7%	281	180	41,5%	271	176	42,4%	244	158	43,0%	

Gesamt = Gesamtanzahl der Berufungskommissionen; quotenkonf. = Anzahl der quotenkonform zusammengesetzten Berufungskommissionen;
 Frauen in % = Frauenanteil unter Kommissionsmitgliedern; – = in diesem Jahr gab es keine Berufungskommissionen. Quelle: unidata, eigene Berechnung

TABELLE 4
Glasdeckenindex – Universitäten (2005–2016)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Universität Wien	0,38	0,39	0,44	0,44	0,48	0,57	0,64	0,67	0,68	0,70	0,70	0,73
Universität Graz	0,51	0,54	0,52	0,47	0,53	0,63	0,61	0,62	0,69	0,68	0,67	0,74
Universität Innsbruck	0,53	0,52	0,39	0,51	0,62	0,60	0,65	0,61	0,57	0,58	0,55	0,57
Universität Salzburg	0,52	0,53	0,54	0,53	0,51	0,62	0,59	0,62	0,69	0,70	0,68	0,74
Universität Linz	0,26	0,22	0,22	0,27	0,35	0,47	0,40	0,47	0,43	0,47	0,47	0,49
Universität Klagenfurt	0,36	0,36	0,56	0,54	0,69	0,65	0,65	0,75	0,74	0,72	0,74	0,71
Wirtschaftsuniversität Wien	0,29	0,24	0,19	0,28	0,34	0,41	0,44	0,44	0,47	0,49	0,52	0,55
Veterinärmedizinische Universität Wien	0,21	0,20	0,22	0,20	0,23	0,33	0,31	0,34	0,38	0,37	0,41	0,41
Universität für Bodenkultur Wien	0,59	0,63	0,59	0,60	0,63	0,73	0,74	0,71	0,68	0,73	0,65	0,73
Universität für Weiterbildung Krems	0,91	0,36	0,40	0,44	0,38	0,61	0,32	0,46	0,56	0,52	0,45	0,57
Medizinische Universität Wien	0,28	0,30	0,37	0,40	0,38	0,44	0,50	0,52	0,56	0,57	0,56	0,61
Medizinische Universität Graz	0,27	0,32	0,35	0,33	0,35	0,29	0,38	0,41	0,41	0,51	0,56	0,55
Medizinische Universität Innsbruck	0,39	0,39	0,38	0,33	0,33	0,45	0,45	0,46	0,47	0,51	0,45	0,52
Technische Universität Wien	0,39	0,34	0,35	0,39	0,45	0,52	0,45	0,46	0,55	0,56	0,56	0,52
Technische Universität Graz	0,22	0,32	0,22	0,22	0,23	0,32	0,31	0,37	0,42	0,41	0,43	0,37
Montanuniversität Leoben	0,24	0,45	0,37	0,18	0,18	0,32	0,16	0,18	0,16	0,22	0,29	0,28
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	1,09	1,01	1,11	1,01	1,02	1,01	0,92	0,90	0,82	0,84	0,86	0,76
Universität Mozarteum Salzburg	0,76	0,73	0,68	0,67	0,69	0,69	0,67	0,69	0,64	0,64	0,68	0,68
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	0,64	0,62	0,63	0,65	0,68	0,65	0,68	0,71	0,72	0,70	0,73	0,72
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0,71	0,71	0,75	0,73	0,75	0,76	0,78	0,76	0,71	0,71	0,70	0,74
Universität für angewandte Kunst Wien	0,82	0,76	0,74	0,80	0,80	0,81	0,87	0,93	0,94	0,80	0,80	0,80
Akademie der bildenden Künste Wien	0,76	1,00	0,97	0,95	1,05	0,94	1,05	0,91	0,97	0,97	1,02	1,02
Insgesamt (bereinigt)	0,49	0,48	0,49	0,49	0,53	0,58	0,60	0,61	0,63	0,63	0,62	0,65

Quelle: unidata

TABELLE 5
Gender Pay Gap (GPG) – Universitätsprofessor/inn/en (§ 98 UG) (2010–2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Universität Wien	91,9%	94,9%	92,4%	93,2%	93,0%	91,3%
Universität Graz	88,2%	92,0%	93,7%	91,2%	90,6%	90,0%
Universität Innsbruck	92,2%	94,9%	96,6%	99,4%	96,8%	95,7%
Universität Salzburg	91,2%	93,1%	92,5%	93,0%	91,0%	91,0%
Universität Linz	82,7%	88,2%	83,7%	84,5%	87,5%	88,4%
Universität Klagenfurt	85,0%	81,4%	83,7%	84,9%	84,4%	82,8%
Wirtschaftsuniversität Wien	89,7%	87,8%	88,3%	86,3%	90,8%	84,3%
Veterinärmedizinische Universität Wien	100,1%	98,3%	92,9%	91,8%	93,0%	89,2%
Universität für Bodenkultur Wien	93,4%	91,4%	93,4%	92,6%	93,7%	93,8%
Universität für Weiterbildung Krems	–	–	–	77,7%	85,0%	88,7%
Medizinische Universität Wien	96,0%	98,8%	98,4%	98,8%	96,7%	98,0%
Medizinische Universität Graz	84,3%	83,9%	88,9%	84,9%	93,7%	91,2%
Medizinische Universität Innsbruck	98,3%	102,8%	143,1%	120,2%	121,3%	120,4%
Technische Universität Wien	90,5%	94,0%	89,0%	89,0%	92,0%	91,4%
Technische Universität Graz	85,8%	81,8%	84,7%	83,6%	80,3%	87,5%
Montanuniversität Leoben	–	–	–	–	–	–
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	95,4%	100,2%	95,0%	94,2%	93,5%	100,7%
Universität Mozarteum Salzburg	96,4%	95,5%	97,8%	99,9%	89,9%	88,5%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	97,5%	97,5%	95,5%	99,8%	98,4%	97,1%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	97,1%	95,9%	99,8%	103,3%	111,6%	102,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	83,7%	91,1%	91,2%	94,3%	100,4%	102,2%
Akademie der bildenden Künste Wien	89,0%	93,2%	90,6%	92,1%	92,6%	90,3%

GPG = Gender Pay Gap (Frauenlöhne entsprechen ... % der Männerlöhne); – = bei n ≤ 3 Frauen wurde kein GPG berechnet. Quelle: unidata

TABELLE 6

**Gender Pay Gap (GPG)–Universitätsprofessor/inn/en
(§ 98 UG 2002–KV oder beamtet / vertragsbedienstet) (2016)**

	98 KV Prof	98 alt Prof
Universität Wien	94,9%	86,8%
Universität Graz	96,3%	89,5%
Universität Innsbruck	87,7%	92,9%
Universität Salzburg	92,2%	82,8%
Universität Linz	89,4%	–
Universität Klagenfurt	90,8%	78,6%
Wirtschaftsuniversität Wien	89,1%	92,6%
Veterinärmedizinische Universität Wien	93,0%	–
Universität für Bodenkultur Wien	94,7%	–
Universität für Weiterbildung Krems	–	80,7%
Medizinische Universität Wien	100,4%	138,5%
Medizinische Universität Graz	91,4%	–
Medizinische Universität Innsbruck	135,9%	100,1%
Technische Universität Wien	97,6%	–
Technische Universität Graz	91,4%	–
Montanuniversität Leoben	–	–
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	98,1%	–
Universität Mozarteum Salzburg	100,6%	93,5%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	101,2%	101,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	112,1%	97,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	95,7%	91,3%
Akademie der bildenden Künste Wien	94,1%	–

GPG = Gender Pay Gap (Frauenlöhne entsprechen...% der Männerlöhne); – = bei n ≤ 3 Frauen wurde kein GPG berechnet.

98 KV Prof = Universitätsprofessor/inn/en (§ 98 UG 2002, Kollektivvertrag); 98 alt Prof = Universitätsprofessor/inn/en (§ 98 UG 2002, beamtet oder vertragsbedienstet)

Quelle: unidata

TABELLE 7

Zusammensetzung der Geschäftsleitung nach Geschlecht (2017)

	Mitglieder			Leitung		Stv. Leitung		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Fachhochschule des bfi Wien	4	0	4	100%	1	0	–	–
Fachhochschule Burgenland	0	1	1	0%	0	1	–	–
Fachhochschule Campus Wien	0	2	2	0%	0	1	0	1
Fachhochschule Campus 02	1	1	2	50%	1 ²⁾	1	–	–
FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH	1	0	1	100%	1 ³⁾	0	–	–
Fachhochschule Joanneum	1	6	7 ⁴⁾	14%	0	2	–	–
Fachhochschule Kärnten	0	10 ¹⁾	10 ⁴⁾	0%	0	1	–	–
Fachhochschule Kufstein	0	2	2	0%	0	1	0	1
Fachhochschule Oberösterreich Studien-GmbH	1	5	6 ⁴⁾	17%	0	1	–	–
Fachhochschule Salzburg	1	1	2	50%	1	1	–	–
Fachhochschule St. Pölten	1	3	4 ⁴⁾	25%	1	1	–	–
Fachhochschule Technikum Wien	2	1	3	67%	1	1	1	0
Fachhochschule Vorarlberg	3	1	4 ⁴⁾	75%	0	1	0	0
Fachhochschule Wr. Neustadt	0	3	3	0%	0	1	0	2
Fachhochschule Ferdinand Porsche Fern FH GmbH	0	1	1	0%	0	1	–	–
FHG-Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH	1	1	2	50%	0	1 ³⁾	1 ³⁾	0
Fachhochschule Wien der WKW	0	1	1	0%	0	1	–	–
Fachhochschule IMC Krems	1	1	2	50%	1	1	–	–
Lauder Business School	0	1	1	0%	0	1	–	–
MCI-Management Center Innsbruck GmbH	0	1	1	0%	0	1 ¹⁾	–	–
Bundesministerium für Landesverteidigung	0	1	1	0%	0	1	–	–
Gesamt	17	43	60	28%⁵⁾	7	19	2	4

1) Doppelbesetzung einer Person in Rektorat und Geschäftsleitung; 2) Dreifachbesetzung bei Rektorat, Geschäftsleitung und Kollegiumsleitung;

3) Doppelbesetzung bei Kollegium und Geschäftsleitung; 4) erweiterte Gruppe rund um Geschäftsführung (Hochschulmanagement bzw. Hochschulleitung);

5) durchschnittlicher Frauenanteil. Quelle: Internetrecherche, eigene Berechnung, Stand: Oktober / November 2017

TABELLE 8

Zusammensetzung des FH-Kollegiums bzw. Rektorats nach Geschlecht (2017)

		Mitglieder			
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Fachhochschule des bfi Wien	Kollegium	6	11	17	35%
	Rektorat	1	1	2	50%
Fachhochschule Burgenland	Kollegium	4	6	10	40%
	Rektorat	1	1	2	50%
Fachhochschule Campus Wien	Kollegium ¹	0	0	0	0
	Rektorat	1	2	3	33%
Fachhochschule Campus 02	Kollegium	5	13	18	28%
	Rektorat	1	1	2	50%
FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH	Kollegium	13	5	18	72%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Joanneum	Kollegium	5	12	17	29%
	Rektorat	0	1	1	0%
Fachhochschule Kärnten	Kollegium	4	15	19	21%
	Rektorat	0	2	2	0%
Fachhochschule Kufstein	Kollegium	4	14	18	22%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Oberösterreich Studien-GmbH	Kollegium	4	14	18	22%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Salzburg	Kollegium	4	14	18	22%
	Rektorat	0	3	3	0%
Fachhochschule St. Pölten	Kollegium	6	12	18	33%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Technikum Wien	Kollegium	6	12	18	33%
	Rektorat	0	3	3	0%
Fachhochschule Vorarlberg	Kollegium	5	13	18	28%
	Rektorat	3	3	6	50%
Fachhochschule Wr. Neustadt	Kollegium	5	13	18	28%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Ferdinand Porsche Fern FH GmbH	Kollegium	11	7	18	61%
	Rektorat	–	–	–	–
FHG-Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH	Kollegium	15	2	17	88%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule Wien der WKW ⁵	Kollegium	7	9	16	44%
	Rektorat	–	–	–	–
Fachhochschule IMC Krems	Kollegium	0 ¹⁾	0 ¹⁾	0 ¹⁾	0 ¹⁾
	Rektorat	1	1	2	50%
Lauder Business School	Kollegium	4	8	12	33%
	Rektorat	–	–	–	–
MCI-Management Center Innsbruck GmbH	Kollegium	4	14	18	22%
	Rektorat	0	1	1	0%
Bundesministerium für Landesverteidigung	Kollegium	1	17	18	6%
	Rektorat	–	–	–	–
Gesamt	Kollegium	113	211	326	32% ⁶⁾
	Rektorat	5	14	19	26% ⁶⁾

2011			2012		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
0	1 ³⁾	1	1 ³⁾	0	1
0	1 ³⁾	1	1 ³⁾	0	1
0	1 ³⁾	1	1 ³⁾	0	1
0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	2	2
1 ^{2)/3)}	0	1	0	1 ³⁾	1
1 ^{2)/3)}	0	1	0	1 ³⁾	1
1	0	1	1 ⁴⁾	0	1
–	–	–	–	–	–
0	1 ³⁾	1	–	–	–
0	1 ³⁾	1	–	–	–
0	1 ³⁾	1	0	1 ³⁾	1
0	1 ³⁾	1	0	1 ³⁾	1
0	1 ³⁾	1	1 ³⁾	0	1
0	1 ³⁾	1	1 ³⁾	0	1
–	–	–	–	–	–
0	1 ³⁾	1	0	1 ³⁾	1
0	1 ³⁾	1	0	2 ³⁾	2
1	0	1	0	1	1
–	–	–	–	–	–
0	1 ³⁾	1	0	1 ³⁾	1
0	1 ³⁾	1	0	2 ³⁾	2
1 ³⁾	0	1	0	1 ³⁾	1
1 ³⁾	0	1	0	1 ³⁾	1
0	1	1	1	0	1
–	–	–	–	–	–
0	1	1	1	0	1
–	–	–	–	–	–
1 ⁴⁾	1 ⁴⁾	2	0	0	0
–	–	–	–	–	–
1	0	1	1	0	1
–	–	–	–	–	–
1 ³⁾	0	1	0	1 ³⁾	1
1 ³⁾	0	1	0	1 ³⁾	1
2	0	2	0	0	0
–	–	–	–	–	–
0	1	1	1	0	1
0	1 ²⁾	1	0	0	0
0	2	2	0	0	0
–	–	–	–	–	–
9	14	23	9	7	16
4	8	12	3	10	13

1) die personelle Zusammensetzung des Kollegiums ist auf der Website der FH nicht ersichtlich; 2) Doppelbesetzung bei Rektorat und Geschäftsleitung; 3) Doppelbesetzung bei Rektorat und Kollegium; 4) Doppelbesetzung bei Kollegium und Geschäftsleitung; 5) Stand 2012; 6) durchschnittlicher Frauenanteil
Quelle: Internetrecherche, Stand Oktober / November 2017.

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
+43 1 531 20-0
bmbwf.gv.at

Autorinnen: Angela Wroblewski, Angelika Striedinger
IHS-Institut für Höhere Studien

Fotonachweis: Martin Lusser

Gestaltung: HammerAlbrecht GmbH

Illustration: Christine Rösch

Druck: EBERL PRINT GmbH

Auflage: 1.000

Wien, 2018





„Die Zukunft der
Wissenschaft und
Forschung ist ohne
Gleichstellung von
Frauen und Männern
nicht denkbar – dann
wäre es Vergangenheit.“

EVA BLIMLINGER,
PRÄSIDENTIN DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTENKONFERENZ