



Gleichstellung in Zahlen

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.



VORWORT

„Die Donau-Universität
Krems setzt vielfältige
Initiativen zur Förderung
der Gleichstellung von
Frauen und Männern.“

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

Die Donau-Universität Krems setzt vielfältige Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, von der Verankerung in den strategischen Dokumenten über genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung bis zu zielgruppenorientierten Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen.

Ein weiterer Schritt in diesem Kontext ist die Erstellung einer Informationsbroschüre zum Thema Gleichstellung. Für diese Publikation hat die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen der Donau-Universität Krems gesammelt und analysiert. In dem nun vorliegenden Bericht finden sich Daten zu den MitarbeiterInnen, den Studierenden, der Forschung und Lehre und den zentralen Organen und Gremien der Donau-Universität Krems. Zusätzlich ist ein Kapitel dem Thema Diversität gewidmet.

Damit steht nun umfassendes Datenmaterial zu Fragen der Gleichstellung gesammelt zur Verfügung. Auf dieser Basis werden zahlreiche Erfolge sichtbar. Zugleich können Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, identifiziert werden. Der Bericht „Gleichstellung in Zahlen“ zeigt anschaulich, dass sich die Donau-Universität Krems auf einem guten Weg in Richtung wirklicher Gleichstellung befindet, die Analyse der Daten kann uns dabei unterstützen, diesen Weg weiter zu gehen.

INHALTSVERZEICHNIS



→ Vorwort	2	→ Studierende und AbsolventInnen	24
		Aktive Studierende	24
→ Einleitung	5	Langfristiger Trend der Studierenden	25
Gleichstellung an der Donau-Universität Krems:		Abschlüsse	26
Status Quo und Perspektiven	5	Langfristiger Trend der Abschlüsse von Studierenden	27
Gender-Analysen im Rahmen des Gender-Datenmonitorings		Teilnahmegebühren	28
an der Donau-Universität Krems	6		
→ Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren	7	→ Forschung an der Donau-Universität Krems	30
Glass Ceiling Index	7	Projektleitung	31
Leaky Pipeline	8	Wissenschaftliche Publikationen	32
Gender Pay Gap	9	Vorträge	33
		Forschungsförderung an der Donau-Universität Krems	34
→ MitarbeiterInnen	10	Wissenschaftliche Auslandsaufenthalte	35
Überblick und Verteilung nach Tätigkeit	11		
Beschäftigungsausmaß	12	→ Gesellschaftliche Verantwortung:	
Leitungsfunktionen	13	Diversität an der Donau-Universität Krems	36
Verteilung nach Departments	14	MitarbeiterInnen nach Altersgruppen	37
Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen	15	Studierende nach Altersgruppen	38
Weiterbildung	16	Studierende in Lehrgängen nach Herkunftsland	39
Dienstreisen	18	Thema Diversität in Forschung und Lehre der	
Karenzen	19	Donau-Universität Krems	41
Personal Bewerbungen Professuren	20		
Bewerbungsverfahren	21	→ Gremien, Organe und Ehrungen	42
Externe Vortragende	22	Das Rektorat	43
		Gremien der Donau-Universität Krems	44
		Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Betriebsrat	45
		Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	46
		→ Fazit und Ausblick	48
		→ Glossar	49
		→ Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur	50
		→ Abkürzungsverzeichnis	50
		→ Impressum	51

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abb.		Seite
1	Glass Ceiling Index	7
2	Leaky Pipeline Index	8
3	Gender Pay Gap nach Verwendung	9
4	MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung	11
5	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	12
6	Personal der Donau-Universität Krems nach Leitungsfunktionen	13
7	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	14
8	Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems	15
9	Weiterbildung der MitarbeiterInnen	16
10	Dienstreisen in Tagen nach Grund (wissenschaftliche MitarbeiterInnen)	18
11	Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen	19
12	Berufungsverfahren für Professuren	20
13	Bewerbungen an der Donau-Universität Krems	21
14	Externe Vortragende an der Donau-Universität Krems	22
15	Anteil männlicher und weiblicher Studierender nach Departments	24
16	Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden an der Donau-Universität Krems WS 2000 bis 2016	25
17	Abschlüsse von Studierenden nach Departments	26
18	Abschlüsse von Studierenden an der Donau-Universität Krems WS 2000 bis 2016	27
19	Teilnahmegebühren der Studierenden	28
20	Leitung von Forschungsprojekten	31
21	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	32
22	Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	33
23	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	34
24	Wissenschaftliche Auslandsaufenthalte	35
25	Altersverteilung der MitarbeiterInnen	37
26	Studierende nach Alter	38
27	Studierende nach Staatsbürgerschaft	39
28	Studierende in Lehrgängen nach Herkunftsland	40
29	Gender und Diversity in der Lehre	41
30	Organe der Donau-Universität Krems	43
31	Kommissionen und Ausschüsse	44
32	Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems	45
33	Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	46

EINLEITUNG

→ Gleichstellung an der Donau-Universität Krems: Status Quo und Perspektiven

Die Donau-Universität Krems bekennt sich im Rahmen der Erfüllung ihrer gesetzlichen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zur breiten Verankerung von Antidiskriminierung, Gleichstellung und Gender Studies. Die gesetzliche Grundlage für Antidiskriminierung, Gleichstellung und Gender Studies stellt an der Donau-Universität Krems – wie an allen öffentlichen österreichischen Universitäten – das Universitätsgesetz 2002 dar.

Universitätsintern ist die Vermeidung struktureller Diskriminierung von Frauen in der Satzung im Rahmen des Frauenförderungsplans verankert. Gleichstellung ist darüber hinaus ein wesentlicher Bestandteil des Entwicklungsplans sowie aller strategischen Dokumente und Prozesse der Donau-Universität Krems.

Beide an der Donau-Universität für Gleichstellung zuständigen Stellen – der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies – sind im Universitätsgesetz mit ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten, Aufgaben und Rechten geregelt. Die Donau-Universität Krems ist sich ihrer Aufgabe bewusst, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierungen, Rollenklischees, Geschlechterstereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz haben und an dem Gender und Diversität als integrativer Forschungs- und Lehrinhalt selbstverständlich sind.

Seit ihrer Gründung im Jahr 2005 engagiert sich die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies für zielgerichtete und breit angelegte Initiativen und Maßnahmen, um Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern. Vorrangiges Ziel dabei ist, die Genderperspektive an der Donau-Universität Krems in Forschung, Lehre und Organisation zu stärken. Zentrale Handlungsfelder sind u. a. die strategische und inhaltliche Begleitung des Gender Mainstreaming-Prozesses der Universität, genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen sowie Genderforschung und -lehre.

Mit der vorliegenden umfassenden Erhebung, Auswertung und Analyse der Geschlechterverteilungen an der Donau-Universität Krems wird ihre Gleichstellungsstrategie um einen weiteren, zentralen Aspekt komplementiert.

EINLEITUNG

→ Gender-Analysen im Rahmen des Gender-Datenmonitorings an der Donau-Universität Krems

Der Bericht gibt Auskunft über den Status Quo im Berichtszeitraum 2016. Folgende Struktur wurde für den Bericht gewählt: Zu Beginn werden zentrale Gleichstellungsindikatoren wie der Glass Ceiling Index, der Leaky Pipeline Index und der Gender Pay Gap dargestellt.

Es folgt ein umfangreiches Kapitel über die MitarbeiterInnen der Universität, in dem u. a. Leitungsfunktionen, Personal-Bewerbungen und die Besetzung von Professuren genauer beleuchtet werden. Ebenso sind in- und externe Weiterbildungen der MitarbeiterInnen, Dienstreisen sowie Karenzen unter gleichstellungsrelevanten Aspekten untersucht worden.

Ein weiteres ausführliches Kapitel widmet sich den Studierenden und den AbsolventInnen der Donau-Universität Krems, hier wird u. a. analysiert, in wie weit Frauen und Männer durch ihre Lehrgangsbeiträge zur Finanzierung der Donau-Universität Krems beitragen. Ein weiteres Augenmerk wurde auf die zahlreichen externen Vortragenden der Donau-Universität Krems gelegt.

Im Abschnitt Forschung werden Projektleitungen, wissenschaftliche Publikationen und Vorträge, Forschungsförderungen sowie wissenschaftliche Auslandsaufenthalte analysiert. Zudem wird ein eigenes Kapitel dem Thema „Diversität“ und der damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung, die die Donau-Universität Krems trägt, gewidmet, in dem die Kategorien „Alter“, „Herkunftsländer“ und „Staatsbürgerschaften“ beleuchtet werden.

Gegen Ende des Berichts wird ein Blick auf die Führungsorgane und Gremien sowie die akademischen Ehrungen der Donau-Universität Krems geworfen. Somit erhält die Donau-Universität Krems ein differenziertes, aktuelles Bild zum Stand der Gleichstellung in zahlreichen, relevanten Bereichen und einen 360°-Blick auf wichtige Themen im Zusammenhang mit Gleichstellung an der Donau-Universität Krems.

In einem abschließenden Kapitel werden die sich aus der Erhebung ergebenden zentralen Handlungsfelder beschrieben und Maßnahmen skizziert, mit denen die Donau-Universität Krems Gleichstellung weiter vorantreiben wird.

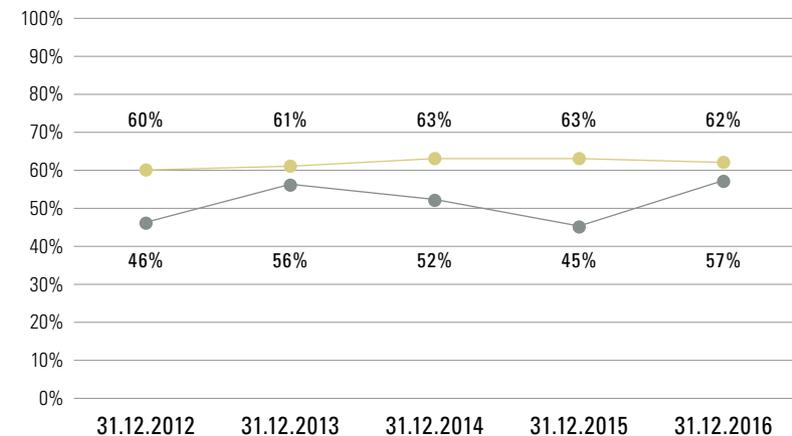
ZENTRALE GLEICHSTELLUNGS-INDIKATOREN

Gleichstellungs-Indikatoren an Universitäten bilden wesentliche Dimensionen der Gleichstellung ab und sind sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen einzelnen Universitäten gut vergleichbar. In diesem Kapitel wird der Glass Ceiling Index und der Leaky Pipeline Index dargestellt. Schließlich wird der auch außerhalb von Universitäten wichtige Gender Pay Gap abgebildet.

→ Glass Ceiling Index

Dieser Indikator vergleicht den Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal mit dem Anteil von Frauen unter den ProfessorInnen. Ein Wert von 1 würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den UniversitätsprofessorInnen zu gleichen Anteilen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal vertreten sind. Der Wert der Donau-Universität Krems liegt in den Jahren 2012 bis 2016 zwischen 0,46 und 0,57 und damit stets unter dem Durchschnittswert aller österreichischen Universitäten. Nach einem Rückgang im Jahr 2015 kam es im Jahr 2016 wieder zu einer verbesserten Repräsentation von Frauen innerhalb der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen.

Abb. 1
Glass Ceiling Index, in %



■ Österreichische
Universitäten gesamt
■ Donau-Universität Krems

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGS-INDIKATOREN

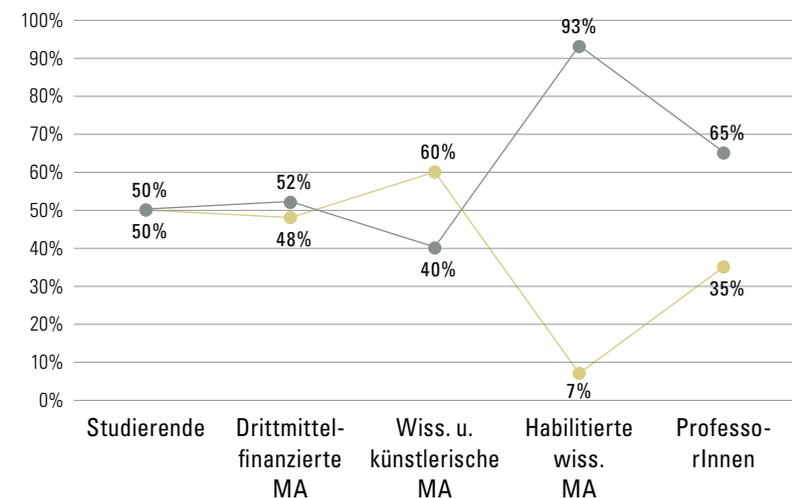
→ Leaky Pipeline Index

Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird – ähnlich dem Glass Ceiling Index – die Durchlässigkeit von Universitätskarrieren analysiert und der Tatsache Rechnung getragen, dass mit jeder Sprosse auf der wissenschaftlichen Karriereleiter die Anzahl und der Anteil von Frauen zurück geht.

An der Donau-Universität Krems liegt im Jahr 2016 der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal etwas über jenem der Männer, auf der Stufe der Habilitierten und ProfessorInnen zeigt sich jedoch eine große Differenz von 7% weiblichen zu 93% männlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Habilitation und 35% weiblichen und 65% männlichen ProfessorInnen.

Abb. 2

Leaky Pipeline Index, in %



■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2016; Professuren nach §98 und §99 werden zusammen dargestellt. Habilitierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen aus den Personaldaten der Donau-Universität Krems.

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGS-INDIKATOREN

→ Gender Pay Gap

Mit dem Gender Pay Gap wird die Differenz zwischen den Einkommen von Frauen und Männern beschrieben. Das Einkommen der Frauen wird als %-Anteil der Einkommen von Männern ausgedrückt.

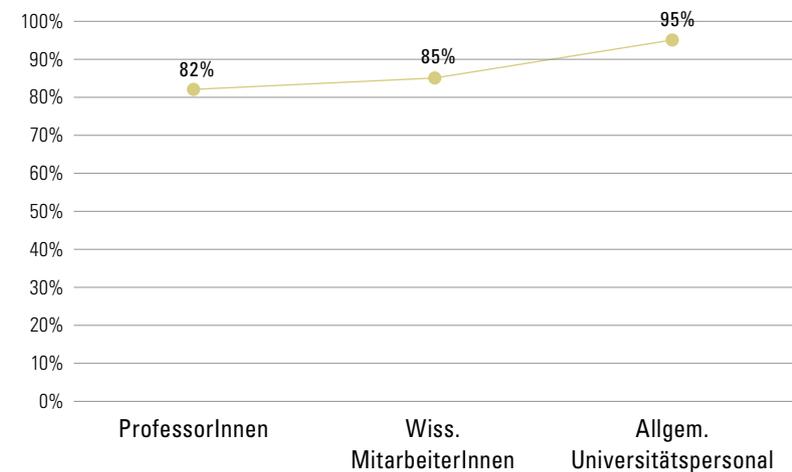
Für die Analyse des Gender Pay Gaps der MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems wurde das gesamte Brutto-Jahreseinkommen inklusive Zulagen herangezogen. Das Einkommen der Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeit hochgerechnet.

Am vergleichsweise geringsten ist der Gender Pay Gap beim Allgemeinen Personal, dort verdienen Frauen im Schnitt 95% des Einkommens der Männer. Das Einkommen der Frauen in diesem Bereich liegt also durchschnittlich um 5% unter jenem der Männer. Etwas ausgeprägter ist der Gender Pay Gap bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, in dieser Gruppe verdienen Frauen im Schnitt 85% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen.

Noch etwas größer ist die Differenz der Einkommen von Frauen und Männern bei den ProfessorInnen, Frauen erhalten in dieser Gruppe im Durchschnitt 82% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen.

Abb. 3

Gender Pay Gap nach Verwendung, in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Stichtag 31.12.2016. Für die Berechnung wurde das durchschnittliche Einkommen herangezogen.

MITARBEITER/INNEN

Der größte Anteil an Frauen findet sich mit 82% bei den administrativen MitarbeiterInnen.



MITARBEITER/INNEN

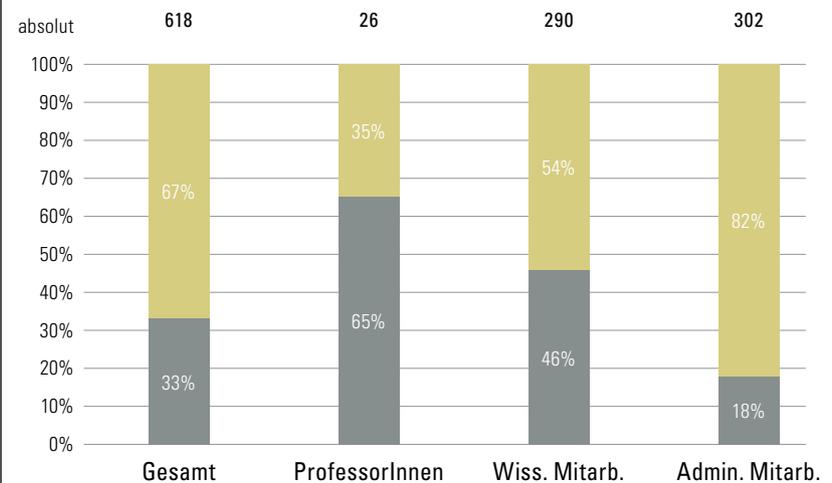
→ Überblick und Verteilung nach Tätigkeit

Zum Stichtag 31.12.2016 sind 618 MitarbeiterInnen¹ an der Donau-Universität Krems beschäftigt, 414 davon sind Frauen und 204 Männer, also zwei Drittel Frauen (67%) und ein Drittel (33%) Männer. In Vollzeitäquivalenten arbeiten insgesamt 443 Personen an der Donau-Universität Krems, hiervon 297 Frauen (67%) und 146 Männer (33%).

Der größte Anteil von Frauen findet sich mit 82% bei den administrativen MitarbeiterInnen. Auch unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil der Frauen mit 54% etwas höher als jener der Männer. Anders ist die Situation bei den ProfessorInnen (§ 98 und § 99), hier liegt der Anteil der Frauen mit 35% deutlich hinter jenem der Männer.

Abb. 4

MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

¹ Quelle: Auswertung der DLE Personal.

Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2016.

MITARBEITER/INNEN

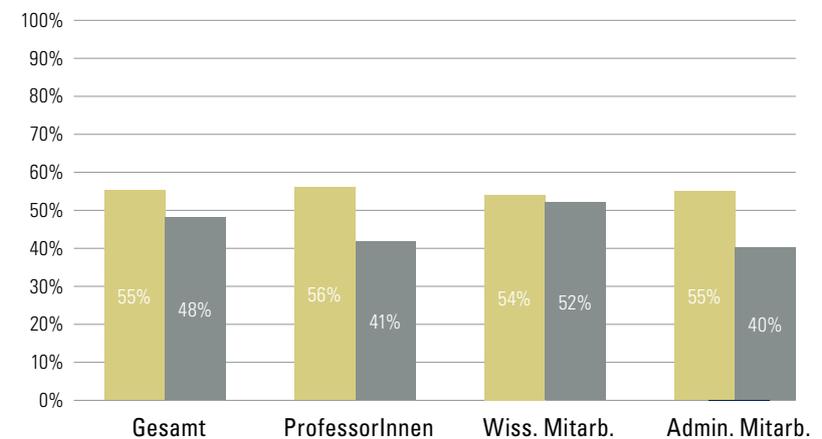
→ Beschäftigungsausmaß

Viele MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen weisen reduzierte Arbeitsstunden auf, so liegt das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller MitarbeiterInnen bei 71% einer Vollbeschäftigung (ohne Abbildung). Frauen und Männer liegen hier mit 72% bzw. 71% annähernd gleichauf. In Arbeitsstunden umgerechnet sind dies etwa 27 Wochenstunden.

Im Gegensatz zum österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt, der von einem hohen Teilzeit-Anteil von Frauen und wenigen teilzeitbeschäftigten Männern geprägt ist, ist dieses Verhältnis an der Donau-Universität Krems nahezu ausgeglichen. Hier arbeiten am Stichtag 31.12.2016 55% der Frauen und 48% der Männer in Teilzeit, d.h. mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von weniger als 36 Wochenstunden.

Abb. 5

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung, in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2016.

MITARBEITER/INNEN

→ Leitungsfunktionen

An der Donau-Universität Krems sind – wie eingangs gezeigt – insgesamt deutlich mehr weibliche als männliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil der Frauen mit 54% etwas größer als jener der Männer.

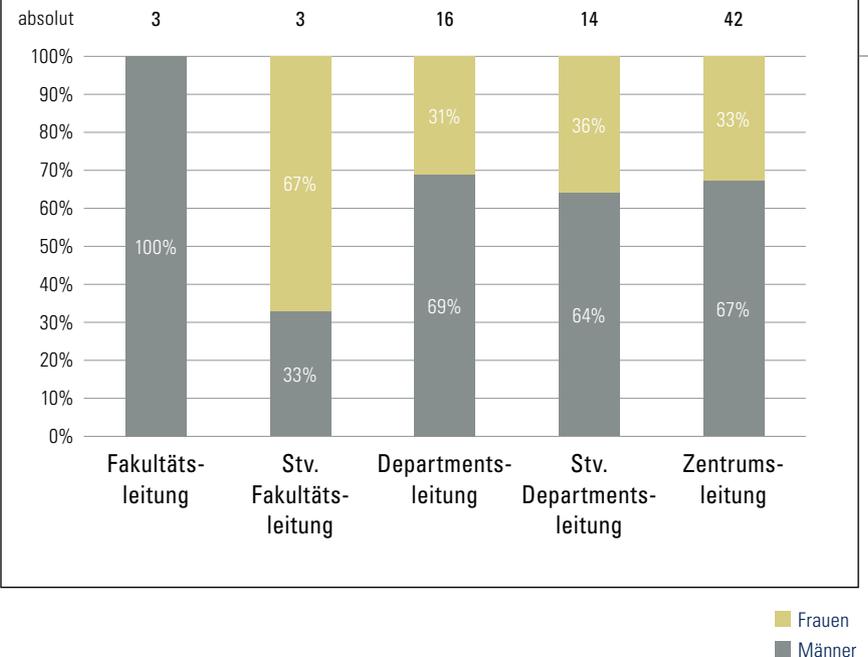
Im Gegensatz hierzu werden alle drei Fakultäten der Donau-Universität Krems von Männern geführt, zwei der drei stellvertretenden Fakultätsleitungen haben Frauen übernommen.

Von den 16 Departments werden fünf von Frauen und elf von Männern geleitet. Höher ist der Anteil der Frauen an den stellvertretenden Leitungspositionen, die zu etwas mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt sind.

Die 42 Zentren der Donau-Universität Krems werden zu einem Drittel von Frauen geleitet.

Abb. 6

Personal der Donau-Universität Krems nach Leitungsfunktionen, absolut und in %



MITARBEITER/INNEN

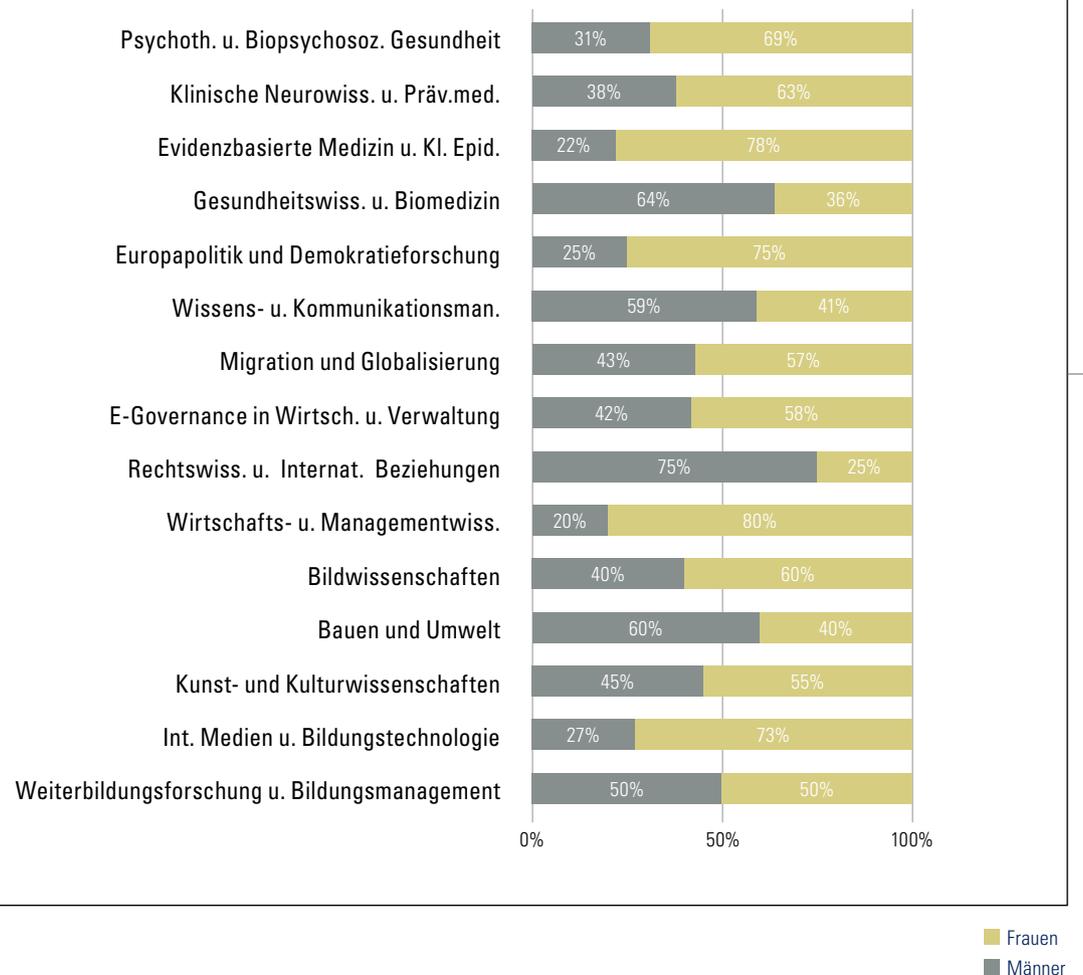
→ Verteilung nach Departments

Von den 618 MitarbeiterInnen am Stichtag 31.12.2016 sind 443 (72%) direkt einem Department zugeordnet, die weiteren 175 Personen (28%) verteilen sich auf das Rektorat, die Stabsstellen und die Dienstleistungseinrichtungen der Donau-Universität Krems.

Im Department für Weiterbildungsfor- schung und Bildungsmanagement ist das Geschlechterverhältnis ausgegli- chen, in vielen anderen Departments dominieren hingegen männliche oder weibliche WissenschaftlerInnen. So sind im Bereich Rechtswissenschaf- ten und internationale Beziehungen 25% weibliche WissenschaftlerInnen beschäftigt, in den Wirtschafts- und Managementwissenschaften sind im Gegensatz dazu 20% der Wissenschaf- terInnen männlich.

Abb. 7

Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, in %



MITARBEITER/INNEN

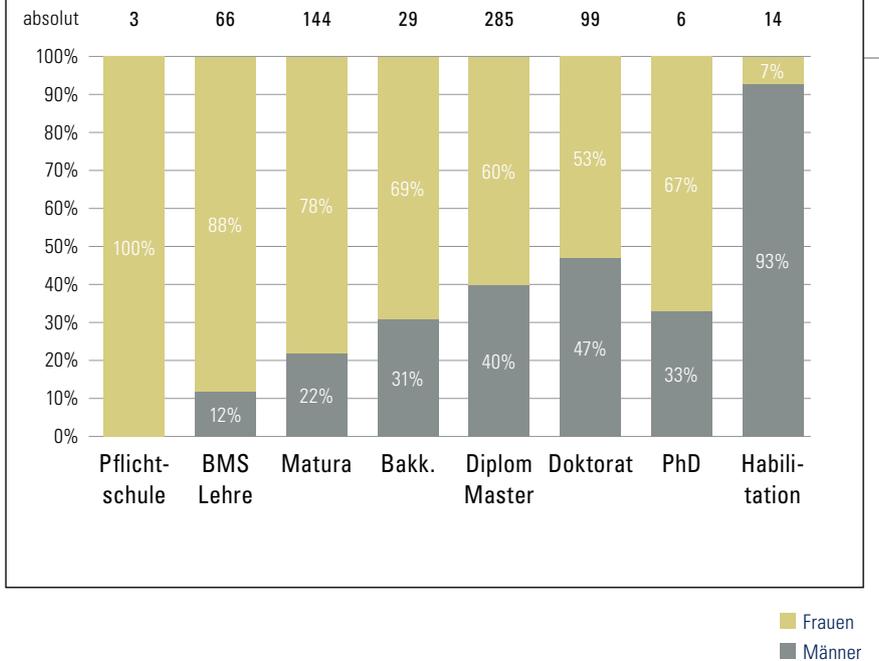
→ Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen

Wie in einer Einrichtung der universitären Lehre und Forschung zu erwarten, verfügen sehr viele MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems über hohe Bildungsabschlüsse.

Dennoch zeigt sich hier ein deutlicher Gender-Gap. In Ausbildungsgruppen mit geringerer Qualifikation sind Frauen überdurchschnittlich häufig vertreten, bei höheren Qualifikationen ab Diplom- bzw. Masterabschluss, Doktorat und PhD steigt der Anteil der Männer. Besonders gering ist der Anteil der Frauen an den Habilitierten.

Abb. 8

Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems, absolut und in %



MITARBEITER/INNEN

→ Weiterbildung

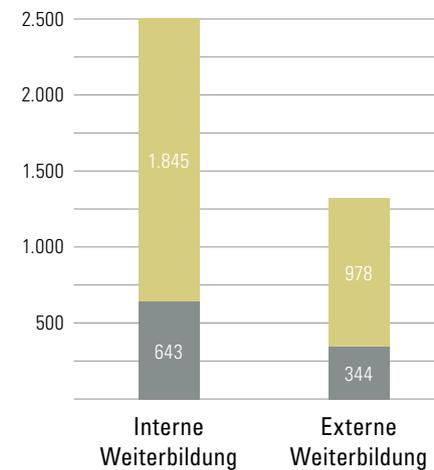
Viele MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems bilden sich laufend weiter. Insgesamt wurden im Jahr 2016 von den Beschäftigten 3.810 Stunden für Weiterbildungen investiert,² davon 2.488 Stunden (65%) intern an der Donau-Universität und 1.322 Stunden (35%) außerhalb der Universität. Hinzu kommen insgesamt 15 MitarbeiterInnen (9 Frauen und 6 Männer), die längerfristige Lehrgänge besuchen. Externe Weiterbildungen, die nicht an der Donau-Universität Krems absolviert wurden, sind in diesen Zahlen nur so weit erfasst, als sie gemeldet wurden.

2016 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. 40% der Frauen und 24% der Männer haben ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen.

Ein Promotionsverfahren haben 2016 22 weibliche und 16 männliche MitarbeiterInnen begonnen oder weitergeführt. An einer Habilitation arbeiten sieben Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter.

Abb. 9-1

Qualifizierung von MitarbeiterInnen im Jahr 2016 in Stunden (ohne Lehrgänge), absolut



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten.

*) Externe Weiterbildungen werden nur erfasst, soweit sie der Donau-Universität Krems bekannt gegeben wurden, Berichtszeitraum 1.1.2016 bis 31.12.2016.

MITARBEITER/INNEN

Abb. 9-2

Weiterbildungsaktive
Mitarbeiterinnen, in %

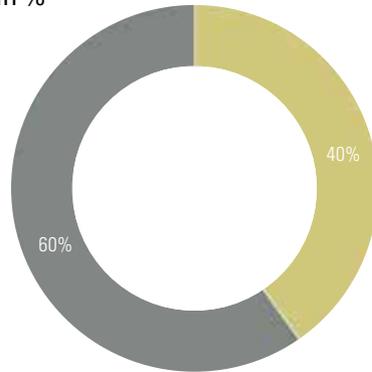
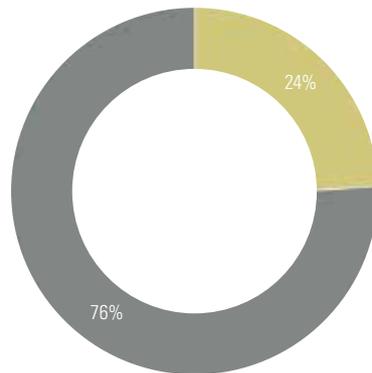


Abb. 9-3

Weiterbildungsaktive
Mitarbeiter, in %



■ mit Weiterbildung
■ ohne Weiterbildung

Im Jahr 2016 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter.

MITARBEITER/INNEN

→ Dienstreisen³

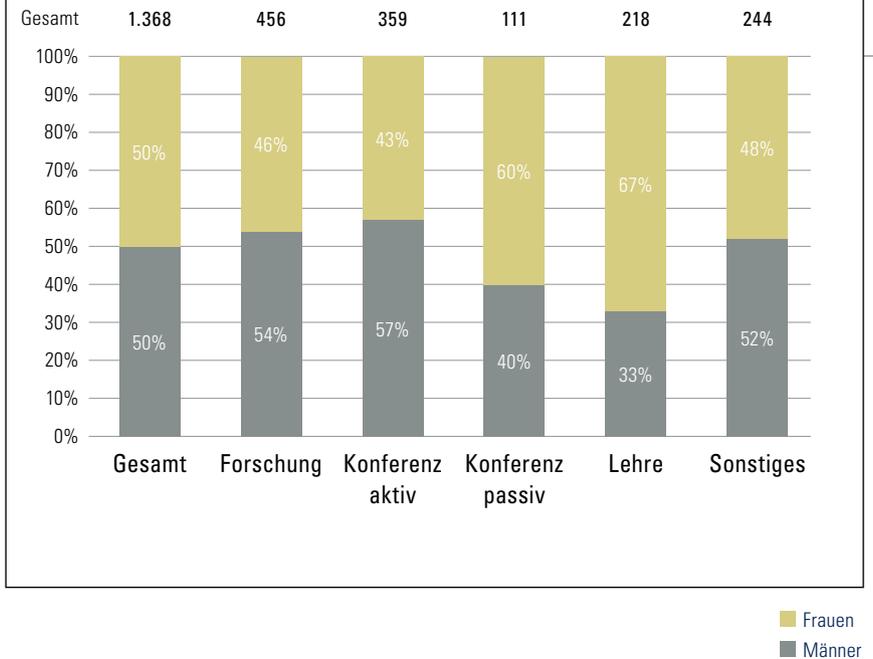
Wissenschaftliche Arbeit findet nicht nur an der Donau-Universität Krems statt, sondern die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unternehmen häufig Dienstreisen.

Bezogen auf den Gesamtanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (54% Frauen und 46% Männer) ist der Anteil von Frauen, die eine Dienstreise gemacht haben, geringer als jener der Männer.

Ein differenzierteres Bild ergibt die Aufgliederung nach dem Grund der Dienstreise. Reisen zum Zweck der Lehre wurden von Frauen mit 67% am häufigsten gemacht, bei aktiven Konferenztteilnahmen dominierten hingegen männliche Wissenschaftler mit 57%.

Abb. 10

Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Tagen und nach Grund der Reise, absolut und in %



MITARBEITER/INNEN

→ Karenzen

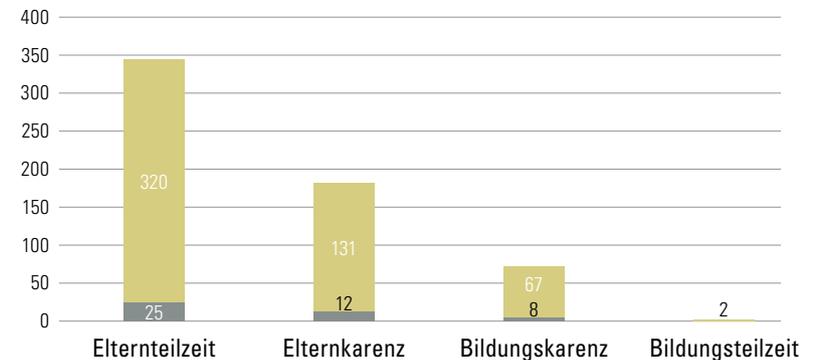
Mitarbeiterinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit wegen der Geburt eines Kindes oder einer Aus- und Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. So wurden im Jahr 2016 von 21 Frauen insgesamt 131 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, von fünf Männern waren dies insgesamt 12 Monate. Im Schnitt wurden von Frauen in Elternkarenz 5,7 Monate und von Männern in Elternkarenz 2,4 Monate beansprucht. Noch auffälliger sind die Differenzen bei der Elternteilzeit, d.h. bei der Reduktion der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes. Insgesamt drei Männer waren zusammen 25 Monate in Elternteilzeit, 31 Frauen waren insgesamt 320 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele MitarbeiterInnen das ganze Jahr über.

Auch Freistellungen aufgrund einer Aus- und Weiterbildung nehmen Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen in Anspruch. 12 Frauen waren im Jahr 2016 insgesamt 67 Monate in Bildungskarenz, ein Mann hat acht Monate in Anspruch genommen. Bildungsteilzeit wird insgesamt kaum genutzt, eine Frau hat für zwei Monate ihre Arbeitszeit reduziert.

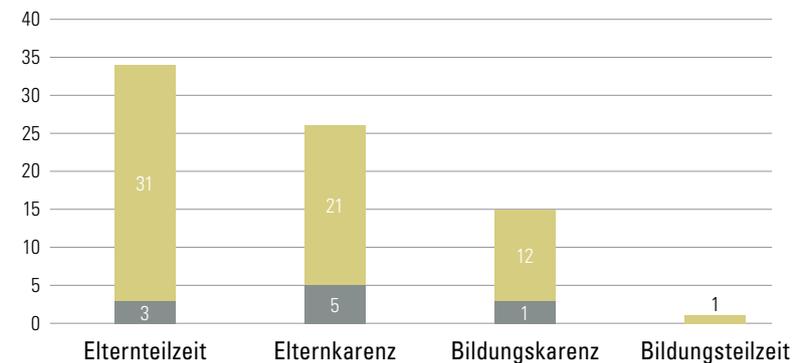
Abb. 11

Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen, absolut

Zahl der Monate



Zahl der MitarbeiterInnen, absolut



■ Frauen
■ Männer

MITARBEITER/INNEN

→ Personal-Bewerbungen Professuren

Im Jahr 2016 wurden an der Donau-Universität Krems vier Professuren neu besetzt. 27% der BewerberInnen für eine Professur waren Frauen und 73% Männer. Zum Hearing geladen wurden 31% Bewerberinnen und 69% Bewerber. Schließlich auf eine Professur berufen wurden zwei Frauen und zwei Männer.

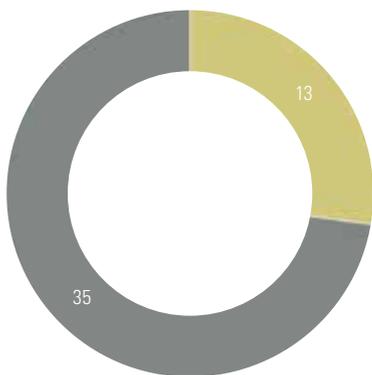
Damit hatten im Berichtsjahr 2016 weibliche BewerberInnen um eine Professur an der Donau-Universität Krems verglichen mit männlichen Bewerben eine deutlich höhere Chance berufen zu werden als Männer.

Auch in den Jahren 2014 und 2015 konnte die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren mit Frauen besetzt werden. Im Jahr 2013 war dies hingegen eine von vier Professuren.

Abb. 12

Berufungsverfahren für Professuren

Bewerbungen für Professuren 2016, absolut



Zum Hearing Geladene 2016, absolut



Berufungen 2016, absolut



■ Frauen
■ Männer

MITARBEITER/INNEN

→ Bewerbungsverfahren

Neben den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2016 an der Donau-Universität Krems 83 Stellenausschreibungen (inklusive Ausschreibungen für Assistenzprofessuren). Nicht alle dieser Stellen konnten im Jahr 2016 besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2017 weiter.⁴ Aus diesem Grund weicht die Zahl der besetzten Stellen von jener der ausgeschriebenen Stellen ab.

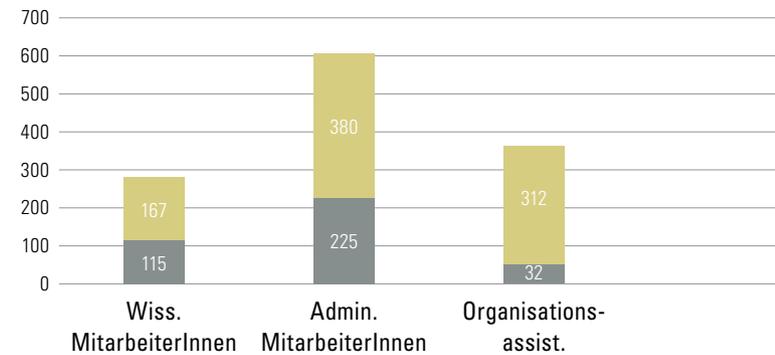
Im Durchschnitt aller Ausschreibungen bewarben sich 2016 für eine ausgeschriebene Stelle 18 Personen (20 Frauen, 17 Männer).

Am größten ist die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen im Bereich der administrativen MitarbeiterInnen und der OrganisationsassistentInnen.

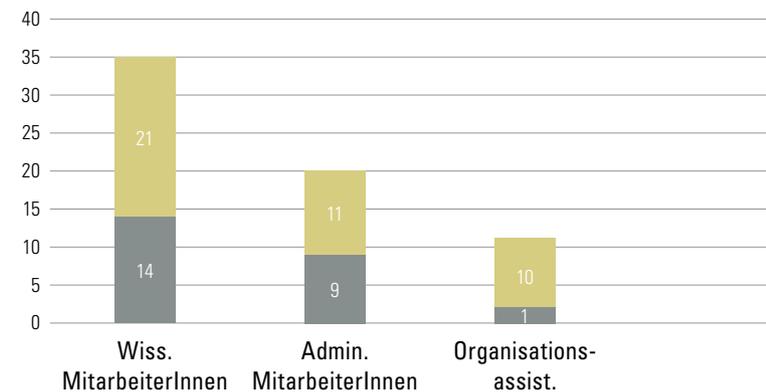
Abb. 13

Bewerbungen an der Donau-Universität Krems

Zahl der Bewerbungen nach Art der Stelle, absolut



Stellenbesetzungen nach Art der Stelle, absolut



■ Frauen
■ Männer

⁴ In Einzelfällen mussten Stellen auch mehrmals ausgeschrieben werden.

MITARBEITER/INNEN

→ Externe Vortragende

Neben den an der Donau-Universität Krems angestellten MitarbeiterInnen werden Aufgaben in der Lehre auch von zahlreichen externen Vortragenden übernommen. Im Jahr 2016 waren insgesamt 1.901 externe Lehrende tätig. 31% dieser Vortragenden waren Frauen, 69% Männer.

Der überwiegende Anteil der externen Vortragenden ist nur für eine oder wenige Lehrveranstaltungen beschäftigt. Auf Vollzeit-äquivalente umgerechnet verschiebt sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen externen Lehrenden leicht: Frauen leisten einen Anteil von 34% und Männer einen Anteil von 66% an der externen Lehre.

Abb. 14

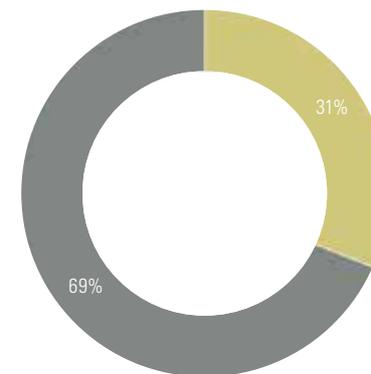
Externe Vortragende 2016, in %

Zahl der
Personen

Frauen: 586

Männer: 1.315

Gesamt: 1.901

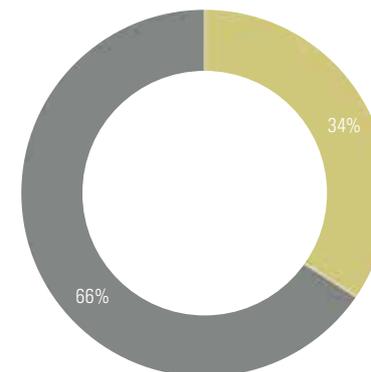


Zahl der Vollzeit-
äquivalente

Frauen: 56

Männer: 109

Gesamt: 165



■ Frauen
■ Männer

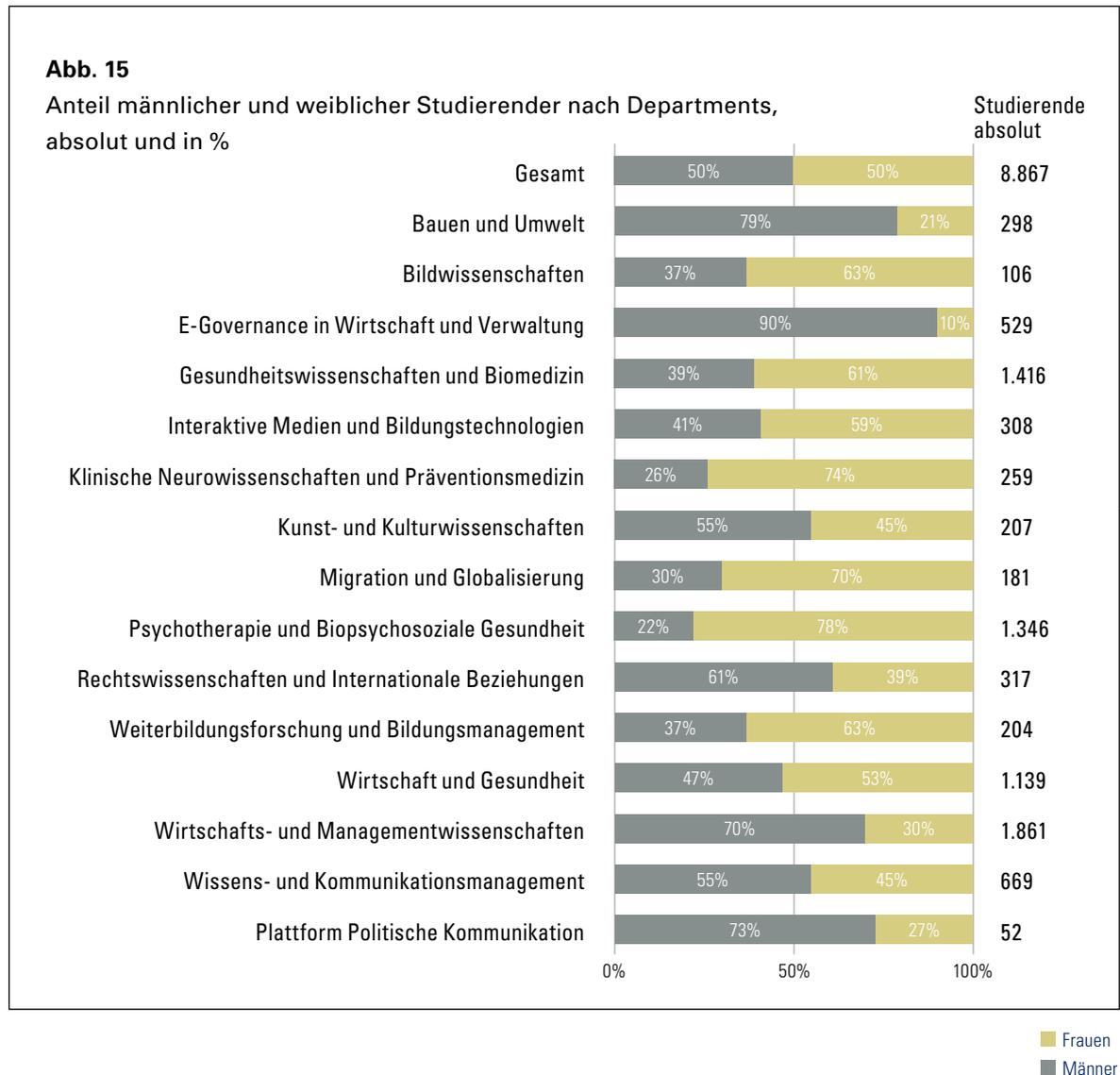
An der Donau-Universität
Krems sind auch zahlreiche
externe Lehrende beschäftigt.



STUDIERENDE UND ABSOLVENT/INNEN

→ Aktive Studierende

Das Geschlechterverhältnis der Studierenden an der Donau-Universität Krems ist im Wintersemester 2016/17 insgesamt ausgeglichen. Anders sieht die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten ist der Anteil an weiblichen Studierenden mit 78% im Bereich Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit. Ebenfalls weiblich dominiert ist der Bereich Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin. Im Gegensatz dazu sind neun von zehn Studierenden im Bereich E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung männlich. Im Bereich Bauen und Umwelt sind etwa vier von fünf Studierenden männlich.



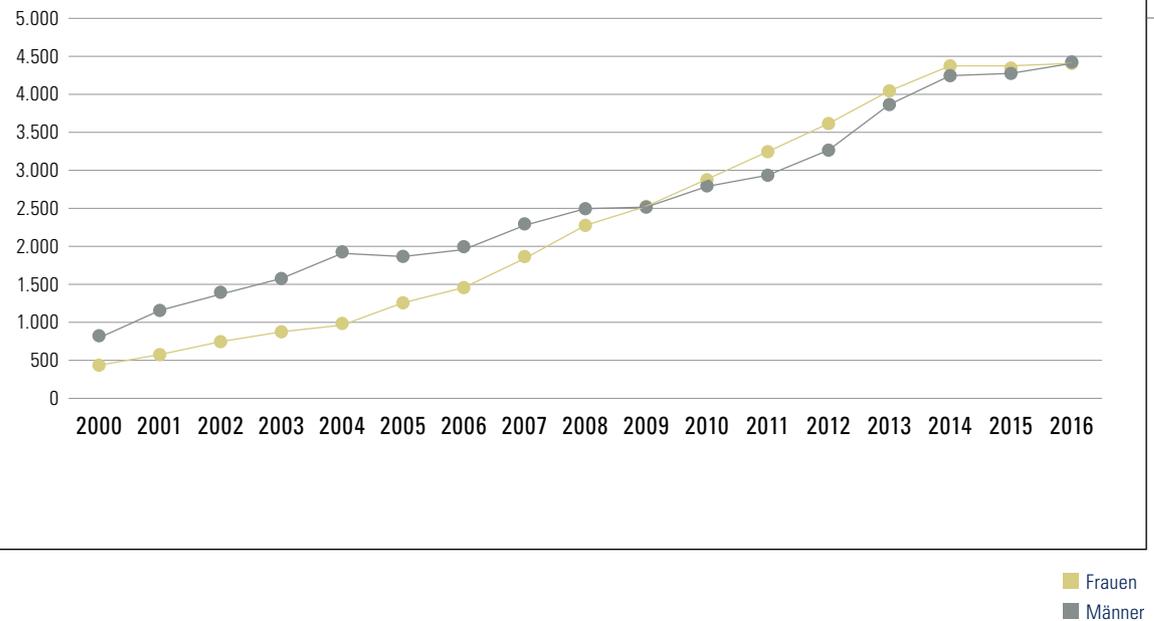
STUDIERENDE UND ABSOLVENT/INNEN

→ Langfristiger Trend der Studierenden

In langfristiger Perspektive ist die Mehrzahl an Studierenden abwechselnd einmal weiblich, einmal männlich.⁵ Zu Beginn des Beobachtungszeitraumes (ab 2000 liegen Daten vor) bis ins Jahr 2008 dominieren an der Donau-Universität Krems männliche Studierende. Ab dem Jahr 2010 stieg die Zahl der männlichen Studierenden etwas schwächer als jene der weiblichen Studierenden. Im letzten betrachteten Zeitraum, dem Wintersemester 2016/17 lagen beide Geschlechter gleich auf.

Abb. 16

Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden an der Donau-Universität Krems WS 2000 bis 2016, absolut



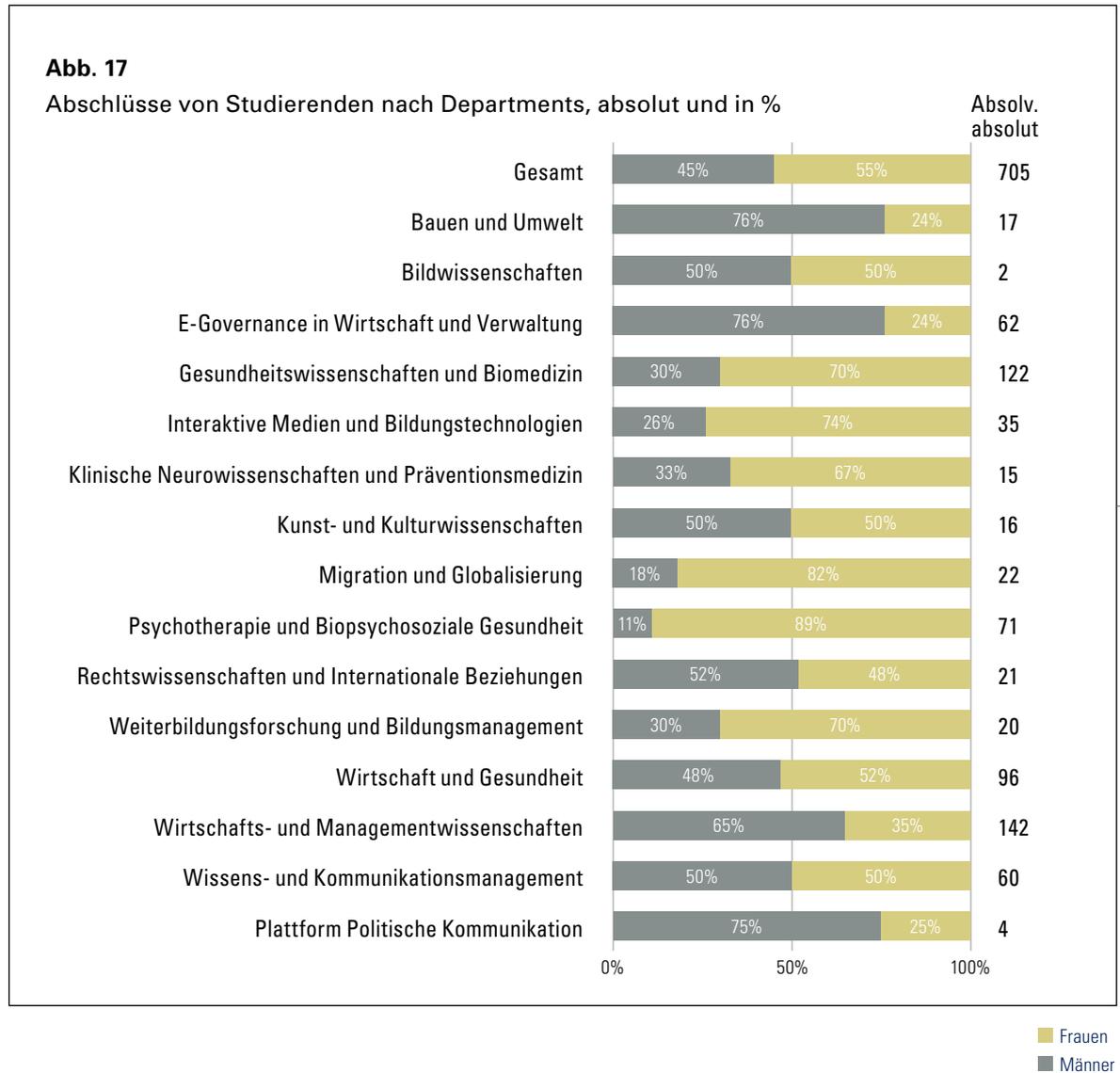
⁵ Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der UniStEV liegen seit dem Jahr 2000 vor.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag. Studierende jeweils im Wintersemester.

STUDIERENDE UND ABSOLVENT/INNEN

→ Abschlüsse

Im Gegensatz zum insgesamt ausgeglichenen Geschlechterverhältnis der Studierenden liegen weibliche Studierende im Wintersemester 2016/17 bei den Abschlüssen etwas vor ihren männlichen Kollegen, da die in den letzten Jahren in der Mehrzahl vorhandenen weiblichen Studierenden ihre Studiengänge nun abschließen. Auch hier zeigen sich jedoch große Unterschiede je nach gewählter Studienrichtung.



STUDIERENDE UND ABSOLVENT/INNEN

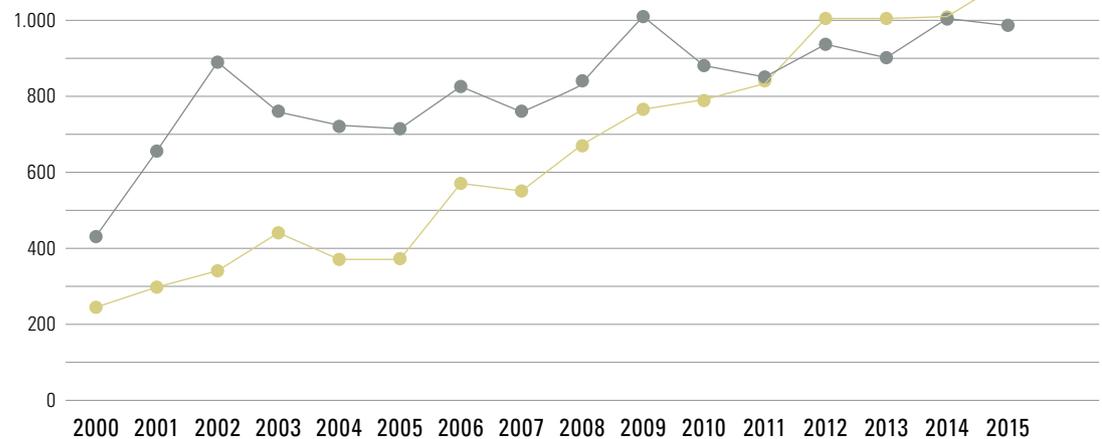
→ Langfristiger Trend der Abschlüsse von Studierenden

Da Abschlüsse am Ende des Studiums stehen, finden sich auch bei der langfristigen Betrachtung der Abschlüsse von Studierenden mit zeitlicher Verzögerung die Studierendenanteile der Vergangenheit wieder.

In den ersten Jahren dieses Jahrtausends haben mehr männliche als weibliche Studierende an der Donau-Universität Krems einen Abschluss erworben.⁶ Mit dem Studienjahr 2012/13 hat sich dieses Verhältnis gewendet, derzeit beenden mehr weibliche als männliche Studierende erfolgreich ihr Studium.

Abb. 18

Abschlüsse von Studierenden an der Donau-Universität Krems, WS 2000 bis 2016, absolut



■ Frauen
■ Männer

⁶ Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der UniStEV liegen seit dem Jahr 2000 vor.

STUDIERENDE UND ABSOLVENT/INNEN

→ Teilnahmegebühren

Teilnahmegebühren der Studierenden bedeuten einen wichtigen Bestandteil der Einnahmen der Donau-Universität Krems dar. Nicht in jedem Fall werden diese Teilnahmegebühren von den Studierenden selbst entrichtet, immer wieder werden Ausbildungen auch von DienstgeberInnen finanziert. Im Folgenden werden nur selbst entrichtete Teilnahmegebühren dargestellt.⁷

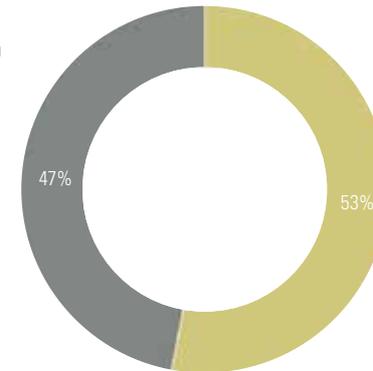
In diesem Zusammenhang wurde untersucht, ob weibliche oder männliche Studierende einen höheren Beitrag zur Finanzierung der Donau-Universität Krems leisten.

Die Zahl der weiblichen Studierenden, die selbst Teilnahmegebühren bezahlen ist größer als jene der männlichen Studierenden. Allerdings belegen männliche Studierende Studiengänge mit im Durchschnitt höheren Teilnahmegebühren. Dies führt dazu, dass insgesamt der Finanzierungsanteil männlicher Studierender mit 54% höher ist als jener der weiblichen Studierenden.

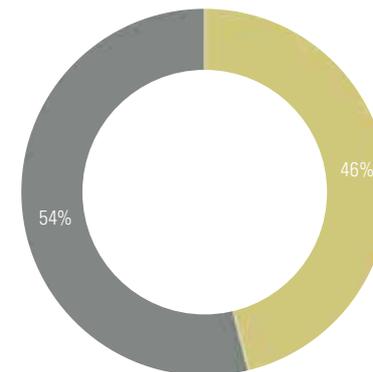
Abb. 19

Teilnahmegebühren der Studierenden, in %

Personen mit
privat finanzierten
Teilnahme-
gebühren



Gesamtsumme
der privat finan-
zierten Teilnah-
megebühren



■ Frauen
■ Männer

Die Zahl der weiblichen Studierenden, die privat Teilnahmegebühren bezahlen, ist größer als jene der männlichen Studierenden.



FORSCHUNG AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

Forschungsprojekte werden häufiger von Männern als von Frauen geleitet.



→ Projektleitung

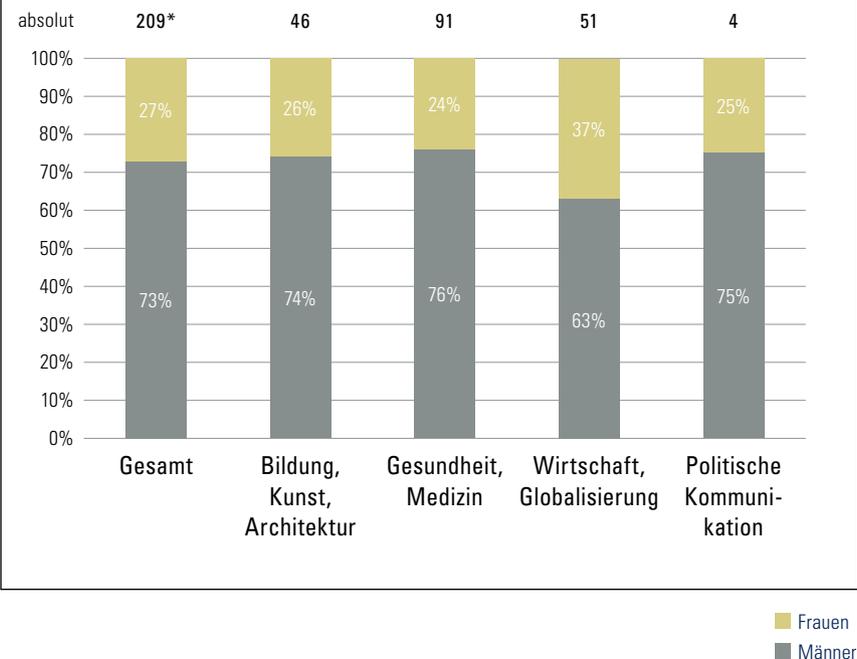
Erfolgreich durchgeführte Forschungsprojekte sind die Basis für Publikationen in Fachmedien und für Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen. Alle diese Aktivitäten sind von entscheidender Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere.

An der Donau-Universität Krems wird im Jahr 2016 etwas mehr als ein Viertel (27%) aller Forschungsprojekte von Frauen geleitet. Der überwiegende Teil der Forschungsprojekte, 73% oder drei von vier Projekten, wird von Männern geführt. Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen graduelle Unterschiede, jedoch dominieren in allen Bereichen Männer als Projektleiter deutlich.⁸

⁸ Mitunter führen die Bewertungsmechanismen von Fördereinrichtungen zur Nennung von Vorgesetzten und Führungskräften als Projektleitung.

Abb. 20

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



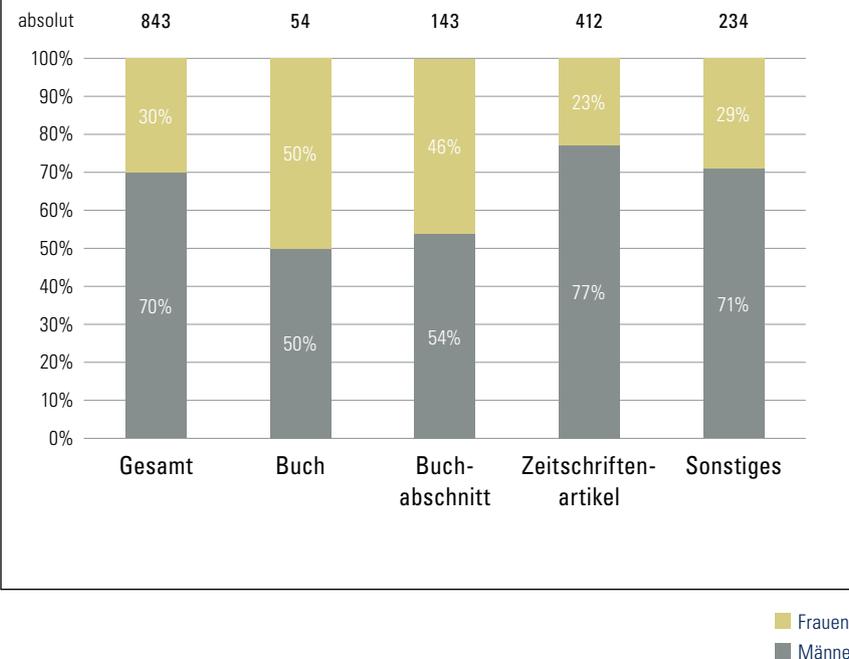
Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2016 – 31.12.2016.
* Inklusive Wassercluster Lunz, dieser ist nicht gesondert ausgewiesen.

→ Wissenschaftliche Publikationen

Obwohl an der Donau-Universität Krems mit 54% etwas mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt sind, zeigt sich auch bei den wissenschaftlichen Publikationen ein Ungleichgewicht zugunsten der Männer. Insgesamt kommen 30% der Veröffentlichungen von Frauen und 70% von Männern. Im Bereich der Zeitschriftenartikel kommen 23% Publikationen von Frauen. Zugleich wird diese Form der Publikation von Forschungsergebnissen am häufigsten gewählt. Auch bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ ist ein Gender Gap zu beobachten. Nur bei den Buchveröffentlichungen ist das Geschlechterverhältnis mit genau 50% Veröffentlichungen von Frauen und Männern ausgeglichen.

Abb. 21

Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung, absolut und in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Auswertung aus U7-Datenbank, Berichtszeitraum 1.1.2016 – 31.12.2016.

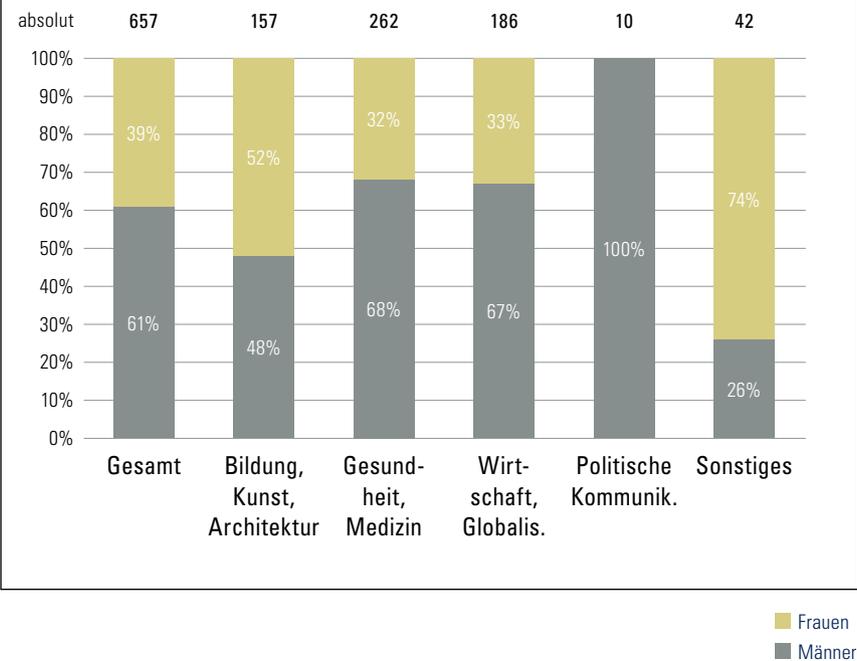
→ Vorträge

Neben der schriftlichen Veröffentlichung von Forschungsergebnissen sind Vorträge ein wichtiger Weg, um Forschungsergebnisse einem Fachpublikum und der breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Für diese Darstellung wurden ausschließlich wissenschaftliche Vorträge oder Präsentationen ausgewählt.

Insgesamt hielten MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems im Jahr 2016 657 Vorträge, 39% dieser Präsentationen stammen von Frauen und 61% von Männern. Vergleichsweise hoch ist der Anteil an Vorträgen von Frauen an der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur mit einem Anteil von 52% und bei den sonstigen, nicht einer Fakultät zugeordneten MitarbeiterInnen mit 74%.⁹

Abb. 22

Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht, absolut und in %



⁹ Hierbei handelt es sich MitarbeiterInnen von Stabsstellen, Dienstleistungseinrichtungen etc.

Quelle: Donau-Universität Krems, Auswertung aus U7-Datenbank. Definition „Vortrag“ analog Arbeitsbehelf zur Wissensbilanz 2016. Vortrag oder Präsentation „Science to Science“, Berichtszeitraum 1.1.2016 – 31.12.2016.

FORSCHUNG AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

→ Forschungsförderung an der Donau-Universität Krems

Um MitarbeiterInnen bei ihrer Publikationstätigkeit zu unterstützen, bietet die Donau-Universität Krems eine Förderung der im Zuge von Open Access-Publikationen anfallenden Kosten an. Diese Förderung wird auf Antrag und nach einem Auswahlverfahren gewährt. Im Jahr 2016 haben zwei Frauen und 15 Männer eine solche Unterstützung erhalten.

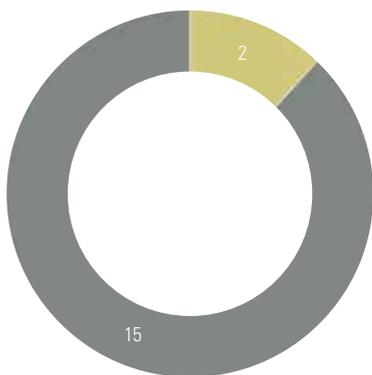
Publikationen in TOP 50 Journals werden zusätzlich durch Prämien gefördert.¹⁰ Wie im Abschnitt „Wissenschaftliche Publikationen“ zu sehen war, veröffentlichen Mitarbeiter häufiger ihre Forschungsergebnisse. Deshalb konnten 22 Männer und elf Frauen 2016 diese Prämie in Anspruch nehmen.

Schließlich vergibt die Donau-Universität Krems an erfolgreiche ForscherInnen eine Forschungsprämie.¹¹ Auch von dieser Fördermaßnahme haben im Jahr 2016 Männer häufiger profitiert als Frauen, drei Frauen und acht Männer haben diese Prämie erhalten.

Abb. 23

Forschungsförderung nach Art der Maßnahme

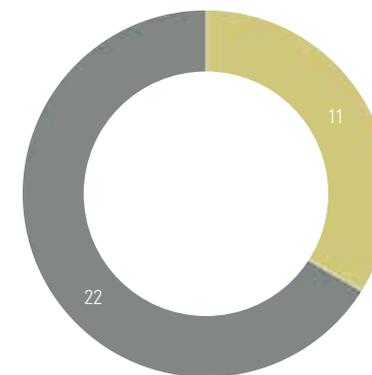
Open Access Förderungen, absolut



Verliehene Forschungsprämien, absolut



Publikationsförderungen TOP 50 Journals, absolut



■ Frauen
■ Männer

¹⁰ Die Kriterien sind in der „Richtlinie des Rektorats für die Vergabe von Prämien von Publikationen in wissenschaftlichen Journalen“ (MBI. Nr. 61 vom 26. 8. 2015) veröffentlicht.

¹¹ Die Kriterien sind in der „Richtlinie des Rektorats für die Vergabe von Forschungsprämien“ (MBI. Nr. 105 vom 29. 10. 2013) veröffentlicht.

Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Stabsstelle für Forschungsservice und Internationales, Berichtszeitraum 1.1.2016 – 31.12.2016.

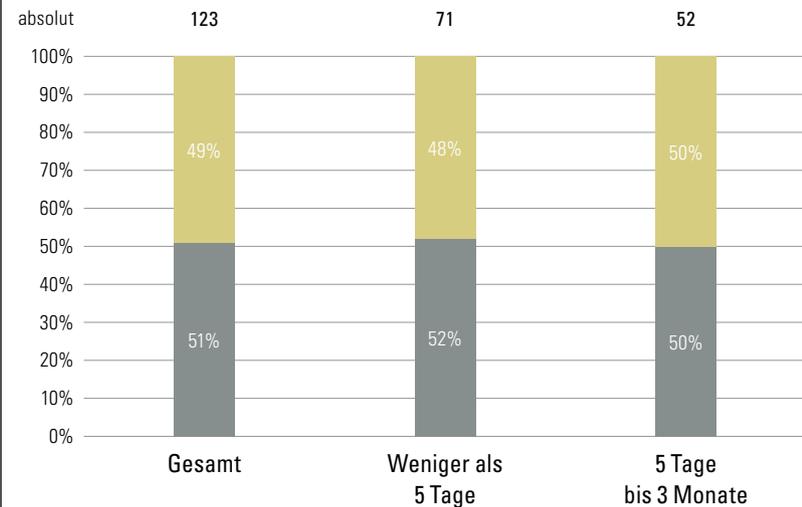
→ Wissenschaftliche Auslandsaufenthalte

Im Studienjahr 2015/16 haben insgesamt 123 wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems einen wissenschaftlichen Auslandsaufenthalt absolviert. Die Mehrzahl von ihnen, 71 MitarbeiterInnen, war für weniger als 5 Tage im Ausland, weitere 62 Personen haben zwischen 5 Tagen und drei Monaten im Ausland verbracht.

Frauen sind – vor dem Hintergrund, dass sie insgesamt 54% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stellen – in beiden untersuchten Kategorien leicht unterrepräsentiert.

Abb. 24

Wissenschaftliche Auslandsaufenthalte, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG: DIVERSITÄT AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

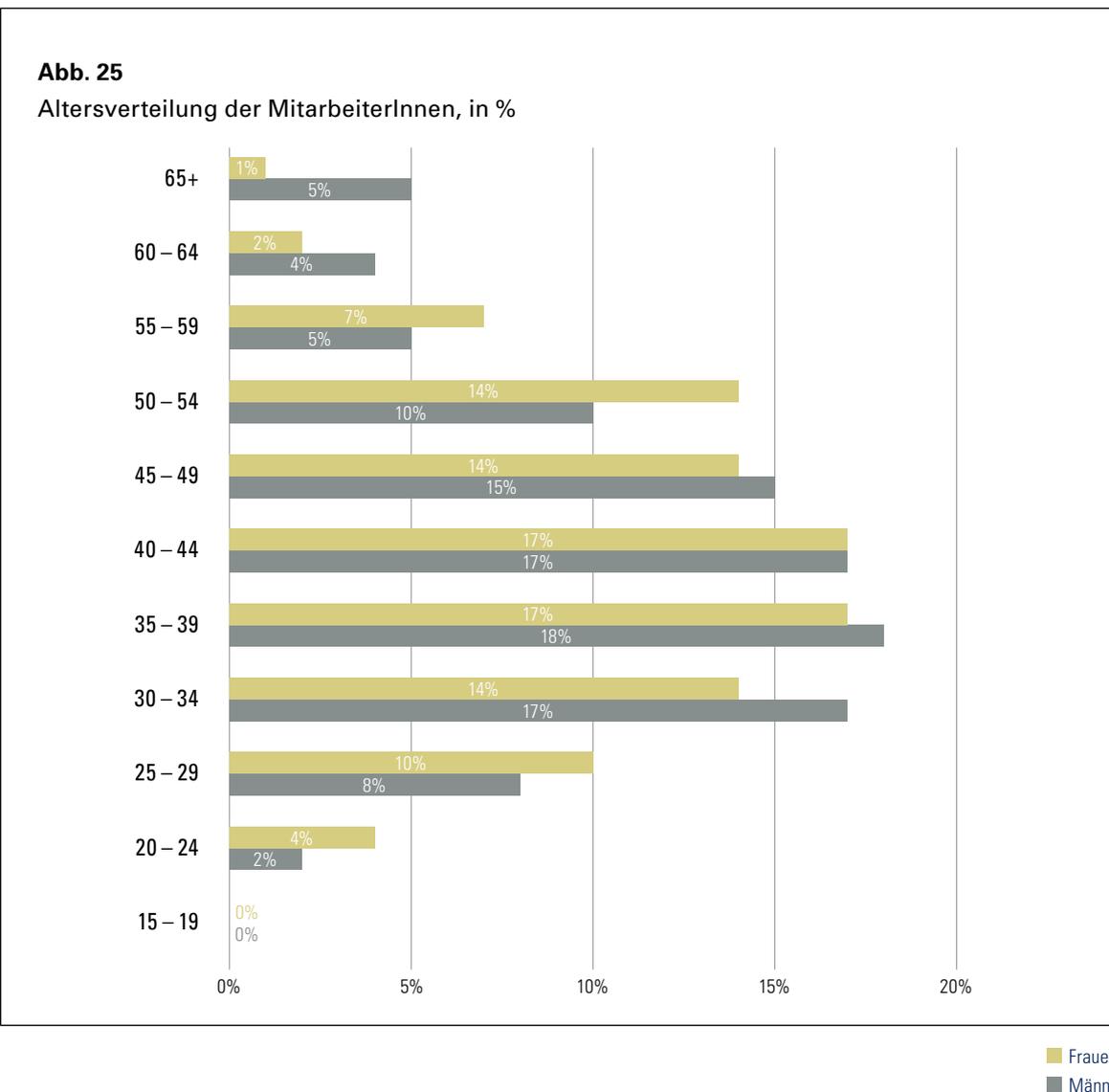
Die Altersverteilung der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems ist der Altersstruktur aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ähnlich.



→ MitarbeiterInnen nach Altersgruppen

Das Alter der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems ist breit gestreut, sowohl jüngere als auch ältere Menschen sind hier beschäftigt.

Die Altersverteilung der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems ist der Altersstruktur aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt¹² ähnlich. In Krems sind allerdings – bedingt durch das häufig sehr hohe Bildungsniveau – etwas weniger jüngere Menschen tätig. Zugleich liegt der Anteil älterer, männlicher Mitarbeiter im Alter von 65 und mehr Jahren in Krems über dem Österreich-Schnitt.



¹² Vgl. http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html

DIVERSITÄT AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

→ Studierende nach Altersgruppen

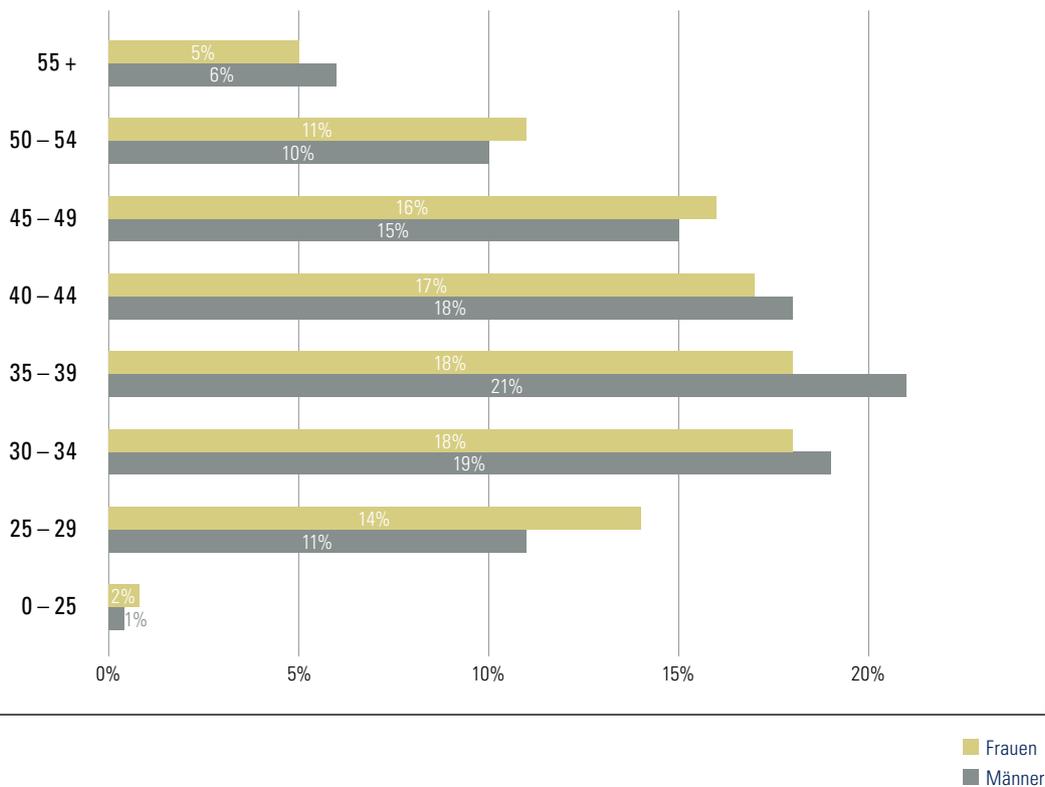
Im Vergleich mit dem Durchschnitt aller österreichischen Universitäten zeichnet sich die Donau-Universität Krems hinsichtlich des Alters durch eine große Heterogenität beim Alter der Studierenden aus.

Die größte Gruppe der Studierenden an der Donau-Universität Krems ist zwischen 35 und 39 Jahren alt. Viele Studierende sind jedoch auch deutlich älter, eine große Gruppe ist zwischen 40 und 44 Jahren bzw. zwischen 45 und 49 Jahren alt. Hintergrund für diese Situation ist, dass der Großteil der Studierenden an der Donau-Universität Krems ihr Studium für die berufliche Weiterbildung nutzt. Zugleich wird auch sichtbar, dass auch für Menschen im „mittleren“ und „höheren“ Alter an der Donau-Universität Krems der Zugang zu einem Studium möglich ist.

Im Gegensatz hierzu ist der überwiegende Anteil der Studierenden im Durchschnitt der österreichischen Universitäten bis 25 Jahre alt. Ab dem Alter von 30 Jahren gibt es dort nur mehr wenige Studierende, ab dem Alter von 40 Jahren studiert eine sehr kleine Gruppe.

Abb. 26

Studierende an der Donau-Universität Krems nach Alter, in %



DIVERSITÄT AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

→ Studierende nach Herkunftsland

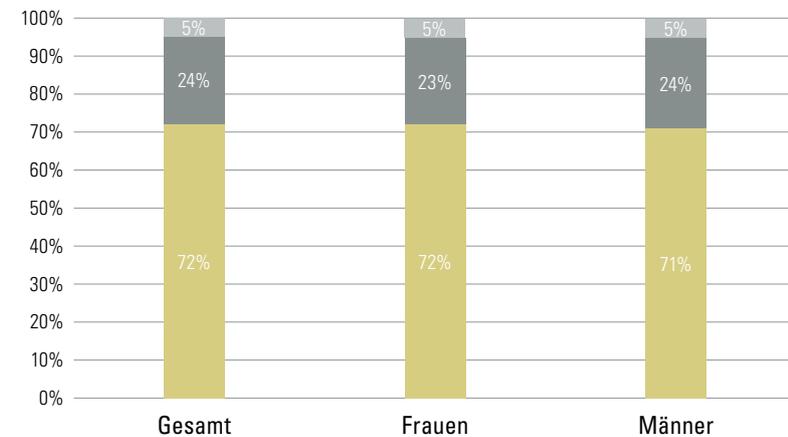
An österreichischen Universitäten studieren neben österreichischen StaatsbürgerInnen auch Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil Studierender mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft schwankt je nach geografischer Lage und Ausrichtung der Universitäten. Für eine Verortung der Situation an der Donau-Universität Krems soll diese mit dem Durchschnitt aller österreichischen Universitäten verglichen werden.

Der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen ist an der Donau-Universität Krems nahezu ident mit jenem an allen österreichischen Universitäten. Unterschiede gibt es jedoch bei der Herkunft der ausländischen Studierenden. Hier studiert ein höherer Anteil an Studierenden aus dem EU-Raum und ein geringerer Anteil an Studierenden aus Drittstaaten.

Abb. 27

Studierende nach Staatsbürgerschaft, in %

Donau-Universität Krems



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten



■ InländerInnen
 ■ EU-AusländerInnen
 ■ Drittstaaten-AusländerInnen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2016/17. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

DIVERSITÄT AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

→ Studierende in Lehrgängen nach Herkunftsland

Viele der Studierenden an der Donau-Universität Krems besuchen in erster Linie Lehrgänge. Aus diesem Grund wird nun die Gruppe der Studierenden in Lehrgängen nochmals gesondert mit Studierenden in Lehrgängen anderer Universitäten verglichen.

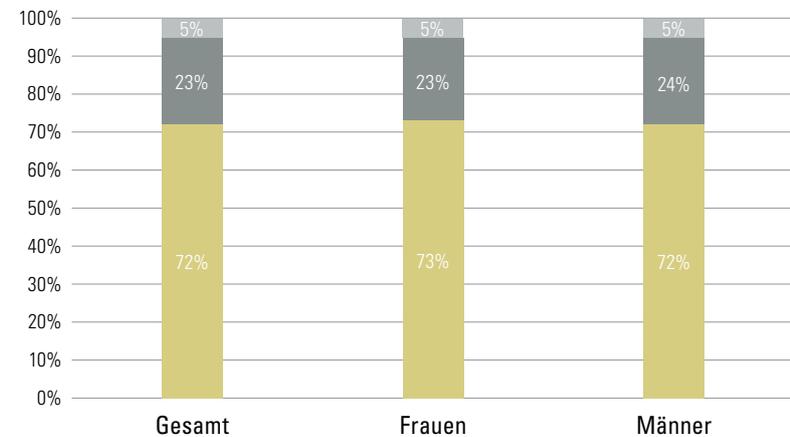
Da 45% aller Studierenden in Lehrgängen an Universitäten in Krems studieren, werden diese für einen Vergleich aus dem Gesamtdurchschnitt herausgenommen.

Insgesamt ist der Anteil von Studierenden in Lehrgängen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft höher als im Durchschnitt aller Studierenden. An der Donau-Universität Krems besitzen 28% der Studierenden in Lehrgängen keine österreichische Staatsbürgerschaft, an den anderen Universitäten sind dies 34%. Der Anteil der Studierenden aus Drittstaaten in Lehrgängen ist an der Donau-Universität Krems geringer als an den anderen Universitäten, im Gegenzug ist jener der Studierenden aus dem EU-Raum in Krems höher.

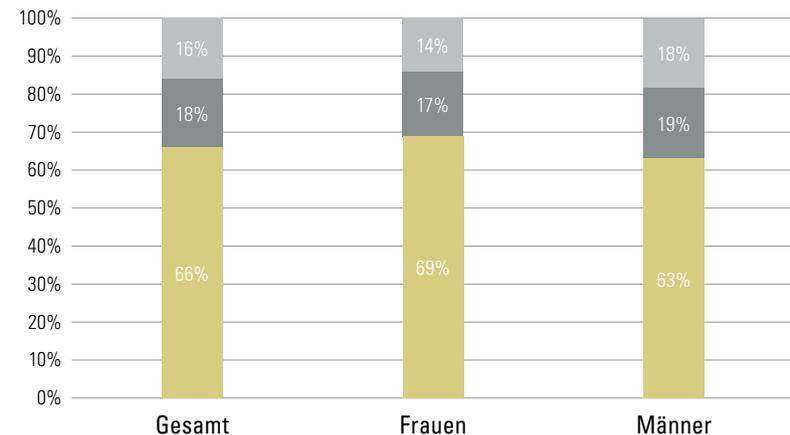
Abb. 28

Studierende in Lehrgängen nach Herkunftsland, in %

Donau-Universität Krems



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten



■ Österreich
■ EU
■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2016/17. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

DIVERSITÄT AN DER DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

→ Thema Diversität in Forschung und Lehre der Donau-Universität Krems

Insgesamt verzeichnen 63% der Departments Angebote im Bereich Gender und Diversity. Nach Fakultäten gegliedert schwankt der Anteil der Departments mit Gender- und Diversity-Inhalten in den Lehrgängen zwischen 67% und 80%.

Über das Ausmaß des Angebots und die Frage, ob Gender und Diversity im Rahmen eigener Veranstaltungen oder als integrierter Bestandteil von Lehrgängen behandelt wird, liefert diese Darstellung keine Information.

Abb. 29

Gender und Diversity in der Lehre

	Gesamt	Mit Gender und Diversity Inhalten	Anteil Gender & Diversity Inhalte
Fakultäten	3	3	100%
Departments Gesamt	16	10	63%
Fakultät Gesundheit und Medizin - Departments	5	4	67%
Fakultät Wirtschaft und Globalisierung - Departments	6	4	67%
Fakultät Bildung, Kunst und Architektur - Departments	5	4	80%
Lehrgänge	463	48	10%

GREMIEN, ORGANE UND EHRUNGEN

Dem Rektorat der Donau-Universität Krems als Leitung stehen weitere Organe und Gremien zur Seite.



GREMIEN, ORGANE UND EHRUNGEN

→ Das Rektorat

Das Rektorat der Donau-Universität Krems war zum Stichtag 31.12.2016 mit einem Rektor und zwei Vizerektorinnen besetzt. Wie jede öffentliche Universität verfügt auch die Donau-Universität Krems über zentrale Steuerungsgremien:

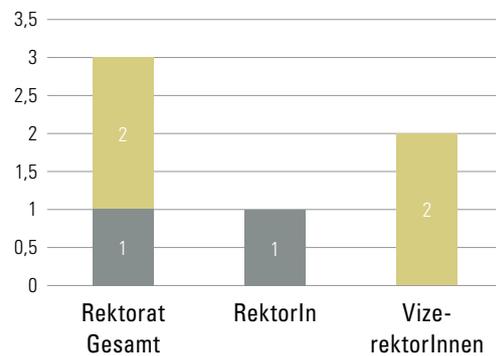
Der Senat setzt sich laut Gesetz insgesamt aus 18 Mitgliedern zusammen, davon sind sieben Frauen und elf Männer.

Den Vorsitz hat ein Mann inne, seine Stellvertreterin ist eine Frau. Der Universitätsrat hat laut Gesetz insgesamt fünf Mitglieder, zwei Frauen und drei Männer. Auch hier nimmt ein Mann die Position des Vorsitzenden und eine Frau die Position der Stellvertreterin ein.

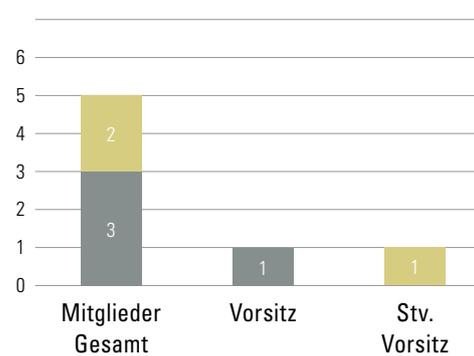
Abb. 30

Organe der Donau-Universität Krems

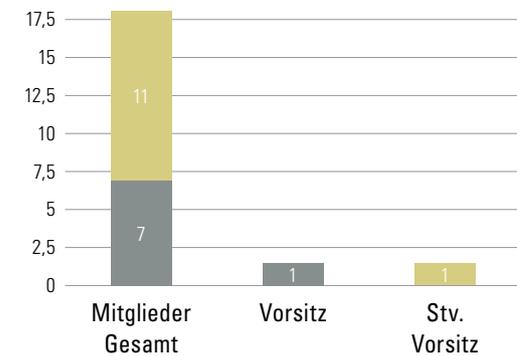
Mitglieder des Rektorats,
absolut



Mitglieder im Universitätsrat,
absolut



Mitglieder im Senat,
absolut



■ Frauen
■ Männer

GREMIEN, ORGANE UND EHRUNGEN

→ Gremien der Donau-Universität Krems

An der Donau-Universität Krems wirkt eine Reihe weiterer Gremien und Kommissionen, die wichtigsten werden hier kurz charakterisiert:

Ethikkommission: Der Vorsitz und der stv. Vorsitz werden jeweils von Männern eingenommen.

Curriculakommission: Diese Kommission wird von einer Frau geleitet, diese wird von zwei Männern vertreten.

Die **Schiedskommission** wird von einem männlichen Vorsitzenden und einer Stellvertreterin angeführt.

Der **Ehrungsausschuss** bereitet von der Donau-Universität Krems zu vergebene Ehrungen vor. Den Vorsitz des Ehrungsausschusses hat ein Mann inne, er wird von einer Frau vertreten.

Berufungskommissionen werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2016 wurden insgesamt vier neue Professuren besetzt, zwei der Kommissionen wurden von Frauen und zwei von Männern geleitet. Als Mitglieder in den Kommissionen wirkten sieben Frauen und neun Männer.

Abb. 31

Kommissionen und Ausschüsse

	Vorsitz					Stv. Vorsitz					Mitglieder					Ersatzmitglieder					Mitglieder Gesamt				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %
Ethikkommission	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	1	2	3	33	67	3	2	5	60	40	4	6	10	40	60
Curriculakommission	1	0	1	100	0	0	2	2	0	100	4	1	5	80	20	-	-	-	-	-	5	3	8	63	37
Schiedskommission	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	2	2	4	50	50	3	3	6	50	50	6	6	12	50	50
Ehrungsausschuss	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	2	1	3	67	33	-	-	-	-	-	3	2	5	60	40
Berufungskommissionen	2	2	4	50	50	-	-	-	-	-	7	9	16	44	56	-	-	-	-	-	9	11	20	45	55

■ Frauen
■ Männer

GREMIEN, ORGANE UND EHRUNGEN

→ Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsrat

Zwei weitere wichtige universitätsweit tätige Gremien sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsrat der Donau-Universität Krems.

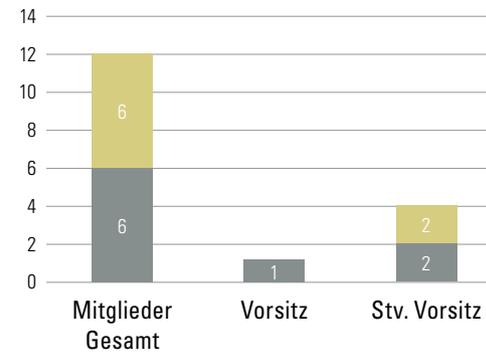
Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht laut Gesetz zur Hälfte aus weiblichen und zur Hälfte aus männlichen Mitgliedern, den Vorsitz nimmt ein Mann ein, seine StellvertreterInnen sind zwei Frauen und zwei Männer.

Der Betriebsrat der Donau-Universität Krems umfasst insgesamt neun Mitglieder,¹³ davon fünf Frauen und vier Männer. Geleitet wird der Betriebsrat von einer Vorsitzenden, ihre StellvertreterInnen sind ein Mann und eine Frau.

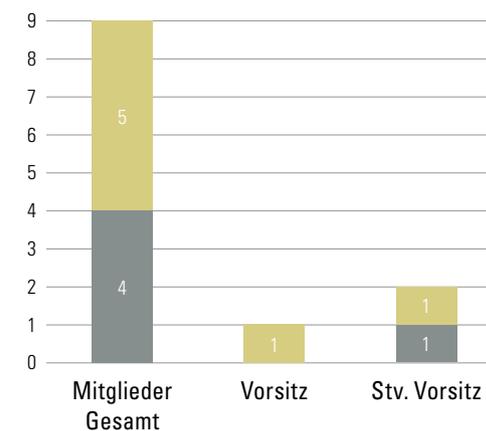
Abb. 32

Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems, absolut

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



Betriebsrat



■ Frauen
■ Männer

¹³ Die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ist abhängig von der Zahl der Beschäftigten.

GREMIEN, ORGANE UND EHRUNGEN

→ Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems

Die Donau-Universität Krems vergibt laut Satzung folgende Ehrungen:

- Ehrenprofessuren
- EhrensenaorInnen
- Ehrenringe

Bei der Zuerkennung dieser Ehrungen ist ein Gender-Bias erkennbar.

Im Zeitraum von 2012 bis 2016 wurden 10% der Ehrenprofessuren an Frauen vergeben, zur EhrensenaorIn wurde in diesem Zeitraum ein Mann und keine Frau ernannt und Ehrenringe wurden zu zwei Drittel (67%) an Männer verliehen.

Abb. 33

Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems

Jahr	Ehrenprofessur					EhrensenaorIn					Ehrenring				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %
2012	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	0	0		-	-
2013	1	9	10	10	90	0	0	0	-	-	1	3	4	25	75
2014	1	10	11	9	91	0	0	0	-	-	1	1	2	50	50
2015	0	3	3	0	100	0	0	0	-	-	0	0		-	-
2016	1	3	4	25	75	0	0	0	-	-	0	0		-	-
Summe	3	27	30	10	90	0	1	1	0	100	2	4	6	33	67

■ Frauen
■ Männer

Das Gender-Berichtswe-
sen der Donau-Universität
Krems wird weitergeführt.



FAZIT UND AUSBLICK

Der vorliegende Gender-Datenbericht bietet einen Überblick über die Situation der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems im Jahr 2016. Zugleich mit der Erstellung dieses Berichts wurde ein Gender-Berichtswesen aufgebaut. Dieses soll in Zukunft weitergeführt und laufend um neue Daten ergänzt werden. So wird es in den nächsten Jahren möglich sein, zahlenmäßige Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung kontinuierlich zu beobachten und gezielt strategische Maßnahmen zu setzen.

Die Präsentation der Ergebnisse in dieser Berichtsform bietet neben einem umfassenden Bild der Situation von Frauen und Männern an der Donau-Universität Krems auch Ansatzpunkte für weiterführende Diskussionen. Viele der dokumentierten Zahlen und Analysen sind im Lichte gesellschaftlicher Verhältnisse zu sehen. Gesellschaftliche Vorstellungen über Rollenzuschreibungen wirken sich auf alle Lebensbereiche prägend aus, beispielsweise auf die Ausbildung, die Berufswahl und die Karrieren von Frauen und Männern, auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Zugleich haben öffentliche Universitäten den gesetzlichen Auftrag, zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Sie sind angehalten, gesellschaftliche Verhältnisse nicht nur zu reproduzieren, sondern im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten. Wie die Detailanalysen des Berichts zeigen, konnten an der Donau-Universität Krems in vielen Bereichen wesentliche Schritte in Richtung Gleichstellung unternommen werden.

Zugleich besteht – auch das zeigen die Ergebnisse des Berichts – weiterhin Handlungsbedarf.

Der Bericht soll Ansatz- und Diskussionspunkte für Antworten insbesondere auf die folgende Frage liefern:

„Wo können zukünftige Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Donau-Universität Krems ansetzen?“

Auf Basis der Daten lassen sich folgende Handlungsfelder identifizieren:

- **Leitungsfunktionen:** An der Donau-Universität Krems sind – so wie in vielen anderen Universitäten und Unternehmen auch – die höchsten Leitungsfunktionen überwiegend von Männern besetzt. Erst ab der Ebene der Stellvertretungen ändert sich das Bild und Frauen sind gut repräsentiert.
- **Gender Pay Gap:** Der Gender Pay Gap der ProfessorInnen an der Donau-Universität Krems liegt mit 82% im Vergleich der österreichischen Universitäten im oberen Bereich. Über die anderen untersuchten Gruppen liegen keine Vergleichszahlen aus den österreichischen Universitäten vor.
- **Externe Lehrende:** Als externe Lehrende werden zu zwei Drittel Männer angestellt, demgegenüber sind 54% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen weiblich. Hier sollten Frauen als Lehrende stärker eingebunden werden.

FAZIT UND AUSBLICK

- **Berufungen:** Im Jahr 2016 wurden zwei Frauen und zwei Männer neu auf Professuren an die Donau-Universität Krems berufen und damit die Frauenquote von 50% erfüllt. Dies ist trotz einer höheren Anzahl an männlichen Bewerbern gelungen. Es wäre wünschenswert, dass diese Verteilung der Berufungen auch in den nächsten Jahren beibehalten wird.
- **Forschung und Forschungsförderung:** Derzeit werden die an der Donau-Universität Krems vergebenen Förderungen für wissenschaftliche Forschung häufiger an Männer als an Frauen vergeben. Auf Basis einer Ursachenanalyse kann nach Ansatzpunkten gesucht werden, um hier aktiv gegenzusteuern.
- **Weiterbildung:** 2016 haben Mitarbeiterinnen zu einem deutlich höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. Hier erscheint es wichtig, diese Weiterbildungsaffinität entsprechend anzuerkennen und gegebenenfalls eine balanciertere Verteilung zu fördern.

Die Erstfassung des neuen Gender-Datenberichts erscheint im Jahr 2017 als Onlinepublikation. Für das Berichtsjahr 2017 wird diese Publikation 2018 um aktualisierte Daten ergänzt und auch in gedruckter Form veröffentlicht werden.

→ Glossar

Glass Ceiling Index: Mit diesem Index wird der Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Stammpersonal) angegeben. Interpretation: 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.

Leaky Pipeline: Mit diesem Index werden „Verlustraten“ von Frauen entlang der universitären Karrierestufen von unten nach oben beschrieben.

Gender Pay Gap: Der Gender Pay Gap drückt Frauenlöhne in % der Männerlöhne aus. Kritisch angemerkt wurde hierzu Gender Pay Gap wiederholt, dass mit dieser Konstruktion des Index die Einkommen von Männern als „Maß“ herangezogen werden (vgl. exemplarisch Haidinger/Knittler 2013). Denkbar wäre auch abzubilden, wie sehr die Einkommen von Männern über jenen der Frauen liegen, oder die jeweilige Abweichung vom Durchschnittseinkommen aller Erwerbstätigen festzuhalten.

ANLEITUNGEN, ARBEITSHILFEN UND BASISLITERATUR ZUM THEMA GENDER-BERICHTERSTATTUNG

BKA (2011). Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung
BKA Gender Index 2013. Frauen und Männer in Österreich. Geschlechterspezifische Statistiken, Wien: BKA

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014). Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, Luxemburg: European Institute for Gender Equality

Haidinger, Bettina/Knittler, Käthe (2013). Die Welt der Zahlen. Make Gender visible?, in: Feministische Ökonomie: Intro, Wien: Mandelbaum, S. 87-107

Hedman, Brigitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996). Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden

Kramer, Caroline/Mischau, Anina (2010). Sozialberichterstattung: Frauenberichte oder ein „gegenderter“ Datenreport?, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung : Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 392-399

Leitner, Andrea/Walenta, Christa (2007). Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Indikatoren, Qualitätsentwicklung, Gender Mainstreaming. Wien, S. 12-54

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2011). Messung von Gleichstellung. Stand der Diskussion zu geschlechtersegregierten Daten, Gleichstellungsindikatoren und Gleichstellungsmonitoring, Wien: Institut für Höhere Studien (IHS)

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (2008). Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, Wien

Me, Angela (2005). Gender Statistics: are there new challenges for Europe? Geneva: UNECE

Pölsler, Gerlinde (2008). Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung, Graz: Periphere - Institut für praxisorientierte Genderforschung

Stadt Wien (2014). Gendersensible Statistik: Lebensrealitäten sichtbar machen, Wien

United Nations (2010). Developing Gender Statistics: A Practical Tool, Geneva

Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (2017). Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer VS

→ Abkürzungsverzeichnis

BidokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten
DLE	Dienstleistungseinrichtung
MBL	Mitteilungsblatt
UniStEV	Universitäts-Studienevidenzverordnung

Impressum

Herausgeber: Rektorat der Donau-Universität Krems
Datenrecherche und -analyse: Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler,
Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies
Fotos: rawpixel/shutterstock.com, Walter Skokanitsch, Adobe Stock
Layout: Gert Lanser, www.lansernutz.com
© 2017

Dank

Die MitarbeiterInnen vieler Einrichtungen der Donau-Universität Krems haben Daten für den Bericht bereitgestellt und diesen damit erst möglich gemacht. Ihnen gilt ein herzlicher Dank!