

Gleichstellung in Zahlen 2025

Universität für Weiterbildung Krems



Sehr geehrte Leser_innen,

mit „Gleichstellung in Zahlen 2025“ liegt die neunte Ausgabe des Gleichstellungsberichts der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) vor. Der Bericht bietet auch heuer wieder einen datengestützten Überblick über den Status quo der Geschlechtergleichstellung an der UWK, er macht Fortschritte wie auch bestehende Herausforderungen sichtbar. So schaffen wir Transparenz über bestehende Strukturen und bilden eine fundierte, evidenzbasierte Grundlage für unsere Gleichstellungsmaßnahmen.

Die UWK versteht dabei Gleichstellung, Gender und Diversität als zentrale Querschnittsaufgaben in Forschung, Lehre und Organisation. Sie sind fest in den strategischen Dokumenten der Universität verankert, beispielsweise in der Strategie der Universität, wo die „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ und die „Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ ausdrücklich als Ziele genannt werden.

Gleichstellung verstehen wir als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Neben strukturellen und individuellen Maßnahmen sowie klaren Zuständigkeiten spielen Sensibilisierung, individuelles Handeln und die aktive Mitwirkung von Führungskräften, Mitarbeiter_innen, Lehrenden und Studierenden eine zentrale Rolle. In diesem Sinne war auch 2025 ein Jahr wichtiger struktureller Entwicklungen: Neue Maßnahmen sowie die konsequente Weiterentwicklung bestehender Aktivitäten unterstreichen das kontinuierliche Engagement unserer Universität für eine gleichstellungsorientierte Hochschulkultur.

Wir laden Sie herzlich ein, sich mit den Ergebnissen und Perspektiven dieses Berichts auseinanderzusetzen – und gemeinsam mit uns daran mitzuwirken, Gleichstellung, Gender und Diversität an unserer Universität weiter zu stärken und nachhaltig zu verankern.

„Dieser Bericht dient uns als verlässliche Unterstützung auf unserem gemeinsamen Weg, Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems weiter nachhaltig zu stärken.“

Univ.-Prof.ⁱⁿ Viktoria Weber, Rektorin

I. FIX THE NUMBERS	6	II. FIX THE NUMBERS	29
1 Mitarbeiter_innen	7	4 Personalsuche	30
Allgemeines Personal	8	Bewerbungsverfahren	30
Wissenschaftliches Personal	10	Berufungsverfahren	31
Leitungspositionen	12	5 Personalentwicklung	32
Oberste Organe und Gremien	13	Weiterbildung	32
Professuren	14	Gender- und Diversitätskompetenz	33
Glass-Ceiling-Index	15	Führungskompetenz	34
Gastprofessuren	15	Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	35
Leaky-Pipeline-Index	15	Betriebliche Gesundheitsförderung	35
Bildungsabschluss	16	6 Frauenförderung	36
Alter	16	Karriere_Mentoring III	36
Staatsbürger_innenschaft	16	Entwicklungs- und Coachingprogramm	37
Wohnort	16	Mobilitätsstipendien	37
Arbeitszeit	17	7 Gender-Pay-Gap	38
Dienstzugehörigkeit	17	8 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie	39
Befristungen beim wissenschaftlichen Personal	17	Flexible Arbeitsgestaltung	39
2 Studierende	18	Kinderbetreuung	39
Studierende	19	Elternkarenz und Elternteilzeit	40
Absolvent_innen	20	Studienbeurlaubungen	40
Studium	21	9 Barrierefreiheit und Inklusion	41
Weiterbildungsstudienbeiträge	21	Barrierefreies Studieren	41
Alter	22	Barrierefreies Arbeiten	41
Staatsbürger_innenschaft	22	10 Geschlechtervielfalt	42
Vorbildung	22	Geschlechterinklusive Sprachgebrauch	42
3 Forschung und Lehre	23	Wahlvornamen	43
Forschungsprojekte	24	Genderneutrale Toiletten	43
Wissenschaftliche Publikationen	25	Aktivitäten im Pride Month	43
Wissenschaftliche Vorträge	26	11 Geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt	44
Forschungsförderung	27	Anlaufstelle	45
Wissenschaftliche Ehrungen	27	Sensibilisierungsmaßnahmen	45
Externe Lehrende	28	Hochschulübergreifende Arbeitsgruppe	45
		12 Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten	46
		Fakultät für Gesundheit und Medizin	46
		Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung	47
		Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur	48

III. FIX THE KNOWLEDGE 49

13 Gender und Diversität in der Forschung _____ 50

Fakultät für Gesundheit und Medizin 51

Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung 52

Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur 53

14 Gender und Diversität in der Lehre _____ 55

Fakultät für Gesundheit und Medizin 56

Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung 57

Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur 58

15 Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität _____ 59

Einleitung _____ 5

Schlussfolgerungen _____ 62

Literaturverzeichnis _____ 67

Abbildungsverzeichnis _____ 70

Abkürzungsverzeichnis _____ 71

Impressum _____ 72

→ Evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) erstellt seit 2016 den Bericht „Gleichstellung in Zahlen“, um den Status quo und die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung sichtbar zu machen. Der Bericht basiert auf der Auswertung institutioneller Daten der UWK für Frauen und Männer und ordnet diese in aktuelle wissenschaftliche und gleichstellungspolitische Diskurse ein. Damit bildet er eine zentrale Grundlage für eine evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit, die Transparenz schafft, Herausforderungen identifiziert und Handlungsfelder zur Förderung von Gleichstellung ableitet. Der Bericht ist entlang der drei Gleichstellungsziele der UWK strukturiert, die im [Entwicklungsplan 2025-2030](#) (UWK, 2023, S. 53) verankert sind:

- Im Abschnitt **FIX THE NUMBERS** werden die Geschlechterverteilungen der Mitarbeiter_innen und Studierenden dargestellt. Außerdem wird das Ausmaß der Geschlechterparität in Forschung und Lehre analysiert.
- Im Abschnitt **FIX THE INSTITUTION** werden strukturelle Rahmenbedingungen diskutiert, etwa in Personalsuche und -entwicklung, Entlohnung, Vereinbarkeit zwischen Beruf bzw. Studium und Betreuungspflichten, Barrierefreiheit, Geschlechtervielfalt oder geschlechterbasierte Gewalt.
- Im Abschnitt **FIX THE KNOWLEDGE** wird schließlich dargestellt, wie Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre an der UWK verankert werden.

→ Gliederung der Kapitel

Die **Zusammenfassungen** der wichtigsten Ergebnisse aus dem Jahr 2025 bieten einen Überblick und dienen als Orientierung für Leser_innen, die sich einen raschen ersten Eindruck verschaffen möchten, bevor sie sich in die detaillierten Zahlen und Analysen vertiefen.

Die abgeleiteten **Handlungsfelder** basieren zum einen auf den Erkenntnissen, die aus den Daten gewonnen wurden. Zum anderen sind sie das Ergebnis wissenschaftlicher und gleichstellungspolitischer Weiterentwicklungen. Sie bieten konkrete Ansatzpunkte und Empfehlungen, um angemessen auf sich abzeichnende Veränderungen und Herausforderungen zu reagieren.

In den jeweiligen **Kapiteln** werden die detaillierten Zahlen und Analysen präsentiert. Hier können Sie tiefer in spezifische Themen eintauchen, um ein umfassenderes Verständnis für die Daten und Trends zu entwickeln.

→ Daten

Die im Bericht verwendeten Daten werden von der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität überwiegend seit 2016 erhoben. Sofern die Zahlen vorliegen, werden Zeitverläufe dargestellt. Für einige Bereiche liegen aufgrund von Erweiterungen des Berichtswesens ab 2023 noch keine vollständigen Zeitreihen vor. Aus internen Gründen fehlen die Zahlen für das Jahr 2022 in den meisten Darstellungen.

Die Auswertungen basieren derzeit lediglich auf den Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ basieren, da „divers“ gemäß den Richtlinien der Statistik Austria aus Datenschutzgründen einer binären Kategorie zugeordnet wird. Diese binäre Erfassung bildet jedoch die gelebte Realität nicht adäquat ab und macht trans, inter* und nicht-binäre Personen statistisch unsichtbar. Erfahrungen und mögliche Benachteiligungen queerer Personen können daher nicht ausreichend analysiert werden. Dies zeigt die Grenzen und Herausforderungen von gegenwärtigem Gleichstellungsmonitoring auf. Die daraus resultierenden Implikationen werden im Kapitel „Geschlechtervielfalt“ vertieft behandelt.

→ Dank

Wir möchten uns bei allen Organisationseinheiten der Universität bedanken, die zur Erstellung dieses Berichts beigetragen haben (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Betriebsräte
- DLE Finanzbuchhaltung
- DLE IT Services
- DLE Kommunikation und Wissenschaftsredaktion
- DLE Marketing und Marketing Services
- DLE Personalmanagement
- DLE Personalsuche und Personalentwicklung
- Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur
- Fakultät für Gesundheit und Medizin
- Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung
- Gremienmanagement
- Rektorat
- Servicecenter für Forschungsunterstützung und Transfer
- Servicecenter für Internationale Beziehungen
- Servicecenter für Studierende
- Stabsstelle für Studienrecht

Liebe Kolleg_innen, erst durch Ihre bzw. eure Unterstützung ist diese fundierte Berichterstattung zu Gleichstellung an der UWK möglich. Vielen Dank!



I. FIX THE NUMBERS

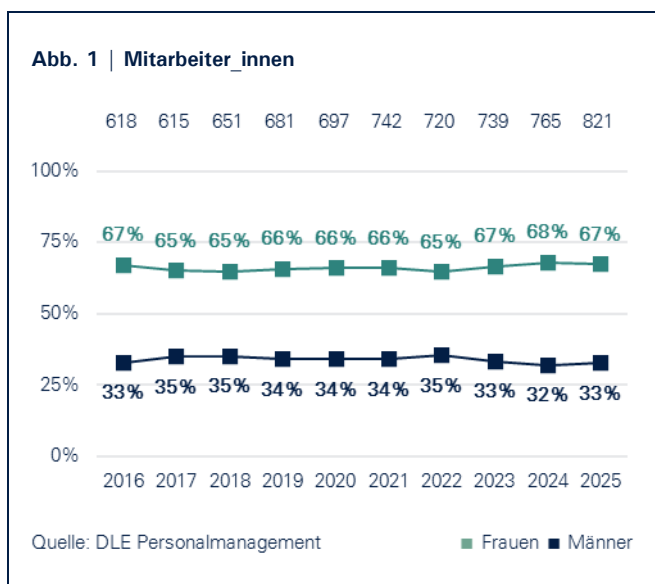


1 Mitarbeiter_innen

Im Jahr 2025 sind von den 821 Mitarbeiter_innen an der UWK 67% Frauen und 33% Männer. Im allgemeinen Personal stellen Frauen mit 79% die Mehrheit, während im wissenschaftlichen Personal eine ausgewogenere Verteilung zu beobachten ist. Allerdings bleibt die horizontale Geschlechtersegregation ausgeprägt: Frauen sind vor allem in gesundheits-, politik- und wirtschaftswissenschaftlichen Departments und Männer in technikwissenschaftlichen Departments vertreten. Ein starkes Signal setzt die UWK 2025 auf der Leitungsebene: Erstmals steht eine Rektorin an der Spitze der Universität, und auch die Fakultäten werden erstmals mehrheitlich von Dekaninnen geführt. Dennoch zeigen sich Ungleichheiten auf der höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsebene: Der Frauenanteil unter den Professor_innen liegt konstant bei nur 31%.

HANDLUNGSFELDER

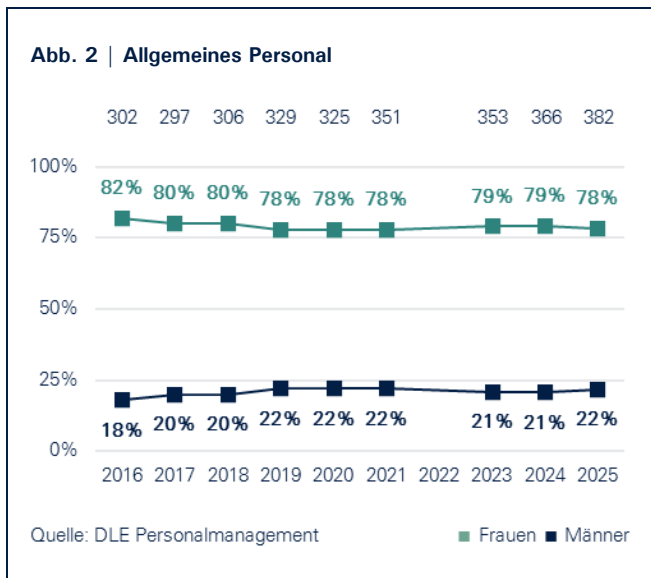
- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation
- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen und Professuren



- Am 31.12.2025 zählt die UWK 821 Beschäftigte. Die Mitarbeiter_innenzahl verzeichnet damit in den vergangenen zehn Jahren eine kontinuierliche Zunahme.
- Am Stichtag sind insgesamt 552 Frauen und 269 Männer an der UWK angestellt. Der Frauenanteil liegt konstant bei 67%, jener der Männer bei 33%. Österreichische Universitäten zeigen im Durchschnitt mit 51% Frauen und 49% Männern eine ausgeglichene Verteilung (BMFWF, 2026).

Im folgenden Abschnitt werden die Geschlechterverteilungen im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal innerhalb der Organisationseinheiten der Universität dargestellt. So werden Muster der **horizontalen Geschlechtersegregation** sichtbar – also der geschlechtsspezifischen Aufteilung von Erwerbsarbeit in überwiegend weiblich oder männlich besetzte Berufsfelder. Studien belegen, dass sich geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen in den vergangenen Jahrzehnten in Österreich kaum verändert haben (Leitner et al., 2024). Zugleich besteht ein Zusammenhang zwischen der Geschlechterverteilung in Berufen und der Einkommenshöhe: Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden im Durchschnitt schlechter entlohnt als Berufsfelder mit hohem Männeranteil (Bergmann et al., 2017; Kreimer, 2009). In Österreich erklärt die horizontale Geschlechtersegregation einen wesentlichen Teil des Gender-Pay-Gap: rund ein Viertel (Geisberger & Glaser, 2017). Dies wird in der Geschlechterforschung als Ausdruck einer strukturellen Abwertung weiblich konnotierter Erwerbsarbeit verstanden (Lillemeier, 2019). Damit ist die horizontale Geschlechtersegregation nicht nur eine Frage individueller Entscheidungen, sondern hat auch strukturelle Folgen – etwa für Karrierewege und Entlohnungsstrukturen. Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Fachbereichen kann gefördert werden, indem Frauen gezielt in männlich dominierten Bereichen angesprochen werden und gleichzeitig Männer verstärkt für Arbeitsfelder gewonnen werden, in denen bisher überwiegend Frauen tätig waren.

→ Allgemeines Personal

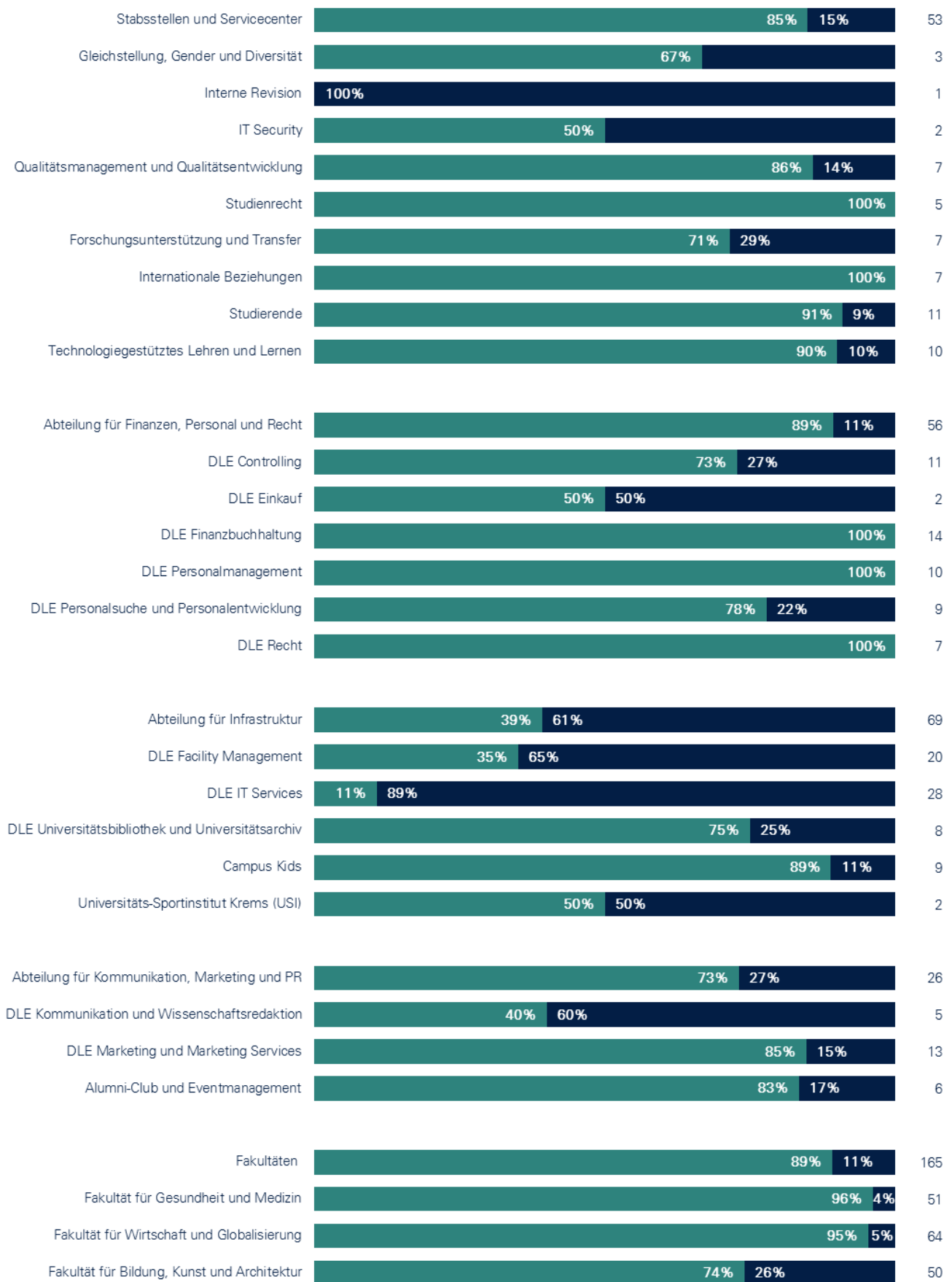


- Im Jahr 2025 gehören dem allgemeinen Personal der UWK insgesamt 382 Personen an. Damit umfasst dieser Bereich rund 47% der gesamten Belegschaft – ein Anteil, der über die Jahre hinweg weitgehend stabil geblieben ist.
- Die Geschlechterverteilung zeigt einen deutlichen Überhang an Frauen im allgemeinen Personal, die mit 78% vertreten sind. Demgegenüber steht ein Männeranteil von lediglich 22%. Dieses Verhältnis hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert und ist deutlich über dem Durchschnitt österreichischer Universitäten, der bei 65% Frauen und 35% Männern liegt (BMFWF, 2026).

Das allgemeine Personal gliedert sich in 217 Personen in der **Universitätsverwaltung** und 165 in den **Fakultäten und Departments**. Die Geschlechterverteilung variiert dabei stark zwischen den Organisationseinheiten. In vielen administrativen Bereichen sind Frauen in der Mehrheit (z. B. Fakultäten, Stabsstellen, Servicecenter, Abteilungen). In technischen Bereichen überwiegen Männer (z. B. DLE IT Services, DLE Facility Management).

- In den **Stabsstellen und Servicecentern** arbeiten 53 Personen, davon 45 Frauen (85%) und acht Männer (15%). Nahezu alle Einrichtungen sind mehrheitlich weiblich besetzt, darunter die Stabsstellen für Gleichstellung, Gender und Diversität (67%), Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung (86%) und Studienrecht (100%), aber auch die Servicecenter für Forschungsunterstützung und Transfer (71%), Internationale Beziehungen (100%), Studierende (91%) und Technologiegestütztes Lehren und Lernen (90%). Einzige Ausnahmen sind die Stabsstellen für Interne Revision und IT Security.
- Die **Abteilung für Finanzen, Personal und Recht** umfasst 56 Beschäftigte, davon 50 Frauen (89%) und sechs Männer (11%). In fast allen Bereichen dominieren Frauen – etwa in der DLE Controlling (73%), der DLE Finanzbuchhaltung (100%), der DLE Personalmanagement (100%), der DLE Personalsuche und Personalentwicklung (78%) sowie in der DLE Recht (100%). Nur die DLE Einkauf zeigt ein ausgeglichenes Verhältnis (50%).
- Mit 70 Personen ist die **Abteilung für Infrastruktur** die größte Abteilung – 27 Frauen (39%) und 42 Männer (61%). Männlich geprägt sind die DLE Facility Management (65%) und die DLE IT Services (89%), Frauen überwiegen in der DLE Universitätsbibliothek und Universitätsarchiv (75%) und im Campus Kids (89%). Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zeigt das Universitäts-Sportinstitut (50%).
- Der **Abteilung für Kommunikation, Marketing und PR** gehören 26 Mitarbeitende an, darunter 19 Frauen (73%) und sieben Männer (27%). Frauen überwiegen in der DLE Marketing und Marketing Services (85%) sowie im Alumni-Club und Event-Management (83%), während Männer in der DLE Kommunikation und Wissenschaftsredaktion (60%) in der Mehrzahl sind.
- In den **Fakultäten** arbeiten 165 Organisationsassistent_innen, davon 147 Frauen (89%) und 18 Männer (11%). Der Frauenanteil liegt in allen Fakultäten zwischen 74 und 96% und damit deutlich über jenem der Männer. Der Beruf der Organisationsassistentenz bleibt somit auch 2025 überwiegend weiblich.

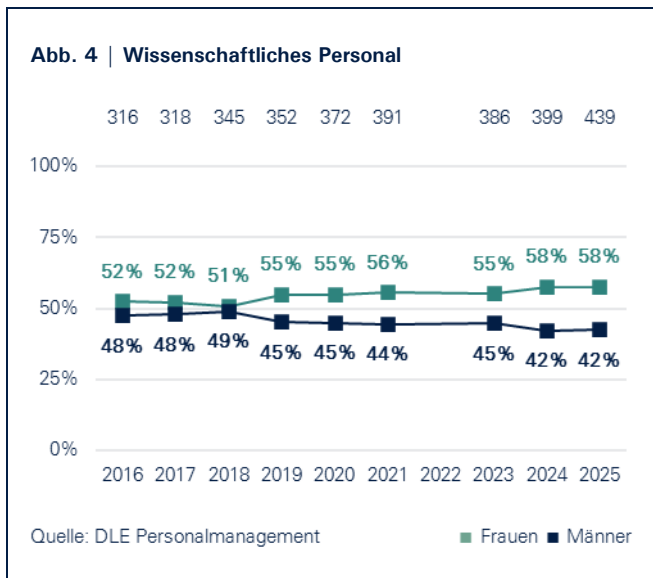
Abb. 3 | Zuordnung des allgemeinen Personals



Quelle: DLE Personalmanagement

■ Frauen ■ Männer

→ Wissenschaftliches Personal

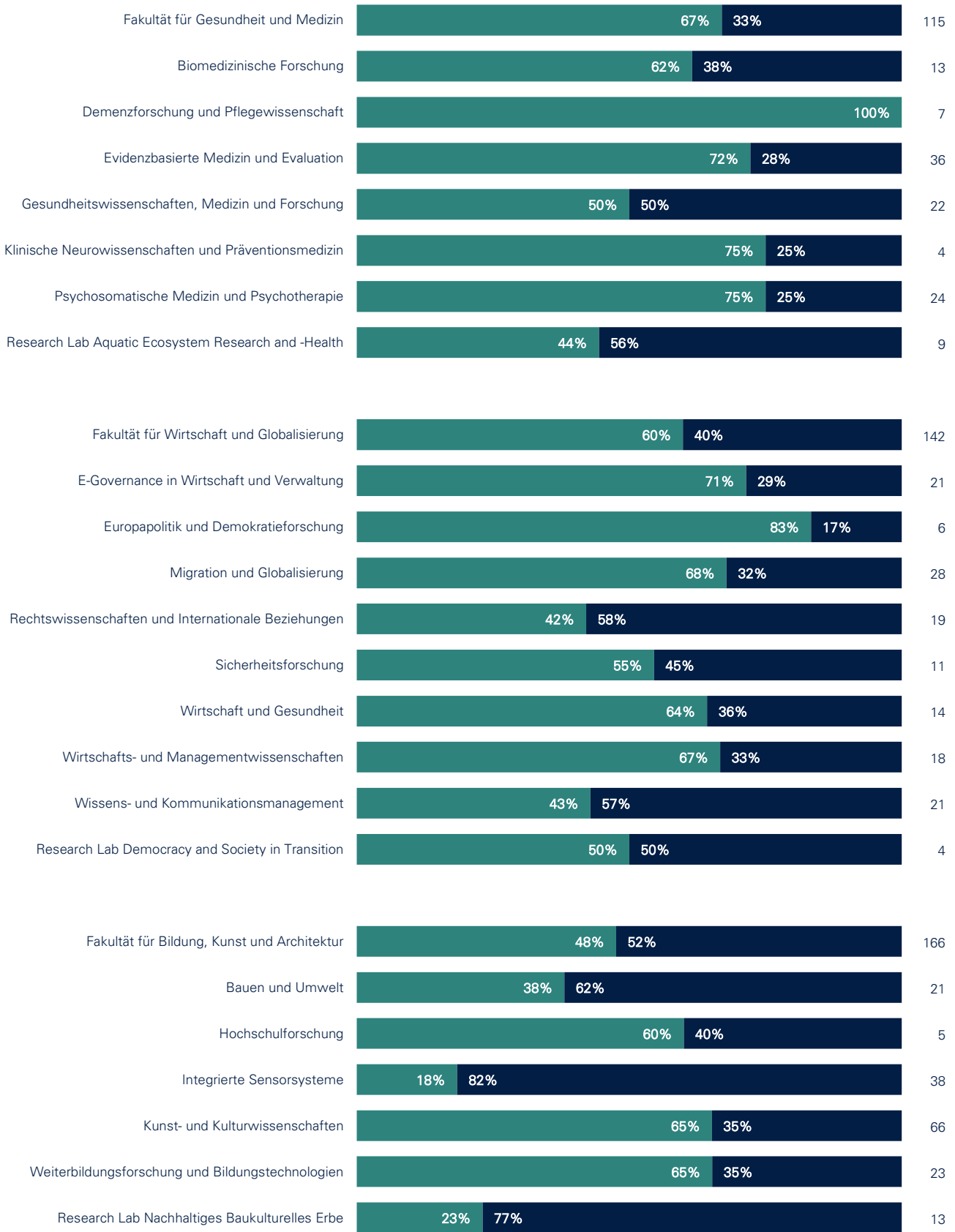


- Zum Stichtag sind im wissenschaftlichen Personal 439 Mitarbeiter_innen tätig. Damit stellt dieser Bereich rund 53% der gesamten Belegschaft.
- Im Jahr 2025 entfallen 58% des wissenschaftlichen Personals auf Frauen und 42% auf Männer. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal ist an der UWK in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen und ist deutlich höher als an anderen öffentlichen Universitäten in Österreich, wo er im Jahr 2025 bei durchschnittlich 45% liegt (BMFWF, 2026).

Das wissenschaftliche Personal ist hauptsächlich in den Fakultäten und Departments tätig; lediglich 15 Personen arbeiten in Organisationseinheiten der Universitätsverwaltung und werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Insgesamt zeigt sich eine klare horizontale Geschlechtersegregation: Frauen sind verstärkt in den Gesundheitswissenschaften (z. B. Demenzforschung, Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie), Politik- sowie Wirtschaftswissenschaften (z. B. Europapolitik und Demokratieforschung, E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung) vertreten, während Männer in den Technikwissenschaften dominieren (z. B. Integrierte Sensorsysteme, Nachhaltiges Baukulturelles Erbe).

- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** sind 115 Personen tätig, darunter 77 Frauen (67%) und 39 Männer (34%). In den meisten Departments der Fakultät überwiegt der Frauenanteil – etwa in den Departments für Biomedizinische Forschung (62%), Demenzforschung und Pflegewissenschaft (100%), Evidenzbasierte Medizin und Evaluation (72%), Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (75%) sowie Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (75%). Eine Ausgewogenheit findet sich im Department für Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung und im Research Lab Aquatic Ecosystem Research and -Health.
- Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** beschäftigt 142 Wissenschaftler_innen, davon 85 Frauen (60%) und 57 Männer (40%). Frauen dominieren in den Departments für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung (71%), Europapolitik und Demokratieforschung (83%), Migration und Globalisierung (68%), Wirtschaft und Gesundheit (64%) und Wirtschafts- und Managementwissenschaften (67%). Ausgeglichen sind die Departments für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen, Sicherheitsforschung und Wissens- und Kommunikationsmanagement sowie das Research Lab Democracy and Society in Transition.
- In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** arbeiten 166 Personen, davon 79 Frauen (48%) und 87 Männer (52%). Frauen sind in bildungs- und kunstwissenschaftlichen Departments wie Hochschulforschung (60%), Kunst- und Kulturwissenschaften (65%) sowie Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (65%) überrepräsentiert. Männer sind in technischen Disziplinen stark vertreten, etwa in den Departments für Bauen und Umwelt (62%) und Integrierte Sensorsysteme (82%) sowie im Research Lab Nachhaltiges Baukulturelles Erbe (77%).

Abb. 5 | Zuordnung des wissenschaftlichen Personals



Quelle: DLE Personalmanagement

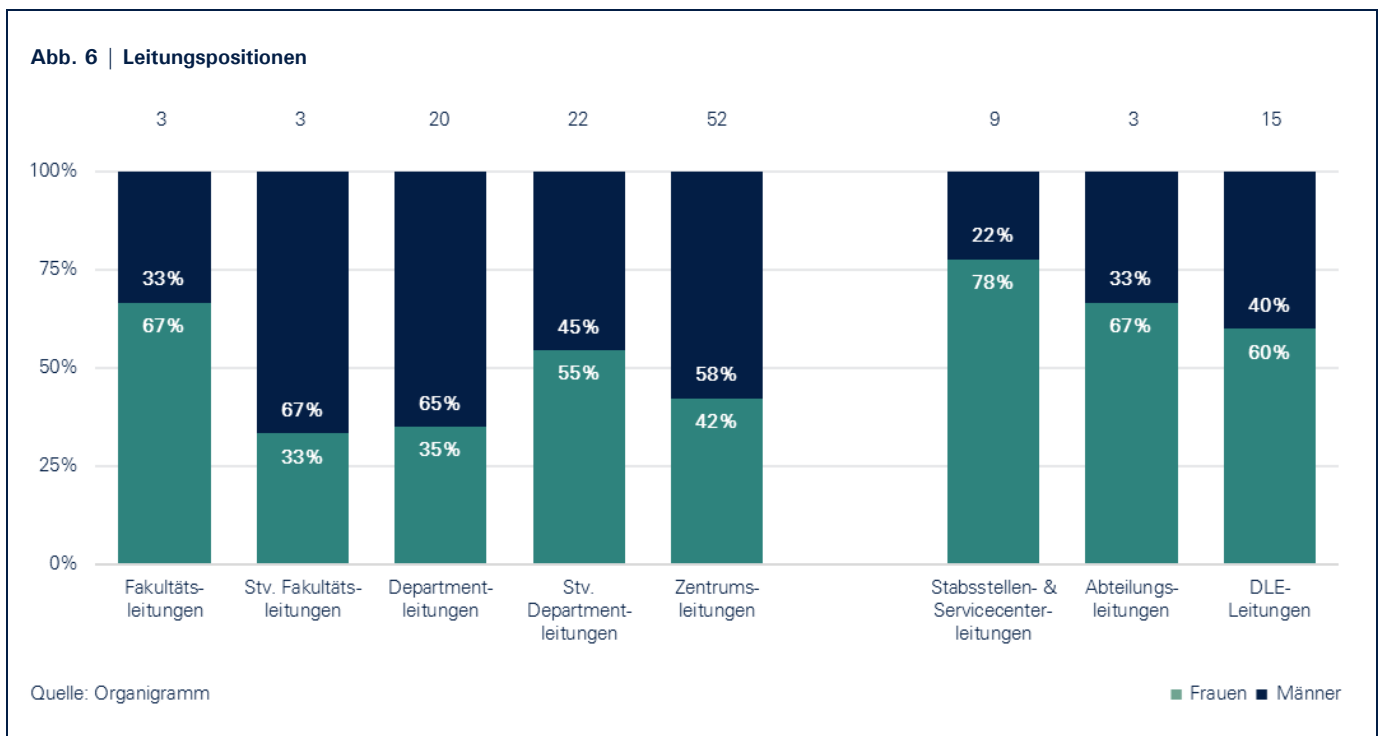
■ Frauen ■ Männer

→ Leitungspositionen

Ein zentrales Gleichstellungsziel ist eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen. Obwohl Frauen in Österreich höhere Bildungsabschlüsse erreichen, sind sie in Leitungsfunktionen weiterhin deutlich unterrepräsentiert (BKA, 2024). Diese ungleiche Verteilung der Geschlechter auf den Hierarchieebenen – auch als vertikale Segregation bezeichnet – ist auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, darunter gesellschaftliche Geschlechterstereotype, organisationale Faktoren wie Personalauswahl oder Leistungsbeurteilung sowie individuelle Motivationen und Selbsteinschätzungen (Hentschel et al., 2019).

Als öffentliche Universität gilt es, eine gleichgestellte Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen vorbildhaft sicherzustellen. An österreichischen Universitäten sind 2025 jedoch lediglich 32% der leitenden Positionen in Organisationseinheiten im Bereich Lehre und Forschung mit Frauen besetzt (BMFWF, 2026). Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist auch an der UWK noch nicht erreicht, jedoch können im Jahr 2025 weitere Fortschritte in Richtung Gleichstellung erzielt werden, wie die folgende Darstellung veranschaulicht. Aber auch weiterhin werden Bestrebungen notwendig bleiben, um Frauen in der Wissenschaft zu stärken. Ein erhöhter Frauenanteil in Führungspositionen ist deshalb auch eines der sieben strategischen Ziele der UWK (2021b).

- Eine bemerkenswert positive Entwicklung zeigt sich 2025 auf der Ebene der **Fakultätsleitungen**: Erstmals werden mehr Fakultäten von Frauen (67%) als von Männern (33%) geführt. In den Stellvertretungen sind es hingegen 33% Frauen und 67% Männer.
- Bei den **Departmentleitungen** gibt es im letzten Jahr einen Rückgang des Frauenanteils: 2025 sind sieben von 20 (35%) weiblich besetzt, bei den stellvertretenden Departmentleitungen zwölf von 22 (55%).
- Auf Ebene der **Zentrumsleitungen** zeigt sich ein zunehmend ausgewogenes Bild: 22 der insgesamt 52 Zentren (42%) werden von Frauen geleitet.
- In den **Stabsstellen und Servicecentern** sind sieben von neun (78%) Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Damit liegt der Frauenanteil in diesen Leitungspositionen etwas unter dem Anteil der Mitarbeiter_innen in diesen Bereichen, der bei 87% liegt.
- Auch auf Ebene der **Abteilungen und DLE** dominieren Frauen in leitenden Rollen: Zwei von drei (67%) sowie neun von 15 (60%) DLE werden von Frauen geführt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte entspricht damit ungefähr dem Frauenanteil aller Beschäftigten in Abteilungen und DLE (63%).



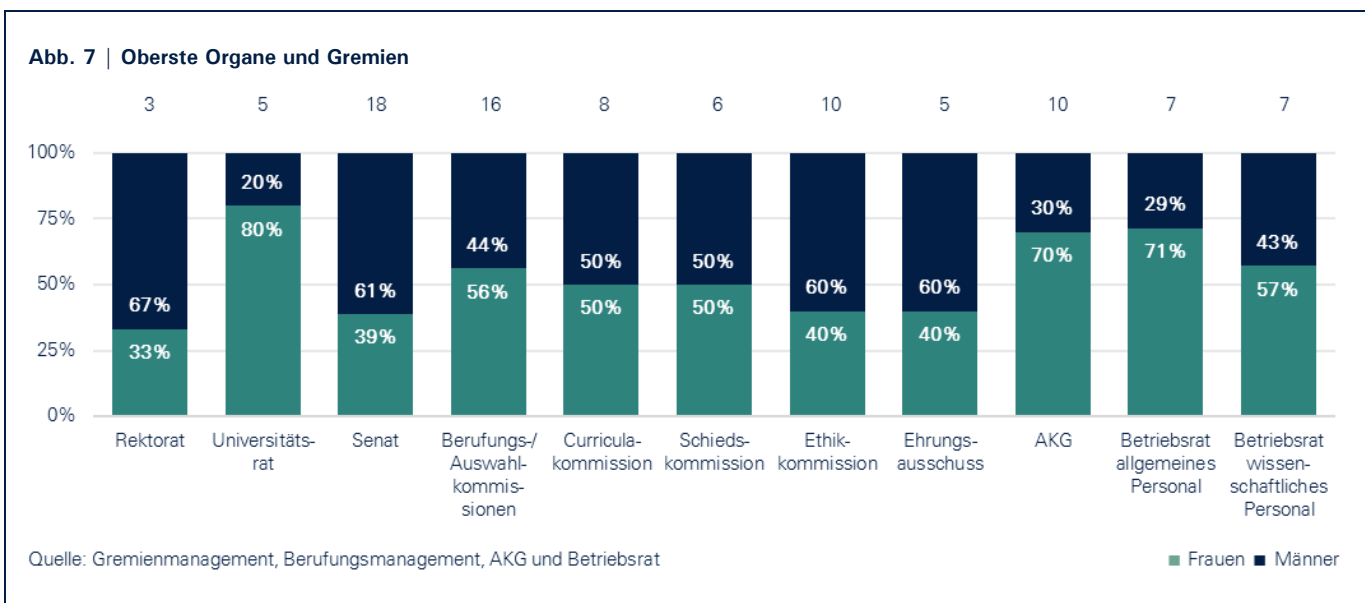
→ Oberste Organe und Gremien

Um den Anteil von Frauen in entscheidungsrelevanten universitären Funktionen zu erhöhen, wurde im Universitätsgesetz 2002 (§ 20a Abs. 2 UG) eine 50%-Frauenquote für Kollegialorgane verankert. Bei ungerader Mitgliederzahl ist die Zahl um eine Person zu reduzieren, bevor die Frauen- und Männeranteile berechnet werden. Seit Einführung der Quote ist die Repräsentanz von Frauen in den obersten Organen und Gremien österreichweit kontinuierlich gestiegen (BMBWF, 2022). Die folgenden Angaben zeigen die Geschlechterverteilung in den obersten Organen und Gremien der UWK im Jahr 2025.

- Das **Rektorat** besteht aus einer Rektorin und zwei Vizerektoren. 2025 wird erstmals eine Frau an die Spitze der Universität gewählt.
- Der **Universitätsrat** setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen, dies sind derzeit vier Frauen (80%) und ein Mann (20%).
- Der **Senat** umfasst 18 Mitglieder, darunter sind 7 Frauen (39%) und 11 Männer (61%). In seiner Stellungnahme hält der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) fest, dass der Senat auf Grundlage formell korrekter Wahlvorschläge gebildet wurde und damit als ordnungsgemäß zusammengesetzt gilt. Da die Wahlen in den internen Kurien rechtmäßig erfolgten, bestehen hier keine Einwände. Darüber hinaus gibt es bei der Entsendung durch die Studierendenvertretung kein unmittelbares Durchgriffsrecht zur geschlechterparitätischen Besetzung.
- **Berufungs- bzw. Auswahl- und Qualifizierungskommissionen** werden für die Besetzung einer

Professur bzw. Assistenzprofessur eingerichtet. Im Jahr 2025 waren insgesamt 16 Mitglieder in entsprechenden Kommissionen beteiligt, davon neun weibliche (56%) und sieben männliche (44%).

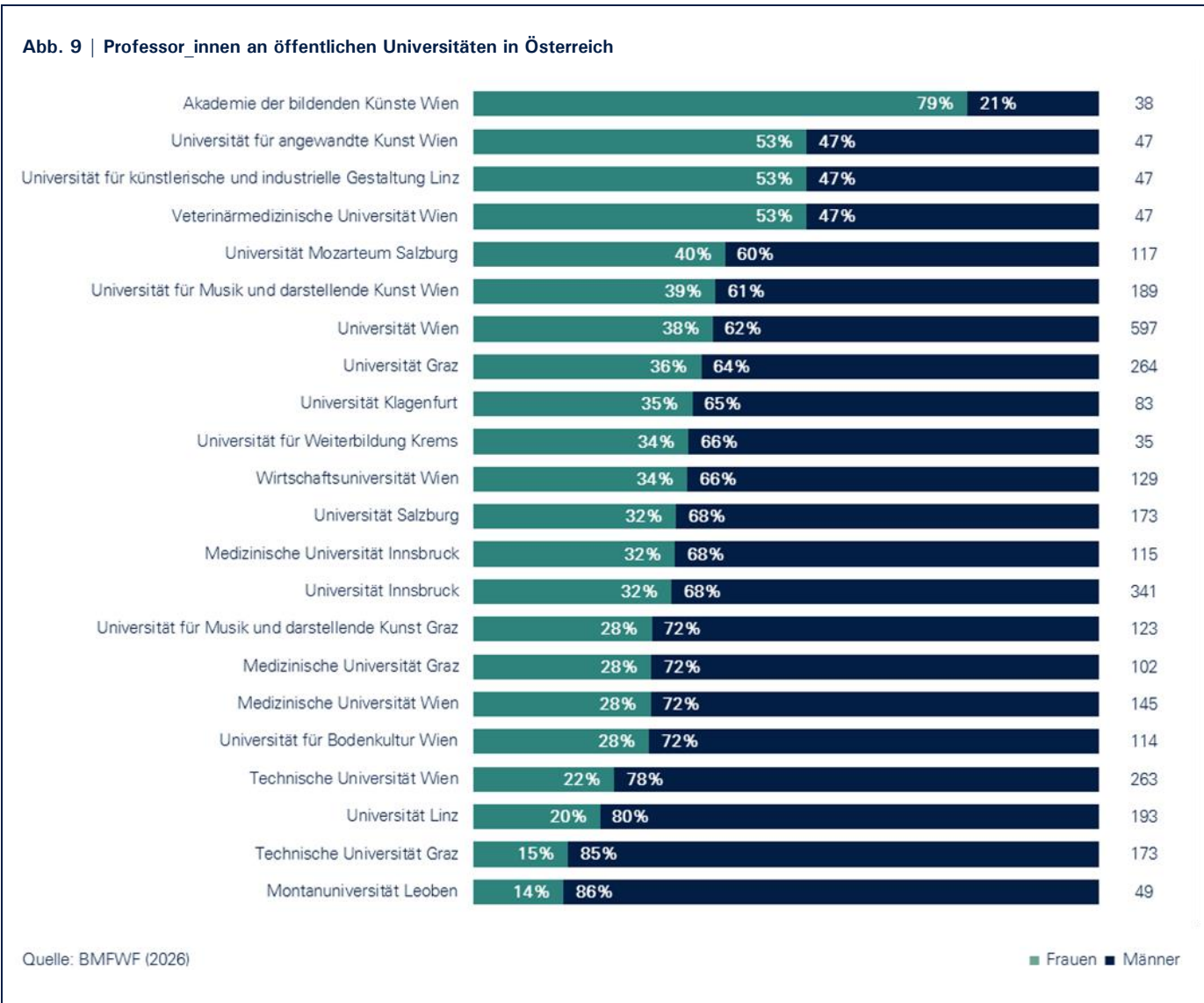
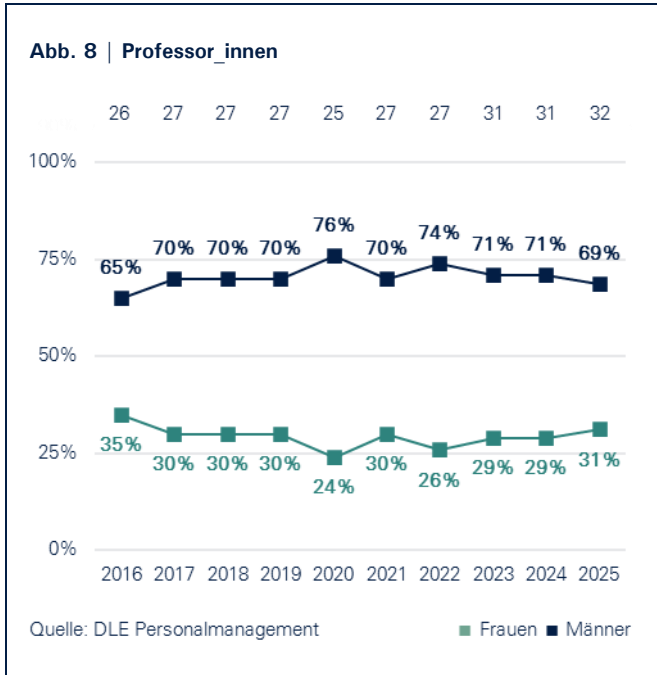
- Die **Curricula-Kommission** ist für die Beschlussfassung neuer Curricula und für die Änderung bestehender Curricula zuständig. In dieser Kommission sind vier Frauen und vier Männer tätig.
- Die **Schiedskommission** vermittelt in Streitfällen von Universitätsangehörigen und entscheidet über AKG-Beschwerden wegen vermuteter Diskriminierung. Die Schiedskommission setzt sich aus drei Frauen und drei Männern zusammen.
- Die **Ethikkommission** unterstützt in ethischen Fragen. Die Kommission setzt sich aus vier weiblichen (40%) und sechs männlichen Mitgliedern (60%) zusammen.
- Der **Ehrungsausschuss** bereitet zu vergebende Ehrungen vor. Im Ehrungsausschuss sind zwei Frauen (40%) und drei Männer (60%) vertreten. Der Ausschuss war für die neue Funktionsperiode des Senats zum Stichtag 31.12.2025 noch nicht konstituiert. Die Daten beziehen sich daher auf den 30.09.2025, das Ende der vorherigen Periode.
- Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** besteht Ende 2025 aus sieben weiblichen (70%) und drei männlichen Personen (30%).
- Im **Betriebsrat für das allgemeine Personal** sind fünf Frauen (71%) und zwei Männer (29%) vertreten.
- Der **Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal** umfasst vier Frauen (57%) und drei Männer (43%).



→ **Professuren**

Österreichweit stagniert der Frauenanteil unter Professor_innen seit Jahren auf niedrigem Niveau und liegt 2025 bei 33%. Laut Ministeriumsstatistiken (BMFWF, 2026) belegt die UWK im Jahr 2025 im Vergleich der 22 öffentlichen Universitäten den Platz 10.

- Die Zahl der Professuren an der UWK ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen: Während 2005 lediglich vier Professuren eingerichtet waren, sind es im Jahr 2025 bereits insgesamt 32.
- Im Jahr 2025 sind 31% der Professuren an der UWK mit Frauen besetzt, was zehn Professorinnen und 22 Professoren entspricht. Frauen halten insgesamt neun Vollzeitäquivalente (VZÄ), Männer 15 VZÄ. Damit bleibt die Unterrepräsentation von Frauen auf der Professurebene weiterhin bestehen. Besonders zu betonen ist, dass diese geringe Zahl an Professorinnen zudem zu einer zusätzlichen Belastung führt, da sie überproportional oft in Gremien eingebunden sind.



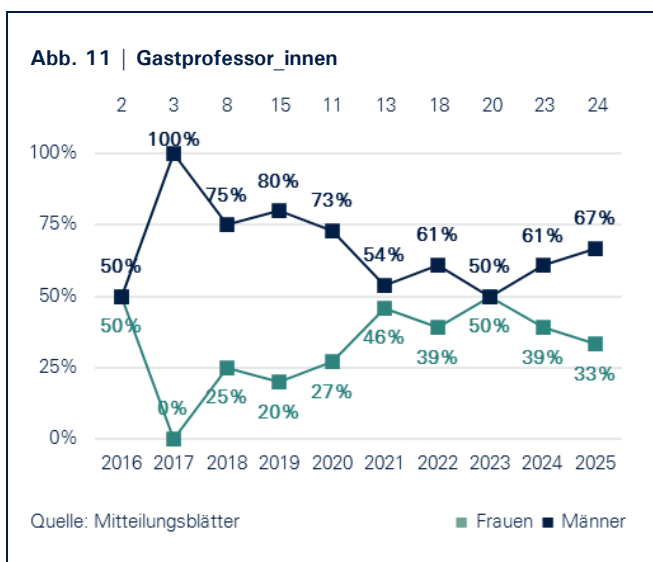
→ **Glass-Ceiling-Index**



Der Glass-Ceiling-Index zeigt die Aufstiegschancen von Frauen, indem er den Frauenanteil bei den Professuren jenem im wissenschaftlichen Personal gegenüberstellt. Werte über 1 weisen auf eine Unterrepräsentation hin. Je weiter der Wert über 1 liegt, desto ausgeprägter ist die gläserne Decke.

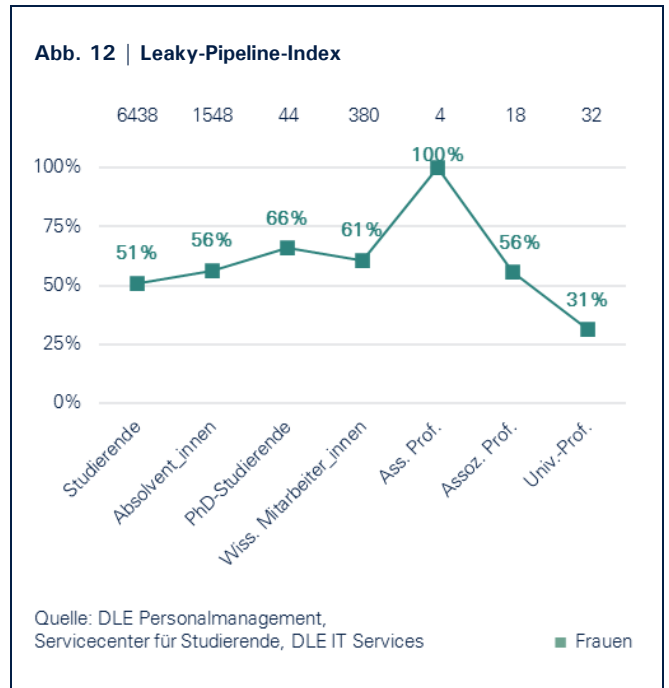
- An der UWK beträgt der Index 2025 1,84 und weist damit – wenngleich mit einer kleinen Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr – auf geringere universitätsinterne Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen hin.

→ **Gastprofessuren**



- Im Wintersemester 2025/26 sind insgesamt acht Gastprofessorinnen und 16 Gastprofessoren an der UWK tätig, was einem Frauenanteil von 33% entspricht. Auffällig ist, dass dieser Anteil in den vergangenen fünf Jahren deutlich zurückgegangen ist.

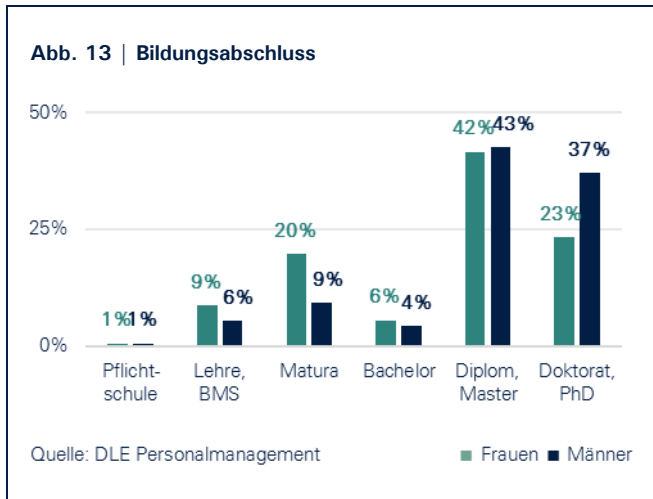
→ **Leaky-Pipeline-Index**



Der Leaky-Pipeline-Index (Berryman, 1983) zeigt, wie sich der Frauenanteil entlang universitärer Karrierestufen verändert. Typischerweise nimmt er mit jeder Karriere-stufe ab: Je höher die Position, desto mehr Frauen „versickern“ im Verlauf des Weges nach oben.

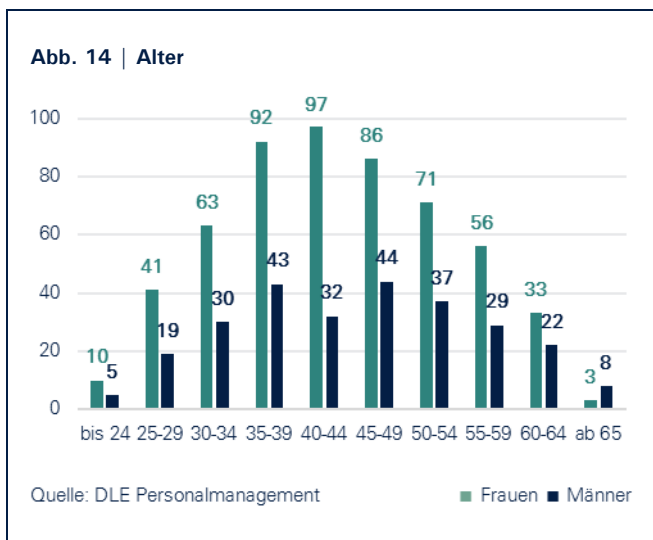
- An der UWK ist das klassische Bild einer Leaky Pipeline nicht zu erkennen. In den frühen und mittleren Karrierephasen sind Frauen sogar mehrheitlich vertreten: Sie stellen 51% der Studierenden, 56% der Absolvent_innen, 66% der PhD-Studierenden und 61% der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen. Auf der Ebene der Assistenzprofessuren liegt der Frauenanteil sogar bei 100% und bei den Assoziierten Professor_innen bei 56%. Erst auf der höchsten Stufe – den Universitätsprofessuren – gibt es eine deutliche Verschiebung: Hier sind nur noch 31% Frauen vertreten. Damit entsteht die „Schere“ an der UWK sehr spät in der akademischen Laufbahn – ein im Vergleich zu vielen anderen Universitäten ungewöhnlicher, aber umso deutlicherer Verlauf.

→ Bildungsabschluss



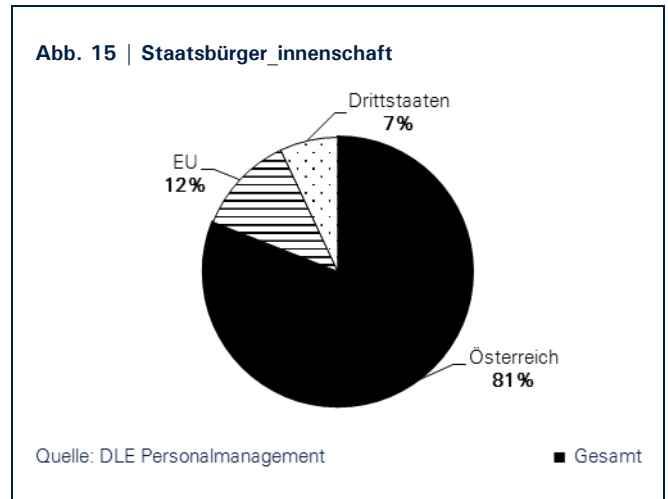
- Im Jahr 2025 besitzen insgesamt 75% aller Beschäftigten einen Universitätsabschluss, was auf die gängigen Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte einer Universität zurückzuführen ist.
- Das Diagramm zeigt, dass männliche Beschäftigte im Durchschnitt über ein höheres Bildungsniveau verfügen: Nur 16% der Männer haben keinen akademischen Abschluss, während es bei Frauen 29% sind. Dies erklärt sich vor allem dadurch, dass Frauen im allgemeinen Personal deutlich stärker vertreten sind.

→ Alter



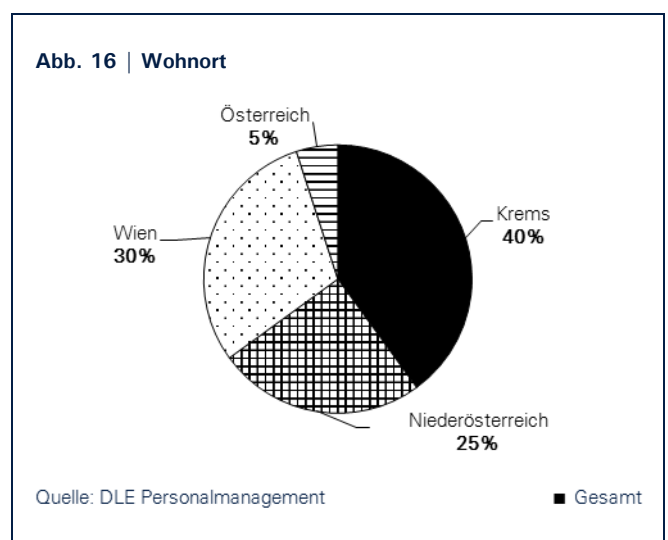
- Im Jahr 2025 beträgt das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter_innen an der UWK 44 Jahre. Bei Frauen liegt der Wert bei 43 Jahren und bei Männern bei 45 Jahren. Insgesamt weist die Altersstruktur ein ausgewogenes und stabiles Bild auf.

→ Staatsbürger_innenschaft



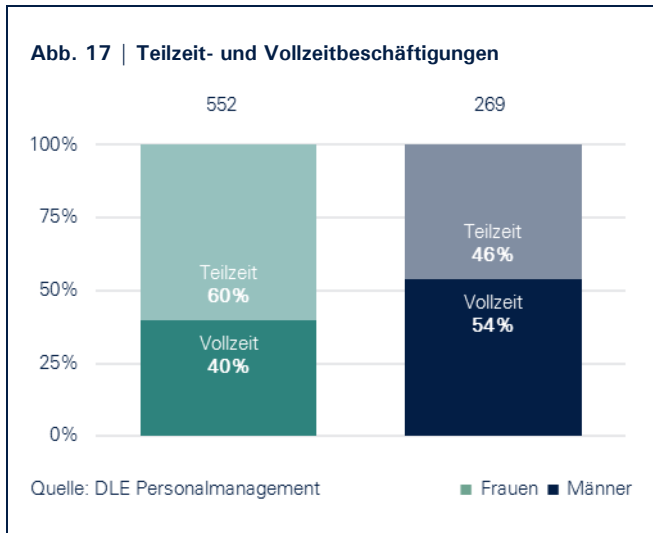
- Im Jahr 2025 arbeiten an der UWK Mitarbeiter_innen mit 36 unterschiedlichen Staatsbürger_innenschaften.
- Der Anteil **österreichischer Staatsbürger_innen** liegt bei 81% und ist damit gegenüber den Vorjahren leicht gesunken (von 84% in 2023 über 83% in 2024). 12% der Mitarbeiter_innen verfügen über eine **EU-Staatsbürger_innenschaft**, weitere 7% jene eines **Drittstaats**. Insgesamt zeigt sich eine leichte Zunahme internationaler Mitarbeiter_innen, die Internationalisierungsprozesse im Hochschulbereich widerspiegelt.

→ Wohnort



- 40% der Beschäftigten wohnen in **Krems Stadt und Krems Land**, 25% in den **übrigen Bezirken Niederösterreichs**, 30% in **Wien** und 5% in **anderen Bundesländern**. Dabei lebt das allgemeine Personal mehrheitlich in der näheren Umgebung der Universität (61% in Krems Stadt und Krems Land), während die größte Gruppe des wissenschaftlichen Personals (45%) aus Wien pendelt.

→ **Arbeitszeit**

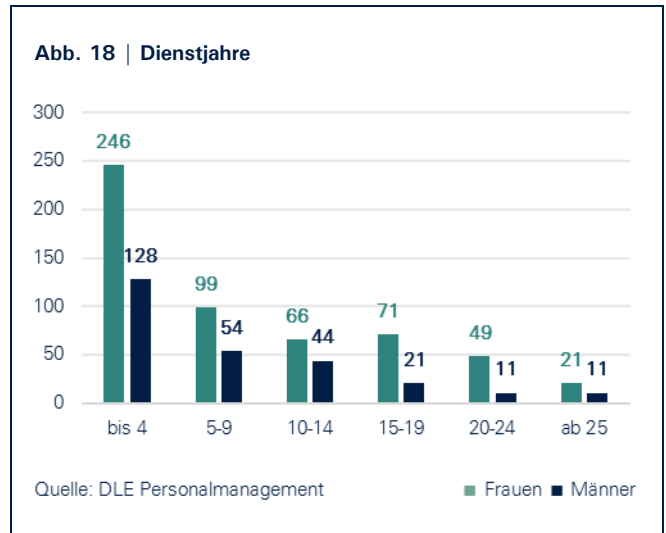


Im Jahr 2025 arbeiten die Mitarbeiter_innen der UWK im Durchschnitt 30 Wochenstunden. Insgesamt sind 55% der Beschäftigten in Teilzeit tätig, also unterhalb von 38,5 Wochenstunden (DBO) bzw. 40 Wochenstunden (KV). Es ist zu beobachten, dass die Teilzeitquote in den letzten Jahren angestiegen ist (2023: 48%, 2024: 51%). Dabei zeigen sich im Beschäftigungsausmaß deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern:

- Bei den **Frauen** beträgt die Teilzeitquote 60%. Im wissenschaftlichen Personal arbeiten 65% der Frauen in Teilzeit, im allgemeinen Personal sind es 56%.
- Bei den **Männern** liegt die Teilzeitquote mit 46% deutlich niedriger. Hier zeigen sich stärkere Unterschiede zwischen den Bereichen: Während im wissenschaftlichen Personal 55% der Männer in Teilzeit arbeiten, sind es im allgemeinen Personal 25%.

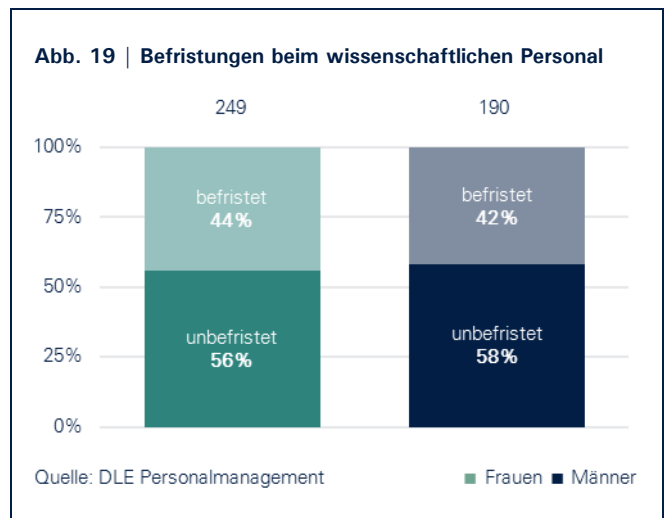
Insgesamt ist die Teilzeitquote zwischen Frauen und Männern an der UWK dennoch ausgeglichener als am österreichischen Arbeitsmarkt: Österreichweit beträgt die Teilzeitquote im Jahr 2025 bei Frauen 50% und bei Männern 14% (Statistik Austria, 2026a).

→ **Dienstzugehörigkeit**



- Die Mitarbeiter_innen der UWK sind im Durchschnitt über acht Dienstjahre an der Universität tätig. Frauen weisen mit neun Jahren eine etwas längere Zugehörigkeit auf als Männer mit acht Jahren.

→ **Befristungen beim wissenschaftlichen Personal**



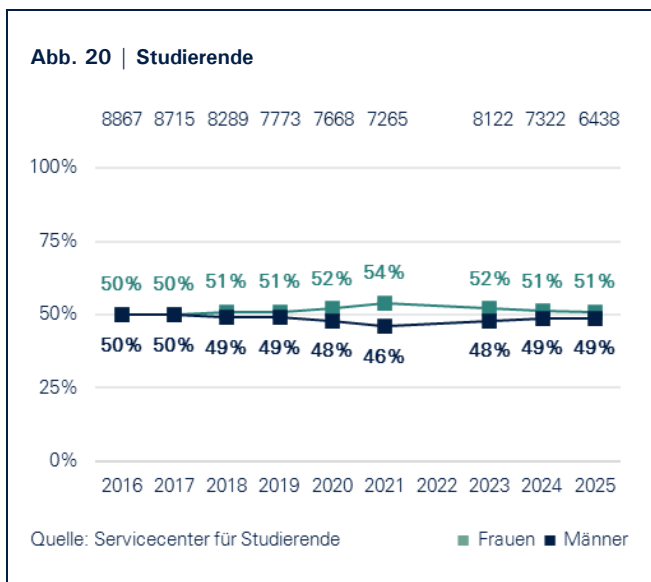
- Österreichweit sind rund 80% der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigungsverhältnisse befristet (BMBWF, 2024). An der UWK liegt die Befristungsquote im wissenschaftlichen Personal deutlich darunter: Im Jahr 2025 sind 43% der wissenschaftlichen Arbeitsverträge befristet. Die Befristungsquote ist im vergangenen Jahr allerdings um 5% gestiegen.
- Geschlechtsspezifisch zeigt sich nur ein geringer Unterschied: Frauen sind mit 44% etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer mit 42%.

2 Studierende

Mit 6.438 Studierenden ist die UWK auch 2025/26 die führende öffentliche Universität für Weiterbildung in Europa. Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ist mit 51% Frauen und 49% Männern ausgeglichen. In der Wahl der Studienrichtungen bilden sich jedoch weiterhin geschlechtsspezifische Muster ab: Frauen entscheiden sich häufiger für soziale und gesundheitsbezogene Programme, während Männer überdurchschnittlich oft technische Fachbereiche wählen. Der Großteil der Studierenden befindet sich im mittleren Erwerbsalter und bringt umfassende Berufs- und Lebenserfahrung mit. Daraus ergibt sich ein klarer Auftrag, Lehr- und Lernformate flexibel, berufsbegleitend und altersadäquat zu gestalten. Dies macht die UWK zu einem bedeutenden Ort für Weiterbildung in unterschiedlichen Lebensphasen.

HANDLUNGSFELDER

- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation
- Stipendienmodelle für besonders segregierte Weiterbildungsstudien und Kurzprogramme

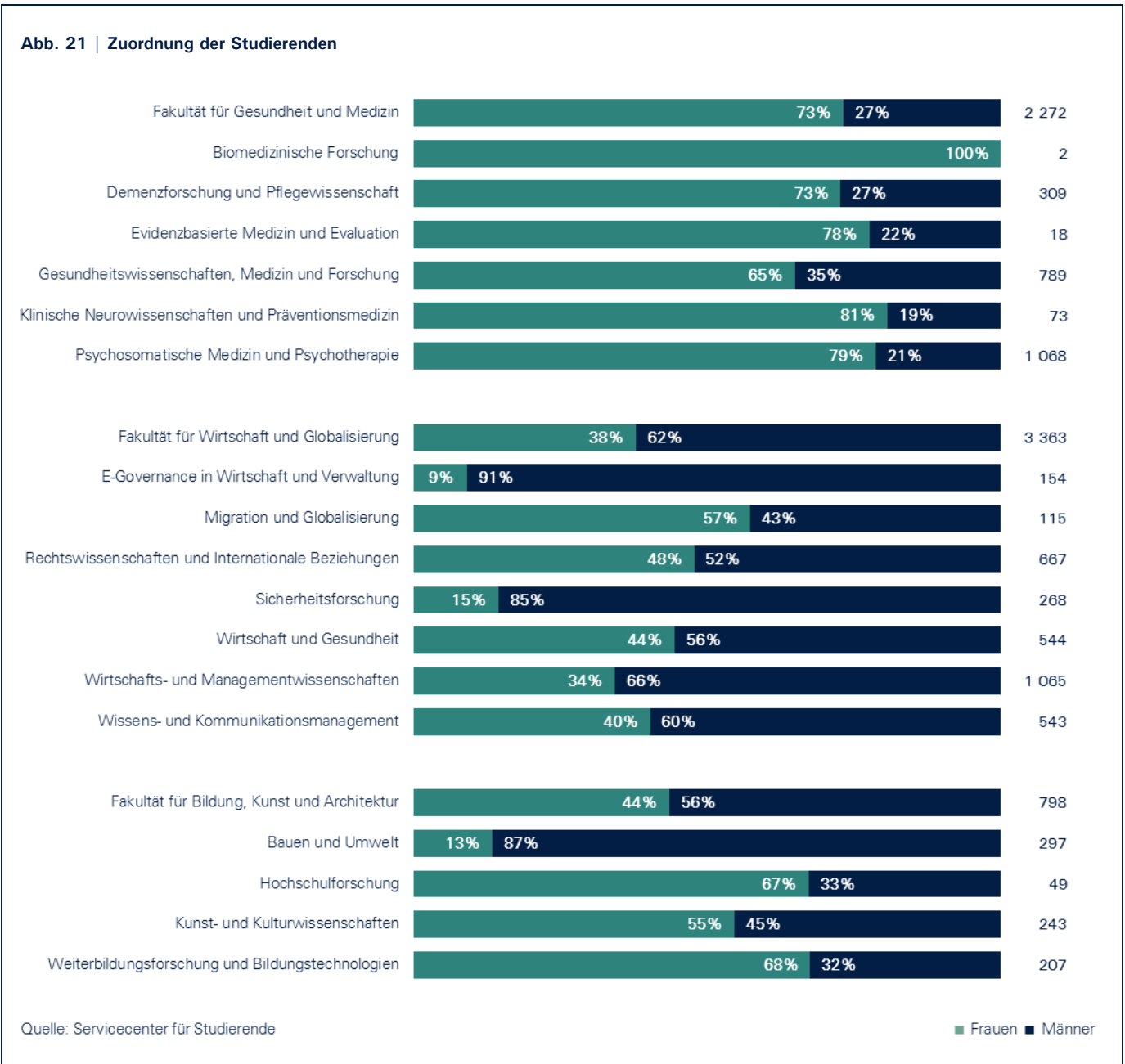


- Im Wintersemester 2025/26 sind 6.438 Studierende an der UWK inskribiert. Damit setzt sich der Rückgang der Studierendenzahlen fort – eine Folge der UG-Novelle 2021, die den Zugang zu Weiterbildungs-Masterstudien für berufserfahrene Personen ohne Bachelorabschluss wesentlich eingeschränkt hat.
- Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ist ausgeglichen: 51% Frauen und 49% Männer studieren aktuell an der UWK. Österreichweit liegt der Frauenanteil bei rund 54% (BMFWF, 2026).

Trotz der gestiegenen Bildungsbeteiligung bleibt die **horizontale Geschlechtersegregation**, also die fachliche Segregation nach Geschlecht, bestehen. Tief verankerte traditionelle Rollenbilder und Geschlechterstereotype haben immer noch Einfluss auf Studien- und Berufsentscheidungen. Dies schlägt sich darin nieder, dass Frauen und Männer letztlich mehrheitlich in geschlechtertypischen Studienrichtungen vertreten sind: Österreichweit entscheiden sich vorwiegend Frauen für Lehramtsstudien sowie geistes- und sozialwissenschaftliche Studien, während Männer in MINT-Fächern überwiegen (Bergmann et al., 2018; BMBWF, 2024; Busch, 2013; Leitner et al., 2024).

Auch an der UWK lassen sich diese Muster an den ungleichen Geschlechterverteilungen in vielen Studienbereichen erkennen: Frauen sind eher in gesundheitswissenschaftlichen Fachrichtungen zu finden (z. B. im Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie oder im Department für Klinische Neurowissenschaften), Männer hingegen tendenziell stärker in technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen (z. B. im Department für Bauen und Umwelt oder im Department für E-Governance).

Frauen und Männer sind weiterhin mehrheitlich in geschlechtertypischen Studienrichtungen anzutreffen.

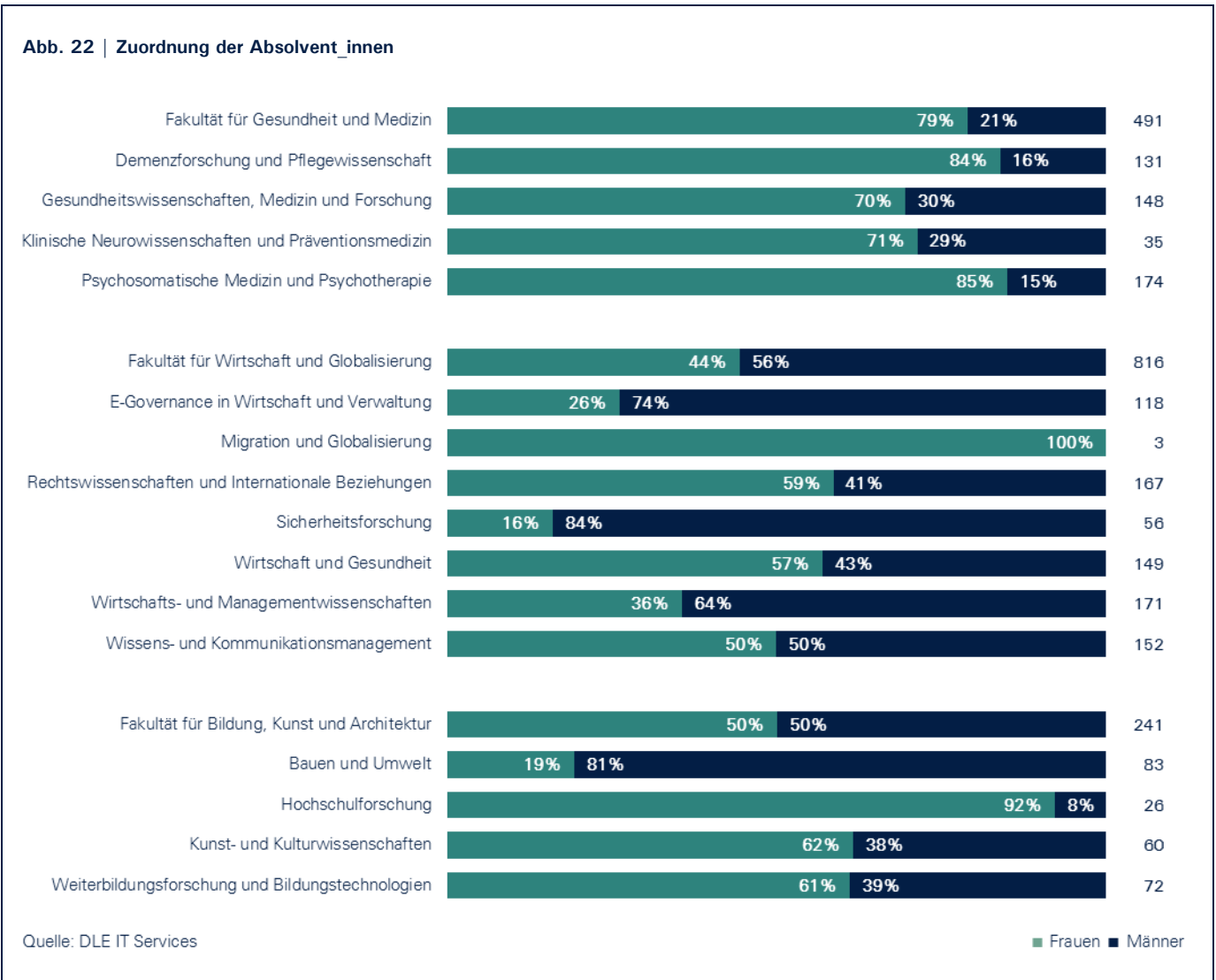


- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** sind 2.272 Studierende inskribiert (73% Frauen, 27% Männer). Alle Departments weisen eine Überrepräsentation von Frauen auf: Biomedizinische Forschung (100%), Demenzforschung und Pflegewissenschaft (73%), Evidenzbasierte Medizin und Evaluation (78%), Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung (65%), Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (81%) sowie Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (79%).
- Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** verzeichnet mit 3.363 Personen die höchste Zahl an Studierenden (38% Frauen, 62% Männer). Männer dominieren klar in den Departments für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung (91%), Sicherheitsforschung (85%) sowie Wirtschafts- und

Managementwissenschaften (66%). Nahezu ausgeglichene Verteilungen finden sich in den Departments für Migration und Globalisierung, Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen, Wirtschaft und Gesundheit und Wissens- und Kommunikationsmanagement.

- An der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** studieren 798 Personen (44% Frauen, 56% Männer). Auch hier sind geschlechtstypische Muster zu erkennen: Männer sind im Department für Bauen und Umwelt (87%) stark vertreten, während Frauen in den Departments für Hochschulforschung (67%) sowie Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (68%) in der Mehrheit sind. Im Department für Kunst- und Kulturwissenschaften ist die Verteilung ausgeglichen.

→ Absolvent_innen



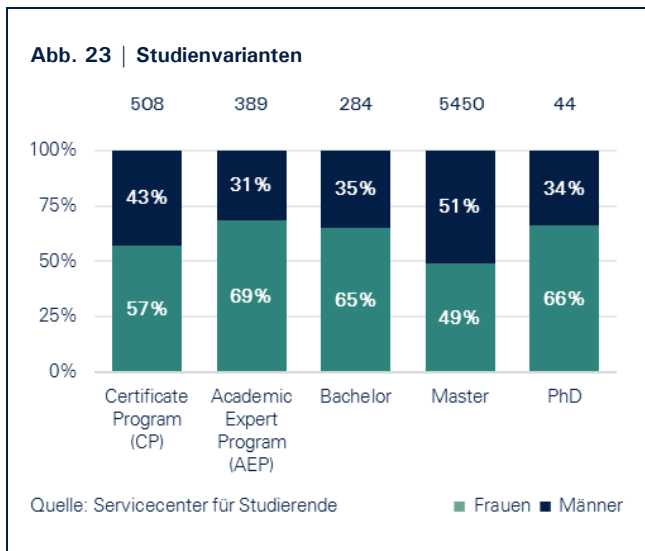
Im Studienjahr 2024/25 haben insgesamt 1.548 Personen ihr Weiterbildungsstudium oder Kurzprogramm an der UWK abgeschlossen, darunter 872 Frauen (56%) und 676 Männer (44%). Die Zahl der Absolvent_innen ist seit dem Vorjahr um ca. 200 Personen gestiegen, der Frauenanteil ist um 5% gesunken.

- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** haben 491 Personen ihre Weiterbildung abgeschlossen. Der Großteil entfällt auf Frauen (79%). In allen Departments liegt der Frauenanteil klar über jenem der Männer: Demenzforschung und Pflegewissenschaft (84%), Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung (70%), Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (71%) sowie Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (85%).
- Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** verzeichnet mit 816 Absolvent_innen die meisten Studienabschlüsse, davon 44% Frauen und 56% Männer. Auffällig hohe Männeranteile verzeichnen insbesondere die Departments für E-Governance in

Wirtschaft und Verwaltung (74%), Sicherheitsforschung (84%) sowie Wirtschafts- und Managementwissenschaften (64%). Frauen schließen dagegen deutlich häufiger im Department für Migration und Globalisierung (100%) ab. Weitgehend ausgeglichen ist das Verhältnis in den Departments für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen, Wirtschaft und Gesundheit sowie Wissens- und Kommunikationsmanagement.

- In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** haben 241 Personen ihren Abschluss erworben. Das Geschlechterverhältnis erweist sich fakultätsweit mit 50:50 als ausgeglichen, auf der Departmentebene zeigt sich jedoch ein anderes Bild. Das Department für Bauen und Umwelt weist mit 81% einen besonders hohen Männeranteil auf, die restlichen Departments der Fakultät einen hohen Frauenanteil: Hochschulforschung (92%), Kunst- und Kulturwissenschaften (62%) sowie Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (61%).

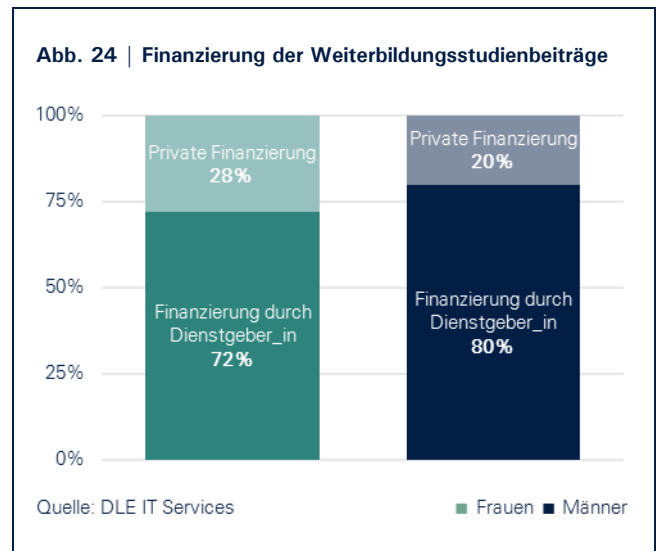
→ Studium



Die UWK bietet Bachelor- und Masterstudien der Weiterbildung sowie Kurzprogramme an. Weiterbildungsstudien werden gemäß Universitätsgesetz 2002 als außerordentliche Studien geführt. Als ordentliche Studien können an der UWK PhD-Studien belegt werden.

- Ein **Certificate Program** (CP) umfasst 15 bis 30 ECTS und dient dem Einstieg in ein Themengebiet oder der Vertiefung spezifischer Kompetenzen. Im Wintersemester 2025/26 besuchen 508 Personen ein CP, davon 57% Frauen und 43% Männer.
- Ein **Academic Expert Program** (AEP) umfasst mindestens 60 ECTS und vermittelt vertiefte, anwendungsorientierte Fachkenntnisse. Aktuell sind 389 Studierende in ein AEP eingeschrieben. Frauen sind mit 69% deutlich in der Mehrheit.
- Seit 2023 bietet die UWK **Bachelorstudien** der Weiterbildung an, die ordentlichen Bachelorstudien gleichgestellt sind. Gleichlautende akademische Grade werden mit „(CE)“ für „Continuing Education“ gekennzeichnet. 2025/26 studieren 284 Personen in den Bachelorstudien, 65% Frauen und 35% Männer.
- **Masterstudien** der Weiterbildung vermitteln vertiefte wissenschaftliche und praxisorientierte Kompetenzen. Im Wintersemester 2025/26 sind insgesamt 5.450 Personen in den Masterstudien der UWK inskribiert. Das Geschlechterverhältnis ist auf dieser Ebene ausgeglichen.
- Die UWK führt seit 2015 ordentliche **PhD-Studien** durch. Die Mindeststudiendauer beträgt drei Jahre. Derzeit sind 44 Personen als PhD-Studierende inskribiert, davon sind 66% Frauen und 34% Männer.

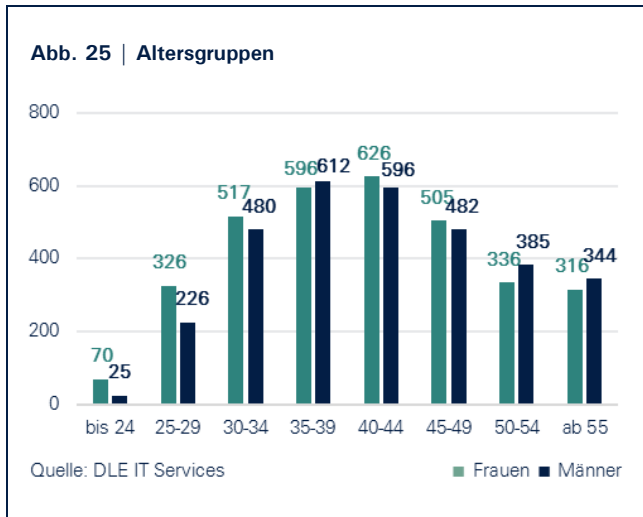
→ Weiterbildungsstudienbeiträge



Für ordentliche Studien fallen keine Studiengebühren an; außerordentliche Studien sind hingegen kostenpflichtig. Die Beiträge können entweder privat oder von Dienstgeber_innen finanziert werden. In diesem Bericht werden ausschließlich selbst finanzierte Beiträge berücksichtigt.

- Im Wintersemester 2025/26 finanzieren 28% der Frauen ihre Weiterbildungsstudienbeiträge selbst, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 20%. Dies deutet darauf hin, dass Dienstgeber_innen etwas häufiger in die Weiterbildung von Männern investieren. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren insgesamt ein Rückgang der finanziellen Unterstützung von Dienstgeber_innen zu verzeichnen.
- Frauen geben im Durchschnitt rund 3.300€ für ihre Weiterbildung aus, Männer mit 4.000€ um etwa 20% mehr. Diese Differenz könnte mit der finanziellen Situation von Studierenden sowie mit Unterschieden im Studienfach oder -umfang zusammenhängen. Eine differenzierte Analyse wäre wichtig, um Angebote gezielt weiterzuentwickeln und allen Studierenden unabhängig vom Geschlecht den Zugang zu Weiterbildung zu ermöglichen.

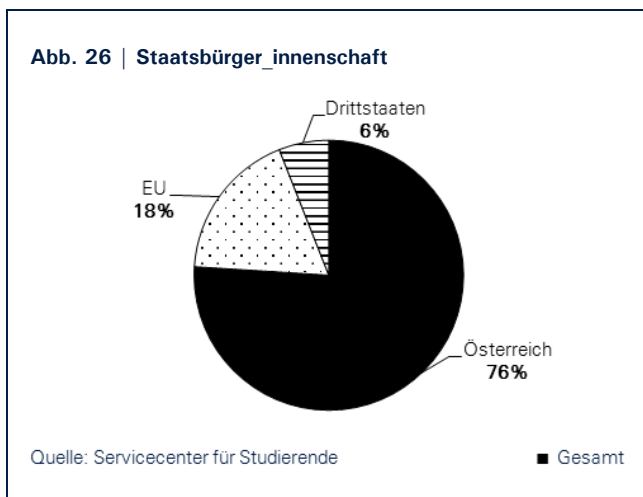
→ **Alter**



Die Altersstruktur der Studierenden an der UWK ist aufgrund des spezifischen Weiterbildungsprofils deutlich heterogener als an anderen Universitäten. Viele Studierende verfügen über langjährige Berufserfahrung und nutzen das Studium zur fachlichen Weiterentwicklung oder beruflichen Neuorientierung.

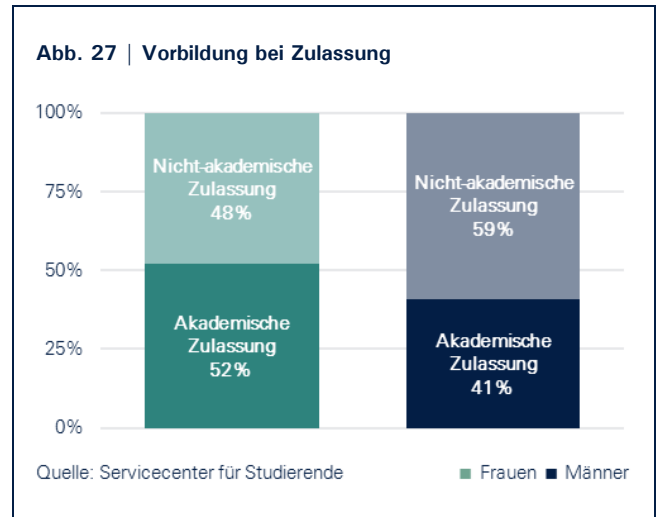
- Die Mehrheit der Studierenden ist zwischen 30 und 44 Jahre alt: Die größte Gruppe bilden die 40- bis 44-Jährigen (19%), gefolgt von den 35- bis 39-Jährigen (19%) sowie den 30- bis 34-Jährigen (15%) und 45- bis 49-Jährigen (15%). Rund ein Fünftel der Studierenden ist über 50 Jahre alt (21%).

→ **Staatsbürger_innenschaft**



Im Wintersemester 2025/26 studieren an der UWK Personen aus 103 unterschiedlichen Nationalitäten: 76% der Studierenden besitzen eine österreichische Staatsbürger_innenschaft, 18% eine Staatsbürger_innenschaft eines EU-Mitgliedstaats und 6% jene eines Drittstaats.

→ **Vorbildung**



Die UWK ermöglicht – abhängig vom jeweiligen Weiterbildungsstudium oder Kurzprogramm – sowohl Personen mit als auch ohne akademische Vorbildung den Zugang zu universitärer Weiterbildung. Damit wird ein breites Spektrum an Bildungsbiografien angesprochen.

- Zum Zeitpunkt der Voranmeldung verfügt etwa die Hälfte aller Studierenden über einen akademischen Abschluss, wobei Frauen diesen deutlich öfter aufweisen (52%) als Männer (41%).

Die UWK orientiert sich an den Prinzipien des lebensbegleitenden Lernens und an den Zielen eines durchlässigen, kompetenz-orientierten Bildungssystems.

3 Forschung und Lehre

Die UWK verzeichnet Fortschritte bei der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Ein fakultätsübergreifender Vergleich zeigt jedoch: Hohe Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal spiegeln sich nicht in gleichem Maß in Projektleitungen, Publikationen und Vorträgen wider.

In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** stellen Frauen 67% des wissenschaftlichen Personals, haben aber nur 47% der Projektleitungen inne. Bei Publikationen (56%) und Vorträgen (59%) nähert sich die Geschlechterverteilung zunehmend einer Balance an.

In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** ist der Frauenanteil in Projektleitungen in den letzten Jahren gestiegen und liegt nun bei 42%. Auch bei Publikationen (36%) und Vorträgen (45%) ist noch eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen erkennbar – trotz des hohen Frauenanteils von 60% im wissenschaftlichen Personal.

Trotz bedeutender Fortschritte in den letzten Jahrzehnten spiegeln sich die Leistungen und Beiträge von Frauen in der Wissenschaft noch immer nicht in allen Bereichen gleichermaßen wider. Ein zentrales Phänomen beschreibt der sogenannte **Matilda-Effekt** (Rossiter, 1993): die systematische Tendenz, wissenschaftliche Errungenschaften von Frauen herunterzuspielen, zu unterschätzen oder sogar zu leugnen. Ein bekanntes historisches Beispiel hierfür ist die Physikerin Lise Meitner. Obwohl sie eine Schlüsselrolle bei der Entdeckung der Kernspaltung spielte, erhielt dafür nur ihr Kollege Otto Hahn den Nobelpreis. Ihr Fall zeigt exemplarisch, wie Frauen in der Wissenschaftsgeschichte vergessen oder ignoriert werden.

Diese Mechanismen wirken auch heute noch subtil weiter: Stereotype, unbewusste Vorurteile, Bewertungslogiken, die bestimmte Karriereverläufe bevorzugen sowie Strukturen, in denen Männer häufiger zu sichtbaren, prestigeträchtigen Aufgaben eingeladen werden. Strukturelle Barrieren bleiben also bestehen – oft genau dort, wo wissenschaftliche Karrierechancen, Reputation und Ressourcen verteilt werden. An der UWK zeigt sich das in mehreren Bereichen:

- Obwohl Forscherinnen in den letzten Jahren zunehmend **Projektleitungen** übernehmen, bleiben sie – gemessen an ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt – weiterhin unterrepräsentiert. Das verweist auf die Bedeutung jener Qualifikationsstufen, aus denen heraus Projektleitungen typischerweise besetzt werden: insbesondere Professuren, auf denen Frauen weiterhin seltener vertreten sind.

In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** ist das Forschungsvolumen am größten, jedoch übernehmen Frauen dort nur 31% der Projektleitungen. Auch bei den Publikationen (39%) bleiben sie hinter ihrem Personalanteil zurück. Gleichzeitig ist dies die einzige Fakultät, in der Frauen genauso viele wissenschaftliche Vorträge halten wie Männer.

HANDLUNGSFELDER

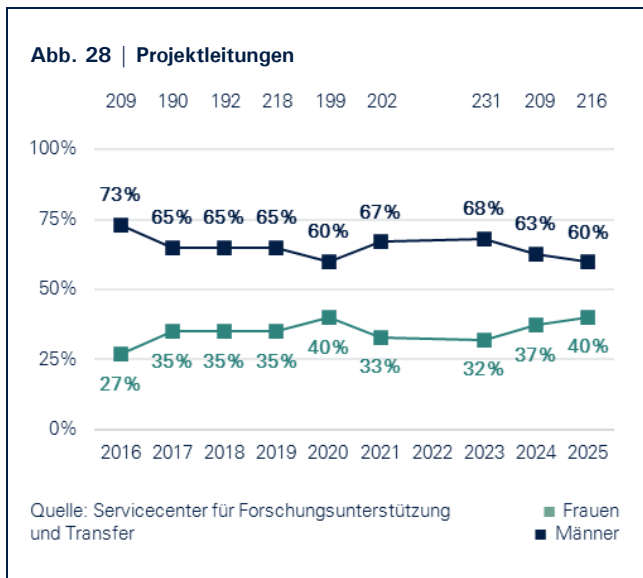
- Förderung von Frauen in Projektleitungen
- Unterstützung von Frauen bei Publikationen
- Gleichstellungsorientierung bei der Leistungsbewertung

- **Publikationen** gelten als „Hauptwährung“ wissenschaftlicher Karrieren. Zahlreiche Studien zeigen allerdings, dass Frauen im Durchschnitt weniger publizieren als Männer – ein Befund, der auch an der UWK sichtbar ist. Diese Unterschiede lassen sich nicht auf individuelle Leistungsfragen reduzieren: Wissenschaftlicher Output hängt eng zusammen mit Betreuungsverpflichtungen, akademischer Sorgearbeit, Netzwerken, Ressourcenzugang und der Frage, wer Zeit für forschungsintensive Aufgaben hat.

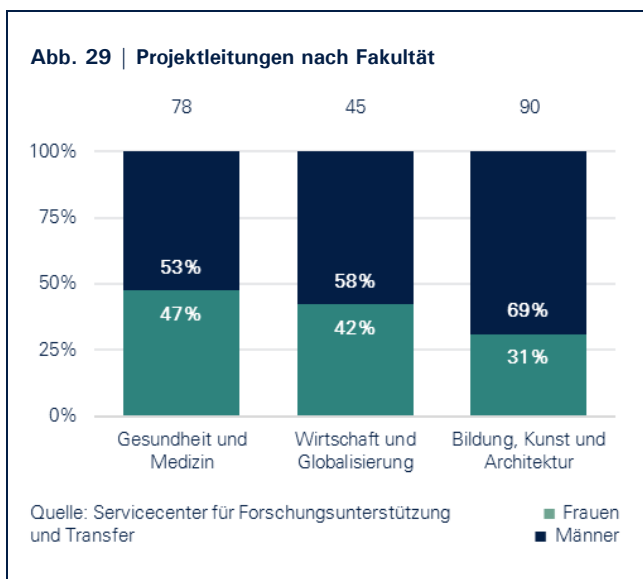
- **Vorträge** tragen wesentlich zur Sichtbarkeit, Reputation und Vernetzung bei. Die UWK-Daten zeigen hier eine zunehmende Annäherung an eine Genderbalance, gleichzeitig bestehen jedoch Unterschiede zwischen den Fakultäten. Forschungen belegen, dass Männer häufiger zu Vorträgen eingeladen werden, Podiumsdiskussionen dominieren und somit stärker sichtbar sind. Diese Muster beeinflussen langfristig wissenschaftliche Karrieren.

Es ist daher entscheidend, systematische Barrieren zu erkennen und Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Wissenschaft umzusetzen – sowohl zur Förderung der Karrieren von Frauen als auch zur Stärkung der Forschungsqualität.

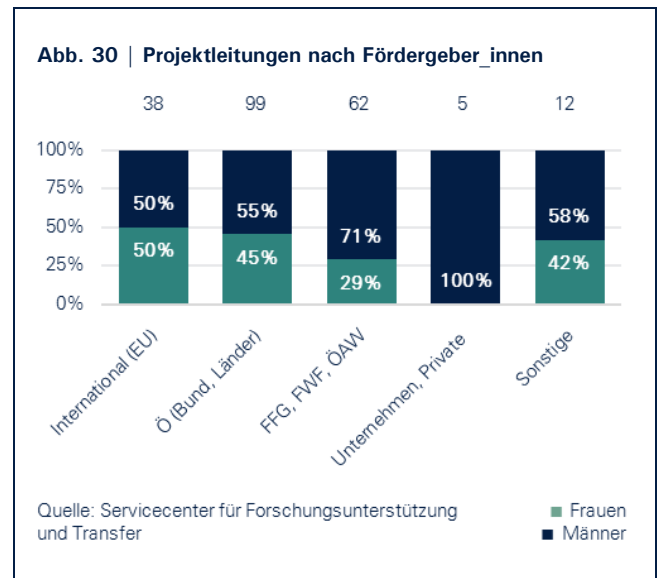
→ Forschungsprojekte



- Im Jahr 2025 werden an der UWK 216 Forschungsprojekte durchgeführt, 40% davon unter weiblicher Leitung. Dieser Anteil ist stetig gestiegen, liegt aber weiterhin unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal (58%).

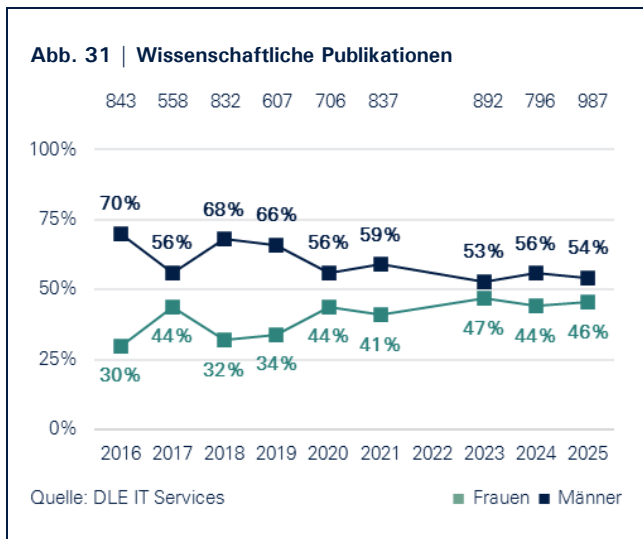


- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** werden 47% der Projekte von Frauen geleitet, obwohl sie 67% des wissenschaftlichen Personals ausmachen, und sind damit in Leitungsrollen unterrepräsentiert.
- In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** liegt der Frauenanteil in Projektleitungen bei 42%. Bei einem Frauenanteil von 60% im wissenschaftlichen Personal zeigt sich eine Unterrepräsentation.
- Die **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** verzeichnet mit 90 Projekten das größte Forschungsvolumen. Frauen leiten 31% der Projekte, machen aber 48% des wissenschaftlichen Personals aus.

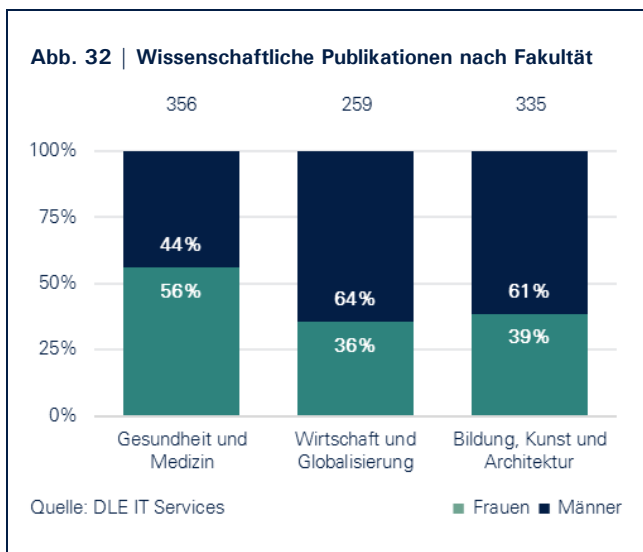


- Im Berichtsjahr werden Forschungsprojekte der UWK von einer Vielzahl unterschiedlicher Fördergeber_innen unterstützt. Die **Europäische Union und internationale Organisationen** fördern 38 Projekte, wobei die Projektleitungen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern übernommen werden.
- Den größten Anteil stellen Förderungen durch **Bund (Ministerien), Bundesländer (inkl. Stiftungen, Einrichtungen) sowie sonstige öffentlich-rechtliche Einrichtungen** dar: Insgesamt 99 Projekte werden aus diesen Mitteln finanziert, mit einem Frauenanteil von 45% und einem Männeranteil von 55% in den Projektleitungen.
- Förderinstitutionen wie **FFG, FWF und ÖAW** unterstützen 62 Projekte. Hier zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Projektleitungen mit 29% gegenüber 71% Männern.
- Fünf Projekte werden von **Unternehmen oder privaten Fördergeber_innen (z. B. Stiftungen, Vereine)** getragen, die ausschließlich von Männern geleitet werden.
- Weitere zwölf Projekte erhalten Mittel von **sonstigen Fördergeber_innen**. Hier liegt der Frauenanteil in den Projektleitungen bei 42%, der Männeranteil bei 58%.

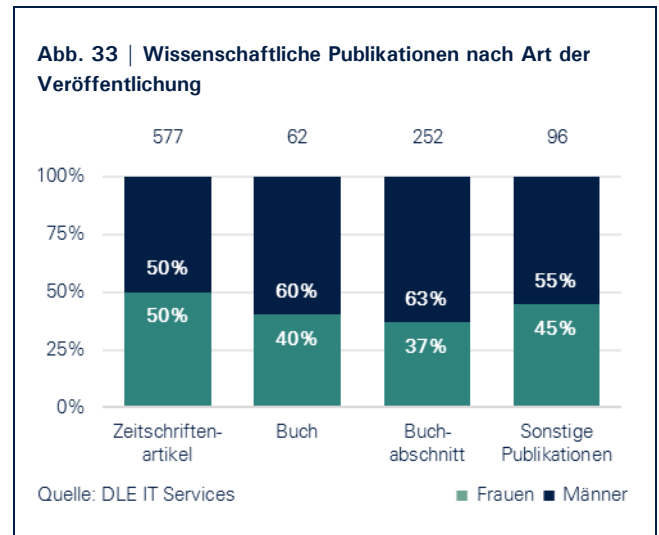
→ Wissenschaftliche Publikationen



- Im Jahr 2025 werden 987 Publikationen von Wissenschaftler_innen der UWK verfasst. 46% davon stammen von Frauen. Trotz jährlicher Schwankungen ist nun ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis erkennbar als noch vor zehn Jahren.

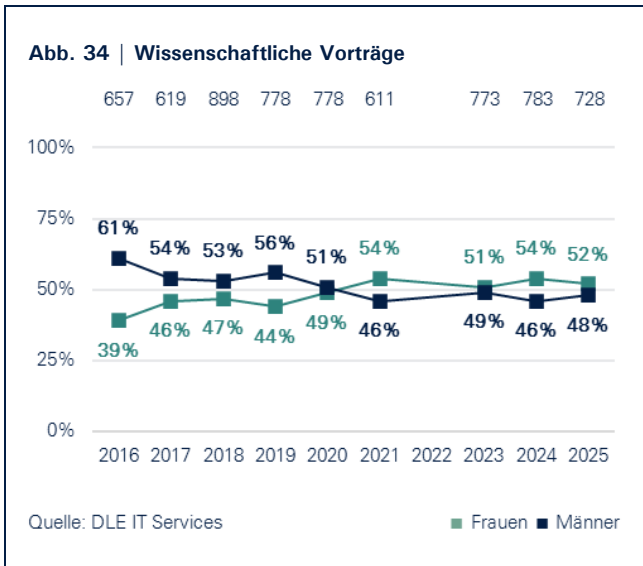


- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** verantworten Frauen 56% der wissenschaftlichen Veröffentlichungen. Zum Vergleich: Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in dieser Fakultät liegt bei 67%.
- In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** werden 36% der Publikationen von Frauen veröffentlicht. Angesichts des Frauenanteils von 60% im wissenschaftlichen Personal zeigt sich hier eine deutliche Unterrepräsentation.
- In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** liegt der Frauenanteil bei den Publikationen bei 39% – und ist somit ebenfalls unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal (48%).

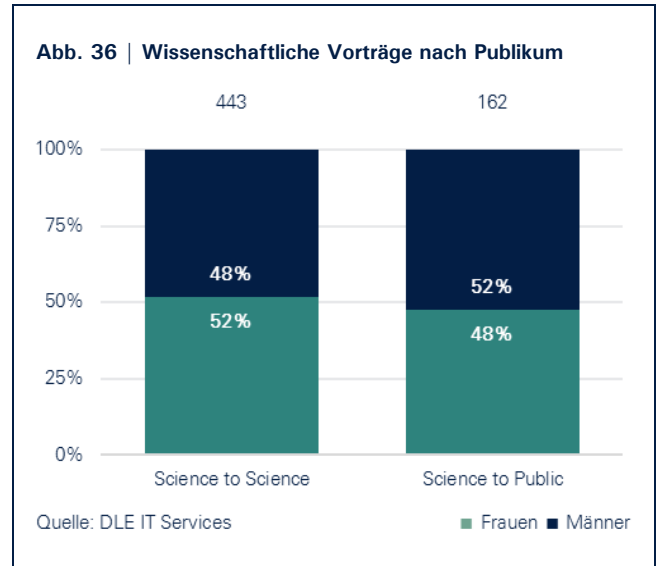


- **Zeitschriftenartikel** sind die häufigste Publikationsart: 2025 werden 577 Artikel veröffentlicht mit einer Geschlechterverteilung von 50% Frauen und 50% Männern.
- 62 **Bücher** werden von UWK-Mitarbeiter_innen publiziert, davon stammen 40% von Frauen und 60% von Männern.
- Unter den 252 **Buchabschnitten** liegt der Frauenanteil bei 37%, der Männeranteil bei 63%. Frauen veröffentlichen also relativ gesehen wenige Buchabschnitte.
- Weitere 96 Publikationen werden unter **Sonstige** subsumiert, wovon 45% von Frauen und 55% von Männern stammen.

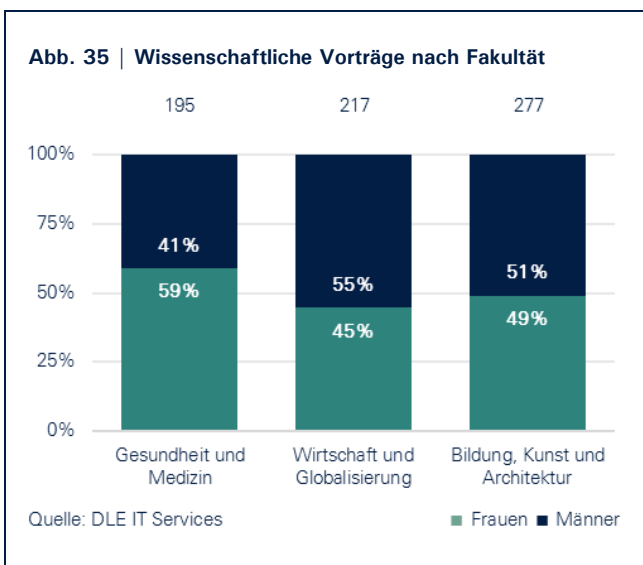
→ **Wissenschaftliche Vorträge**



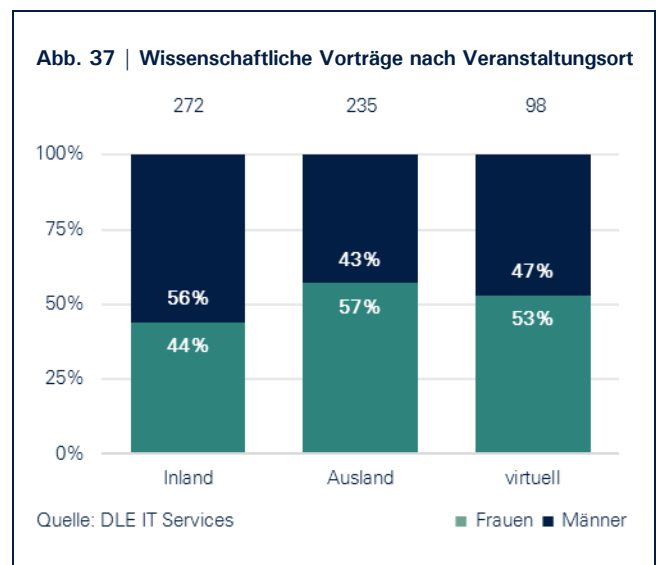
- Im Jahr 2025 halten die Mitarbeiter_innen der UWK 728 wissenschaftliche Vorträge. Der Frauenanteil liegt bei 52%. Im Vergleich zur Verteilung im wissenschaftlichen Personal (58%) sind Frauen unter den Vortragenden noch leicht unterrepräsentiert.



- 2025 entfallen 443 Vorträge auf das Format **Science to Science**, von denen 52% von Frauen gehalten werden. Im Format **Science to Public** werden 162 Vorträge gehalten, wobei Frauen 48% der Vortragenden sind.

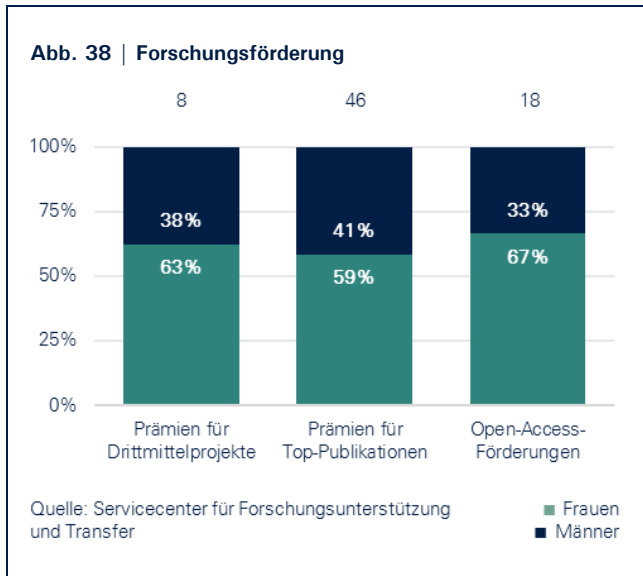


- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** liegt der Frauenanteil unter den Vortragenden bei 59% und nähert sich damit zunehmend dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal der Fakultät (67%) an.
- An der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** dominieren Männer mit 55% der Vorträge, während Frauen 45% der Beiträge leisten – deutlich weniger als ihr Anteil am wissenschaftlichen Personal (60%).
- An der Fakultät für **Bildung, Kunst und Architektur** ist die Geschlechterverteilung bei den Vorträgen ausgeglichen: 49% werden von Frauen gehalten. Zum Vergleich: Frauen machen 48% des wissenschaftlichen Personals dieser Fakultät aus.



- Im Jahr 2025 finden 507 Vorträge in Präsenz statt. Bei **Vorträgen im Inland** liegt der Frauenanteil bei 44%, bei **Vorträgen im Ausland** bei 57%. Darüber hinaus werden 98 Vorträge online gehalten. Bei diesen **virtuellen Vorträgen** sind Frauen mit 53% vertreten.

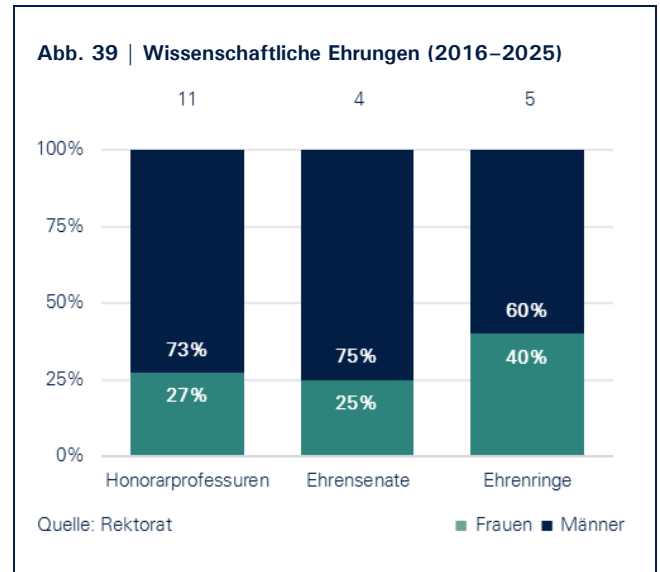
→ Forschungsförderung



Die UWK unterstützt ihre Wissenschaftler_innen mithilfe von Prämien und Förderungen, die den wissenschaftlichen Output stärken und besondere Leistungen sichtbar machen sollen. Auch im Jahr 2025 werden diese Förderungen wieder umfassend genutzt – und wie bereits in den Vorjahren gingen sie auch 2025 wieder häufiger an Forscherinnen als an Forscher.

- Für erfolgreich **eingeworbene Drittmittelprojekte** können Prämien beantragt werden. Im Jahr 2025 erhalten fünf Frauen (63%) und drei Männer (38%) eine solche Förderung. Die Höhe richtet sich danach, ob es sich um ein nationales oder ein EU-Projekt handelt.
- Für **ausgezeichnete Publikationen in wissenschaftlichen Journalen** (SCI, SSCI und A&HCI) werden im Berichtsjahr 27 Frauen (59%) und 19 Männer (41%) prämiert. Die Prämienhöhe orientiert sich an der Einstufung des Journals im SCImago-Ranking.
- Die UWK ermutigt ihre Forscher_innen, ihre wissenschaftlichen Arbeiten im Sinne von **Open-Access** zu publizieren. Sofern Open-Access-Publikationskosten nicht durch Projektmittel gedeckt sind, können Forscher_innen eine Förderung beantragen. 2025 werden zwölf Open-Access-Publikationen von Frauen (67%) und sechs von Männern (33%) unterstützt.

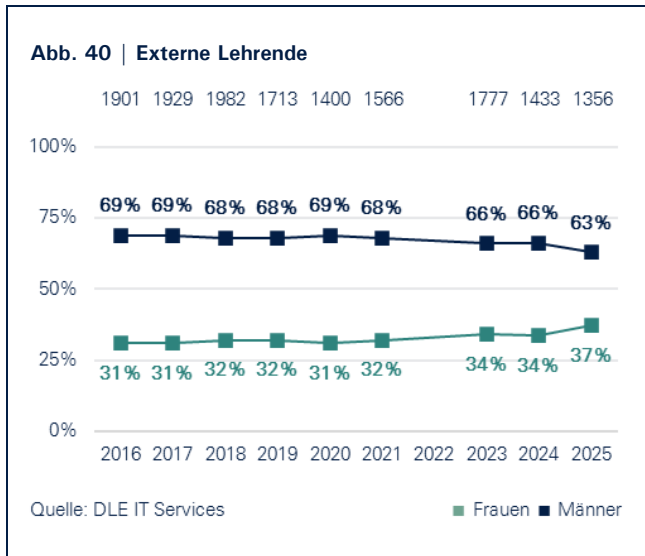
→ Wissenschaftliche Ehrungen



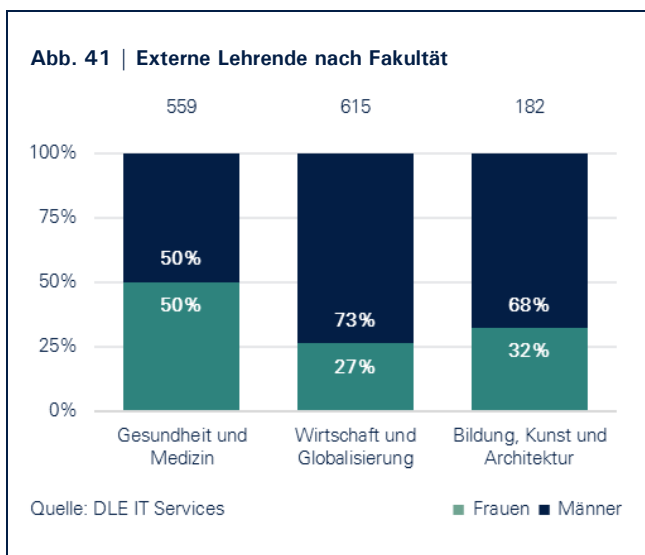
In regelmäßigen Abständen verleiht die UWK Honorarprofessuren, Ehrensenate und Ehrenringe, um Persönlichkeiten mit herausragenden Verdiensten zu würdigen. Die folgende Übersicht berichtet über die wissenschaftlichen Ehrungen der letzten zehn Jahre, in denen bei der Vergabe von Ehrungen ein Ungleichgewicht der Geschlechter erkennbar ist.

- Zwischen 2016 und 2025 wurden insgesamt elf **Honorarprofessuren** vergeben, davon drei an Frauen (27%) und acht an Männer (73%).
- Zu **Ehrensena**tor_innen wurden in den letzten zehn Jahren eine Frau (25%) und drei Männer (75%) ernannt.
- Insgesamt wurden von 2016 bis 2025 fünf **Ehrenringe** verliehen, davon zwei an Frauen (40%) und drei an Männer (60%).

→ Externe Lehrende



- Im Jahr 2025 sind 1.356 externe Lehrende an der UWK tätig. 37% dieser Lehrenden sind Frauen, 63% sind Männer. Nachdem der Anteil weiblicher Lehrender in den vergangenen zehn Jahren konstant nur knapp über 30% lag, ist nun erstmals ein leichter Anstieg sichtbar.



- Unter den 559 externen Lehrenden an der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** liegt der Anteil von Frauen und Männern bei jeweils 50%.
- Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** hat mit 615 Personen die höchste Anzahl externer Lehrender. Der Frauenanteil ist mit 27% besonders gering, der Männeranteil mit 73% entsprechend hoch.
- Auch an der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** herrscht bei den 182 externen Lehrenden mit 32% Frauen und 68% Männer eine ungleiche Verteilung.



II. FIX THE NUMBERS



4 Personalsuche

Im Jahr 2025 werden an der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) 37 Stellen neu besetzt: 14 im allgemeinen und 23 im wissenschaftlichen Personal. Im allgemeinen Personal setzt sich die bestehende Geschlechterverteilung fort, sodass Männer weiterhin unterrepräsentiert sind. Im wissenschaftlichen Personal sind Frauen in den Bewerbungsverfahren zunehmend erfolgreicher; alle drei ausgeschriebenen Professuren werden 2025 mit Frauen besetzt.

HANDLUNGSFELDER

- Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren
- Erhöhung des Männeranteils im allgemeinen Personal
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter_innen mit diversen Geschlechtsidentitäten
- Förderung von Bewerbungen von Menschen mit begünstigter Behinderung

→ Bewerbungsverfahren

Im Jahr 2025 werden 37 Bewerbungsverfahren durchgeführt. Die Daten zeigen, dass sich die Bewerbungsmuster weitgehend an den bestehenden Geschlechterverteilungen orientieren. Auffällig ist, dass Frauen im Bewerbungsprozess erfolgreicher sind. Dies könnte sowohl auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Qualifikation und Bewerbungsverhalten als auch auf wirksame Sensibilisierungsmaßnahmen in Auswahlverfahren hinweisen. So verpflichtet der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan (UWK, 2021a) die UWK zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenbesetzungen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen (§ 11b B-GIBG). Außerdem werden qualifizierte Menschen mit Behinderung ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots wird vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen überwacht.

■ Im **allgemeinen Personal** werden 14 Stellen neu besetzt. Dafür gehen 173 Bewerbungen ein, davon 65% von Frauen und 35% von Männern. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den Bewerbungsgesprächen und schließlich bei den Besetzungen wider: 79% der Stellen werden mit Frauen besetzt – ein Anteil, der dem Frauenanteil im bestehenden allgemeinen Personal (78%) entspricht.

■ Im **wissenschaftlichen Personal** werden 23 Bewerbungsverfahren durchgeführt, auf die 586 Bewerbungen eingehen. Die Geschlechterverteilung ist zu Beginn ausgeglichen (53% Frauen, 44% Männer, 3% divers). Im weiteren Verlauf verschiebt sich das Verhältnis zugunsten von Frauen: Sie erhalten 67% der Einladungen zu Gesprächen und werden letztlich zu 74% eingestellt.

Abb. 42 | Bewerbungsverfahren des allgemeinen Personals

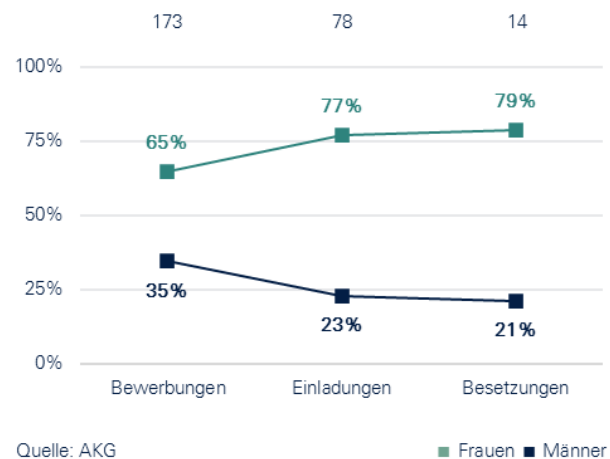
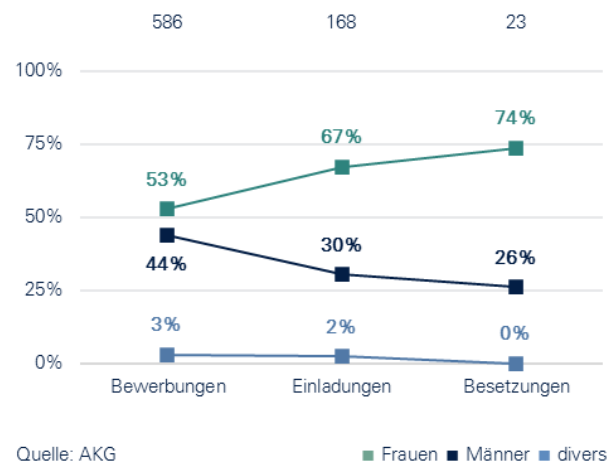


Abb. 43 | Bewerbungsverfahren des wissenschaftlichen Personals



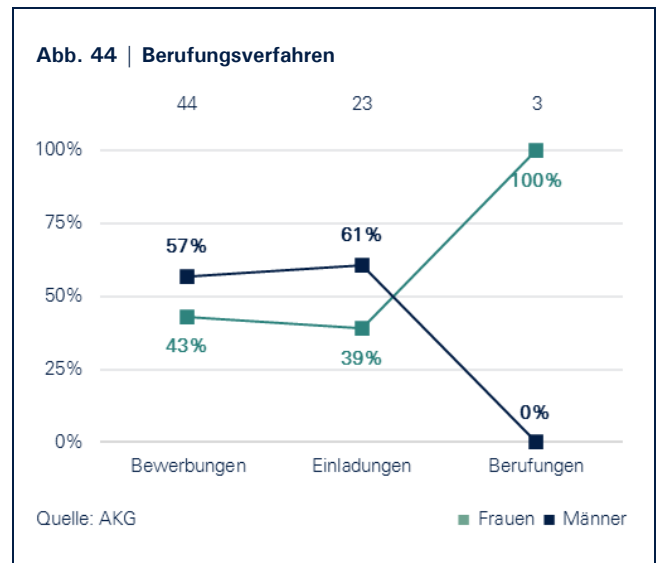
→ Berufungsverfahren

Um der Unterrepräsentation von Frauen in Professuren entgegenzuwirken, hat die UWK im Jahr 2024 **gleichstellungsorientierte Auswahlkriterien** für die Ausschreibung und Besetzung einer Professur implementiert (UWK, 2024). Ziel ist es, Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen gezielt zu fördern und strukturelle Barrieren in Bewertungsprozessen zu reduzieren.

Alle Mitglieder von Berufungskommissionen müssen verpflichtend am **Kurs „Gendersensible Personalauswahl und Berufungsverfahren“** teilnehmen. Zu Beginn jedes Berufungsverfahrens wird in der Kommission der Umgang mit Bias reflektiert. Ergänzend setzt die Universität auf die aktive Ansprache und **gezielte Suche nach qualifizierten Bewerberinnen**. Der interne **Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz** (UWK, 2025b) ist zudem verbindlich. Ein zentrales Element der gleichstellungsorientierten Kriterien für die Ausschreibung und Besetzung einer Professur (UWK, 2024) ist die **Fokussierung auf Qualität** statt Quantität: Bewerber_innen können nur ihre fünf wichtigsten Drittmittelprojekte, Publikationen und Vorträge anführen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der **Berücksichtigung biografischer Kontextfaktoren**, wie Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung, Gesundheitsfaktoren oder sonstige berufliche Unterbrechungen. Auf diese Weise wirkt die UWK der Tatsache entgegen, dass Lebensläufe, die nicht den traditionellen Vorstellungen einer linearen wissenschaftlichen Laufbahn entsprechen, in der üblichen Metrik weniger gut abschneiden und aufgrund von Bias schlechter bewertet werden, obwohl sie wertvolle Kompetenzen und Erfahrungen beinhalten.

Diese Maßnahmen sind Teil eines breiteren internationalen Diskurses zur Weiterentwicklung von Exzellenzkriterien in der Wissenschaft. Die UWK orientiert sich dabei an Initiativen wie DORA oder CoARA, die für ein realitätsnahes, vielfältiges Exzellenzverständnis plädieren (Schiffbänker et al., 2016).

Die Förderung von Exzellenz und die Förderung von Gleichstellung gehen Hand in Hand. Gleichstellung steht konstitutiv für und nicht konkurrierend zu exzellenter Forschung und Lehre.



- Im Jahr 2025 werden drei Berufungsverfahren durchgeführt und abgeschlossen. Der Anteil von Frauen unter den Bewerber_innen liegt bei 43% und unter den zum Hearing eingeladenen Personen bei 39%. Alle drei Professuren werden schließlich mit Frauen besetzt. Angesichts des seit Jahren niedrigen Frauenanteils auf Ebene der Professuren stellt dies einen wichtigen Schritt in Richtung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in wissenschaftlichen Leitungspositionen dar.

5 Personalentwicklung

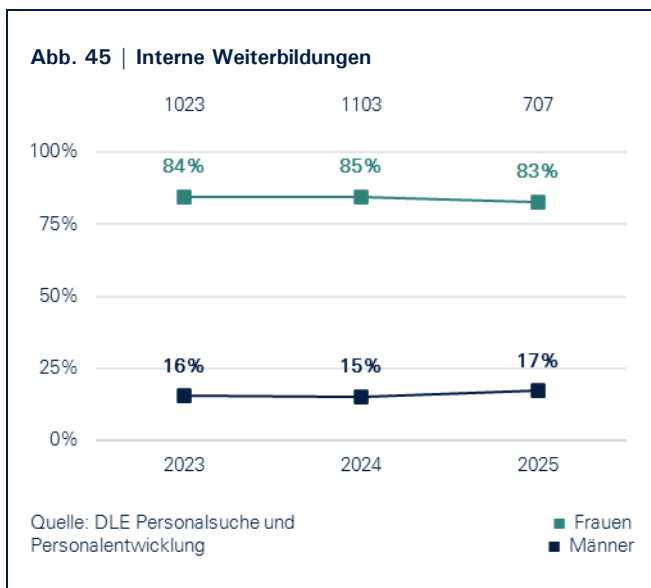
Die Mitarbeiter_innen der UWK zeigen ein stark ausgeprägtes Bewusstsein für lebensbegleitendes Lernen. Die Weiterbildungsangebote werden intensiv genutzt, und wie in den Vorjahren nehmen Frauen deutlich häufiger teil: Bei den universitätsinternen Formaten liegt ihr Anteil bei 83%, jener der Männer bei 17%. Die hohe Beteiligung von Frauen unterstreicht ihr Engagement, ihre Kompetenzen und Karrierechancen auszubauen. Die geringe Beteiligung von Männern wirft jedoch Fragen nach möglichen Zugangshürden oder unterschiedlichen Bedarfen auf. Eine gezielte Ansprache oder Unterstützung könnte dazu beitragen, die Beteiligung von Männern zu erhöhen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter_innen gleichermaßen von Weiterbildungsangeboten profitieren.

In diesem Kontext ist der Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz sowie von Führungskompetenz relevant. Neben synchronen Workshops und asynchronen Canvas-Kursen bietet die Universität ein 1:1-Beratungsformat zu Gender und Diversität an, bei dem Mitarbeitende individuelle Fragen klären und ihren Arbeitsbereich reflektieren können. Diese Angebote stärken Wissen, Sensibilität und Handlungssicherheit im Umgang mit Gleichstellung und fördern eine inklusive Organisationskultur.

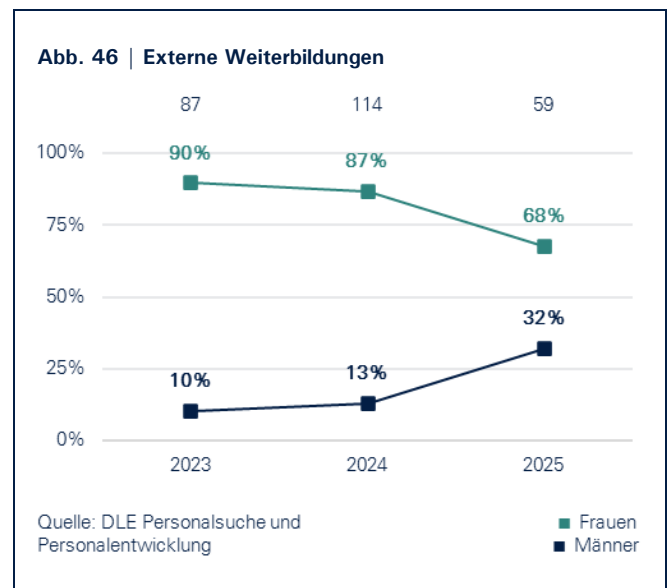
HANDLUNGSFELDER

- Erhöhung des Männeranteils bei Weiterbildungen
- Weiterentwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz

→ Weiterbildung



- Im Jahr 2025 verzeichnen **interne Weiterbildungen** der UWK insgesamt 707 Teilnahmen mit einem Gesamtumfang von 2.271 Stunden – im Durchschnitt rund 3,2 Stunden pro Person. Der Großteil der Teilnehmezahlen entfällt dabei auf Frauen (83%), während Männer 17% der Teilnehmenden ausmachen.
- Die Weiterbildungsangebote erreichen Beschäftigte weitgehend unabhängig von Beschäftigungsausmaß und Personalkategorie: 56% der Teilnehmenden sind in Vollzeit tätig, 44% in Teilzeit. Der überwiegende Anteil ist dabei dem allgemeinen Personal zuzuordnen (68%), während 32% aus dem wissenschaftlichen Personal stammen.

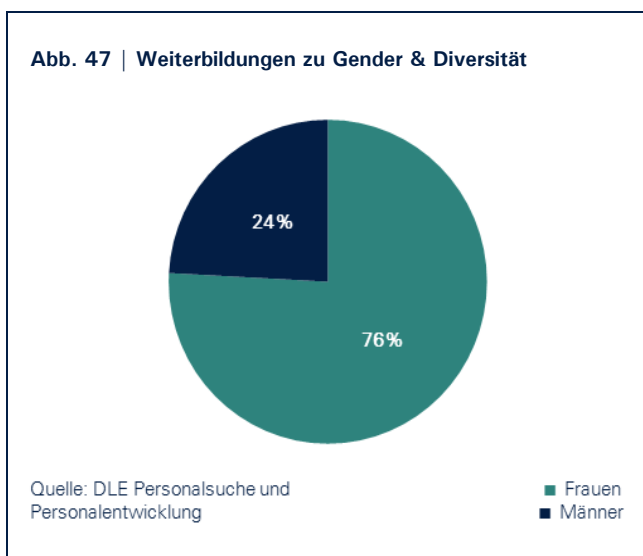


- **Externe Weiterbildungen** sind nur insoweit erfasst, als sie der UWK gemeldet werden. 2025 werden 59 derartige Weiterbildungsaktivitäten registriert. Der Anteil von Männern liegt mit 32% unter jenem der Frauen mit 68%, ist jedoch im Vergleich zu früheren Erhebungen deutlich gestiegen.
- Die Daten zeigen, dass externe Formate insbesondere von Vollzeitbeschäftigten genutzt werden (73%), während Teilzeitbeschäftigte mit 27% deutlich seltener vertreten sind. Zudem zeigt sich eine stärkere Inanspruchnahme durch das allgemeine Personal (75%) im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal (25%). Dies könnte auf unterschiedliche Qualifizierungsbedarfe oder Ressourcenverfügbarkeiten hindeuten.

→ Weiterentwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz beschreibt die Fähigkeit, im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext sensibel und reflektiert mit Gender- und Diversitätsaspekten umzugehen. Sie beruht auf einem zirkulären Zusammenspiel von vier Dimensionen: „Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag [...] auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).“ (BMBWF, 2018)

Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität ist ein wichtiger Indikator für die Kompetenzentwicklung in diesem Bereich. Solche Fortbildungen unterstützen den Wissensaufbau, fördern die Sensibilität und die Handlungsfähigkeit im Umgang mit Diskriminierungen und Ungleichheiten. Im Jahr 2025 nehmen insgesamt 29 Mitarbeiter_innen an entsprechenden Aus- und Weiterbildungen der UWK teil, davon 22 Frauen (76%) und sieben Männer (24%).

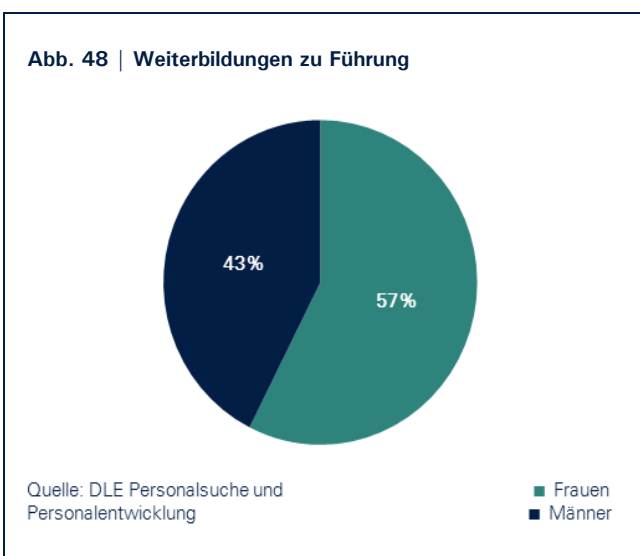


- **Workshop „Diversity: Zukunftskompetenz für Organisationen und Menschen“:** In einer globalisierten und heterogenen Arbeitswelt gewinnen Diversität, Gleichstellung und Inklusion trotz aktueller Widerstände und Gegenreaktionen nachhaltig an Bedeutung. In diesem Workshop erfahren die Teilnehmenden, wie ein bewusster Umgang mit Vielfalt Teams stärkt und eine inklusive Arbeitskultur fördert. Dieser Präsenzworkshop dient als Nachweis für das Kriterium „Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität“ zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz.
- **Coaching „Gender & Diversität“:** Die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität bietet auf Anfrage ein individuelles Weiterbildungs- und Beratungsformat im Einzel- oder Kleingruppensetting an. In diesem Coaching können Mitarbeiter_innen ihre eigenen Fragen sowie konkrete Anliegen zu Gender- und Diversitätsthemen besprechen und ihren Arbeits- und Wirkungskontext reflektieren. Das Format wurde im Herbst 2025 entwickelt, um den gezielten Kompetenzaufbau zu unterstützen und um – in Kombination mit den Canvas-Kursen – als Nachweis für das Kriterium „Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität“ (ein Kriterium zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz) zu dienen.
- **Canvas-Kurs „Gender und Diversität“:** Dieser Kurs ermöglicht eine praxisorientierte und interessen- geleitete Auseinandersetzung mit Fragestellungen zu Gender und Diversität in der privaten und beruflichen Alltagspraxis. Ziel ist es, allen Kursnutzer_innen den Raum zu geben, selbstverständliche Handlungsmuster und Stereotype im Zusammenhang mit Gender und Diversität zu hinterfragen.
- **Canvas-Kurs „Gendersensible Personalauswahl und Berufungsverfahren“:** Der Canvas-Kurs ist für all jene Personen, die in Personalauswahlverfahren involviert sind bzw. Personalauswahlentscheidungen treffen – das beginnt bei der Zusammensetzung eines Teams bis hin zur Entscheidung über eine Stellenbesetzung oder Beförderung. Insbesondere richtet sich der Kurs an all jene, die in Berufungskommissionen tätig sind oder mit Berufungsverfahren befasst sind.

→ Weiterentwicklung von Führungskompetenz

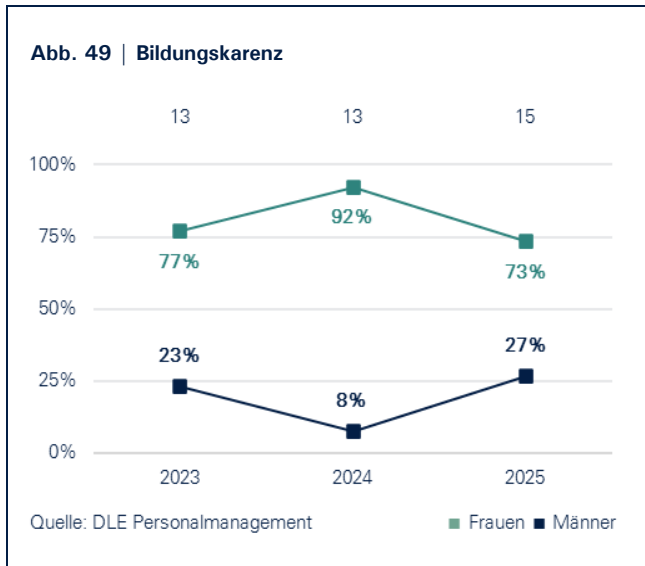
Die Stärkung von Führungskompetenzen ist ein zentraler Bestandteil der Führungsgrundsätze der UWK. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, vielfältiger Teamstrukturen und neuer organisationaler Anforderungen versteht die Universität Führung als dynamischen Prozess. Regelmäßige Rollenreflexion und kontinuierlicher Kompetenzausbau bilden dabei wichtige Grundlagen. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, Führung so zu gestalten, dass sie Diversität wertschätzt, Gleichstellung fördert und Mitarbeiter_innen in ihrer Entwicklung unterstützt. Der [Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz](#) (UWK, 2025b) beschreibt hierfür grundlegende Prinzipien: respektvolle und faire Zusammenarbeit, kollegiales Arbeitsklima, wertschätzende Kommunikation, faire Aufgabenverteilung, transparente Entscheidungsprozesse, offene Feedbackkultur sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven und die Förderung unterrepräsentierter Gruppen. Ebenso zu betonen ist die Bedeutung von Selbstreflexion und die Bereitschaft zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten.

Vor diesem Hintergrund bietet die UWK eine Reihe an Formaten an, die die Weiterentwicklung von Führungskompetenz unterstützen. Im Mittelpunkt stehen sowohl grundlegende Themen wie Gesprächsführung, Konfliktmanagement und Umgang mit Widerständen als auch aktuelle Kompetenzfelder wie digitale Zusammenarbeit oder innovative Führungsstile. Im Jahr 2025 absolvieren 47 Mitarbeiter_innen Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Führung. Die Geschlechterverteilung ist mit 57% Frauen und 43% Männern annähernd ausgeglichen.

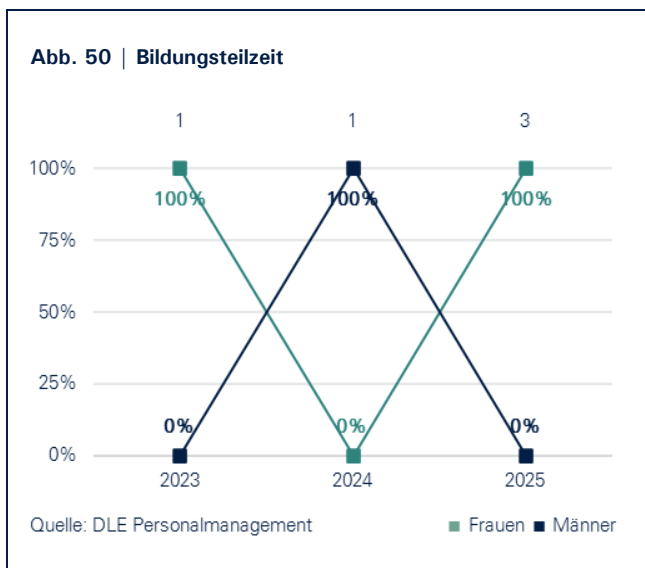


- **Workshop „Führung digitaler bzw. hybrider Teams“:** Die Arbeit im Homeoffice bietet die Möglichkeit, die Produktivität zu steigern und eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Gleichzeitig entstehen durch die größere Distanz zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden Herausforderungen, die zu Unsicherheit und einer sinkenden Bindung an die Organisation führen können, was sich negativ auf das Teamklima auswirkt. In diesem Kurs werden praxisnahe Tipps und Strategien vermittelt, um hybride Teams erfolgreich zu führen und diese Herausforderungen zu meistern.
- **Workshop „Kommunikation für Führungskräfte – Umgang mit Widerständen“:** Veränderungen in Teams und in der ganzen Organisation fordern besonders Führungskräfte. In dieser Veranstaltung setzen sich die Teilnehmenden damit auseinander, wie Widerstand entsteht, in welchen Formen er auftreten kann und wie damit konstruktiv umgegangen werden kann.
- **Workshop „Konfliktmanagement in der Praxis“:** Der Workshop vermittelt Grundlagen eines professionellen Umgangs mit Konflikten und bietet die Möglichkeit, konkrete Fragestellungen mit der Workshopleitung und der Peer-Gruppe zu reflektieren. In einem anschließenden Online-Coaching in der Kleingruppe werden typische Führungssituationen in Rollenspielen geübt und mithilfe von Feedback vertieft.
- **Workshop „Metakompetenzen: Radical Leadership“:** In diesem Format stehen Führungskompetenzen im Kontext zunehmender Unsicherheiten und komplexer Herausforderungen im Fokus. Ziel ist es, Führungskräfte dabei zu unterstützen, auch unter instabilen Bedingungen handlungsfähig zu bleiben.
- **Workshop „Laterale Führung – Führen ohne Vorgesetztenfunktion“:** Diese Praxiswerkstatt richtet sich an Projektleiter_innen und Personen, die ohne formale Führungsfunktion fachliche Verantwortung übernehmen und dafür ihre Führungskompetenzen stärken möchten. Das Format kombiniert einen Online-Input und einen Präsenzworkshop, um Austausch und kollegiale Fallarbeit zu ermöglichen.

→ **Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**

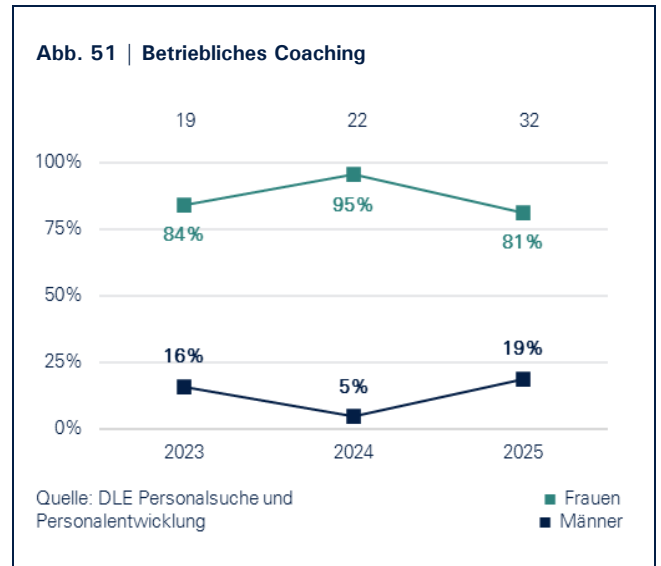


- Bei der **Bildungskarenz** werden Arbeitnehmer_innen für Weiterbildungszwecke freigestellt. 2025 nehmen 15 Mitarbeiter_innen der UWK eine Bildungskarenz in Anspruch. Der Frauenanteil liegt mit 73% deutlich über jenem der Männer (27%). Die durchschnittliche Dauer beträgt bei Frauen sieben Monate und bei Männern neun Monate.



- Bei der **Bildungsteilzeit** wird die wöchentliche Normalarbeitszeit zum Zweck einer Weiterbildung reduziert. Im Jahr 2025 befinden sich drei Mitarbeiterinnen durchschnittlich acht Monate lang in Bildungsteilzeit.

→ **Betriebliche Gesundheitsförderung**



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hat zum Ziel, Belastungen zu reduzieren und gesundheitliche Ressourcen zu stärken. Die BGF der UWK ist mit dem Gütesiegel des Österreichischen Netzwerks für BGF ausgezeichnet und basiert auf drei Säulen.

- **Organisationskultur:** Maßnahmen wie Führungskräfteentwicklung, Homeoffice-Regelung, oder jährliche Perspektivengespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter_in tragen zu einem gesunden Arbeitsumfeld bei.
- **Körperbewusstsein:** Wöchentliche Bewegungseinheiten wie Yoga, Faszientraining, Stabilitäts- und Krafttraining, Rückenfitness oder Mobilität-Beweglichkeit-Muskelhygiene stärken das Körperbewusstsein.
- **Mentale Fitness:** Zur Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen bietet die UWK betriebliches Coaching an. Themen können beispielsweise von Konfliktsituationen und Zusammenarbeit über organisatorische Veränderungen bis hin zu Teamprozessen oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben reichen. Im Jahr 2025 werden insgesamt 98 Coaching-Einheiten à 50 Minuten von 32 Personen in Anspruch genommen. 81% der Coachees sind Frauen und 19% Männer. Dies entspricht durchschnittlich 3,1 Einheiten bei Frauen und 2,8 Einheiten bei Männern.

6 Frauenförderung

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) bekennt sich zur Förderung der Karriere von Frauen und zur Erhöhung ihres Anteils in Führungspositionen. Neben strukturellen Maßnahmen liegt der Schwerpunkt auf individueller Ebene bei der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* (* inkludiert alle Personen, die sich als Frauen, inter* und/oder nicht-binär definieren), um strukturelle Benachteiligungen in der Karriereentwicklung auszugleichen. Zu diesem Zweck bietet die UWK die Programme „Karriere_Mentoring III“ und „ENCO“ sowie Mobilitätsstipendien an.

Zunehmend richtet die UWK ihre Frauenförderungsprogramme an einem intersektionalen Verständnis aus, beispielsweise durch die Öffnung für diverse Geschlechtsidentitäten oder die Berücksichtigung biografischer Faktoren.

HANDLUNGSFELDER

- Erhöhung der Sichtbarkeit der Programme
- Ausbau der intersektionalen Ausgestaltung von Frauenförderungsprogrammen

→ Karriere_Mentoring III

Karriere_Mentoring III ist ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen* der Johannes Kepler Universität Linz, der Paris Lodron Universität Salzburg und der Universität für Weiterbildung Krems. Ziel ist es, mittel- bis langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen. Zielgruppe sind Frauen, inter* und/oder nicht-binäre Personen mit geradlinigen und nicht-geradlinigen Karriereverläufen. Das heißt, biografische Faktoren werden bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt. Im September 2025 wird der sechste Durchgang (2024-2025) erfolgreich abgeschlossen. Erneut haben vier Dissertantinnen* und vier Habilitandinnen* der UWK teilgenommen. Das Programm umfasst folgende Inhalte:

- **Mentoring-Beziehung** mit Mentor_in
- **Workshops für Dissertantinnen*:** „Vision Possible: Berufliche Standortbestimmung, Ziele und Visionen“, „Rechtliche Rahmenbedingungen und Hochschulstrukturen“, „Wissenschaft als Lebensform“, „Gemeinsam sind wir mehr“, „Selbstmarketing und Stimmtraining“ und „Connecting the Dots: Bilanz und Zukunftsperspektiven“
- **Workshops für Habilitandinnen*:** „Karriereplanung und Work-Life-Balance“, „Erfolgsstrategien für Habilitierende“, „Rechtliche Rahmenbedingungen und Hochschulstrukturen“, „Informelle Habil-Infos: Von der Entscheidung zur Habilitation“, „Science Slam: Forschung fesselnd kommunizieren“ und „Connecting the Dots: Bilanz und Zukunftsperspektiven“
- **Vernetzung** unter Dissertantinnen* und Habilitandinnen*
- **Lunch-Impuls** mit Professorinnen der Universität
- **Einzelcoaching** mit Coachin
- **Feedbacktreffen** mit Programmteam der Universität

Abb. 52 | Evaluierung von Karriere_Mentoring III (6. DG)



Quelle: Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität ■ Frauen*

Die Evaluierung des sechsten Durchgangs von K_M III zeigt eine hohe Zufriedenheit der Mentees mit den Mentoring-Beziehungen ($M = 2,3$), Workshops und Veranstaltungen ($M = 1,8$), Coachings ($M = 1,9$) sowie der allgemeinen Programmorganisation ($M = 1,5$). Die Teilnehmerinnen* berichten, dass das Programm sowohl ihre berufliche als auch ihre persönliche Entwicklung positiv beeinflusst hat. Viele erleben ein gestärktes Selbstverständnis als Wissenschaftlerin*, mehr Selbstvertrauen und Selbstsicherheit sowie einen besseren Umgang mit persönlichen Ressourcen wie den Fähigkeiten zu Kooperation, Durchsetzung oder Abgrenzung. Besonders positiv wird der Austausch und die Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen* bewertet, die als zentraler Mehrwert des Programms wahrgenommen werden.

→ **Entwicklungs- und Coachingprogramm**

Das Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO ist eine universitätsinterne Gleichstellungsmaßnahme zur Förderung von Mitarbeiterinnen* des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals. Ziel ist es, berufliche Perspektiven der Teilnehmerinnen* zu entwickeln, sie in der Zusammenarbeit in ihren jeweiligen Organisationseinheiten an der UWK zu unterstützen und entsprechend zu fördern. Der dritte Durchgang findet von Jänner bis Oktober 2025 statt, an dem insgesamt 14 Personen teilnehmen. Folgende Programminhalte werden angeboten:

- **Einzelcoachings**
- **Gruppencoachings**
- **Workshops:** „Was ist und kann Coaching?“, „Karrierepfade an der UWK“, „Work-Life-Balance“, „Wissenschaft als Lebensform“, „Expert_innenorganisationen verwalten und gestalten“ und „Gender-Kontexte“

Auch der dritte Durchgang des ENCO-Programms wird von den Teilnehmerinnen* sehr positiv bewertet. Die durchschnittliche Zufriedenheit liegt bei 1,8 auf der Schulnotenskala (1 = sehr zufrieden; 5 = gar nicht zufrieden). Besonders hervorgehoben wird der Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung, die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten sowie die gewonnenen Anregungen zur Lösung von Konflikten. Zudem äußern 80% der Befragten die Bereitschaft, das Programm weiterzuempfehlen.

→ **Mobilitätsstipendien**

Mit Mobilitätsstipendien für Wissenschaftlerinnen unterstützt die UWK ihre Dissertantinnen, Habilitandinnen und Assistenzprofessorinnen dabei, kurz- und längerfristige Mobilitäten zu realisieren, die nicht über andere Stipendien und Förderschienen finanziert werden können.

- Im Jahr 2025 werden fünf Mobilitätsstipendien für Wissenschaftlerinnen der UWK vergeben.

Um den Frauenanteil in Professuren zu erhöhen und die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen* nachhaltig zu unterstützen, setzt die UWK eine Reihe gezielter Maßnahmen.

7 Gender-Pay-Gap

Zwischen Frauen und Männern bestehen in Österreich nach wie vor beträchtliche Einkommensunterschiede. Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) macht diese seit vielen Jahren transparent: Der unbereinigte Gender-Pay-Gap der Professor_innen wird seit 2010 in der Wissensbilanz ausgewiesen, jener des allgemeinen und wissenschaftlichen Personals seit 2016 im Gleichstellungsbericht. Im Jahr 2025 beträgt der unbereinigte Gender-Pay-Gap unter allen Mitarbeiter_innen 24% und liegt damit auf dem Niveau des Vorjahres. Um Einkommensunterschiede langfristig zu reduzieren, hat die UWK 2021 einen Prozess zur Bereinigung des

In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt rund 18% weniger als Männer (Statistik Austria, 2026b). Dieser Wert wird als **unbereinigter Gender-Pay-Gap** bezeichnet und vergleicht die Bruttoeinkommen aller Beschäftigten ohne Berücksichtigung von Einflussfaktoren wie Branche, Beruf, Hierarchieebene, Ausbildung, Alter, Dienstjahre oder Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung. Beim **bereinigten Gender-Pay-Gap** werden diese Faktoren hingegen herausgerechnet, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien zu berechnen; er liegt in Österreich bei etwa 12% (Geisberger & Glaser, 2021). Während einige ausschließlich den bereinigten Wert als Maß für Diskriminierung betrachten, argumentieren andere, dass bereits der unbereinigte Wert auf geschlechtsspezifische Diskriminierung hindeutet (Eicker, 2017; Kortendiek et al., 2021). Letztere weisen darauf hin, dass der unbereinigte Gender-Pay-Gap auch aufzeigt, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben (vertikale Geschlechtersegregation) und häufiger in geringer entlohnten Bereichen arbeiten, frauendominierte Tätigkeiten aber auch schlechter entlohnt werden (horizontale Geschlechtersegregation; Lillemeier, 2019).

Die folgende Darstellung analysiert den unbereinigten Gender-Pay-Gap der UWK. Grundlage ist das Brutto-Jahreseinkommen aller Beschäftigten, das auf Jahres-Vollzeitäquivalente hochgerechnet wird. Anschließend werden die Mittelwerte der Jahreseinkommen von Frauen und Männern verglichen. Dieser unbereinigte Gender-Pay-Gap gibt also keinen Aufschluss darüber, ob Frauen für die gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer, sondern zeigt vielmehr die Auswirkungen der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation: Frauen und Männer arbeiten in verschiedenen Berufen und Positionen, die unterschiedlich entlohnt werden. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap dient somit als Indikator für die strukturellen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Gender-Pay-Gap gestartet. Zusätzliche Impulse werden in den kommenden Jahren auch von der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erwartet, die einen zentralen Beitrag zur Schließung des Gender-Pay-Gap leisten soll.

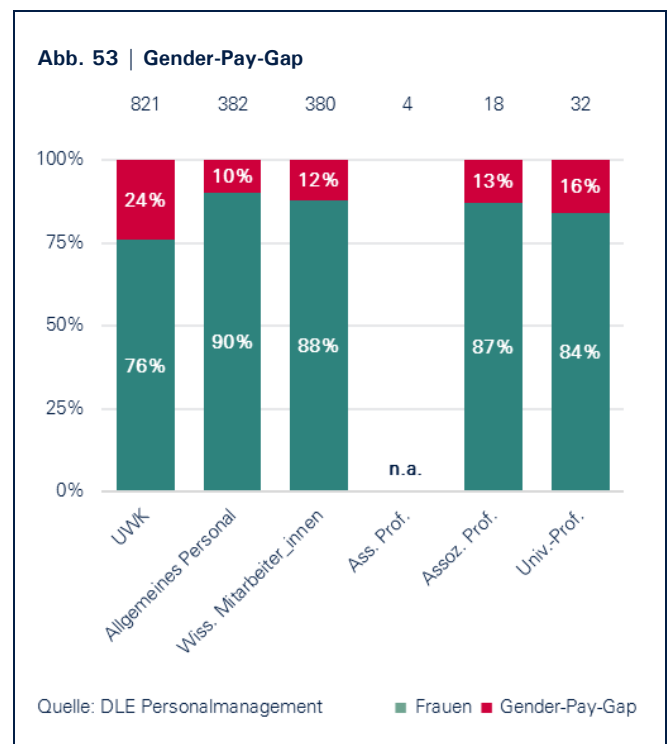
HANDLUNGSFELDER

- Erweiterung der Gender-Pay-Gap-Analyse
- Untersuchung der Gehaltsfestlegungsprozesse
- Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Frauen ist unter allen Mitarbeiter_innen der UWK um 24% niedriger als das von Männern (unbereinigter Gender-Pay-Gap). Eine Aufschlüsselung des unbereinigten Gender-Pay-Gap nach Personalgruppen zeigt für das Jahr 2025 folgende Werte:

- Allgemeines Personal: 10%
- Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen: 12%
- Assoziierte Professor_innen: 13%
- §98- und §99-Professor_innen: 16%

In der Gruppe der **Assistenzprofessor_innen** wird der Gender-Pay-Gap aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen, da in dieser Verwendungsgruppe jeweils nicht mehr als sechs Frauen und Männer erfasst sind.



8 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) ergreift zahlreiche Maßnahmen, um die Balance zwischen Beruf, Studium und Familie zu unterstützen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Home-Office und Gleitzeit, innovative Führungsmodelle wie Top-Sharing sowie betriebliche Kinderbetreuungsplätze. Trotz dieser Maßnahmen bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten, die auch 2025 fast ausschließlich von Frauen genutzt werden: Im Jahr 2025 wird Elternkarenz zu 95% von Frauen und Elternteilzeit zu 94% von Frauen genutzt. Ein

ähnliches Bild zeigt sich bei den Studierenden: Frauen unterbrechen ihr Studium überwiegend aufgrund von Care-Arbeit, Männer hingegen aus beruflichen Gründen.

HANDLUNGSFELDER

- Ausbau von Top-Sharing-Modellen
- Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Förderung von Männern in Elternkarenz und -teilzeit

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wurde lange als Thema betrachtet, das vor allem Frauen betrifft. Angesichts der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und veränderter Rollenbilder ist Vereinbarkeit heute jedoch eine gesamtgesellschaftliche Frage (Alemann & Oechsle, 2019; Behrens et al., 2018). Studien zeigen, dass sich auch Männer eine aktivere Vaterschaft wünschen (Meuser, 2014; Pointecker et al., 2018). Gleichzeitig bestehen weiterhin deutliche Ungleichheiten: Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Care-Arbeit, während Männer familiäre Rechte wie Elternzeit seltener in Anspruch nehmen (Statistik Austria, 2023).

Vor diesem Hintergrund versteht die UWK Vereinbarkeit nicht als individuelle Aufgabe, sondern als institutionelle Verantwortung. Eine „gute Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ ist daher ein **strategisches Ziel** der UWK, das durch kontinuierliche Maßnahmen unterstützt wird (UWK, 2021b). So positioniert sich die UWK im Rahmen des Audits „**hochschuleundfamilie**“ als familienfreundliche Hochschule und ist aktuell bereits zum dritten Mal mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Im Rahmen der Re-Zertifizierung wurden 15 Maßnahmen vereinbart, die unter anderem die Studienorganisation, den Wissenschafts- und Lehrbetrieb, den Arbeitsort sowie die Informations- und Kommunikationspolitik betreffen.

→ Flexible Arbeitsgestaltung

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle können die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit erleichtern (Arntz et al., 2019; Carstensen, 2020), zugleich aber auch bestehende Ungleichheiten verstärken und zu einer Zunahme der unsichtbaren Arbeit von Frauen führen (Mader et al., 2020; Reichelt et al., 2021). In diesem Zusammenhang sind klare betriebliche Rahmenbedingungen und Regelungen sowie eine unterstützende Unternehmenskultur entscheidend. Die UWK ermöglicht allen Mitarbeiter_innen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle. Dazu zählen eine **Home-Office-Regelung** von bis zu 42% der Arbeitszeit, **Gleitzeit** mit festgelegten Kernzeiten sowie **Top-Sharing-Modelle**.

→ Kinderbetreuung

Die Verfügbarkeit einer Kinderbetreuungsinfrastruktur unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da sie es Eltern ermöglicht, nach der Elternzeit einfacher wieder in den Arbeitsalltag zurückzukehren und ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen.

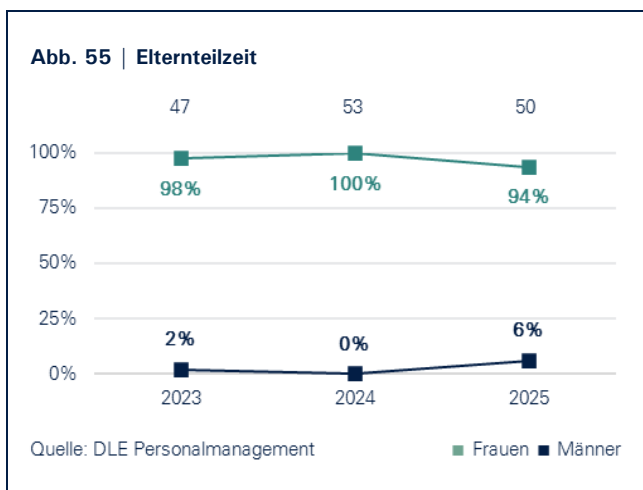
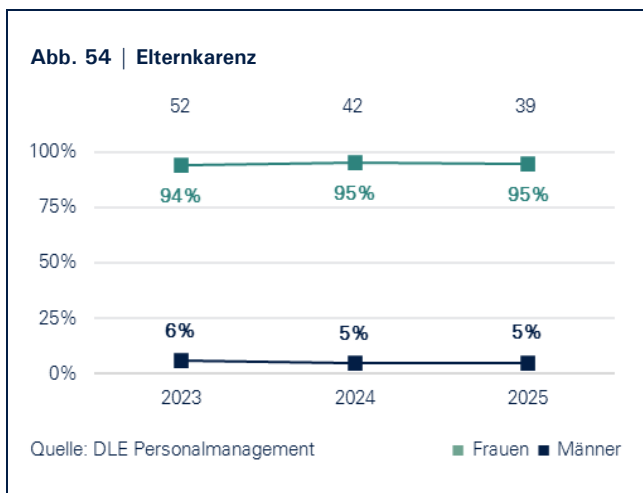
- Für Mitarbeiter_innen bietet die UWK den universitätseigenen Kindergarten **Campus Kids**, der Kinder im Alter von 1,5 bis 6 Jahren betreut.
- Studierende können über eine Kooperation der ÖH mit der Einrichtung **DAS Kinderzimmer-Krems** während ihrer Lehrveranstaltungen stundenweise Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

Der Begriff „Familie“ umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Familie ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig.

→ Elternkarenz und Elternteilzeit

Während die Geburt bzw. Betreuung eines Kindes häufig der Auslöser für einen „Karriereknick“ bei Frauen ist, unterbrechen oder reduzieren nur wenige Männer ihre Erwerbsarbeit. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre es zentral, Männer zur Inanspruchnahme von Elternzeiten zu ermutigen. Eine aktivere Beteiligung von Männern könnte gesellschaftliche Normen verändern und den Wiedereinstieg von Frauen erleichtern. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die Karenzzeiten von Mitarbeiter_innen strukturiert zu begleiten und einen qualifikationsadäquaten Wiedereinstieg zu unterstützen.

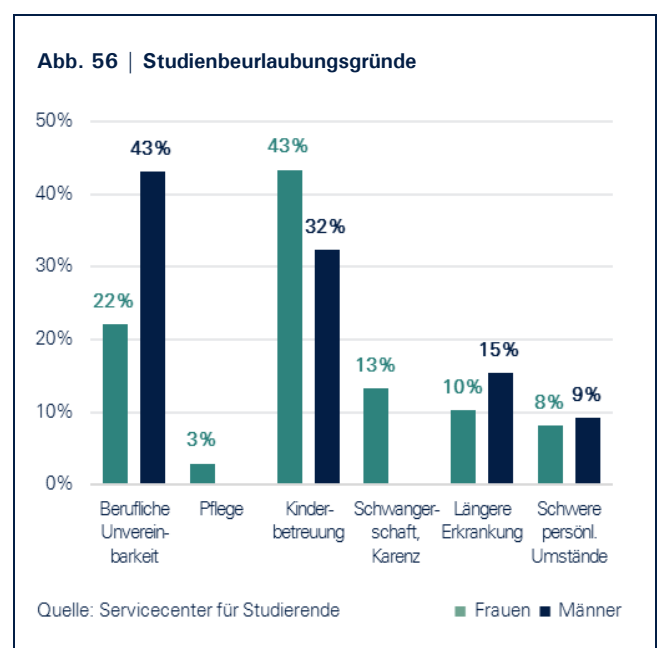
- Im Jahr 2025 unterbrechen an der UWK insgesamt 39 Mitarbeiter_innen ihre Erwerbstätigkeit im Zuge einer **Elternkarenz**, wovon 37 Frauen und zwei Männer sind. Während Frauen ihre berufliche Tätigkeit für durchschnittlich sieben Monate karenzieren, sind es bei Männern nur zwei Monate.
- 50 Personen reduzieren 2025 ihre Arbeitsstunden, um Elternschaft und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können. Auch hier zeigt sich ein stark geschlechtsspezifisches Muster: 47 Frauen und drei Männer befinden sich im Berichtsjahr in **Elternteilzeit**. Die durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit beträgt bei Frauen zehn Monate und bei Männern sechs Monate.



→ Studienbeurlaubungen

Studienbeurlaubungen ermöglichen es Studierenden, ihr Weiterbildungsstudium oder Kurzprogramm vorübergehend zu unterbrechen, um persönlichen, familiären oder beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Neben den gesetzlich festgelegten Beurlaubungsgründen – Schwangerschaft, Betreuung eigener Kinder, Freiwilliges Soziales Jahr, Präsenz- oder Zivildienst, länger andauernde Erkrankung oder Betreuungspflichten für pflegebedürftige Angehörige – sieht die UWK auch Beurlaubungen aufgrund beruflicher Unvereinbarkeit oder schwerwiegender persönlicher Umstände vor. Die Gründe für Studienbeurlaubungen unterscheiden sich dabei deutlich nach Geschlecht:

- Bei **Frauen** ist mehr als die Hälfte der Studienbeurlaubungen auf Care-Arbeit zurückzuführen: 43% der Frauen nennen die Betreuung von Kindern, 13% Schwangerschaft oder Karenz und 3% die Betreuung von Angehörigen als Gründe für eine Unterbrechung ihres Studiums. Im Vergleich dazu wird berufliche Unvereinbarkeit nur in 22% der Fälle als Grund für eine Beurlaubung genannt. Dies verdeutlicht, dass Frauen in besonderem Maße für familiäre Verpflichtungen verantwortlich sind, was sich direkt auf ihre Studienplanung auswirkt.
- Bei **Männern** stellt berufliche Unvereinbarkeit mit 43% den häufigsten Beurlaubungsgrund dar. Nur 32% der Männer nennen die Unvereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung als Grund für eine Unterbrechung. Dies spiegelt wider, dass Männer tendenziell weniger in die Care-Arbeit eingebunden sind und berufliche Verpflichtungen daher eher als Hürde für das Studium wahrnehmen.



9 Barrierefreiheit und Inklusion

Der Campus der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) ist barrierefrei gestaltet, unter anderem durch ein taktiles Leitsystem, stufenlose Zugänge, rollstuhlgerechte Seminarräume, Induktionsanlagen sowie barrierefreie Toiletten. Trotz bisheriger Aktivitäten besteht allerdings weiterhin Handlungsbedarf hinsichtlich der Förderung eines inklusiven Studien- und Arbeitsumfelds. So ist in der Leistungsvereinbarung 2025-2030 etwa vorgesehen, ein Coaching-Programm zu entwickeln, das die Inklusion von Mitarbeiter_innen und Studierenden mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen unterstützt und Barrieren abbaut.

→ Barrierefreies Studieren

Die UWK setzt sich zum Ziel, den Zugang von Studierenden mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung an Hochschulen weiterzuentwickeln. So trägt die Universität etwa dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022-2030 Rechnung: „Behinderung [entsteht] aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren [...], die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (BMSGPK, 2022, S. 52).

- An der UWK ist die **Servicestelle „Barrierefrei Studieren“** im Servicecenter für Studierende die erste Anlaufstelle für Studierende sowie Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Sie berät Studierende bedarfsorientiert vor und während des Studiums in allen Belangen und informiert unter anderem zu finanziellen Fördermöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, können an der UWK individuell und situationsbezogen **Nachteilsausgleiche** im Studium organisiert werden (z. B. alternative Prüfungsmethoden, Arbeitsbehelfe, technische Hilfsmittel, Studien- und Kommunikationsassistenten oder sonstige Vorkehrungen in Lehrveranstaltungen).
- Das spezielle **Design der Studienangebote** der UWK in Form von Blockveranstaltungen oder Distance Learning erleichtert generell das barrierefreie Studieren. Im gesamten Studienzyklus sind die Studienleitungen direkte Ansprechpartner_innen, die im Studienalltag bei der Bewältigung von Herausforderungen individuell unterstützen können.

HANDLUNGSFELDER

- Erleichterung des Studienzugangs für Personen mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
- Erhöhung des Anteils begünstigter behinderter Mitarbeiter_innen
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für das Thema Inklusion im Studien- und Arbeitsumfeld

→ Barrierefreies Arbeiten

Die UWK verpflichtet sich im [Entwicklungsplan 2025-2030](#) (UWK, 2023), begünstigte behinderte Bewerber_innen gezielt zu suchen und zu beschäftigen. In Stellenausschreibungen werden Menschen mit Behinderungen, die das geforderte Profil erfüllen, explizit zur Bewerbung aufgefordert. Die Inserate werden in Kooperation mit myAbility auf einer digitalen Jobbörse für Menschen mit Behinderungen veröffentlicht. Zudem beteiligt sich die Universität am Projekt PromoLi der uniko, um Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eine wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen.

- Für alle Arbeitgeber_innen in Österreich gilt eine gesetzliche **Beschäftigungspflicht für begünstigte behinderte Personen**. Gemäß dem Behindertengleichstellungsgesetz müssen Arbeitgeber_innen auf je 25 Arbeitnehmer_innen eine begünstigte behinderte Person einstellen. Im Jahr 2025 erfüllt die UWK diese Beschäftigungspflicht nicht. Eine weitere Erhöhung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung wäre ein wichtiges und wünschenswertes Signal zur Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und insbesondere zu wissenschaftlichen Karrieren.
- An der UWK werden die Interessen von Mitarbeiter_innen, die eine Beeinträchtigung, Behinderung und/oder chronische Erkrankung aufweisen, von der **Behindertenvertrauensperson** vertreten. Ihre Aufgaben reichen von der Mitwirkung bei der Anpassung von Arbeitsplätzen und bei Fragen zur Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, über Beratung und Unterstützung bis hin zur Vertretung, um die Einhaltung besonderer Regelungen für das Arbeitsverhältnis begünstigter behinderter Menschen sicherzustellen.

10 Geschlechtervielfalt

Obwohl es Fortschritte gibt, sind trans, inter* und nicht-binäre Personen gesamtgesellschaftlich weiterhin mit zahlreichen Diskriminierungen konfrontiert. Die Anerkennung von Geschlechtervielfalt erfordert nicht nur die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen, sondern auch die Schaffung einer inklusiven Umgebung, in der die Identitäten aller Universitätsangehörigen Berücksichtigung finden. Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) bekennt sich zur Verwendung geschlechterinklusive Formulierungen und zur Förderung von Geschlechtervielfalt. Als Ausdruck dieses Engagements wird jährlich im Pride Month die Regenbogenfahne gehisst.

Der Begriff „Geschlechtervielfalt“ weist darauf hin, dass Geschlechter und Geschlechtsidentitäten vielfältig sind und nicht auf die zwei Kategorien „weiblich“ und „männlich“ beschränkt werden können. Neben cisgeschlechtlichen Personen – also Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt – gibt es Personen, die sich jenseits dieser binären und heteronormativen Ordnung verorten. Dazu zählen **trans Personen**, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, **inter* Personen**, deren körperliche Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig der binären Einordnung in die Geschlechter „weiblich“ oder „männlich“ entsprechen, sowie **nicht-binäre Personen**, die sich mit einer Geschlechtsidentität identifizieren, die weder „weiblich“ noch „männlich“ ist.

Die freie Bestimmung der eigenen Geschlechtsidentität zählt zu den Menschenrechten. So stellte auch der österreichische Verfassungsgerichtshof (2018) fest, dass die Verpflichtung zu einer binären Geschlechtsangabe dieses Grundrecht verletzt. Damit ergibt sich auch für Universitäten die Notwendigkeit, Unterstützung für Personen anzubieten, die sich nicht im binären Geschlechtersystem verorten. In diesem Sinne empfiehlt die uniko (2022) den Universitäten geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um Geschlechtervielfalt zu fördern: **„Universitäten haben eine gesellschaftliche Vorreiterinnenrolle in Belangen von Demokratie und Menschenrechten. [...] Als tertiäre Bildungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen tragen Universitäten die Verantwortung, entsprechende Rahmenbedingungen und ein Klima zu schaffen, damit alle Universitätsangehörigen – auch trans, inter* und nicht-binäre Personen – in ihrer jeweiligen Geschlechtsidentität wahrgenommen und respektiert werden.“** (uniko, 2022, S. 2)

HANDLUNGSFELDER

- Verstärkung der Sensibilisierung für geschlechterinklusive Sprachgebrauch
- Prüfung der Verwendung von Wahlvornamen
- Einrichtung von genderneutralen Toiletten

→ Geschlechterinklusive Sprachgebrauch

Ein geschlechterinklusive Sprachgebrauch ist zentral, um alle Menschen gleichwertig und respektvoll sprachlich zu berücksichtigen. Sprache prägt Wahrnehmung und Realität: Wird sie ausschließlich binär verwendet, bleiben Personen jenseits von „weiblich“ und „männlich“ unsichtbar. Die sprachliche Einbeziehung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten bildet hingegen die gesellschaftliche Realität adäquat ab und fördert eine wertschätzende Kommunikation.

- Die UWK hat die Verwendung eines geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs in ihrer Satzung verankert: „Die Universität erachtet einen inklusiven Sprachgebrauch, der stereotype Verallgemeinerungen, diskriminierende und rassistische Ausdrucksweisen vermeidet, als notwendig“ (§3 **Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan**). Es wird ein Sprachgebrauch gefordert, der sich explizit dem Pluralismus von Geschlechtsidentitäten öffnet und keine verallgemeinernde männliche Form verwendet. Entsprechend verweist die UWK in ihrer öffentlichen Kommunikation mit dem Unterstrich auf gelebte Geschlechtsidentitäten jenseits binärer Kategorien.
- Mit dem 2025 neu erschienenen **Leitfaden für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch** (UWK, 2025a) unterstreicht die Universität dieses Selbstverständnis und setzt erneut ein klares Zeichen für die Anerkennung der Vielfalt der Geschlechter. Der Leitfaden bietet eine Einführung in einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch und in dessen praktische Anwendung für den Alltag, den Beruf und das Studium. Damit leistet der Sprachleitfaden einen wichtigen Beitrag zu einem respektvollen und diskriminierungsfreien Universitätsumfeld.

→ Wahlvornamen

In Österreich ist die Anerkennung des gelebten Geschlechts jenseits von cis-geschlechtlichen Identitäten an eine Personenstandsänderung gebunden, d. h. eine Änderung des Geschlechtseintrags im Zentralen Personenstandsregister. Viele nicht-binäre, inter* oder trans Personen haben (bisher) keine Personenstandsänderung vollzogen bzw. vollziehen können und planen dies auch nicht, da dieser Prozess mit emotionalen Belastungen, Pathologisierungen und erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden ist. Folglich werden gelebte Geschlechtsidentitäten oft nicht adäquat abgebildet, denn auch die IT-Systeme von Universitäten greifen auf die im Personenstandsregister hinterlegten Daten von Studierenden und Mitarbeiter_innen zurück. „Um die gelebte Geschlechtervielfalt jenseits der vom Personenstandsrecht festgelegten Kategorien sichtbar zu machen, braucht es im Sinne eines menschenrechtskonformen Universitätsbetriebs dementsprechende IT-Lösungen“, schreibt die uniko 2022 in ihren Empfehlungen zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten.

Als zentrale Unterstützungsmaßnahme wird die Möglichkeit der Verwendung von Wahlvornamen für die interne Kommunikation ohne Bezug zu behördlichen Verfahren genannt, etwa in E-Mail-Adressen, Online-Systemen oder internen Ausweisen. Diese Maßnahme richtet sich an Personen, deren Geschlechtsidentität (noch) nicht mit ihrem Eintrag im Personenstandsregister übereinstimmt. Mit der 2025 veröffentlichten Handreichung zur Umsetzung der Verwendung von Wahlvornamen an österreichischen Universitäten konkretisiert die uniko (2025) prioritäre Umsetzungsbereiche sowie restliche Grenzen, insbesondere dort, wo behördliche Verfahren betroffen sind.

- Anknüpfend daran hat die UWK im Jahr 2024 eine universitätsinterne **Arbeitsgruppe** eingerichtet, die prüft, wie die Verwendung von Wahlvornamen in den bestehenden IT-Systemen umgesetzt werden kann und welche technischen und organisatorischen Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Ziel ist es, schrittweise Lösungen zu entwickeln, die den unterschiedlichen Lebensrealitäten der Universitätsangehörigen Rechnung tragen und zu einem diskriminierungsfreien und inklusiven Universitätsalltag beitragen.

→ Genderneutrale Toiletten

Eine inklusive bauliche Infrastruktur leistet einen wichtigen Beitrag zu einem respektvollen und diskriminierungsfreien Universitätsumfeld. In diesem Zusammenhang gewinnen geschlechterneutrale Toiletten zunehmend an Bedeutung, da sie allen Menschen eine diskriminierungsfreie Nutzung sanitärer Einrichtungen ermöglichen. Insbesondere für trans, inter* und nicht-binäre Personen können ausschließlich binär gekennzeichnete Toiletten mit Unsicherheit, Stress oder Gefahr der Ausgrenzung und Diskriminierung verbunden sein. Der Zugang zu geschlechterneutralen Sanitäranlagen trägt daher wesentlich zu einem sicheren und respektvollen Studien- und Arbeitsumfeld bei.

- An der UWK stehen derzeit keine geschlechterneutrale Toiletten zur Verfügung. Diese Situation stellt für trans, inter* und nicht-binäre Personen eine zusätzliche strukturelle Barriere dar. Vor dem Hintergrund des universitären Anspruchs auf Gleichstellung und Antidiskriminierung stellt die Auseinandersetzung mit der Einrichtung geschlechterneutraler Toiletten einen wichtigen Schritt dar, um bestehende Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtervielfalt weiter auszubauen.

→ Aktivitäten im Pride Month

Im Juni jeden Jahrs rückt der Pride Month die Anliegen der LGBTIQ-Bewegung in den Fokus der Öffentlichkeit. Ziel ist es, Sichtbarkeit zu schaffen, das Bewusstsein für LGBTIQ-Rechte zu stärken und gegen bestehende Diskriminierungen vorzugehen. Die Pride-Paraden erinnern an historische Kämpfe und setzen zugleich ein klares Zeichen für Gleichberechtigung und Inklusion.

- Anlässlich des Pride Month hat die UWK im Juni 2025 erneut ein starkes Signal gesetzt: Bereits zum dritten Mal wurde die **Regenbogenfahne** gehisst – als sichtbares Bekenntnis für eine offene, diskriminierungsfreie Gesellschaft. Mit dieser symbolischen Geste unterstreicht die UWK ihr Engagement für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander.
- Im Rahmen des Pride Month veranstaltet das Campus_Network:Diversity* – eine Kooperation der Gleichstellungsexpert_innen am Campus Krets – jährlich die **Queer Movie Night**. Anfang Juni 2025 wurde der Film „Everything Everywhere All At Once“ (2022) im Kino im Kesselhaus gezeigt.

11 Geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt

Geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt sind ein strukturelles Problem, wie aktuelle Studien und Vorfälle zeigen. Vor diesem Hintergrund hat die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) im Jahr 2025 bestehende Sensibilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen weitergeführt und ausgebaut, wie die Beteiligung an der Kampagne „Orange the World“ sowie die Entwicklung von Informationsangeboten. Bei Vorfällen können sich Mitarbeiter_innen und Studierende an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wenden. Ziel der UWK ist es, geschlechterbasierter Gewalt präventiv entgegenzu-

wirken, Handlungssicherheit zu schaffen und ein sicheres Studien- und Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

HANDLUNGSFELDER

- Klare, transparente und betroffenenzentrierte Prozesse
- Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen
- Ausbau von Unterstützungsstrukturen für Betroffene
- Erhebung von Prävalenzdaten

Geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt richten sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechtes bzw. betreffen Personen eines bestimmten Geschlechtes unverhältnismäßig stark. Sie sind Ausdruck gesellschaftlicher Normen, Machtverhältnisse und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und umfassen körperliche, sexuelle, psychische und ökonomische Gewalt sowie sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Die aktuelle Forschung zeigt, dass geschlechterbasierte Gewalt auch in Hochschulen weit verbreitet ist. Das EU-Projekt UniSAFE ist in diesem Kontext die bislang größte Erhebung: **Von über 42.000 europaweit Befragten gaben 62% an, mindestens eine Form von geschlechterbasierter Gewalt erlebt zu haben.** Besonders betroffen sind Frauen, queere Personen, ethnisch marginalisierte Personen und Personen mit Behinderung. Zugleich bleibt geschlechterbasierte Gewalt in hohem Ausmaß untererfasst: **Nur 13% der Betroffenen meldeten den Vorfall – meist aus Unsicherheit über die Schwere des Geschehens oder fehlendes Vertrauen in institutionelle Strukturen.** Die Analyse zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen Meldeverhalten und akademischem Status: Während Personen in höheren Positionen deutlich häufiger Vorfälle melden, nimmt die Bereitschaft mit sinkendem Status ab, was auf den Einfluss struktureller Machtverhältnisse schließen lässt (Lipinsky et al., 2022).

Hochschulen sind in besonderem Maße für geschlechterbasierte Gewalt anfällig. Dies liegt unter anderem an hierarchischen Strukturen, informellen Machtbeziehungen, vielfältigen Abhängigkeitsverhältnissen, intransparenten Entscheidungsprozessen und prekären Beschäftigungen, die grenzüberschreitendes Verhalten begünstigen. Das wettbewerbsorientierte Klima erschwert es Betroffenen, offen über Gewalt- oder Belästigungserfahrungen zu sprechen. Hinzu kommt, dass Vorfälle nicht immer ausreichend adressiert, sondern bagatellisiert oder unsichtbar gemacht werden.

Geschlechterbasierte Gewalt wirkt sich negativ auf individuelle Bildungs- und Karrierebiografien sowie auf die institutionelle Kultur aus. Betroffene leiden an psychischen und gesundheitlichen Belastungen wie Stress, Angst oder Erschöpfung. Zu den arbeitsbezogenen Folgen zählen Fehlzeiten, sinkende Arbeitszufriedenheit, geringere Produktivität und Rückzug aus Studium oder Beruf. Auch das Beobachten von Vorfällen beeinträchtigt das Arbeitsklima durch sogenannten „Bystander-Stress“. Ein Umfeld, das geschlechterbasierte Gewalt nicht ausreichend verhindert und adressiert, riskiert zudem den Verlust der besten Köpfe und damit auch von wissenschaftlicher Exzellenz. Die Sichtbarmachung und Bearbeitung von geschlechterbasierter Gewalt sind deshalb entscheidend, um Universitäten als inklusive Lern- und Arbeitsräume zu gestalten.

Auch österreichische Untersuchungen bestätigen, dass geschlechterbasierte Gewalt im akademischen Umfeld ein strukturelles Problem ist. 2025 führte das Ludwig Boltzmann Institut für Grund- und Menschenrechte im Auftrag des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung eine „Status quo-Erhebung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ (Blimlinger et al., 2025) durch. Die Studie zeigt, dass Transparenz, einheitliche Verfahren und niedrigschwellige Meldewege häufig fehlen. Zugleich werden strukturelle Hemmnisse wie bestehende patriarchale Machtverhältnisse identifiziert. **Diese Befunde verdeutlichen den Bedarf klarer Definitionen, Sensibilisierungsmaßnahmen, transparenter Meldewege und verbindlicher institutioneller Maßnahmen.** Ziel ist ein wirksamer Gewaltschutz und ein sicheres, diskriminierungsfreies Umfeld für Studierende und Mitarbeiter_innen.

→ Anlaufstelle

An der UWK berät bzw. informiert der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) über Möglichkeiten zur Abhilfe bei Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Des Weiteren unterstützt der AKG bei geschlechterbasierter Gewalt bzw. Belästigung sowie bei Mobbing. Sie können ein diskriminierendes Verhalten bzw. ein Vorkommnis an der UWK sowohl als selbst Betroffene_r als auch als Zeug_in melden. Der AKG ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Personenbezogene Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Im Folgenden wird dargestellt, wie Meldungen zu Konflikten an den AKG erfolgen und begleitet werden.

- **Kontaktaufnahme mit dem AKG:** Mitarbeiter_innen und Studierende können den Verdacht, das Erleben oder die Beobachtung von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing dem AKG melden. Dies kann sowohl persönlich an ein AKG-Mitglied oder das AKG-Büro als auch anonym über das [Meldeformular auf der Homepage](#) erfolgen.
- **Erstgespräch:** In einem vertraulichen Gespräch wird der Sachverhalt dokumentiert. Betroffene erhalten erste Informationen zur Rechtslage und zu weiteren Unterstützungsstellen. Falls sich beim Erstgespräch herausstellen sollte, dass der AKG mangels Zuständigkeit nicht unterstützen kann, wird er dabei unterstützen, eine andere geeignete Stelle zu finden.
- **Strategiegespräch:** Ziel des Gesprächs ist die Erarbeitung möglicher Handlungsperspektiven. Dabei entscheidet die betroffene Person selbst, welche Schritte gesetzt werden sollen. Wenn keine Intervention erwünscht ist, wird die Meldung anonym dokumentiert und keine weiteren Schritte seitens des AKG gesetzt. Wird eine Intervention gewünscht, kann der AKG zum Beispiel bei der Lösungsfindung unterstützen, beim Gespräch mit der diskriminierenden Person, der Führungskraft oder dem Rektorat begleiten oder die Schiedskommission anrufen.

Ein sicheres Studien- und Arbeitsumfeld ist Voraussetzung für wissenschaftliche Exzellenz und zum Schutz der Betroffenen unerlässlich.

→ Sensibilisierungsmaßnahmen

Die UWK setzt sich für ein respektvolles Miteinander ein und lehnt jegliche Form von Diskriminierung und geschlechterbasierter Gewalt entschieden ab. Im [Code of Conduct](#) wird explizit festgehalten, dass betroffene Personen Unterstützung durch die Universität erhalten.

Eine universitätsinterne Arbeitsgruppe ist damit befasst, Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung sowie zur strukturellen Verankerung des Themas zu entwickeln und zu implementieren. In einem ersten Schritt hat die AG Informationsmaterial externer Stellen auf der [Website der UWK](#) zusammengefasst, um Betroffenen und Zeug_innen erste Hilfestellungen zu leisten. Die Informationen richten sich an unterschiedliche Personengruppen innerhalb der Universität, darunter Studierende, Lehrende, Mitarbeiter_innen und Führungskräfte. Für alle diese Gruppen werden Hinweise gegeben, wie mit entsprechenden Situationen umgegangen werden kann und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Auch 2025 beteiligt sich die Universität an der internationalen Kampagne „Orange the World“, die zwischen dem 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) und dem 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte) stattfindet und ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt gegen Frauen setzt. Die Universität unterstützt die UN-Kampagne, um einmal mehr auf die Bedeutung von Prävention, Sichtbarkeit und Sensibilisierung aufmerksam zu machen und ihre Verantwortung als Bildungsinstitution zu betonen. Im Rahmen dieser Kampagne hat die Universität in Kooperation mit der österreichischen Genderplattform zum Online-Vortrag „Who Gets to Feel Safe? Who Gets to Speak Up? Understanding and Addressing the Intersections of Sexism and Racism in Higher Education“ mit Bontu Guschke eingeladen, der am 27. November 2025 stattfand.

→ Hochschulübergreifende Arbeitsgruppe

Auf hochschulübergreifender Ebene ist die UWK aktiv an einer Arbeitsgruppe beteiligt, die sich im Auftrag des BMFWF mit der Umsetzung jener Empfehlungen befasst, die in der „Status quo-Erhebung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ des LBI formuliert wurden. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist im Jahr 2021 die Erarbeitung einer hochschulübergreifenden Definition zu geschlechterbasierter Belästigung und Gewalt, von Mindeststandards im Umgang damit und von Rahmendokumenten. Dazu gehört auch z. B. ein modular einsetzbarer Code of Conduct zur Prävention von und zum Umgang mit geschlechterbasierter Belästigung und Gewalt.

12 Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) engagiert sich kontinuierlich für die Förderung von Gleichstellung, um nachhaltige Veränderungen auf allen institutionellen Ebenen zu bewirken. Ein zentrales Instrument hierfür ist die Verankerung konkreter Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten: Jedes Department war im Jahr 2025 verpflichtet, mindestens zwei Gleichstellungsmaßnahmen in die Jahresplanung aufzunehmen und umzusetzen. Damit sind alle Fakultäten aktiv in die Gleichstellungsarbeit eingebunden und bekennen sich zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen.

Aus allen Fakultäten werden zahlreiche Gleichstellungsinitiativen berichtet. Viele Aktivitäten zielen auf den Ausgleich von Geschlechterverhältnissen sowie die Integration von Gender- und Diversitätseinhalten in Forschung und Lehre ab. Gleichzeitig bleibt es zentral, strukturelle Veränderungen voranzutreiben. Die folgenden Seiten geben einen Einblick in ausgewählte Maßnahmen des Jahres 2025 sowie geplante Aktivitäten für 2026.

HANDLUNGSFELDER

- Aktivitäten zum Abbau struktureller Barrieren und Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz

→ Fakultät für Gesundheit und Medizin

Im Berichtsjahr 2025 konnte die Fakultät für Gesundheit und Medizin die überwiegende Mehrheit der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich realisieren und damit ihre Zielsetzungen in wesentlichen Handlungsfeldern erreichen. Der nachfolgende Abschnitt bietet einen Überblick über die im Jahr 2025 umgesetzten sowie über die für 2026 geplanten Maßnahmen.

- **FIX THE NUMBERS:** Ein zentrales Ziel der Fakultät ist der Ausgleich von Geschlechterverhältnissen, insbesondere in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen. Zu diesem Zweck wurden Frauen gezielt in ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert, etwa durch Unterstützung in Habilitationsverfahren, Laufbahnstellen oder Projektleitungen. Auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere Teilzeitmodelle in Leitungspositionen – trugen zur Stärkung von Chancengleichheit bei. Darüber hinaus wurde bei Neu- und Nachbesetzungen konsequent auf Genderparität geachtet.
- **FIX THE INSTITUTION:** Zur Weiterentwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen setzte die Fakultät auf Qualifizierungs- und Nachwuchsfördermaßnahmen. Mitarbeiterinnen nahmen am Karriere_Mentoring III-Programm teil und wurden bei der Einwerbung von Drittmitteln aktiv unterstützt. Zudem absolvierten Führungskräfte und Mitarbeiter_innen den Canvas-Kurs „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“. Ergänzend wurden im Rahmen von Perspektivengesprächen individuelle Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, um Kompetenzen zu stärken und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

- **FIX THE KNOWLEDGE:** Auch auf inhaltlicher Ebene wurden wichtige Impulse gesetzt. Gender- und Diversitätsaspekte wurden systematisch in Forschung und Lehre integriert. So fanden genderspezifische Fragestellungen bereits in der Konzeptionsphase von Forschungsprojekten Berücksichtigung. Forschungsarbeiten mit Genderbezug wurden zudem auf internationalen Konferenzen präsentiert und ausgezeichnet. In der Lehre wurden Gender- und Diversitätsthemen verstärkt in Kursen sowie in Masterarbeiten aufgegriffen.

Für das kommende Jahr sind weitere Gleichstellungsmaßnahmen geplant, die an bestehende Aktivitäten anknüpfen und diese gezielt weiterentwickeln. Ein Schwerpunkt liegt weiterhin auf der Förderung von Frauen entlang wissenschaftlicher Karrierewege, insbesondere im Hinblick auf Professuren und Leitungsfunktionen. Zudem ist die fortgesetzte Unterstützung von Mitarbeiter_innen vorgesehen, unter anderem durch die Teilnahme am Karriere_Mentoring III-Programm. Auch der Canvas-Kurs „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ soll weiterhin von Mitarbeiter_innen absolviert werden. Ergänzend werden Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen weiter ausgebaut, etwa durch die Ermöglichung von Teilzeitmodellen in Leitungsfunktionen sowie durch die Förderung von Elternzeiten, insbesondere für Väter. Zudem ist eine weitere Stärkung genderspezifischer Inhalte in Forschung und Lehre geplant, unter anderem durch entsprechende Publikationen und Lehrangebote wie das Wahlfach Gendermedizin.

→ Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung

Im Jahr 2025 setzte die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung eine Vielzahl an Maßnahmen um, die sowohl die Förderung von Frauen entlang wissenschaftlicher Karrierewege als auch institutionelle Rahmenbedingungen und inhaltliche Schwerpunkte in Forschung und Lehre adressieren. Aufbauend auf diesen Aktivitäten sind für 2026 weitere Maßnahmen geplant, die bestehende Schwerpunkte fortführen. Diese Darstellung dokumentiert die realisierten Maßnahmen im Jahr 2025 sowie die für das kommende Jahr vorgesehenen Vorhaben der Fakultät.

- **FIX THE NUMBERS:** Im Berichtsjahr 2025 wurden gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft umgesetzt. Ein besonderer Fokus lag auf der Unterstützung von Dissertationsvorhaben. Zudem wurden Fortschritte in der wissenschaftlichen Weiterqualifikation erzielt: Das Habilitationsverfahren einer Mitarbeiterin wurde erfolgreich abgeschlossen, weitere Verfahren wurden aktiv begleitet, und eine Ernennung zur Assistenzprofessorin umgesetzt. Diese Entwicklungen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Positionen und wurden durch zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen ergänzt.
- **FIX THE INSTITUTION:** Zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft wurden einige Mitarbeiterinnen bei der Teilnahme an den Programmen Karriere_Mentoring III sowie dem Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO unterstützt. Ergänzend wurden spezifische Förderangebote für Frauen geschaffen, etwa Stipendienangebote für Weiterbildungslehrgänge im Bereich Aufsichtsrats- und Managementkompetenzen. Auf institutioneller Ebene engagierten sich Fakultätsmitglieder im Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen (AKG) und brachten dort ihre fachliche Expertise ein. Zudem absolvierten Mitarbeiter_innen Weiterbildungsangebote zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz, und es wurde auch Personal mit entsprechender Kompetenz an die Fakultät angebunden.
- **FIX THE KNOWLEDGE:** Auch im Bereich Forschung und Lehre wurden Gender- und Diversitätsaspekte konsequent berücksichtigt. Entsprechende Inhalte wurden in neu eingereichten Weiterbildungsprogrammen systematisch integriert und in bestehenden Lehrgängen umgesetzt. Zudem wurden mehrere Forschungsprojekte mit einschlägigem Schwerpunkt umgesetzt, darunter internationale und nationale Drittmittelprojekte.

Zur weiteren Stärkung von Gleichstellung soll der Fokus auch 2026 auf der fortgesetzten Unterstützung von Dissertations- und Habilitationsvorhaben sowie auf der Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen liegen. Mitarbeiterinnen sollen weiter in ihrer Karriere aktiv begleitet werden, beispielsweise durch die Unterstützung bei Drittmittelinreichungen oder durch die Teilnahme an Mentoring- und Coachingprogrammen. Um Gender- und Diversitätskompetenz an der Fakultät weiter auszubauen, ist die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsangeboten geplant. Zudem werden Gender- sowie Diversitätsaspekte systematisch in interdisziplinären Forschungsvorhaben berücksichtigt. Auch in der Lehre ist vorgesehen, diese Inhalte in allen neu eingereichten Curricula zu verankern und bestehende Angebote entsprechend weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist die verstärkte Einbindung von Expertinnen mit Behinderungen in Forschung und Lehre geplant.

Die Departments sind verpflichtet, Gleichstellungsmaßnahmen in die Jahresplanung aufzunehmen und umzusetzen.

→ Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur

Auch die Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur setzt Gleichstellungsmaßnahmen, um konkrete Handlungsfelder zu adressieren. Im Jahr 2025 lag der Fokus auf der Förderung von Frauen in Leitungspositionen, auf der Weiterbildung sowie auf der inhaltlichen Verankerung von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre. Für 2026 sind darauf aufbauend weitere Maßnahmen geplant, die bestehende Ansätze fortführen und gezielt erweitern. Im Folgenden werden die Maßnahmen aufgelistet, die 2025 umgesetzt wurden und die für 2026 geplant sind.

- **FIX THE NUMBERS:** Im Jahr 2025 wurden gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in leitenden wissenschaftlichen Funktionen umgesetzt – sowohl auf Department- als auch auf Zentrums-ebene. Insbesondere in männerdominierten Departments konnte außerdem der Anteil von Frauen in Projektleitungen gesteigert werden. Darüber hinaus wurden Drittmittelanträge von Wissenschaftlerinnen gezielt unterstützt und begleitet.
- **FIX THE INSTITUTION:** Auf institutioneller Ebene wurden verschiedene Maßnahmen zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenzen umgesetzt. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgte unter anderem durch die Teilnahme an den Coaching- und Mentoringprogrammen sowie an fachspezifischen Weiterbildungsangeboten. Mitarbeitende engagierten sich zudem im Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen und fungierten als Ansprechpersonen für entsprechende Themen. Im Zuge der Neugestaltung eines Studienprogramms wurde ein verpflichtendes Gender- und Diversity-Training für Reviewer_innen eingeführt, die an der Auswahl der Stipendiat_innen beteiligt sind. Darüber hinaus wurden flexible Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung von Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Arbeitskultur und hybriden Arbeitsformen umgesetzt.

- **FIX THE KNOWLEDGE:** Gender- und Diversitätsaspekte wurden auch 2025 gezielt in alle neu entwickelten Studienprogramme aufgenommen und in bestehende Curricula integriert. So setzen Weiterbildungsprogramme im Gebäudesektor beispielsweise bewusst Schwerpunkte auf die Förderung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen. Hervorzuheben ist zudem das Certificate Program „Understanding Diversity“, das 2025 entwickelt und eingereicht wurde. Darüber hinaus wurden Gender- und Diversitätsthemen in mehreren Forschungsprojekten aufgegriffen, unter anderem in den Bereichen Klima, Gesundheit, Inklusion und kulturelles Erbe. Die Fakultät beteiligte sich außerdem an interdisziplinären Forschungsvorhaben mit Fokus auf Intersektionalität, nachhaltige Entwicklung und soziale Gerechtigkeit und unterstützte entsprechende Projekteinreichungen gezielt.

Für das Jahr 2026 sind wieder Maßnahmen vorgesehen, um Gleichstellung strukturell und inhaltlich weiter zu stärken. Die Förderung von Mitarbeiter_innen wird bedarfsorientiert fortgesetzt, etwa durch Weiterbildungen, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Übernahme von Leitungsfunktionen. Auf struktureller Ebene sind Maßnahmen zur Sensibilisierung, zum Abbau von Barrieren sowie zur Berücksichtigung individueller Lebenssituationen geplant. In der Lehre ist eine verstärkte Integration von Gender- und Diversitätsaspekten vorgesehen, sowohl in bestehenden Modulen als auch bei Curriculumentwicklungen. Darüber hinaus sollen Gender- und Diversitätsdimensionen bei Forschungsanträgen und Projekten weiterhin berücksichtigt werden.

Die Förderung von Frauen, insbesondere im Hinblick auf Führungsfunktionen, wurde konsequent weiterverfolgt und durch transparente Entwicklungs- und Karriereperspektiven unterstützt.



III. FIX THE KNOWLEDGE



13 Gender und Diversität in der Forschung

Im Jahr 2025 setzten zahlreiche Forschungsprojekte, Publikationen und Vorträge von Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) wichtige Impulse für eine kritische Auseinandersetzung mit Gender und Diversität.

In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** stehen gender- und diversitätssensible Fragestellungen in der Gesundheitsförderung sowie Psychotherapie im Mittelpunkt. Forschungsarbeiten befassen sich etwa mit Frauen- und Männergesundheit oder Genderaspekten in der psychotherapeutischen Praxis.

Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** erforscht Gender- und Diversitätsfragen vor allem in den Bereichen Demokratie und Migration. Der Fokus liegt auf genderfeindlichen Diskursen, politischer Repräsentation und der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Die **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** verbindet Gender- und Diversitätsperspektiven mit Fragen von Bildung, Kultur und Digitalisierung. Forschungsschwerpunkte sind die Bildungs- und Hochschulpolitik mit Fokus auf soziale Dimension und Chancengleichheit sowie gendersensible Präventions- und Vermittlungsansätze in Kunst und Kultur.

HANDLUNGSFELDER

- Vertiefung der Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in die Forschung
- Ausbau des Fachbereichs „Intersektionale Weiterbildungsforschung“

Was lange Zeit als „neutral“ oder „objektiv“ galt, wird heute vielfach als selektiv erkannt: Die Wissenschaft war über viele Jahrhunderte hinweg stark von männlich geprägten Perspektiven dominiert, während weibliche Perspektiven sowie die Erfahrungen und Wissensbestände von marginalisierten Gruppen wenig Beachtung fanden. Wissenschaftliche Erkenntnisse entstehen allerdings nicht losgelöst von historischen und gesellschaftlichen Kontexten. Erkenntnisse liefern hierzu die Gender Studies, die Geschlechterverhältnisse untersuchen – oft im Zusammenspiel mit Ungleichheiten wie Rassismus oder Klassismus. Als interdisziplinäres Forschungsfeld greifen die Gender Studies Fragestellungen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen auf und liefern seit mehreren Jahrzehnten wertvolle Impulse für eine differenzierte und reflektierte Wissensproduktion.

Vor diesem Hintergrund rückt das Gleichstellungsziel „Fix the knowledge“ Gender- und Diversitätskompetenz als wissenschaftliche Schlüsselqualifikation – und damit als wesentlichen Bestandteil wissenschaftlicher Exzellenz – in den Fokus. Die systematische Berücksichtigung von Gender und Diversität gilt heute als Qualitätskriterium guter Forschung: Sie trägt dazu bei, Fragestellungen präziser zu formulieren, Verzerrungen zu vermeiden, Ergebnisse differenzierter zu interpretieren und somit deren gesellschaftliche Relevanz zu erhöhen. Entsprechend fordern nationale und internationale Förderprogramme zunehmend die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten über alle Phasen des Forschungsprozesses hinweg – von der Konzeption über die Methodik bis hin zur Analyse und Interpretation von Ergebnissen.

Die Gender- und Diversitätsforschung an der UWK unterstreicht den Anspruch der Universität, sich aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen auseinanderzusetzen. Im Fokus steht die Untersuchung sozialer Ungleichheiten in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Gesundheit, Wirtschaft oder Bildung. Dabei kommen sowohl analytische Zugänge zur Erforschung von Diskriminierungsmechanismen als auch anwendungsorientierte Forschungsansätze zum Einsatz, die auf die Entwicklung praxisrelevanter Lösungs- und Handlungsstrategien abzielen.

Die im vorliegenden Kapitel dargestellten Forschungsprojekte, Publikationen und Vorträge aus dem Jahr 2025 verdeutlichen die thematische Breite, die interdisziplinäre Ausrichtung sowie den gesellschaftlichen Transferanspruch der UWK im Bereich Gender und Diversität in der Forschung.

→ Fakultät für Gesundheit und Medizin

Am Department für Evidenzbasierte Medizin und Evaluation untersucht ein Forschungsprojekt die Anforderungen an Gesundheitsförderungsangebote für Männer* (Leitung: Ursula Griebler). Ausgangspunkt sind geschlechtsspezifische Unterschiede im Gesundheitsverhalten und in der Nutzung entsprechender Angebote, die unter anderem mit Männlichkeitsnormen zusammenhängen. Ergänzend befassen sich weitere Forschungsarbeiten des Departments mit Gender- und Diversitätsaspekten im Gesundheitsbereich, etwa mit informeller Pflege, Autor_innenschaft von Reviews oder frauenspezifischen Gesundheitsthemen.

- Gösenbauer, B., Braun, A., & Bilger, M. (2025). Informal long-term care and its gender distribution: A systematic review. *Journal of Integrated Care*, 33(5), 17–35.
- Griebler, U. (2025, November 11). *Future-forward settings: Innovation, inclusion and intersectoral collaboration*. Pre-conference of the 18th European Public Health Conference: Healthy settings, healthy lives: advancing the settings approach in health promotion.
- Sharifan, A. (2025). How do implant-based and autologous tissue-based reconstruction techniques compare for women undergoing breast reconstruction after mastectomy? *Cochrane Clinical Answers*.
- Sharifan, A. (2025). How does uterine curettage (with or without subsequent adjuvant chemotherapy) compare with primary chemotherapy alone for women with post-molar low-risk, non-metastatic gestational trophoblastic neoplasia? *Cochrane Clinical Answers*.
- Sharifan, A. (2025). In non-pregnant women with symptomatic uncomplicated urinary tract infections (UTIs), how do non-steroidal anti-inflammatory drugs (NSAIDs) compare with antibiotics for UTI symptoms? *Cochrane Clinical Answers*.
- Sofi-Mahmudi, A., Stojanova, J., Vounzoulaki, E., Tomlinson, E., Pizarro, A. B., Khademoore, S., Ngeh, E., Sharifan, A., Mrema, L. E., Britten-Jones, A. C., Castiello de Obeso, S., Welch, V. A., Mbuagbaw, L., & Tugwell, P. (2025). Cochrane reviews' authorship has become more gender-diverse but remains geographically concentrated: A meta-research study. *Journal of Clinical Epidemiology*, 181, 111719.

Am Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie liegt ein inhaltlicher Schwerpunkt der wissenschaftlichen Beiträge auf gender- und diversitätssensiblen Fragestellungen in der psychotherapeutischen Praxis. Mehrere Publikationen untersuchten Genderdynamiken im therapeutischen Setting, Unterschiede im Therapieerleben sowie Einstellungen von Psychotherapeut_innen gegenüber LGBTQIA+-Klient_innen. Außerdem wurden psychometrische Instrumente validiert und auf geschlechtsspezifische Unterschiede geprüft.

- Aranyi, G., Humer, E., Unterrainer, H. F., Kuska, M., Winter, L., & Zeldovich, M. (2025). The German version of the Clinical Outcomes in Routine Evaluation-Outcome Measure (CORE-OM): Factorial validity, internal consistency, and gender differences in a large outpatient sample. *Psychotherapy Research*, 36(2), 237–255.
- Buttler-Stöbich, S., & Dale, R. (2025). Attitudes of psychotherapists in working with LGBTQIA+ clients and validation of the German version of the Ally Identity Measure. *Journal of Homosexuality*, 1–20.
- Dale, R. (2025, August 9). *Inclusive psychotherapy? Attitudes of psychotherapists to LGBTQIA+ clients*. International Congress of Behavioral Medicine.
- O'Rourke, T. (2025, August 7). *How gender diverse and cis youth cope with daily stress: Insights from an ecological momentary assessment study*. International Congress of Behavioral Medicine.
- Schweitzer, E. (2025, July 1). *Gendered dynamics in private psychotherapy practices in Austria: A relational phenomenological exploration of patient–therapist experiences*. Ethnologisches Kolloquium.
- Schweitzer, E. (2025, July 18). *Genderdynamiken in der Psychotherapie: Wahrnehmungen und Einflüsse auf den therapeutischen Prozess*. World Congress for Psychotherapy.
- Schweitzer, E., Schaffler, Y., Probst, T., Humer, E., Pieh, C., & Schigl, B. (2025). Gendered dynamics in outpatient psychotherapy: An interpretative phenomenological analysis of female patients' and male therapists' experiences. *Psychology and Psychotherapy*, 98(4), 1064–1082.

→ Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung

Ein zentrales Forschungsprojekt des **Departments für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen** ist „**Anti-democratic/anti-gender nexus in Bosnia and Herzegovina**“ (Leitung: **Edma Ajanovic**), das Wechselwirkungen zwischen gender- und demokratiefeindlichen Entwicklungen in Bosnien und Herzegowina untersucht. Weiters befassen sich mehrere Studien des Departments mit antidemokratischen und autoritären Tendenzen, wie verschwörungstheoretischen Narrativen, geschlechterbasiertem Online-Hass oder religiös geprägtem Aktivismus zu Geschlechterpolitik auf TikTok. Weitere Arbeiten analysieren Einstellungen zu nicht-heteronormativen Lebensweisen sowie stereotype Wahrnehmungen marginalisierter Gruppen. Darüber hinaus werden Fragen der politischen Repräsentation von Menschen mit Behinderungen, Versorgungslücken im Gesundheitssystem für trans Personen und gendergerechte Stadtentwicklung untersucht.

- **Bischof, K.** (2025). The great replacement and other conspiracy narratives: Intersectional antidemocratic features of authoritarian populism and the far right. *Redescriptions*, 28(1), 63–82.
- **Donat, E., Mataloni, B., & Ajanovic, E.** (2025). Challenges to inclusive and sustainable societies: Exploring the polarizing potential of attitudes towards climate change and non-heteronormative forms of living in Austria, Italy, Poland, and Sweden. *Sustainability*, 17(4), 1457.
- **Fabry, V., Hunklinger, M., & Mügge, L.** (2025). Representing the Unrepresented? Examining disability representation in the German Parliament. *German Politics*, 1–24.
- **Hunklinger, M., & Limacher, K.** (2025). “Your identity is, what god puts into you”: Christian online activism on gender and sexuality politics on TikTok. *Frontiers in Political Science*, 7, 1501105.
- **Hunklinger, M.** (2025). “Who’s that man?”: Gender-based online hate and harassment in the context of the 2024 European Parliament elections in Germany. *European Politics and Society*, 1–11.
- **Mahmoud, Y. A., Hunklinger, M.** (2025). Healthcare gaps and empty promises: The Dutch healthcare system and the trans community. *Social Theory & Health*, 23, 18.
- **Pajvančić-Cizelj, A., Städler, F., & Dymén, C.** (2025). Towards gender- and climate-just urban futures: Unveiling the role of data in equitable urban transport and mobility. *disP - The Planning Review*, 61(3), 57–70.
- **Turnbull-Dugarte, S. J., López Ortega, A., & Hunklinger, M.** (2025). Do citizens stereotype muslims as an illiberal bogeyman? Evidence from a double-list experiment. *British Journal of Political Science*, 55, e23.

Am **Department für Migration und Globalisierung** werden migrationsbezogene Forschungsfragen bearbeitet. So untersucht das Projekt „**Cities: Catalysts or roadblocks in labor market desegregation?**“ (Leitung: **Mathias Czaika**) die ethnische und geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsplatz in Österreich. Ein weiteres Projekt befasst sich mit den **Arbeitsmarktauswirkungen eines verzögerten Arbeitsmarkteintritts von Geflüchteten** (Leitung: **Albert Kraller**), wobei insbesondere die Situation von Frauen im Fokus steht, die aufgrund struktureller Barrieren häufig benachteiligt sind. Wissenschaftliche Publikationen und internationale Konferenzbeiträge vertiefen den Zusammenhang zwischen Politik und Ökonomie im Kontext von Migration.

- **Almasri, S.** (2025, January 22). *The political economy of refugee labor inclusion*. International Association for the Study of Forced Migration Conference.
- **Almasri, S.** (2025, August 12). *Gender-responsive approaches to the implementation of the global compact on migration*. International Youth Day Annual Conference.
- **Bohnet, H.** (2025, June 2). *Rival relations? Theorizing inter-migrant group relations in the face of inequality and mixed migration arrivals*. Continuity and Change in the Mediterranean: Migration Shifts.
- **Bohnet, H., Almasri, S., & Elsaid, A.** (2025, November 25). *Understand inter-migrant group perceptions in contexts of inequality and hierarchization: A rivalry-based analytical framework*. Middle East Studies Association Annual Meeting Conference.
- **Caso, N., Carling, J., Czaika, M., & Hagen-Zanker, J.** (2025). How economic inequalities shape international migration aspirations: A multilevel analysis of perceptions and context. *Population, Space and Place*, 31(5).
- **Ostrand, N.** (2025). Bordering on indifference: Immigration agents negotiating race and morality. *Ethnic and Racial Studies*.

→ Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur

Am **Department für Kunst- und Kulturwissenschaften** werden 2025 mehrere Forschungsprojekte umgesetzt, die gesellschaftliche Ungleichheiten, Gender- und Diversitätsfragen sowie innovative Vermittlungsansätze in Kunst, Kultur und Bildung adressieren. Das Projekt **„Fair Play: Aufbau eines Innovationsnetzwerks zur Mobbing-Prävention für Lehrlinge“** (Leitung: **Thomas Wernbacher**) widmet sich der Entwicklung evidenzbasierter, gendersensibler und intersektionaler Präventionsmaßnahmen gegen Mobbing von Lehrlingen. Mit dem Projekt **„ruth weiss: Complete Published Works – Critical Hybrid Edition“** (Leitung: **Thomas Antonic**) wird das Werk der Dichterin ruth weiss erstmals umfassend ediert und in einer kommentierten Print- und Online-Ausgabe zugänglich gemacht, was neue Impulse für Gender und Queer Studies setzt. Das Projekt **„CosTechPlay“** (Leitung: **Natalie Denk**) bringt Cosplay in den Schulunterricht und verknüpft technisches und textiles Werken mit Fragen zu Geschlechterrollen und Körperbildern. Ergänzend dazu spiegeln Publikationen und Vorträge des Departments die Auseinandersetzung mit Genderperspektiven in Archiven, kulturellen Institutionen, Musik und Populärkultur wider und tragen zur Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen Kultur- und Kunstwissenschaft bei.

- **Hagmann, D.** (2025, September 2). *What happened to the Roman women at the Austrian danube limes? A new approach to interpreting the female deficit in the Roman cemetery of Ovilava, Austria.* International Congress on Roman Bioarchaeology.
- **Kolokytha, O., & Gmeiner, R.** (2025). Gender perspectives in the governance of cultural heritage institution. In J. C. Ashton (Ed.), *The Routledge handbook of heritage and gender* (p. 503–516). Routledge.
- **Kolokytha, O.** (2025, January 16). *Imbalanced networks: Inequalities in the cultural and creative sectors using examples from music and games.* Inequalities and Diversity in the Arts and Creative Industries Conference.
- **Prandstätter, H., Rettenwander, S., Kessler, D., & Fürhapter, I.** (2025). „Es ist Zeit, dass Bewegung in die Sache kommt“: Quantitative Erhebungen zum Genderverhältnis in der österreichischen (Kultur-)Archivlandschaft. In A. Inguglia-Höfle, V. Lorber, & U. Schneider (Hrsg.), *Kulturarchive und Gender* (S. 183–200). Innsbruck University Press.
- **Vander Hart, C.** (2025). 'Delia's gone, but I'm settling the score': Gender, vocal aesthetics, and the murder ballad. *PlaySpace*, 4(1), 153–166.

Am **Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien** standen 2025 Fragen der Bildungsgerechtigkeit und Digitalisierung im Mittelpunkt. Das Projekt **„Efficiency and Effectiveness of Training for Teachers' Pedagogical Digital Competence“** (Leitung: **Marlene Wagner**) untersuchte Maßnahmen zur Verbesserung der pädagogischen digitalen Kompetenz von Lehrkräften und analysierte deren Auswirkungen auf Lernergebnisse von Schüler_innen sowie Maßnahmen zur Inklusion. Weitere Publikationen und Vorträge befassten sich mit Mehrsprachigkeit im schulischen Kontext sowie mit Bildungsbiografien von Migrantinnen, insbesondere türkischer Frauen.

- **Keser Aschenberger, F.** (2025). *Unfolding lives: Migration, education, and the gendered journey of Turkish women in Germany.* *Studies in Adult Education and Learning*, 31(2), 41–60.
- **Keser Aschenberger, F.** (2025, May 22). *Navigating life transitions through learning: Educational trajectories of Turkish migrant women in Germany and Austria.* International Conference of the ESREA Migration, Transnationalism and Racisms Network.
- **Keser Aschenberger, F.** (2025, September 24). *Navigating migration through learning: Turkish migrant women's educational pathways in Germany, Austria, and Canada.* ESREA Triennial Conference.
- **Keser Aschenberger, F., Ipser, C., & Radinger, G.** (2025, September 10). *The role of informal learning spaces in fostering inclusion and well-being in higher education: A mixed-method case study in Austria.* European Conference on Educational Research.
- **Mlinar, K.** (2025, June 11). *Are future teachers ready for diversity? Assessing intercultural sensitivity of preservice primary school teachers.* *Currents in Education*.
- **Pham Xuan, R.** (2025). Mapping trends and demographics in research on intersectional education and pedagogy: A scoping review (2020–2024). *Intercultural Education*, 36(4), 384–402.
- **Pham Xuan, R.** (2025). Searching for solutions to the problem of educational inequality: Bringing conflict theory into educational leadership. In I. Bogotch, & C. M. Shields (Eds.), *Second international handbook of educational leadership and social (in)justice* (p. 1–22). Springer.
- **Pham Xuan, R., & Groß Ophoff, J.** (2025). Einstellungen von Lehramtsstudierenden zu Mehrsprachigkeit und Diversität im Kontext der österreichischen Sonderschule. In C. Helm, J. Groß Ophoff, & M. Sailer (Hrsg.), *Studien und Perspektiven zur Sonderschule* (S. 125–148). LIT.

Am **Department für Hochschulforschung** lag 2025 ein zentraler Schwerpunkt auf der **Evaluierung der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung** (Leitung: **Corinna Geppert**). Aufbauend auf der vorangegangenen Zwischenevaluierung untersuchte die Abschlussevaluierung die Zielerreichung der Strategie sowie mögliche Szenarien für eine Weiterführung, unter Einbeziehung relevanter Entwicklungen im Europäischen Hochschulraum. Eine weitere Forschungsarbeit befasste sich mit geschlechtsspezifischen Dimensionen von Prekarität in akademischen Karrieren im internationalen Vergleich und leistete damit einen Beitrag zur Analyse von Ungleichheiten und strukturellen Herausforderungen im Hochschulsystem.

- Schiffecker, S., Lessky, F., & **Geppert, C.** (2025). Gender dimensions of precarity in the academic job market: A comparative view of the United States and Austria. In J. McNaughtan, & A. W. Wiseman (Eds.), *The Emerald handbook on international higher education: Navigating workforce and leadership changes in a digital age* (p. 179–200). Emerald.

14 Gender und Diversität in der Lehre

Die Curricula, Kurse und Masterarbeiten aus 2025 zeigen, dass Gender- und Diversitätsthemen in der Lehre aller Fakultäten der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) systematisch integriert werden: In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** stehen gendersensible Gesundheitsversorgung und Therapie im Fokus. Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** verknüpft Gender- und Diversitätsaspekte mit Führung, Personalmanagement und Recht. An der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** fließen Gender- und Diversitätsperspektiven in Bildungs-, Digitalisierungs- und Kulturkonzepte ein.

Die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Lehre ist ein zentraler Bestandteil zeitgemäßer Hochschulbildung. In einer diversen Gesellschaft, die von sozialen, kulturellen und technologischen Veränderungen geprägt ist, kommt Hochschulen eine besondere Verantwortung zu: Sie vermitteln nicht nur Fachwissen, sondern befähigen Studierende auch dazu, gesellschaftliche Phänomene kritisch zu reflektieren und professionell in vielfältigen Kontexten zu handeln. Die Vermittlung der Relevanz von Gender- und Diversitätsinhalten in den jeweiligen Disziplinen unterstützt Studierende dabei, inklusive Herangehensweisen in ihren Berufsfeldern zu entwickeln. Dies trägt entscheidend zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz der Studierenden bei.

Die Verankerung von Gender- und Diversitätsfragen in der Lehre ist ein zukunftsweisender Beitrag zu einem inklusiveren Verständnis von Exzellenz und zur Relevanz universitärer Bildung.

HANDLUNGSFELDER

- Integration von Gender und Diversität in Curricula
- Ausbau des Angebots von Kursen mit expliziten Gender- und Diversitätsinhalten
- Evaluierung von Kursen in Hinblick auf gender- und diversitätssensible Lehre
- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz bei Lehrenden

An der UWK gibt es zahlreiche Maßnahmen, die darauf abzielen, eine diskriminierungskritische, inklusive Lehr- und Lernkultur zu fördern. Im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan (UWK, 2021a) bekennt sich die Universität dazu, Gender- und Diversitätsinhalte als festen Bestandteil aller Weiterbildungsstudien und Kurzprogramme zu verankern. Seit 2023 wird daher in jedem neu erlassenen oder geänderten **Curriculum** verpflichtend mindestens ein Lernergebnis integriert, das explizit auf Gender und Diversität Bezug nimmt. Die konsequente Umsetzung dieses Ansatzes zeigt sich in der stetig wachsenden Zahl entsprechender Curricula: Zum Ende des Berichtsjahres 2025 sind an der UWK bereits 352 Curricula mit einschlägigen Inhalten dokumentiert (2024: 267 Curricula; 2023: 108 Curricula, 2022: 59 Curricula).

Ergänzend zur curricularen Verankerung werden **Lehrveranstaltungen** angeboten, die sich dezidiert mit Gleichstellungsthemen befassen. Diese Lehrangebote schaffen Raum für die kritische Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen, aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und praxisrelevanten Fragestellungen und ermöglichen es den Studierenden, unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und zu reflektieren.

Als unterstützendes Instrument für Lehrende stellt die Universität zudem die **Handreichung „Gender und Diversität in der Lehre“** zur Verfügung. Sie bietet fundiertes Grundlagenwissen über gender- und diversitätskompetente Lehr- und Lernprozesse sowie praxisorientierte Hinweise für eine Gestaltung inklusiver Angebote.

Das wachsende Interesse der Studierenden an diesen Themen spiegelt sich zudem in zahlreichen **Masterarbeiten** mit einschlägigen Schwerpunkten wider und unterstreicht die Bedeutung von Gender und Diversität als relevante Querschnittsthemen in der universitären Lehre.

→ Fakultät für Gesundheit und Medizin

Gender- und Diversitätsaspekte sind in der Lehre der Fakultät für Gesundheit und Medizin systematisch verankert. Studierende erwerben Kompetenzen, um Diskriminierung und Ungleichheit zu analysieren. Dabei reflektieren sie ihr eigenes professionelles Handeln sowie organisationale und gesellschaftliche Strukturen im Hinblick auf deren Auswirkungen auf Gender und Diversität. In der praxisorientierten Ausbildung setzen sich Studierende mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in Epidemiologie, Krankheitsverläufen, Diagnostik und Therapie auseinander. Sie erwerben Fähigkeiten in der Anwendung diversitätssensibler Beratungstechniken sowie in der Erstellung zielgruppenspezifischer Interventionspläne. Darüber hinaus lernen sie, Forschung kritisch zu beurteilen, insbesondere im Hinblick auf Gender Bias in klinischen Studien und Leitlinien. Ziel ist es, eine qualitätsvolle, gleichstellungsorientierte und patient_innenzentrierte Gesundheitsversorgung zu fördern.

Studierende lernen ...

- Ursachen und Dynamiken von Stigmatisierung und Inklusion in Hinblick auf Individuum und Gesellschaft zu erklären.
- ihr individuelles Handeln und organisationale sowie gesellschaftliche Phänomene hinsichtlich deren Implikationen auf Gender & Diversität zu reflektieren.
- den Einfluss des Geschlechts auf die Epidemiologie und Behandlung verschiedener neurologischer Erkrankungen wiederzugeben.
- Inklusionsmaßnahmen zur Förderung sozialer Gerechtigkeit zu konzipieren.
- eine kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit gender- und diversitätsspezifischen Themen in beraterischen Settings und institutionellen Kontexten anzuregen.
- zielgruppenspezifische Beratungstechniken mit Berücksichtigung von Diversitäts- und Genderaspekten anzuwenden.
- ressourcenorientierte und stereotypreflektierte Interventions- und Hilfepläne für Klient_innen zu erstellen.
- Synergieeffekte von Sport-, Bewegungs- und Ernährungswissenschaften angepasst an Personengruppen unter Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten zu beurteilen.
- Gender Bias in Studien darzustellen.

Im Studienjahr 2024/25 entstanden an der Fakultät einige Masterarbeiten, die Gender- und Diversitätsaspekte im Gesundheitswesen vertiefen. Im Mittelpunkt des Interesses der Studierenden standen Fragen der Frauengesundheit, Caring Masculinities, transkulturelle und gendersensible Psychotherapie sowie Inklusion in Arbeitskontexten. Die Thesen verbinden klinische und psychosoziale Perspektiven mit praxisnaher Forschung.

- Boltz, A. (2025). *Die Wirksamkeit einer osteopathischen Behandlung auf das Schmerzempfinden von Frauen mit Endometriose assoziierten Schmerzen* [Masterarbeit]. UWK.
- Dobrusskin, T. L. (2024). *Inklusive Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenmotivation, -zufriedenheit und -bindung in Einrichtungen der vollstationären Jugendhilfe: Eine Analyse der Wirksamkeit von Inklusion im Arbeitsumfeld* [Masterarbeit]. UWK.
- Dönmez, T. (2025). *Kulturelle Differenzen und transkulturelle Kompetenz in der Psychotherapie: Eine qualitative Studie* [Masterarbeit]. UWK.
- Hofbauer, S. (2024). *Verhaltenstherapeutische Wirkfaktoren im Umgang mit Adipositas bei erwachsenen Frauen: Eine qualitative Studie* [Masterarbeit]. UWK.
- Kern, R. (2024). *„Caring Masculinities“ in der Psychodrama-Psychotherapie: Eine explorative Studie über Reflexionen und Modelle für ein gendersensibles Therapiesetting* [Masterarbeit]. UWK.
- Kropfreiter, D. (2025). *Arbeiten in generationsdiversen Pflgeteams: Eine qualitative Erhebung der Herausforderungen und Chancen in der Zusammenarbeit verschiedener Generationen* [Masterarbeit]. UWK.
- Neuhold, H. (2025). *Auswirkung osteopathischer Behandlungen schwangerer Frauen während der Schwangerschaft in Bezug auf die Kaiserschnitttrate* [Masterarbeit]. UWK.
- Weimann-Zauner, S. G. (2025). *Möglichkeiten und Grenzen der Integrativen Gestalttherapie am Beispiel von transgender* [Masterarbeit]. UWK.

→ Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung

Die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung vermittelt Gender- und Diversitätsaspekte als zentrale Querschnittsthemen. Studierende reflektieren ihr individuelles Handeln sowie organisationale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen im Hinblick auf Gender und Diversität. Ein Schwerpunkt liegt auf gender- und diversitätskompetenten HR-, Führungs-, Aufsichtsrats- und Gremientätigkeiten. Darüber hinaus setzen sich Studierende auch mit Gleichstellungsfragen in Sicherheit und Recht auseinander, etwa im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen. Auch technologische Entwicklungen wie Künstliche Intelligenz oder Mensch-Computer-Interaktion werden unter Berücksichtigung von Gender und Diversität kritisch behandelt. Ziel ist es, Studierende zu befähigen, verantwortungsvolle, inklusive und zukunftsfähige Entscheidungen in Organisationen und Gesellschaft zu treffen.

Studierende lernen ...

- ihr individuelles Handeln und organisationale sowie gesellschaftliche Phänomene hinsichtlich deren Implikationen auf Gender & Diversität zu reflektieren.
- als Mitarbeiter_innen und Führungskräfte eine kooperative und digitale Kultur für Wohlbefinden, menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion zu gestalten.
- Chancen und Herausforderungen bei der Entwicklung und Führung von diversen Teams darzulegen.
- ethisches, gender- und diversitätskompetentes Handeln in der Aufsichtsrats- und Gremientätigkeit zu reflektieren.
- die Entwicklung, Bedeutung und Eckpfeiler der Frauen-, Friedens- und Sicherheitsagenda zu erklären.
- Diskriminierungstatbestände und Fragen der Gleichstellung im arbeitsrechtlichen Kontext zu beurteilen.
- Gewalt- und Beziehungsstrukturen unter Berücksichtigung von Genderaspekten zu reflektieren.
- die Risiken von KI im Hinblick auf Gender- und Diversitätsaspekte zu bewerten.
- Mensch-Computer-Interaktionen (MCI) unter Berücksichtigung von Gender und Diversität zu entwerfen.

Die Masterarbeiten dieser Fakultät widmen sich 2024/25 Gleichstellungsfragen in rechtlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontexten. Thematisiert werden unter anderem geschlechterinklusive Sprachgebrauch, geschlechterbasierte Gewalt sowie Frauenförderung in Führung und Wirtschaft. Damit leisten sie Beiträge zur Analyse struktureller Ungleichheiten und zur Weiterentwicklung gleichstellungsorientierter Praxis.

- Baumann, L. (2025). *Karriere im Homeoffice: Einfluss von Homeoffice auf die Karriere von Frauen in der IT-Branche* [Masterarbeit]. UWK.
- Burger, T. (2024). *Prävention gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis: Kompetenzen und Ressourcen für ein gewaltfreies Leben* [Masterarbeit]. UWK.
- Drabits, K. (2025). *Emotionale Intelligenz und weibliche Führung: Ein integrativer Review* [Masterarbeit]. UWK.
- Gilber, S. (2025). *Gendersensible Sprache für blinde und sehbehinderte Menschen: Eine empirische Untersuchung* [Masterarbeit]. UWK.
- Kowatsch, D. (2025). *Frauen in der österreichischen Versicherungsbranche: Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven* [Masterarbeit]. UWK.
- Kudlacek, V. (2025). *Female Leadership: Faktoren zur Verbesserung von Aufstiegschancen von Frauen in Industrieunternehmen* [Masterarbeit]. UWK.
- Lotz, M. (2025). *Female Finance: Frauenspezifische Kommunikationsmaßnahmen für Finanzprodukte in Deutschland* [Masterarbeit]. UWK.
- Maurer, I. G. (2025). *Die Rolle von Narzissmus bei Partnergewalt gegen Frauen und der Zugang der Frauenberatung* [Masterarbeit]. UWK.
- Thaller, I. (2025). *Die Gleichstellung weiblicher und männlicher Vorstandsmitglieder börsennotierter AG in Österreich vor dem Hintergrund des EU-Gleichbehandlungsrechts* [Masterarbeit]. UWK.

→ Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur

An der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur wurde im Jahr 2025 das Certificate Program „**Diversität verstehen: Eine Grundlage für inklusive Praktiken**“ eingerichtet. Das Programm vermittelt ein grundlegendes Verständnis von Diversität und sensibilisiert für Vorurteile, Diskriminierungen und Ungleichheiten. Ziel ist es, Teilnehmende zur Entwicklung konkreter Strategien zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Umsetzung inklusiver Praktiken zu befähigen.

Darüber hinaus sind Gender- und Diversitätsaspekte in zahlreichen Weiterbildungsprogrammen der Fakultät implizit verankert. Teilnehmende setzen sich mit zentralen Gender- und Diversitätsdiskursen sowie mit theoretischen Grundlagen der Diversitätsforschung auseinander und analysieren Machtverhältnisse, Privilegien und Ungleichheiten in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten. In der Lehre werden Gender- und Diversitätsperspektiven unter anderem in der Schule und Hochschule, im Bau- und Planungswesen sowie im Arbeits- und Organisationskontext berücksichtigt. Ziel ist es, professionelles Handeln in pädagogischen, kulturellen und institutionellen Kontexten diskriminierungssensibel und inklusiv auszurichten.

Studierende lernen ...

- Gender- und Diversitätsdiskurse zu beschreiben.
- die zentralen theoretischen Strömungen in der Diversitätsforschung (z. B. feministische Theorie) aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren.
- soziale, wirtschaftliche und psychologische Folgen von Diskriminierung zu untersuchen.
- Vorteile, Herausforderungen und Auswirkungen von Diversität am Arbeitsplatz zu evaluieren.
- Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten mithilfe geeigneter Messinstrumente und Gleichstellungsindikatoren zu analysieren.
- Lernangebote unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten zu erstellen.
- im pädagogischen und schulischen Handeln geschlechtergerecht und diversitätssensibel zu agieren.
- geeignete Strategien anzuwenden, um eine inklusive, wertschätzende und diskriminierungsfreie Führungskultur für Bildungsorganisationen zu entwickeln.
- Normen im Bauwesen unter Berücksichtigung von Gender, Gleichstellung und Diversität zu erläutern.

Studierende dieser Fakultät setzen sich in ihren Masterarbeiten mit Gender und Diversität im Spannungsfeld von Bildung, Digitalisierung und Organisation auseinander. Behandelt werden unter anderem Bias-Effekte in KI-Systemen, plurale Identitäten im Bildungswesen sowie innovative Führungsansätze zur Förderung von Gleichstellung. Damit leisten die Arbeiten einen Beitrag zur kritischen Reflexion und Weiterentwicklung von gleichstellungsorientierter Bildungspraxis.

- Bittermann, S. (2024). *Die Rolle von biographischen Erfahrungen für die Berufswahl von Frauen im MINT-Bereich* [Masterarbeit]. UWK.
- Momani, S. (2025). *Diversität und plurale Identitäten im Bildungswesen mit besonderem Fokus auf die aktuelle Thematik der muslimischen Identität im österreichischen Schulsystem* [Masterarbeit]. UWK.
- Nestler, C. (2025). *Frauen im blinden Fleck der KI: Der Einfluss von Bias-Daten auf KI-Systeme untersucht anhand Herz-Kreislauf-Erkrankungen* [Masterarbeit]. UWK.
- Rein, I. (2025). *„Digital Shared Leadership“: Zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen* [Masterarbeit]. UWK.
- Schwarzwald, V. (2025). *Vielfalt zwischen den Seiten: Das Diversity Radar als Analyse-Instrument der Bilderbuchauswahl am Beispiel der Kindercompany* [Masterarbeit]. UWK.

15 Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) verfolgt nachhaltig das Ziel, Gleichstellung und Gleichbehandlung strukturell abzusichern und aktiv zu fördern. Zur institutionellen Verankerung tragen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) sowie die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität (SStG) bei. Während der AKG vorrangig mit der Wahrung gleichbehandlungsrechtlicher Standards und der Beratung in Diskriminierungsfällen betraut ist, liegt der Fokus der Stabsstelle auf der strategischen Entwicklung,

Umsetzung und Begleitung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie auf der Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven in Forschung, Lehre und Organisation. Im Berichtsjahr 2025 hat die Stabsstelle eine Vielzahl von Projekten, Programmen und Initiativen umgesetzt, die sowohl die strukturelle Gleichstellung als auch die individuelle Förderung von Mitarbeiter_innen stärken. Dieses Kapitel dokumentiert diese Aktivitäten und zeigt, dass die UWK Gender- und Diversitätsanliegen strategisch verfolgt und kontinuierlich weiterentwickelt.

An der UWK sind Gender- und Diversitätsanliegen auf mehreren Ebenen institutionell verankert. Zentral hierfür sind die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** wirkt gemäß dem gesetzlichen Auftrag Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegen und berät Betroffene (§ 42 UG). Zu seinen Aufgaben zählen die Begleitung von Personalaufnahme- und Berufungsverfahren hinsichtlich der Einhaltung gleichbehandlungsrechtlicher Vorgaben sowie die Beratung bei Diskriminierungs- und Mobbingverdacht. Der AKG besteht aus acht Mitgliedern sowie vier Ersatzmitgliedern, die jeweils aus den Kurien Professor_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, allgemeines Personal und Studierende stammen.

Die **Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität (SStG)** ist eine gesetzlich vorgesehene Organisationseinheit zur Stärkung von Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung (§ 19 Abs. 2 Z. 7 UG) und ist für alle Mitarbeiter_innen und Studierenden der UWK zuständig. Die Stabsstelle arbeitet daran, Gender- und Diversitätsperspektiven in Forschung, Lehre und Organisation der UWK zu stärken. Zum Stichtag 31.12.2025 besteht die Stabsstelle aus einer Leiterin (38,5 Wochenstunden), einer Referentin (40 Wochenstunden), einem Referenten (20 Wochenstunden) und einer Assistentin (20 Wochenstunden). Dies entspricht insgesamt drei Vollzeitäquivalenten. Im Folgenden werden die Aktivitäten der Stabsstelle im Jahr 2025 dargestellt.

- **Gleichstellungsmonitoring:** Der jährliche Gleichstellungsbericht „Gleichstellung in Zahlen 2024“ wurde im Juni 2025 veröffentlicht. Dieser Bericht wurde erstmals unter Berücksichtigung digitaler Barrierefreiheit erstellt. Zudem wurde die interne Gender-Pay-Gap-Analyse weitergeführt.
- **Frauenförderung:** 2025 wurde der 6. Durchgang von Karriere_Mentoring III abgeschlossen und der 7. Durchgang ausgeschrieben. Dieser Durchgang wird erstmalig in englischer Sprache durchgeführt. Von Jänner bis Oktober 2025 fand zudem der dritte Durchgang des Entwicklungs- und Coachingprogramms ENCO statt. Im Jahr 2025 wurden insgesamt fünf Anträge auf Mobilitätsstipendien von der SStG begutachtet und positiv bewertet.
- **Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zu Gleichstellung, Gender und Diversität:** Im Dezember 2024 wurde die UWK mit dem BMFWF-Preis „Diversitas“ ausgezeichnet. Im Jahr 2025 erarbeitete die SStG einen Vorschlag zur Verwendung des Preises. Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zu Gleichstellung, Gender und Diversität, um bestehende Gleichstellungsaktivitäten verständlich, greifbar und alltagsrelevant darzustellen, die Beteiligung an Maßnahmen zu fördern und ein gemeinsames Engagement für Gleichstellung zu stärken.
- **Geschlechterinklusive Sprachgebrauch:** Im Jänner 2025 erschien die neue Ausgabe des Leitfadens für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch. Der Fokus wurde von „geschlechtergerecht“ auf „geschlechterinklusive“ erweitert, der Doppelpunkt als zusätzliche Schreibweise aufgenommen und Empfehlungen für die englische Sprache ergänzt. Nach Veröffentlichung des neuen Sprachleitfadens wurde im Canvas-Kurs „Gender & Diversität“ das Modul „Geschlechterinklusive Sprachgebrauch“ aktualisiert und didaktisch neu aufbereitet.

- **Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz:** Der Canvas-Kurs „Gender & Diversität“ dient dem Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz von Universitätsangehörigen. Im zweiten Halbjahr 2025 hat die SStG mit der Überarbeitung des gesamten Canvas-Kurses gestartet, deren Abschluss für 2026 geplant ist. Zusätzlich wurde der Präsenz-Workshop „Diversity – Zukunftskompetenz für Organisationen und Menschen“ am 4. November angeboten. Darüber hinaus wurde der Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz überarbeitet und unter anderem um das Kriterium „Gender- und diversitätssensible Führungs- und Teamkultur“ erweitert. Der Leitfaden ist für zahlreiche Verfahren an der UWK bindend, so etwa bei der Berufung von Professuren, bei der Auswahl von Leitungspositionen oder bei Habilitationsverfahren. Zu diesem Zweck hat die UWK auch 2025 Habilitationswerber_innen bei der Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz begleitet.
- **AG Geschlechterbasierte Belästigung/Gewalt:** Die 2024 gegründete Arbeitsgruppe setzt ihre Tätigkeit 2025 fort. Ein Schwerpunkt lag auf der Bereitstellung von Informationsmaterialien für Betroffene, Zeug_innen und Führungskräfte auf der Website.
- **AG Geschlechtervielfalt:** Die AG arbeitete weiter an der Förderung von Geschlechtervielfalt, insbesondere hinsichtlich der Verwendung von Wahlvornamen. Mit der im Oktober 2025 veröffentlichten Handreichung zur Umsetzung der Verwendung von Wahlvornamen an österreichischen Universitäten der uniko liegen konkrete Empfehlungen zu prioritären Anwendungsbereichen und rechtlichen Grenzen vor.
- **Weltfrauentag:** Den Weltfrauentag nutzte die UWK, um gegenwärtige Herausforderungen der Gleichstellung zu diskutieren und den Zusammenhang zwischen Antifeminismus und Demokratie zu beleuchten. In der Veranstaltung „Antifeminismus im Trend. Gefahr für Gleichstellung und Demokratie“ am 6. März wurden Edma Ajanovic, Karin Bischof, Ayse Dursun und Marion Löffler zum Gespräch geladen. Anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse beleuchteten die Expertinnen aktuelle Herausforderungen durch antifeministische Narrative und deren Einflüsse auf Gleichstellung und Demokratie.
- **Girls' Day:** Zum 14. Mal nahm die UWK am Girls' Day teil. 29 Schülerinnen der 6. und 7. Klassen des BG/BRG Tulln erhielten am 24. April Einblicke in das Medialab, Lichtlabor und Biomedlabor. Anschließend gab es eine Gesprächsrunde zu Karrierewegen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik mit Leonie Breth, Stefanie Gilber, Michaela Esmeralda Kühner, Stephanie Schragl und Alexis Silvestri.
- **Pride Month:** Auch 2025 setzte die UWK mit dem Hissen der Regenbogenfahne ein Zeichen für Inklusion. Im Zuge des Pride Month organisierte das Campus_Network:Diversity* die dritte Queer Movie Night. Am 2. Juni 2025 wurde der Film „Everything Everywhere All At Once“ im Kino im Kesselhaus gezeigt.
- **Orange the World und Positively Purple:** Die UWK beteiligt sich auch 2025 an zwei internationalen Kampagnen, die weltweit Aufmerksamkeit für zentrale gesellschaftliche Anliegen schaffen: „Orange the World“ setzt ab 25. November ein sichtbares Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und am 3. Dezember rückt „Positively Purple“ die Rechte und Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt.
- **Integration von Gender und Diversität in Curricula:** Anträge zur Erlassung oder Änderung von Curricula werden vor der Beschlussfassung durch den Senat der SStG zur Begutachtung übermittelt. Im Zuge dessen wurden im Laufe des Jahres 2025 insgesamt 126 geänderte oder neu zu erlassende Curricula von der SStG bearbeitet. Voraussetzung für eine positive Stellungnahme ist ein Lernergebnis mit explizitem Gender- und/oder Diversitätsbezug.
- **Lehre:** Die SStG war auch 2025 selbst in der Lehre aktiv, unter anderem mit einem Modul zu „Gender & Diversity“ oder mit einem Staff Training zu „Equality, Gender & Diversity“.
- **Vorträge:** Auf internationalen Fachkonferenzen wurden die Gleichstellungsaktivitäten der UWK präsentiert, mit besonderem Fokus auf intersektionalen Ansätzen der Gleichstellungsarbeit.
 - Gindl, M. (2025, November 11). *Strengthening gender equality through mentoring: The contribution of eument-net*. EPWS Annual Conference.
 - Gindl, M. (2025, July 11). *Career_Mentoring III: An intersectional approach*. Final Conference of COST ACTION VOICES.

Die Analyse der Geschlechtergleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) im Jahr 2025 zeigt sowohl deutliche Fortschritte als auch weiterhin bestehende Herausforderungen. In den vergangenen Jahren hat die Universität eine Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung in verschiedenen Bereichen umgesetzt, darunter Frauenförderungsprogramme, die Entwicklung gleichstellungsorientierter Kriterien bei der Auswahl von Professuren oder die verpflichtende Integration von Gender- und Diversitätseinhalten in Curricula. Zugleich zeigen sich anhaltende strukturelle Ungleichheiten, etwa bei der vertikalen und horizontalen Geschlechtersegregation, beim Gender-Pay-Gap, bei der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit, bei der mangelnden Inklusion von trans, inter* und nicht-binären Personen sowie von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen oder bei geschlechterbasierter Gewalt. Auch wenn bereits zahlreiche Entwicklungen angestoßen wurden, bleibt Gleichstellungsarbeit ein langfristiger Prozess, der weiterhin eine differenzierte und intersektionale Herangehensweise erfordert.

FIX THE NUMBERS

■ **Mitarbeiter_innen:** Am 31.12.2025 sind an der UWK 821 Mitarbeiter_innen beschäftigt, davon sind 67% Frauen und 33% Männer. Die hohe Frauenquote ist vor allem auf die Zusammensetzung im allgemeinen Personal zurückzuführen, wo Frauen mit 79% deutlich überwiegen. Im wissenschaftlichen Personal ist die Verteilung mit 58% Frauen und 42% Männern zwar insgesamt relativ ausgewogen, doch es zeigt sich eine ausgeprägte horizontale Geschlechtersegregation: Frauen sind vor allem in gesundheits-, politik- und wirtschaftswissenschaftlichen Departments tätig, Männer eher in technikwissenschaftlichen Departments. Ein starkes Signal setzt die UWK 2025 auf der Leitungsebene: Erstmals steht eine Rektorin an der Spitze der Universität und auch die Fakultäten werden erstmals mehrheitlich von Dekaninnen geführt. Dennoch zeigen sich Ungleichheiten auf der höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsebene: Der Frauenanteil unter den Professor_innen liegt konstant bei nur 31%. Der „Leaky-Pipeline“-Effekt besagt, dass Frauen im Verlauf ihrer akademischen Karriere aufgrund struktureller Barrieren auf dem Weg zu höheren Positionen zunehmend verschwinden. Trotz des gestiegenen Frauenanteils bleibt die Verteilung auf Hierarchieebenen und Berufsfelder also ungleich. Die Förderung von Frauen in wissenschaftliche Leitungspositionen ist daher weiterhin ein zentrales Handlungsfeld.

- **Studierende:** Im Wintersemester 2025/26 sind 6.438 Studierende an der UWK inskribiert, darunter 51% Frauen und 49% Männer. Frauen studieren dabei häufiger in sozialen und gesundheitsbezogenen Bereichen, während Männer vermehrt in technischen Fächern vertreten sind. Bei der Finanzierung von Weiterbildungen zeigt sich, dass Männer tendenziell kostenintensivere Studien nutzen, die häufiger von Arbeitgeber_innen gefördert werden – ein Effekt geschlechtsspezifischer Lohn- und Förderstrukturen.
- **Forschung und Lehre:** Die UWK verzeichnet Fortschritte bei der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Hohe Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal spiegeln sich jedoch nicht in gleichem Maß im wissenschaftlichen Output wider. 2025 liegt der Frauenanteil bei Projektleitungen bei 40%, bei Publikationen bei 46% und bei Vorträgen bei 52%. Vergleicht man diese Werte mit dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal zeigt sich weiterhin eine Unterrepräsentation. Im Bereich der Lehre sind an der UWK sowohl Mitarbeiter_innen als auch externe Lehrende tätig. Daten zur Verteilung der Lehrauftragsstunden von Mitarbeiter_innen liegen derzeit nicht vor. Von den externen Lehrenden sind im Jahr 2025 37% Frauen; dieser Wert ist im vergangenen Jahr zum ersten Mal um 3% gestiegen.

FIX THE INSTITUTION

- **Personalsuche:** Alle drei im Berichtsjahr ausgeschriebenen Professuren wurden mit Frauen besetzt. Auch bei den Bewerbungsverfahren des wissenschaftlichen Personals haben Frauen höhere Erfolgsquoten. Die Förderung von trans, inter* und nicht-binären Personen bleibt ein wichtiges Handlungsfeld.
- **Personalentwicklung:** Wie in den Vorjahren nehmen Frauen deutlich häufiger an Weiterbildungen teil: Bei den universitätsinternen Angeboten liegt ihr Anteil bei 83%. Es gilt, allen Geschlechtern gleichermaßen Zugang zu ermöglichen und insbesondere in Maßnahmen zur Förderung von Führungs-, Gender- und Diversitätskompetenz einzubeziehen.
- **Frauenförderung:** Zur Förderung von Frauen bietet die Universität die Programme „Karriere_Mentoring III“, „ENCO“ sowie Mobilitätsstipendien für Wissenschaftlerinnen an. Diese Programme werden verstärkt an einem intersektionalen Verständnis ausgerichtet, beispielsweise durch die Öffnung für diverse Geschlechtsidentitäten oder die Berücksichtigung biografischer Faktoren.

- **Gender-Pay-Gap:** Der aktuelle Wert des unbereinigten Gender-Pay-Gap von 24% bildet die anhaltende Wirkung struktureller Ungleichheiten in der Arbeitsteilung ab. Mit dem universitätsinternen Prozess in Richtung einer Bereinigung des Gender-Pay-Gap verfolgt die UWK einen strategischen Ansatz zur Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden. Zusätzliche Impulse werden in den nächsten Jahren von der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erwartet, die einen zentralen Beitrag zur Schließung der Lücke leisten soll.
- **Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie:** Die UWK fördert Vereinbarkeit mit flexiblen Arbeits- und Führungsmodellen und betrieblicher Kinderbetreuung. Elternkarenz und Elternteilzeit werden jedoch weiterhin überwiegend (zu über 90%) von Frauen genutzt, was die gesellschaftliche Ungleichverteilung von Care-Arbeit verdeutlicht. Künftig gilt es, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen und Männer zur Inanspruchnahme von Elternzeiten zu ermutigen.
- **Barrierefreiheit und Inklusion:** Die UWK verfolgt das Ziel, Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen den Zugang zur Hochschule zu erleichtern. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Schaffung von Unterstützungsangeboten. Das geplante Coaching-Programm (LV 2025-2027) könnte hier ein wichtiger Schritt in Richtung einer inklusiveren Hochschule sein.
- **Geschlechtervielfalt:** Die UWK bekennt sich zur Verwendung eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs und zur Förderung von Geschlechtervielfalt. Als Ausdruck dieses Engagements wird jährlich im Pride Month die Regenbogenfahne gehisst.
- **Geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt:** Die UWK hat im Jahr 2025 bestehende Sensibilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen weitergeführt und ausgebaut, wie die Beteiligung an der Kampagne „Orange the World“ sowie die Entwicklung von Informationsangeboten. Anlaufstelle bei Vorfällen ist der AKG. Ziel der UWK ist es, geschlechterbasierter Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken und ein sicheres Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen.
- **Gleichstellungsmaßnahmen der Departments:** Die UWK verankert Gleichstellungsziele verbindlich in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten: Jedes Department ist verpflichtet, jährlich spezifische Maßnahmen umzusetzen. Auch 2025 werden in allen Fakultäten zahlreiche Initiativen berichtet, die die Geschlechterverhältnisse ausgleichen und Gender- sowie Diversitätseinhalte in Forschung und Lehre integrieren. Zukünftig ist es wichtig, Maßnahmen zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz und zum Abbau struktureller Barrieren zu intensivieren, um langfristige institutionelle Veränderungen zu bewirken.

FIX THE KNOWLEDGE

- **Gender und Diversität in der Forschung:** Gender- und Diversitätsperspektiven sind in zahlreichen Projekten, Publikationen und Vorträgen des Jahres 2025 integriert. In der Fakultät für Gesundheit und Medizin stehen Fragen der Gesundheitsförderung und Psychotherapie im Fokus, etwa zu Frauen- und Männergesundheit oder gendersensibler Praxis. Die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung widmet sich den Themen Demokratie und Migration, wie genderfeindlichen Diskursen, politischer Repräsentation oder Integration von Geflüchteten. In der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur werden Gender- und Diversitätsfragen mit Bildung, Kultur und Digitalisierung verknüpft, etwa im Hinblick auf gendersensible Prävention und Vermittlung.
- **Gender und Diversität in der Lehre:** Im Bereich der Lehre werden Gender- und Diversitätseinhalte als Querschnittsmaterien verstanden und systematisch in Curricula integriert. Die Lehrkonzepte aller Fakultäten beinhalten konkrete Anwendungsbezüge. Besonders zu betonen ist die Einrichtung des Certificate Program „Diversität verstehen: Eine Grundlage für inklusive Praktiken“ an der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur im Jahr 2025. Darüber hinaus zeigt die Themenvielfalt der Masterarbeiten, dass diese Inhalte nicht nur gelehrt, sondern auch aktiv von den Studierenden aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Deshalb ist es auch zukünftig wichtig, gender- und diversitätskompetente Lehre weiter zu stärken – durch curriculare Verankerung, gezielte Weiterbildung für Lehrende und systematische Evaluation der Lehre.
- **Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität:** Während der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) als unabhängiges Gremium rechtliche Standards sichert und bei Diskriminierung berät, konzipiert und implementiert die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität (SSStG) als Stabsstelle der Rektorin strategische Maßnahmen. Im Berichtsjahr 2025 setzte sie eine Vielzahl von Projekten, Programmen und Initiativen um, die sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene ansetzen. Dazu zählen das Gleichstellungsmonitoring, die Frauenförderungsprogramme, die Veröffentlichung von Leitfäden, die Überarbeitung des Canvas-Kurses „Gender & Diversität“, das Angebot eines Diversity-Workshops, die Organisation von Veranstaltungen anlässlich diverser Aktionstage (z. B. Weltfrauentag, Girls' Day, Pride Month, Orange the World oder Positively Purple) sowie die Unterstützung bei der Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre.

→ Fazit und Ausblick

Der Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2025“ bietet einen differenzierten Einblick in den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung an der Universität und ermöglicht eine Reflexion über erzielte Fortschritte ebenso wie über bestehende Herausforderungen. Er analysiert die Entwicklungen der vergangenen Jahre und leitet daraus konkrete Handlungsfelder für die künftige Gleichstellungsarbeit der Universität ab.

Fortschritte in Forschung, Lehre und Organisation

Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass die UWK in den vergangenen Jahren wesentliche Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit erzielt hat. Besonders hervorzuheben ist die steigende Repräsentation von Frauen in Leitungspositionen. Im Berichtsjahr wurde ein bedeutender Meilenstein erreicht: Erstmals wird die Universität von einer Rektorin geleitet und auch die Fakultäten werden mehrheitlich von Dekaninnen geführt.

Ebenso positiv zu bewerten ist die systematische Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Forschung und Lehre der Universität. Entsprechende Fragestellungen werden in zahlreichen Forschungsarbeiten aufgegriffen und in der Lehre als Querschnittsmaterien curricular verankert. Gender- und Diversitätsinhalte finden sich damit in Weiterbildungsstudien und Kurzprogrammen aller Fakultäten wieder. Dass Studierende diese Themen vermehrt in ihren Masterarbeiten behandeln, veranschaulicht deren Relevanz als wissenschaftliche und praxisorientierte Fragestellungen.

Bestehende Herausforderungen und Ungleichheiten

Trotz der aufgezeigten positiven Entwicklungen machen die Analysen deutlich, dass weiterhin Handlungsbedarf auf struktureller Ebene besteht. Persistente Ungleichheiten zeigen sich unter anderem in der vertikalen und horizontalen Geschlechtersegregation, in der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Forschungsbereichen, in der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit sowie in der mangelnden Sichtbarkeit von trans, inter* und nicht-binären Personen und von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen. Diese Befunde verdeutlichen, dass bestehende Maßnahmen gezielt weiterentwickelt werden müssen.

Ein zentrales Zukunftsthema bleibt der Gender-Pay-Gap. So liegt der unbereinigte Gender-Pay-Gap an der UWK im Jahr 2025 weiterhin bei 24%. Vor dem Hintergrund der anstehenden Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie werden in den kommenden Jahren Transparenz, Monitoring und Verfahren zur Schließung des Gender-Pay-Gap weiter an Bedeutung gewinnen. Für die UWK ergibt sich daraus der Auftrag, bestehende Gender-Pay-Gap-Analysen weiterzuentwickeln, um geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede gezielt abzubauen.

Auch geschlechterbasierte Belästigung und Gewalt erfordern angesichts aktueller europäischer und nationaler Entwicklungen eine kontinuierliche Weiterentwicklung universitärer Rahmenbedingungen. Studien wie UniSAFE sowie nationale Erhebungen wie die des Ludwig Boltzmann Instituts für Grund- und Menschenrechte zeigen, dass Hochschulen aufgrund von hierarchischen Strukturen, Abhängigkeitsverhältnissen und prekären Beschäftigungen besonders anfällig für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen sind. Die im Jahr 2025 gesetzten Maßnahmen an der UWK bilden eine wichtige Grundlage für den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an unserer Universität. Zugleich besteht weiterer Bedarf, bestehende Strukturen regelmäßig zu überprüfen, Unterstützungsangebote auszubauen, und Sensibilisierungsmaßnahmen nachhaltig strukturell zu verankern. Ziel ist es, Handlungssicherheit zu erhöhen, Meldehemmnisse abzubauen und geschlechterbasierter Gewalt wirksam entgegenzuwirken.

Gleichstellungsarbeit an der UWK

Die Gleichstellungsarbeit an der UWK ist institutionell verankert und ist im Sinne des Commitments der Universitätsleitung direkt dem Verantwortungsbereich der Rektorin zugeordnet. Die inhaltliche Konzeption und Koordination liegen bei der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, die bei der Umsetzung eng mit weiteren universitären Akteur_innen zusammenarbeitet. Ziel ist die Förderung einer geschlechtergerechten, gleichstellungs- und diversitätsorientierten Kultur in Forschung, Lehre und Organisation.

Gleichstellung wird dabei ausdrücklich als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen verstanden. Neben strukturellen Maßnahmen und klaren Zuständigkeiten spielen Sensibilisierung, individuelles Handeln und die aktive Mitwirkung von Führungskräften, Lehrenden, Mitarbeiter_innen und Studierenden eine zentrale Rolle. In diesem Zusammenhang kommt dem Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz eine besondere Bedeutung zu. Gleichstellungsziele können nur dann wirksam umgesetzt werden, wenn Universitätsangehörige über Wissen, Bereitschaft, Reflexionsfähigkeit und Handlungssicherheit verfügen. Die UWK setzt daher auf ein breites Qualifizierungsangebot, das unterschiedliche Zielgruppen und Bedarfe adressiert. Dazu zählen unter anderem universitätsweite Online-Kurse, themenspezifische Workshops sowie vertiefende Lehr- und Diskussionsformate. Diese Angebote unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter_innen dabei, Gender- und Diversitätsaspekte in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zu erkennen und zu berücksichtigen. Der Kompetenzaufbau wird damit als Voraussetzung verstanden, um Gleichstellung nachhaltig in der universitären Kultur zu verankern.

Notwendigkeit intersektionaler Perspektiven

Hervorzuheben ist das verstärkte Bemühen um intersektionale Ansätze in der Gleichstellungsarbeit. Zwar bleibt die Förderung von Frauen – insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen – ein zentrales Element, Gleichstellung zielt jedoch darüber hinaus auf den Abbau struktureller Diskriminierungen, die unterschiedliche Personengruppen betreffen. Denn Erfahrungen und Erhebungen zeigen, dass Ungleichheiten nicht entlang einer einzelnen Dimension entstehen. Eine zeitgemäße Gleichstellungsarbeit berücksichtigt daher sowohl die Vielfalt von Geschlecht als auch das Zusammenwirken von Geschlecht mit weiteren Faktoren, wie sozialer und ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, chronischer Erkrankung oder sexueller Orientierung. Eine intersektionale Herangehensweise ermöglicht es, diese Überschneidungen sichtbar zu machen und Gleichstellungsmaßnahmen wirksamer auszurichten.

Vor diesem Hintergrund wurden an der UWK bestehende Frauenförderprogramme weiterentwickelt. Programme wie Karriere_Mentoring III und ENCO wurden für trans, inter* und nicht-binäre Personen geöffnet und biografische Faktoren in die Auswahlentscheidung der Teilnehmenden einbezogen. Darüber hinaus sind gleichstellungsorientierte Kriterien bei der Auswahl von Professuren verpflichtend, wodurch biografische Faktoren auch in Berufungskommissionen berücksichtigt werden müssen. Für diesen intersektionalen Ansatz erhält die UWK viel Aufmerksamkeit und positive Resonanz. Dies bestätigt den eingeschlagenen Weg und würdigt die bisherigen Bemühungen. Zugleich ist diese Anerkennung mit dem Anspruch verbunden, diese Entwicklungen kritisch und ambitioniert weiterzuentwickeln und intersektionale Perspektiven konsequent in Forschung, Lehre und Organisation zu verankern.

Für die UWK bedeutet dies, Gleichstellungsarbeit konsequent intersektional weiterzuentwickeln. Der Fokus liegt auch künftig nicht nur auf der Repräsentation (**FIX THE NUMBERS**), sondern ebenso auf dem Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz sowie dem Abbau struktureller Barrieren (**FIX THE INSTITUTION**) und der Integration von Gender und Diversität in Lehre und Forschung (**FIX THE KNOWLEDGE**). Ziel ist es, Strukturen so zu gestalten, dass alle Universitätsangehörigen gleiche Zugangs-, Teilhabe- und Entwicklungschancen haben. Gleichstellung bedeutet in diesem Sinne, bestehende Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren, Ausschlüsse sichtbar zu machen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Vielfalt anerkennen und fördern.

Handlungsfelder

Um Gleichstellung wirksam zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen, ist eine differenzierte Betrachtung zentraler Bereiche notwendig. Auf der Grundlage der Daten des Jahres 2025 sowie aktueller wissenschaftlicher und gleichstellungspolitischer Entwicklungen werden folgende zentrale Handlungsfelder identifiziert:

- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation bei Mitarbeiter_innen und Studierenden
- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen und Professuren
- Erhöhung des Frauenanteils in Projektleitungen und bei Publikationen
- Gleichstellungsorientierung bei der Leistungsbewertung
- Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz
- Ausbau der intersektionalen Ausgestaltung von Frauenförderprogrammen
- Erweiterung der Gender-Pay-Gap-Analyse und Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie
- Förderung von Männern in Elternkarenz und -teilzeit
- Förderung von Inklusion und Erhöhung des Anteils begünstigter behinderter Mitarbeiter_innen
- Förderung von Geschlechtervielfalt
- Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen und Unterstützungsstrukturen zu geschlechterbasierter Belästigung und Gewalt
- Vertiefung der Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in Forschung und Lehre

Abschließend zeigt der Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2025“, dass an der UWK sowohl substanzielle Fortschritte erzielt wurden als auch weiterhin Handlungsbedarf besteht. Die bisherigen Erfolge sind zwar erfreulich, dennoch bleibt die Sicherung des Erreichten sowie die weitere Förderung von Gleichstellung ein langfristiger Prozess. In diesem Sinne erfordert Gleichstellungsarbeit kontinuierliche Reflexion, Anpassung und Weiterentwicklung. Intersektionale Perspektiven machen deutlich, dass Gleichstellung über einzelne Maßnahmen hinausgeht und die Gestaltung einer diversitätsorientierten Organisationskultur zum Ziel hat. Der Bericht bildet damit eine fundierte Grundlage für die konsequente Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren.

- Alemann, A., & Oechsle, M. (2019). Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschungen zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1151–1160). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_65
- Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2019). Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages. *ZEW Discussion Paper, 19-015*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3383408>
- Behrens, D. A., Kreimer, M., & Mucke, M. (2018). Einleitung: Familie – Beruf – Karriere. In D. A. Behrens, M. Kreimer, M. Mucker, N. E. Franz (Hrsg.), *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit* (S. 1–12). Springer.
- Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2018). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization, 26*(5), 668–687. <https://doi.org/10.1111/gwao.12299>
- Berryman, S. (1983) *Who will do science? Minority and female attainment of science and mathematics degrees*. Rockefeller Foundation.
- BKA. (2024). *Frauen führen: Handreichung für Unternehmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungs- und Entscheidungspositionen*. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:a8b9b55b-91ff-4218-9a7d-bd01d151523c/Handreichung_Frauen_Fuehren_2024_A4_BF.pdf
- BMBWF. (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=verbreiterung&pub=724
- BMBWF. (2022). *Frauenquote in universitären Kollegialorganen*. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=frauenquote&pub=766
- BMBWF. (2024). *Universitätsbericht 2023*. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&search%5Bcat%5D=5&pub=1081
- BMFWF. (2025). *Datawarehouse Hochschulbereich*. <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>
- BMSGPK. (2022). *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022–2030: Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:97c546c6-166b-4990-9efb-79d3ed4f3797/2022-07-06%20NAP%20Behinderung%202022-2030.pdf>
- Busch, A. (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“: Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65*, 301–338. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1Un>
- Carstensen, T. (2020). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74*(3), 195–205. <https://doi.org/10.1007%2Fs41449-020-00213-y>
- Eicker, J. (2017). *Gender-Pay-Gap*. <https://www.gender-glossar.de/post/gender-pay-gap>
- Geisberger, T., & Glaser, T. (2021). Gender Pay Gap: Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. *Statistische Nachrichten, 6*, 434–447.
- Gildemeister, R. (2019). Doing Gender: Eine mikrotheoretische Annäherung an die Kategorie Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 409–417). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_35
- Hark, S., & Hofbauer, J. (2023). *Die ungleiche Universität: Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*. Passagen.
- Hentschel, T., Braun, S., & Peus, C. (2019). Warum wird sie nicht Führungskraft? Geschlecht und Karriereentwicklung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 993–1023). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_39

- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2021). Gleichstellung und Entgelttransparenz. In B. Kortendiek, L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer & J. Niegel (Hrsg.), *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen* (S. 263–276). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_1
- Kreimer, M. (2009). *Ökonomie der Geschlechterdifferenz: Zur Persistenz von Gender Gaps*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91410-7>
- Leitner, A., Köping, M., & Vakavlieva, Z. (2024). *Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf im Kontext von sozialem Fortschritt*. IHS. https://inprogress.ihs.ac.at/wp-content/uploads/2024/03/Segregation_sopro_23-1.pdf
- Lessky, F., Geppert, C., Campbell, D. F. J., & Pausits, A. (2022). Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen: Ergebnisse einer Sonderauswertung von „APIKS Austria“. *Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen*. <https://doi.org/10.48341/g28b-x777>
- Lillemeier, S. (2019). Gender Pay Gap: Von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1013–1021). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_113
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., & Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia: Summary results from the UniSAFE survey*. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf
- Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., & Stix, E. (2020). *Der Lockdown und die Unvereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung*. Arbeiterkammer Wien. https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Homeoffice_und_Kinderbetreuung_2020.pdf
- Meuser, M. (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften: Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. *Soziale Welt*, 20, 163–178. https://doi.org/10.5771/9783845255545_163
- Partheymüller, J., & Dannecker, P. (2024). Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien: Ergebnisse der Befragung. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/wce5q>
- Pointecker, M., Fugger, H., Gumhold, O., Stilling, I., Gerstmann, K., Bergmann, N., Sorger, C., Mairhuber, I., & Sardadvar, K. (2018). *EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:9785454b-9e5d-49b5-bdca-b34dddc7682f/180502_endbericht_de.pdf
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), 228–245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Rossiter, M. W. (1993). The matthew matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Schiffbänker, H., Hafellner, S., Polt, W., Föger, N., Garber, K., Grießler, E., Gschmeidler, B., Karner, S., Reckling, F., Schuch, K., Thaler, A., Weber, M., Whitelegg, K., Wolfslehner, D., & Wrowblewski, A. (2016). *RRI in Österreich: Positionspapier „Verantwortungsbewusste Forschung und Innovation“*. <https://www.rri-plattform.at/wp-content/uploads/2016/09/Positionspapier-RRI-Plattform.pdf>
- Statistik Austria. (2023). *Zeitverwendung 2021/22: Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung*. https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf
- Statistik Austria. (2026a). *Teilzeitarbeit, Teilzeitquote*. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>
- Statistik Austria. (2026b). *Gender Pay Gap lag 2024 bei 17,6%*. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/03/20260303Genderstatistik2026.pdf>
- uniko. (2022). *Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten*. https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433_DE_O&f=1&jt=7906&cs=7276

- uniko. (2025). *Handreichung der Task Force Gleichstellung & Diversität und des Forums Digitalisierung zur Umsetzung der Verwendung von Wahlvornamen an österreichischen Universitäten*.
https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=36691_DE_O&f=1&jt=7906&cs=92A1
- UWK. (2021a). *Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan*. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:a79689fa-91d7-484a-bfa8-1f05f20c57dd/Mitteilungsblatt%202021/Nr.%2049.pdf>
- UWK. (2021b). *Die Strategie der Universität für Weiterbildung Krems: Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien*.
https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:89fd84af-d375-408e-b4ce-2c13618c2f80/Strategie_Universitaet%20f%C3%BCr%20Weiterbildung%20Krems_2021.pdf
- UWK. (2023). *Entwicklungsplan 2025 bis 2030*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:63a08c80-440e-4c91-ac36-ea96ed92e4fa/Entwicklungsplan_UWK_2025-2030.pdf
- UWK. (2024). *Richtlinie des Rektorats: Ausschreibung und Besetzung einer Professur*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:72a9d275-8e53-4b95-b9c6-a0246f5bd721/RL_Ausschreibung_Besetzung_Professur_V3_20241001.pdf
- UWK. (2025a). *Leitfaden für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:2fb47eb6-8681-410b-beb5-d2428fe3c8ec/Sprachleitfaden_UWK_5_Auflage_2025.pdf
- UWK. (2025b). *Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:0eff7f0d-2f90-4ab5-9882-71c577935f63/Leitfaden_Gender%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz%20Neuaufgabe%202025.pdf
- Vandello, J. A. Hettinger, V. A., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303–321. <https://doi.org/10.1111/josi.12016>
- Verfassungsgerichtshof. (2018). *G 77/2018-9*. https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Mitarbeiter_innen	7
Abb. 2	Allgemeines Personal	8
Abb. 3	Zuordnung des allgemeinen Personals	9
Abb. 4	Wissenschaftliches Personal	10
Abb. 5	Zuordnung des wissenschaftlichen Personals	11
Abb. 6	Leistungspositionen	12
Abb. 7	Oberste Organe und Gremien	13
Abb. 8	Professor_innen	14
Abb. 9	Professor_innen an öffentlichen Universitäten in Österreich	14
Abb. 10	Glass-Ceiling-Index	15
Abb. 11	Gastprofessor_innen	15
Abb. 12	Leaky-Pipeline-Index	15
Abb. 13	Bildungsabschluss	16
Abb. 14	Alter	16
Abb. 15	Staatsbürger_innenschaft	16
Abb. 16	Wohnort	16
Abb. 17	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen	17
Abb. 18	Dienstjahre	17
Abb. 19	Befristungen beim wissenschaftlichen Personal	17
Abb. 20	Studierende	18
Abb. 21	Zuordnung der Studierenden	19
Abb. 22	Zuordnung der Absolvent_innen	20
Abb. 23	Studienvarianten	21
Abb. 24	Finanzierung der Weiterbildungsstudienbeiträge	21
Abb. 25	Altersgruppen	22
Abb. 26	Staatsbürger_innenschaft	22
Abb. 27	Vorbildung bei Zulassung	22
Abb. 28	Projektleitungen	24
Abb. 29	Projektleitungen nach Fakultät	24
Abb. 30	Projektleitungen nach Fördergeber_innen	24
Abb. 31	Wissenschaftliche Publikationen	25
Abb. 32	Wissenschaftliche Publikationen nach Fakultät	25
Abb. 33	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	25
Abb. 34	Wissenschaftliche Vorträge	26
Abb. 35	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät	26
Abb. 36	Wissenschaftliche Vorträge nach Publikum	26
Abb. 37	Wissenschaftliche Vorträge nach Veranstaltungsort	26
Abb. 38	Forschungsförderung	27
Abb. 39	Wissenschaftliche Ehrungen (2016–2025)	27
Abb. 40	Externe Lehrende	28
Abb. 41	Externe Lehrende nach Fakultät	28
Abb. 42	Bewerbungsverfahren des allgemeinen Personals	30
Abb. 43	Bewerbungsverfahren des wissenschaftliches Personals	30
Abb. 44	Berufungsverfahren	31
Abb. 45	Interne Weiterbildungen	32
Abb. 46	Externe Weiterbildungen	32
Abb. 47	Weiterbildungen zu Gender & Diversität	33
Abb. 48	Weiterbildungen zu Führung	34
Abb. 49	Bildungskarenz	35
Abb. 50	Bildungsteilzeit	35
Abb. 51	Betriebliches Coaching	35
Abb. 52	Evaluierung von Karriere_Mentoring III (6. DG)	36
Abb. 53	Gender-Pay-Gap	38
Abb. 54	Elternkarenz	40
Abb. 55	Elternteilzeit	40
Abb. 56	Studienbeurlaubungsgründe	40

Abkürzungsverzeichnis

AEP	Academic Expert Program
AKG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BKA	Bundeskanzleramt
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018–2025)
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (seit 2025)
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2018–2025)
CoARA	Coalition for Advancing Research Assessment
CP	Certificate Program
DBO	Dienst- und Besoldungsordnung
DLE	Dienstleistungseinrichtung
DORA	San Francisco Declaration on Research Assessment
ENCO	Entwicklungs- und Coachingprogramm
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
GFF	Gesellschaft zur Forschungsförderung Niederösterreich
KM III	Karriere_Mentoring III
KV	Kollektivvertrag
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, trans, inter and queer
M	Mittelwert
MINT	Mathematik, Information, Naturwissenschaft und Technik
ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften
ÖH	Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft
SStG	Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität
UG	Universitätsgesetz 2002
uniko	Österreichische Universitätenkonferenz
UWK	Universität für Weiterbildung Krems
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Impressum

Herausgeberin:

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität
Universität für Weiterbildung Krems

Umsetzung:

Isabel Aichinger, MSc MA
Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität
Universität für Weiterbildung Krems

Foto:

Dedraw Studio/Adobe Stock

© 2026