Frauenförderung & Gleichstellung

universität wien

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER UNIVERSITÄT WIEN

4

WIEN 2013

Impressum

Herausgeberin:
Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung
der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
Mag.ª Waltraud Schlögl
Mag.ª Daniela Hosner
Mag.ª Sylwia Bukowska, BA

Diagramme: MMag.ª Dr.in Bettina Kubicek
Lektorat: Mag. Persson Perry Baumgartinger
Grafische Gestaltung und Layout: Mag.ª Helga Hofbauer

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:
Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling
(DLE Personalwesen und Frauenförderung),
DLE Studien- und Lehrwesen, Stabsstelle Berufungsservice,
Büro des Senats sowie DLE Finanzwesen und Controlling.

Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung Dank an:
Judith Kancz, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling,
Mag.ª Ingrid Purner, DLE Studien- und Lehrwesen,
Monika Fink, Stabsstelle Verwaltungskoordination und Recht,
Sylvia Haferl, Büro des Senats sowie
Mag. Gerald Buchgeher, DLE Finanzwesen und Controlling.

Druck: Remaprint, Wien
ISBN: 978-3-9500726-8-6
Auflage: 1.200 Stück
Wien, Oktober 2013

© 2013 alle Rechte vorbehalten

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER UNIVERSITÄT WIEN

4

Das Studium und die wissenschaftlichen Karrierewege haben sich im Laufe des letzten Jahrzehnts entscheidend verändert, unter anderem durch den Bologna-Prozess, das UG 2002 und die Einführung des Kollektivvertrags an den Universitäten. Welche Auswirkungen hat dies auf die Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien? Wie verändert sich die Repräsentation von Frauen und Männern zwischen Studium und Professur unter den neuen Bedingungen? Diesen Fragen geht die vorliegende, im Zweijahresrhythmus erscheinende Broschüre mit aktuellen Daten aus dem Jahr 2013 nach.

Eine erfreuliche Entwicklung vorab: 2013 ist der Frauenanteil unter den ProfessorInnen auf 25% gestiegen. Damit hat sich der Frauenanteil auf der höchsten akademischen Ebene im Vergleich zur ersten Datenbroschüre im Jahr 2007 nahezu verdoppelt. Neben den Professuren gilt es im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere bei den Laufbahnstellen, die Geschlechterverhältnisse im Auge zu behalten. Derzeit liegt der Frauenanteil bei 40%.

Zu den zentralen Herausforderungen gehört nach wie vor die Erhöhung der Frauenanteile in den MINT-Fächern. In diesen Fächern sind Frauen, beginnend mit dem Studienbereich, vielfach noch unterrepräsentiert. Im Dienstleistungs- und Managementbereich gibt es inzwischen ausgewogene Geschlechterverhältnisse. Frauenförderprogramme haben insbesondere zum Ziel, Führungskompetenzen zu stärken und das Profil in Hinblick auf künftige Führungsaufgaben zu schärfen. Dazu zählt auch das neue Programm für Postdoktorandinnen mit dem Titel „Führen, Leiten, Kompetenzen entfalten".

Die Universität Wien bekennt sich zu Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung. Dazu gehört die regelmäßige Überprüfung der Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Ebenen der Universität. Die Broschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien" ist in diesem Sinne eine wertvolle Grundlage für strategische Schwerpunktsetzungen der Universitätsleitung wie auch aller EntscheidungsträgerInnen.

Heinz Engl
Rektor der Universität Wien

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BA	Bachelor
Dipl.	Diplom
DLE	Dienstleistungseinrichtung
Fak.	Fakultät
KV	Kollektivvertrag
LA	Lehramt
MA	Master
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
SPL	Studienprogrammleitung
UG	Universitätsgesetz
USI	Universitätssportinstitut
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WS	Wintersemester

FARBLEGENDE

Frauenanteil
Absolutzahlen

Frauenanteil
VZÄ

Frauenanteil
Prozentlinien

Männeranteil
Absolutzahlen
Prozentlinien

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES REKTORS 03

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS/FARBLEGENDE 04

EINLEITUNG 06

Die wissenschaftliche Laufbahn

STUDIUM UND DOKTORAT IM ÜBERBLICK

Studierende WS 2012/13 08
AbsolventInnen WS 2012/13 09

STUDIUM

Studierende nach SPL: BA, MA, Dipl./LA 10
AbsolventInnen nach SPL: BA, MA, Dipl./LA 13

DOKTORAT

Doktorat alt und Doktorat neu 16
Doktorat alt: Studierende und AbsolventInnen nach SPL 17
Doktorat neu: Studierende und AbsolventInnen nach SPL 19
Doktorat: AbsolventInnen 2004-2012 20
KollegassistentInnen 21

HABILITATIONEN

Habilitationen nach Fakultäten und Zentren 22
Habilitationen 2004-2012 23

BERUFUNGEN

Berufungen nach Fakultäten und Zentren 24
Berufungen 2004-2012 25

KOMMISSIONEN

Habilitationskommissionen 26
Berufungskommissionen 26
Curricularkommission 27

Beschäftigte an der Universität Wien

BESCHÄFTIGTE GESAMT 28

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Beschäftigte nach Bereichen 29
Beschäftigungsausmaß 31
Altersverteilung 32
Ausbildungsstruktur 33
Elternkarenz 35
Elternteilzeit 36

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Gesamtüberblick nach Personen 37
Gesamtüberblick nach VZÄ 38
Beschäftigte nach Personengruppen 39
Personengruppen pro Fakultät/Zentrum 49
Befristet/unbefristet Beschäftigte im Zeitverlauf 56
Altersverteilung 57
Beschäftigungsausmaß 59
Elternkarenz 60
Elternteilzeit 61

Gläserne Decke und Leaky Pipeline

KARRIEREVERLÄUFE 62

LEITUNGSFUNKTIONEN

Universitätsübergreifende Leitungspositionen 72
Fakultäts- und Institutsleitungen 73
Institutsleitungen 74

Anhang

ABTEILUNG FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG ... 76

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN 77

FORTSCHRITT ODER STAGNATION?

Die Repräsentation der Geschlechter an der Universität Wien

Bereits zum vierten Mal publiziert die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung die Datenbroschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien" und dokumentiert darin die Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien in allen Bereichen und hierarchischen Ebenen. Über die Jahre hinweg bieten sich Vergleiche an: Wo gibt es Veränderungen, wo Stagnation? Ist der Trend zu höheren Frauenanteilen in vielen Bereichen der Universität unumkehrbar oder gibt es Rückschläge? Bringen die neuen Rahmenbedingungen – Stichworte Bologna-Prozess und Einführung des Kollektivvertrags – auch neue Dynamiken? Und schließlich: Was bedeuten Veränderungen in der Repräsentation von Frauen und Männern, wenn beispielsweise in ohnehin frauendominierten Bereichen die Frauenanteile weiter steigen, während Führungspositionen weiter überwiegend männlich bleiben?

Zahlen sind eine wichtige Grundlage zum Verständnis des Status quo und als Grundlage für Planungen und Entscheidungen. Noch wichtiger als die Zahlen selbst ist deren Interpretation und Verständnis im Gesamtkontext. Nicht zuletzt aus diesem Grund eröffnet die vorliegende Broschüre Einblicke in sehr unterschiedliche Dimensionen der Geschlechterverhältnisse: Zusätzlich zu den bislang üblichen Darstellungen der Anteile von Frauen und Männern im Studium und beim wissenschaftlichen Personal sind daher die personalbezogenen Themen Beschäftigungsausmaß, Altersstruktur und Elternkarenz/Elternteilzeit integriert. Wie schon die letzten Male werden auch in dieser Broschüre wieder universitäre Leitungsfunktionen im Detail dargestellt sowie das Thema der un-/befristeten Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt.

Eine weitere Neuerung betrifft die Darstellungen zum allgemeinen Universitätspersonal. Mit der Veränderung der Universitäten in Richtung „Entrepreneurial University" gewinnt das Verhältnis zwischen den Bereichen „Verwaltung" und „Wissenschaft" zunehmend an Dynamik.[1] Dabei erhöht sich in zunehmendem Maße die Attraktivität des ersteren Bereichs, da die Karriereoptionen hier – anders als im wissenschaftlichen Bereich – nicht im gleichen Maße mit Flexibilität und Mobilität verbunden sind.

Die Universität Wien ist in vielerlei Hinsicht eine weibliche Universität. Dennoch schreitet die Erhöhung des Frauenanteils auf den höchsten hierarchischen Ebenen nach wie vor langsam voran. So erfreulich es ist, dass der Professorinnenanteil 2013 universitätsweit auf 25% gestiegen ist und an manchen Fakultäten nun schon über 40% beträgt, so ernüchternd ist gleichzeitig die jahrelange Stagnation der Karrierechancen von Frauen an einzelnen Fakultäten oder die Tatsache, dass 2012 keine einzige Berufungskommission eingesetzt wurde, die von einer Frau geleitet wurde. Während die Quote der Doktoratsabsolventinnen seit vielen Jahren stabil über 50% liegt, spiegelt sich dies noch immer nicht in der Postdoc-Phase wider, wo der Frauenanteil bei den AssistentInnen knapp über 40% beträgt. Besonderes Augenmerk muss zukünftig auf das Geschlechterverhältnis bei den derzeit noch wenigen Laufbahnstellen gelegt werden, mit denen wissenschaftliche Karrieren an der Universität Wien verfestigt werden können.

Geschlechtergleichstellung in Nachwuchsförderung und Personalpolitik, aber auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Feld, ist und bleibt daher eine zentrale Agenda in einer Universität, die Chancengleichheit und Fairness propagiert und eine gesellschaftliche Vorbildfunktion erfüllen will.

Waltraud Schlögl und Daniela Hosner
Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung
Wien, Oktober 2013

1 Vgl. z.B. Merkator/Schneijderberg: Die Hochschulprofessionen: Weiblich und hochqualifiziert, in: Blätter-Mink et al.: Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen, 2011, oder Aulenbach/Riegraf: The New Entrepreneurship in Science and Changing Gender Arrangements, Approaches and Perspectives, in: Riegraf et al (Hg.): Gender Change in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge and Politics from a Gender Perspective, 2010.

DATENGRUNDLAGE UND AUFBAU

Mit der vorliegenden Ausgabe der Datenbroschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“ im vierten Durchgang 2013 werden wiederum Geschlechterverhältnisse und Chancengleichheiten an der Universität Wien unter die Lupe genommen. Am Anfang jedes Kapitels erfolgt ein Überblick über den Status quo bei den Studierenden und AbsolventInnen bzw. den Beschäftigten an der gesamten Universität Wien, daran anschließend erfolgt ein detaillierter Einblick in die einzelnen SPLen, Fakultäten und Zentren, DLEen und Stabsstellen sowie Institute.

Im ersten Teil der vorliegenden Datenbroschüre wird das im Zuge des Bologna-Prozesses eingeführte Studiensystem von Bachelor über Master und Doktorat bis hin zu Habilitation und Berufung dargestellt. Den alten Studienplänen entsprechend erfolgt ebenfalls eine Darstellung der Diplom- und Lehramtsstudien. Während sich die Daten für Studierende und DoktorandInnen auf das Wintersemester 2012/13 beziehen, bildet das Kalenderjahr 2012 den Bezugsrahmen für Habilitationen, Berufungen und die dazugehörigen Kommissionen. Die Gesamtzahl der Studierenden/AbsolventInnen ist aufgrund von Mehrfachnennungen nicht identisch mit der Summe der Studierenden/AbsolventInnen der einzelnen SPLen.

Anschließend wird ein Überblick über das gesamte Universitätspersonal gegeben, um in der Folge näher auf das allgemeine Universitätspersonal einzugehen. In den Blick genommen werden dessen Aufteilung auf DLEen und Stabsstellen, das Beschäftigungsausmaß, die Altersverteilung, die Ausbildungsstruktur und die Elternkarenz sowie Elternteilzeit. Gleich strukturiert ist der Aufbau für das wissenschaftliche Universitätspersonal, das im nächsten Kapitel genau unter die Lupe genommen wird. Hier wird zusätzlich auf die einzelnen wissenschaftlichen Personengruppen und die Personalstruktur eingegangen. Die Daten werden für das gesamte Universitätspersonal mit Stand Jänner 2013 abgebildet.

Im letzten Teil der Datenbroschüre wird mittels „Karrierescheren“ ein Einblick in die Karriereverläufe zwischen Zweitabschluss und Professur – gesamtuniversitär sowie einzeln nach Fakultäten und Zentren – gegeben. Anschließend werden die Leitungsfunktionen nach den Kategorien „Universitätsübergreifende Leitungsfunktionen“ sowie „Fakultäts- und Institutsleitungen“ dargestellt. Die Datenerhebung erfolgte hierfür wiederum im Jänner 2013.

Werden Vergleiche mit dem Jahr 2011 angestellt, so beziehen sich die angeführten Daten auf die Broschüre „Gender im Fokus 3. Frauen und Männer an der Universität Wien 2011“. Datengrundlage war dabei das Wintersemester 2010/11 für Angaben zu den Studierenden sowie Jänner 2011 für Angaben zu den Beschäftigten an der Universität Wien. In einzelnen Fällen erfolgen auch Verweise auf 2009, diese beziehen sich auf die Broschüre „Gender im Fokus 2. Frauen und Männer an der Universität Wien 2009“.

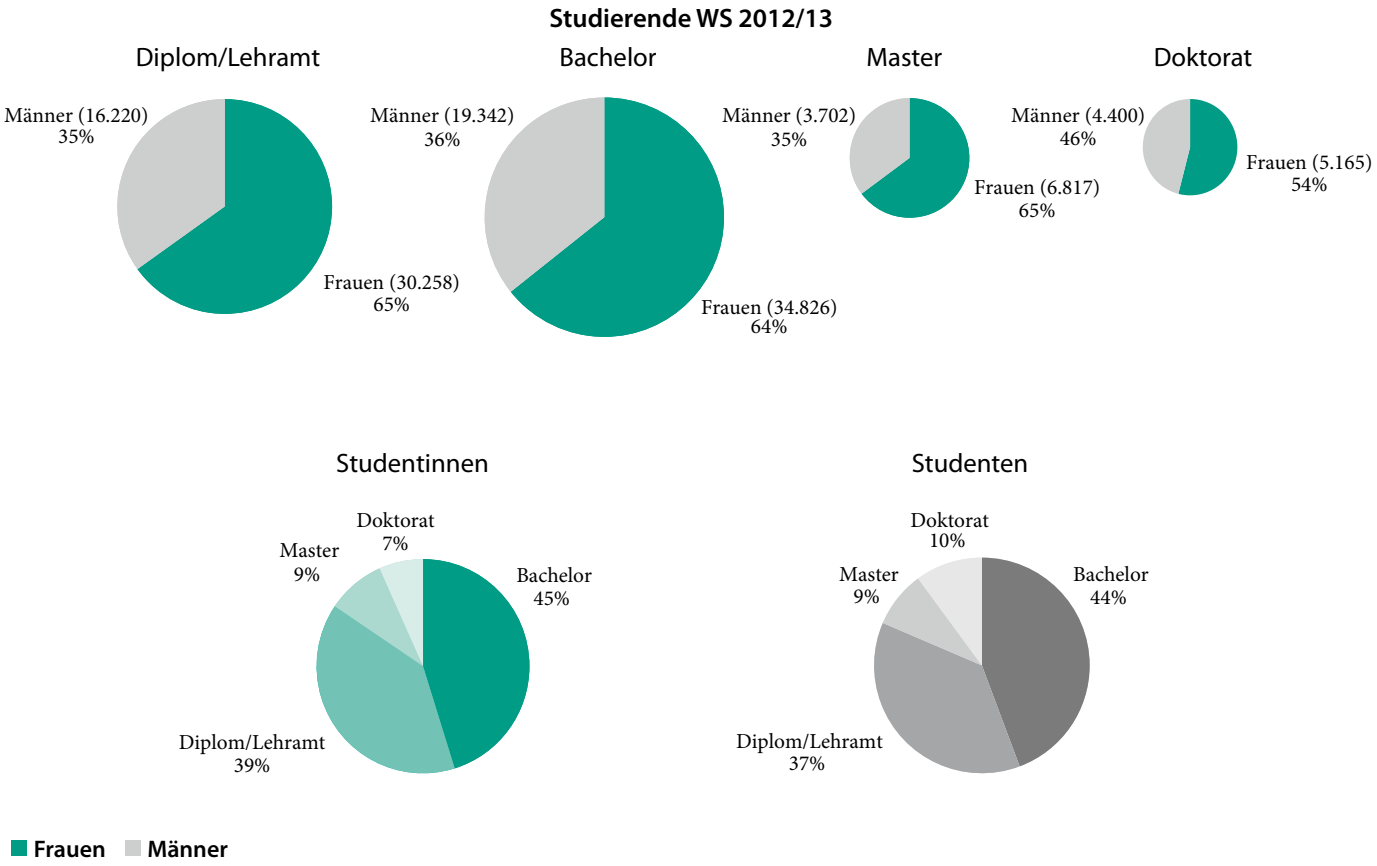
DIE WISSENSCHAFTLICHE LAUFBAHN

STUDIUM UND DOKTORAT IM ÜBERBLICK

Seit der Umstellung der Studienorganisation im Zuge des Bologna-Prozesses von 1999 bis 2010 gliedern sich die Studien nun überwiegend in Bachelor, Master und die neuen Doktorats- bzw. PhD-Studien. Um jedoch auch den derzeit noch bestehenden alten Studienplänen Rechnung zu tragen, werden diese, neben den beiden ersten Kategorien BA und MA, unter Diplom- und Lehramtsstudien zusammengefasst abgebildet. Die Abbildungen zu den Doktoratsstudien umfassen das Doktorat alt und neu gesamt.

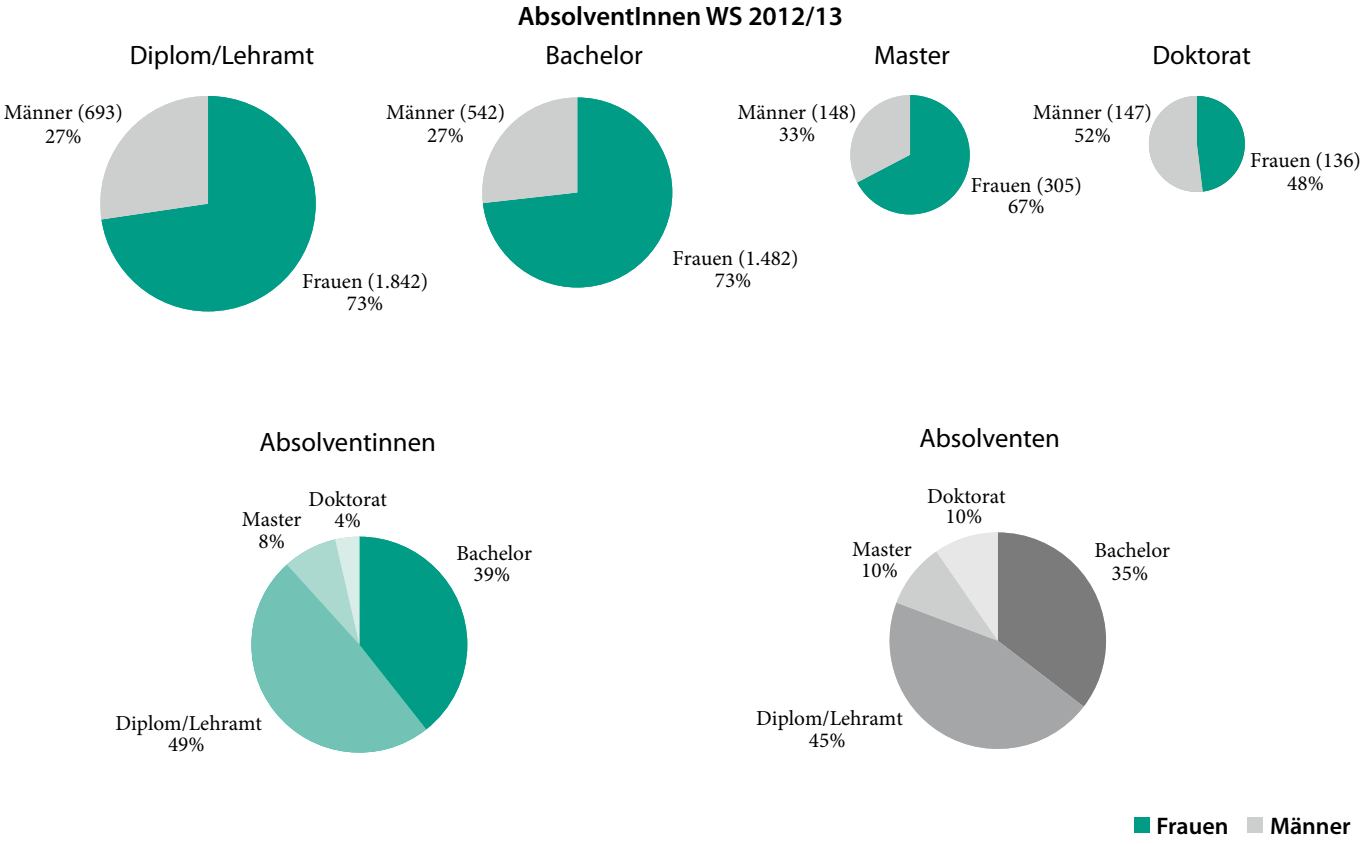
Studierende WS 2012/13

Wie aus den Kreisdiagrammen ersichtlich, studieren in allen vier Kategorien mehr Frauen als Männer. Der Trend der letzten Jahre setzt sich also weiterhin fort. Jedoch wird beim Doktorat ersichtlich, dass die Anzahl an Doktorandinnen gegenüber Master, Diplom- und Lehramtsstudentinnen um mehr als 10 Prozentpunkte zurückgeht. Bei der getrennten Darstellung nach Studentinnen und Studenten wird ersichtlich, dass sich über zwei Drittel der Studierenden in Bachelor, Diplom- oder Lehramtsstudien sowie jeweils 9% im Master befinden. Im Doktorat beträgt der Anteil bei den Studenten 10%, bei den Studentinnen sind es 7%.



AbsolventInnen WS 2012/13

Der Anteil an Absolventinnen steigt gegenüber dem Anteil an Studentinnen in den Diplom- und Lehramtsstudien und im Bachelor weiter an, während er im Master annähernd gleich bleibt. Beim Doktorat geht die Prozentzahl an Absolventinnen jedoch gegenüber einem Studentinnenanteil von 54% weiter zurück auf 48%, womit ein erster Einbruch in der wissenschaftlichen Karriere sichtbar wird.[2] Die Darstellung nach Absolventinnen und Absolventen zeigt ein etwas anderes Bild als bei den Studierenden. Die hohe AbsolventInnenzahl von jeweils knapp 50% aus Diplom- und Lehramtsstudien hängt u.a. mit dem Auslaufen vieler Diplomstudiengänge zusammen. Im Master kommt es zu einem leichten Rückgang der Prozentzahl an Absolventinnen im Vergleich zur Studentinnenzahl, während der Männeranteil sich sogar leicht erhöht. Im Doktorat reduziert sich der Frauenanteil beim Vergleich der Studentinnen mit den Absolventinnen von 7% auf 4%.



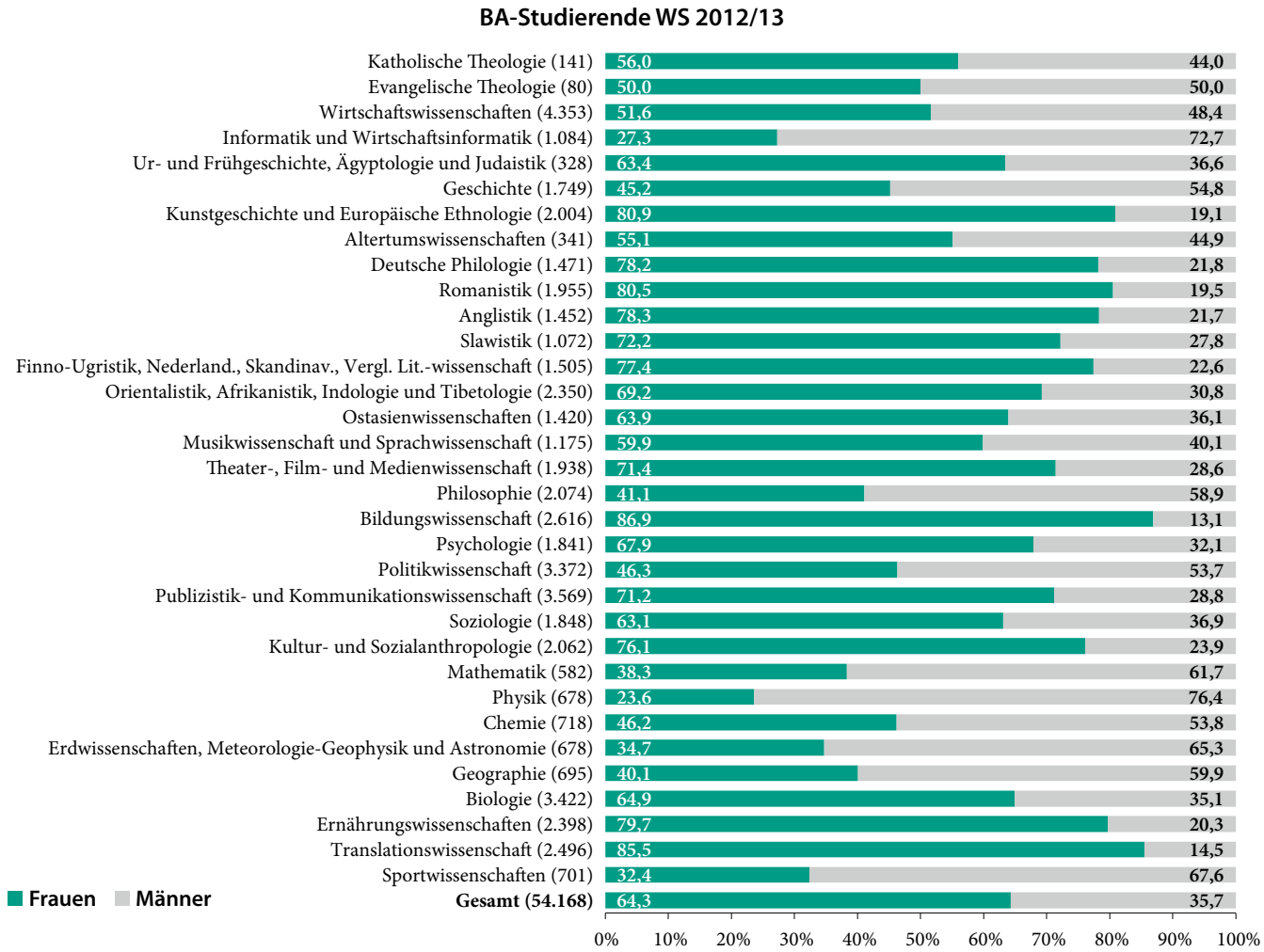
2 Diese Zahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2012/13, während sich die Zahlen zu den DoktoratsabsolventInnen auf S. 20 auf ganze Studienjahre beziehen.

STUDIUM

Studierende nach SPL: BA, MA, Dipl./LA

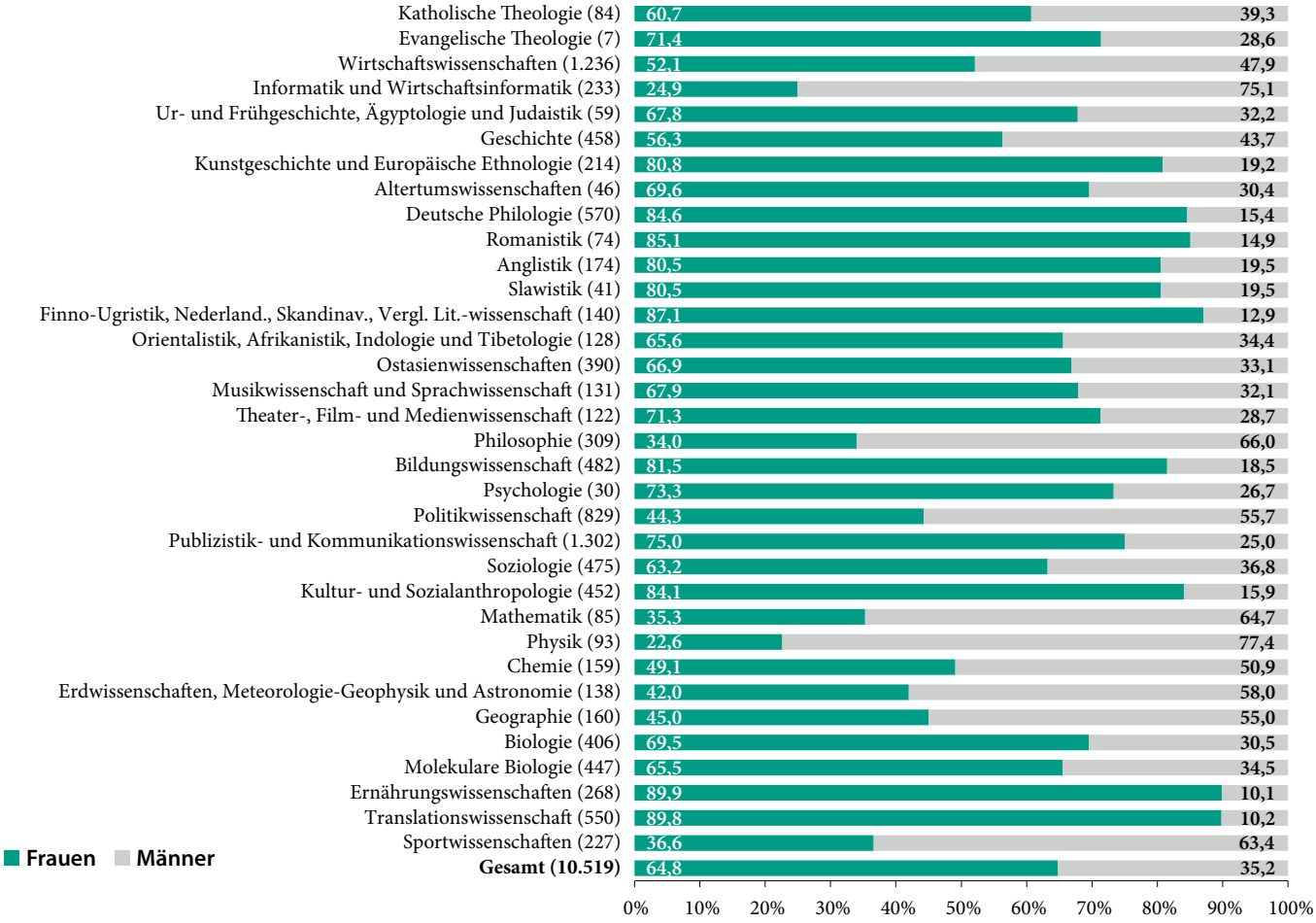
Die Darstellung der Frauen- und Männeranteile erfolgt jeweils nach SPLen. Derzeit gibt es an der Universität Wien 36 SPLen[3] (ohne die 12 Doktorats-SPLen), die seit 2011 um eine (SPL Slawistik) gewachsen sind. Der Blick auf die folgenden Darstellungen ergibt, dass in der überwiegenden Anzahl der Studienrichtungen Frauen klar dominieren. Ein Frauenanteil unter 50% ergibt sich in den MINT-Fächern, aber beispielsweise auch in der Philosophie und den Sportwissenschaften.

Die Verteilung der Studierenden im Master unterscheidet sich nur geringfügig von der in den Bachelor-Studien.

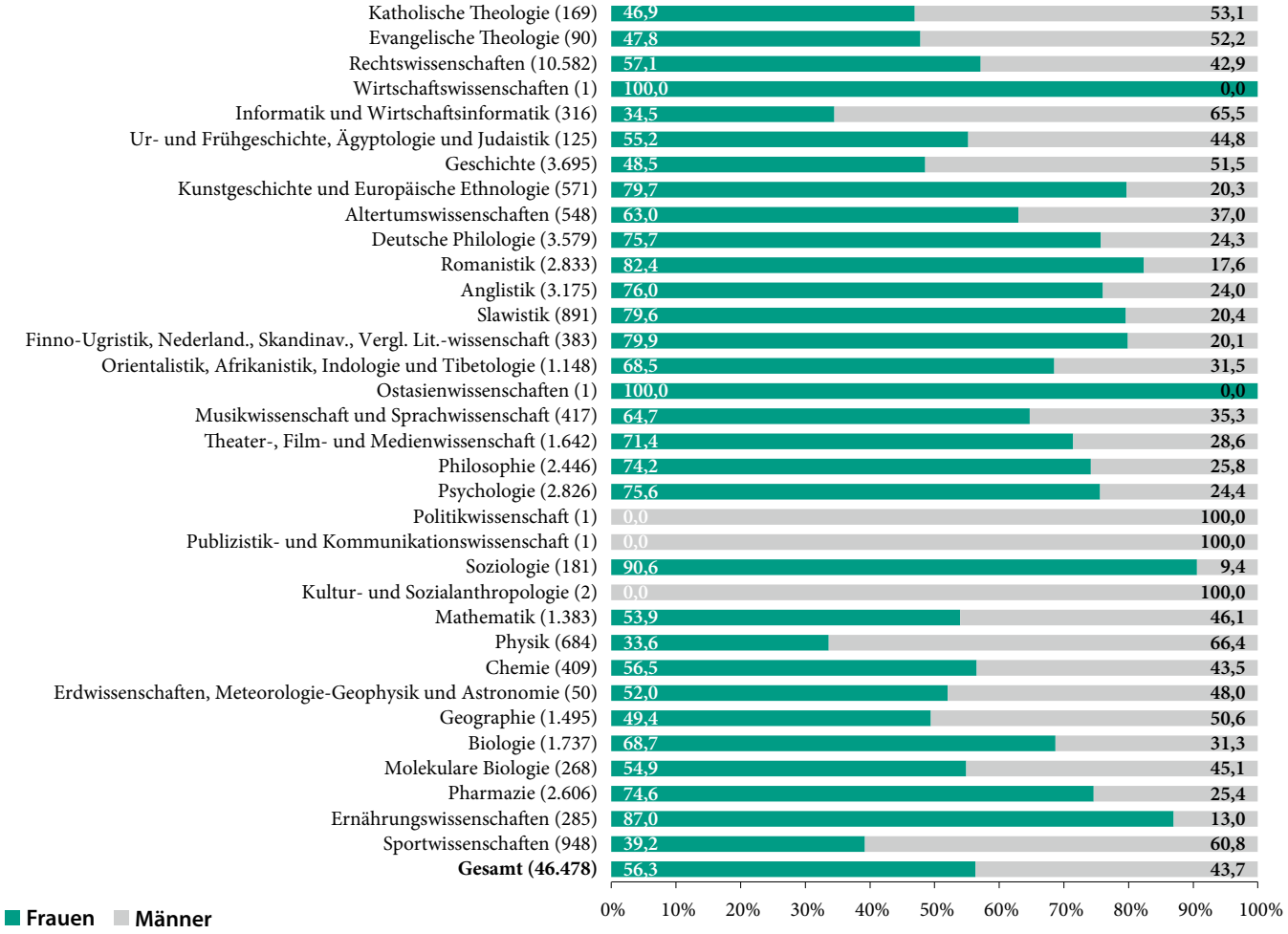


3 Zwei Studienrichtungen (die Rechtswissenschaften und die Pharmazie) wurden nicht auf das Bologna-System umgestellt und bieten daher weder BA noch MA an. Eine Studienrichtung (Molekulare Biologie) bietet nur einen MA, aber keinen BA an.

MA-Studierende WS 2012/13



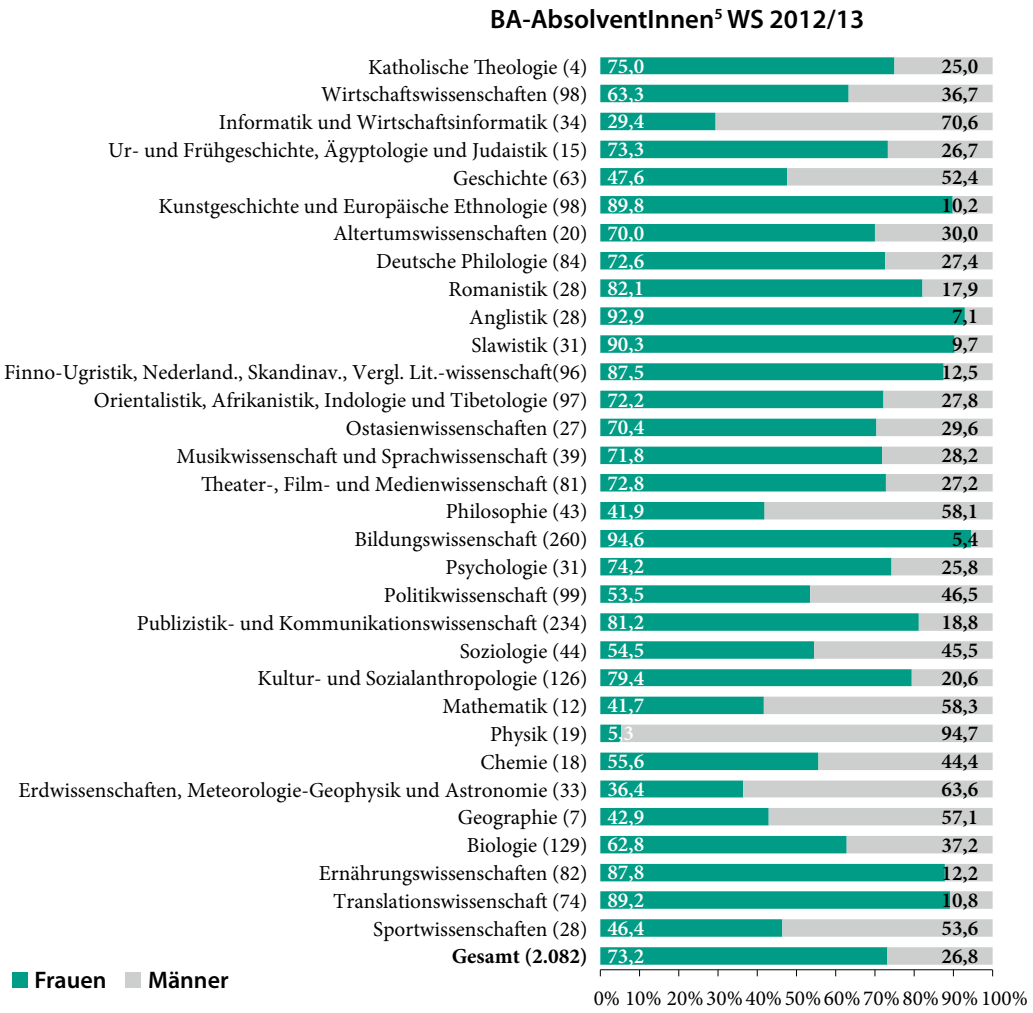
Dipl./LA-Studierende[4] WS 2012/13



4 Bei den Diplom- und Lehramtsstudien gibt es einzelne Studienrichtungen mit nur einer einzigen Person bzw. einigen wenigen Personen. Diese Personen absolvieren ein individuelles Diplomstudium, während die alten Studienpläne schon ausgelaufen sind. Keine Diplom- und Lehramtsstudierende gab es in der Bildungs- und der Translationswissenschaft.

AbsolventInnen nach SPL: BA, MA, Dipl./LA

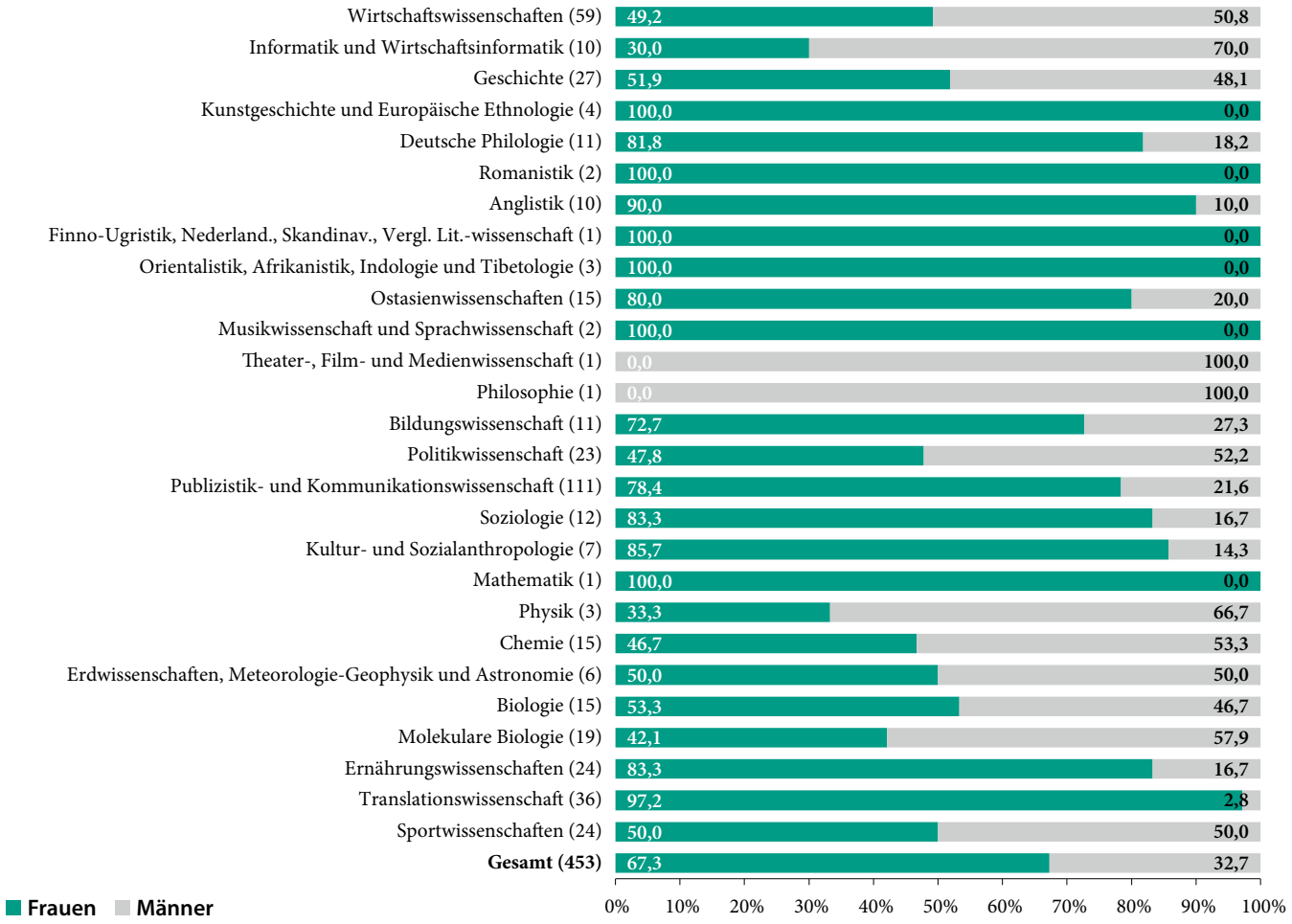
Ein hoher Frauenanteil bei den AbsolventInnen ergibt sich sowohl im Bachelor als auch im Master in den geistes- und kulturwissenschaftlichen SPLen. Im Bachelor-Studium Physik sticht der niedrige Anteil an Absolventinnen von nur 5,3% hervor. Im Bachelor kamen die meisten AbsolventInnen im Studienjahr 2012/13 aus der Bildungswissenschaft sowie der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, im Master mit Abstand aus der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, mit einem jeweils sehr hohen Frauenanteil.



Bei den Diplom- und Lehramtsstudien kommen die meisten AbsolventInnen aus den Rechtswissenschaften, der Geschichte, der Bildungswissenschaft und der Kultur- und Sozialanthropologie. Während der Frauen- und Männeranteil in den ersten beiden SPLen eher ausgeglichen ist, überwiegen in letzteren die Absolventinnen klar. Bei der noch geringen Anzahl an AbsolventInnen in vielen neuen Masterstudiengängen sind die Prozentwerte in den einzelnen SPLen zum Teil wenig aussagekräftig.

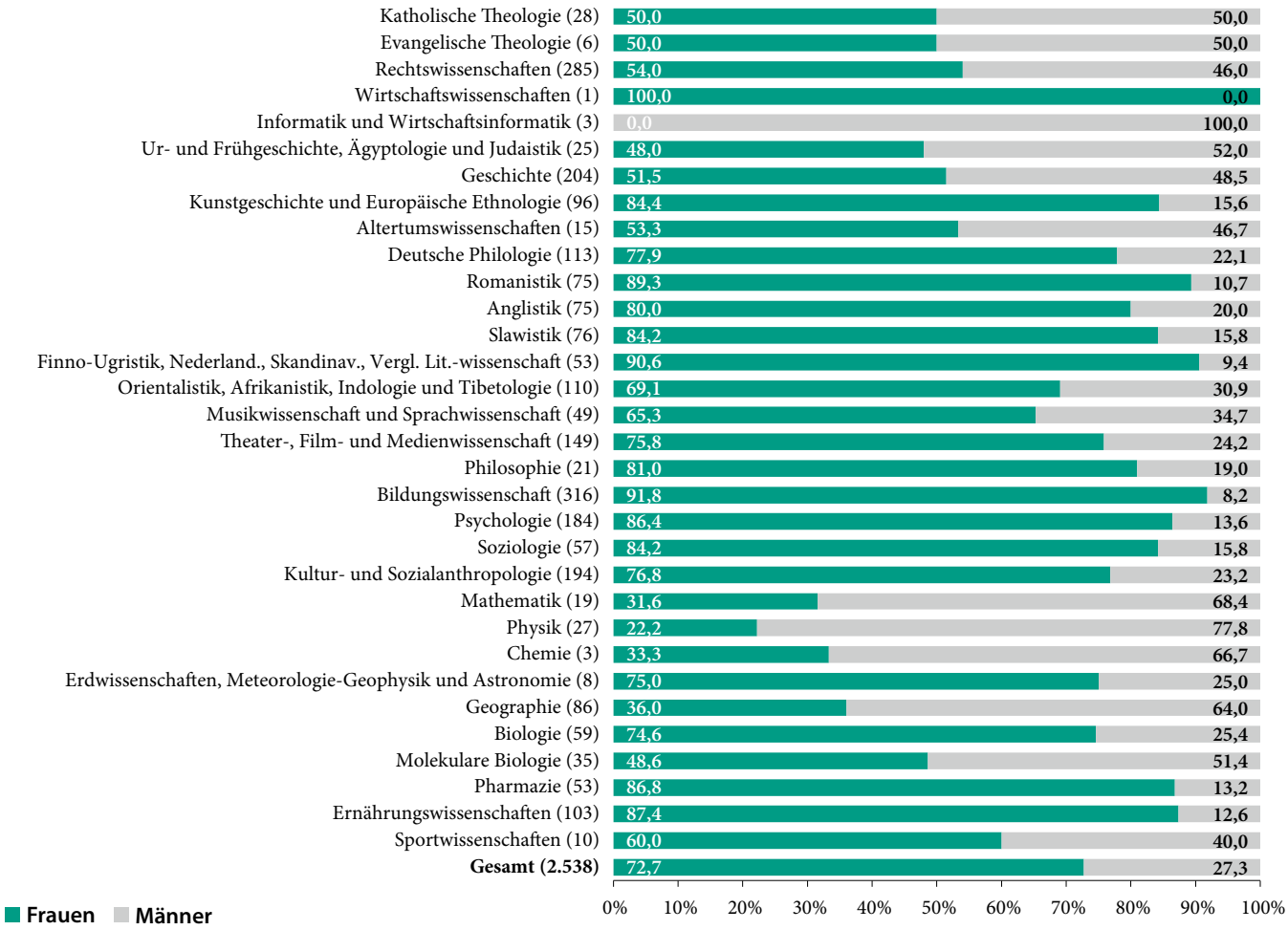
5 Keine BA-AbsolventInnen gab es im WS 2012/13 in der Evangelischen Theologie.

MA-AbsolventInnen[6] WS 2012/13



6 Keine MA-AbsolventInnen gab es im WS 2012/13 in der Katholischen und der Evangelischen Theologie, in der Ur- und Frühgeschichte, den Altertumswissenschaften, der Psychologie und der Geographie.

Dipl./LA-AbsolventInnen[7] WS 2012/13



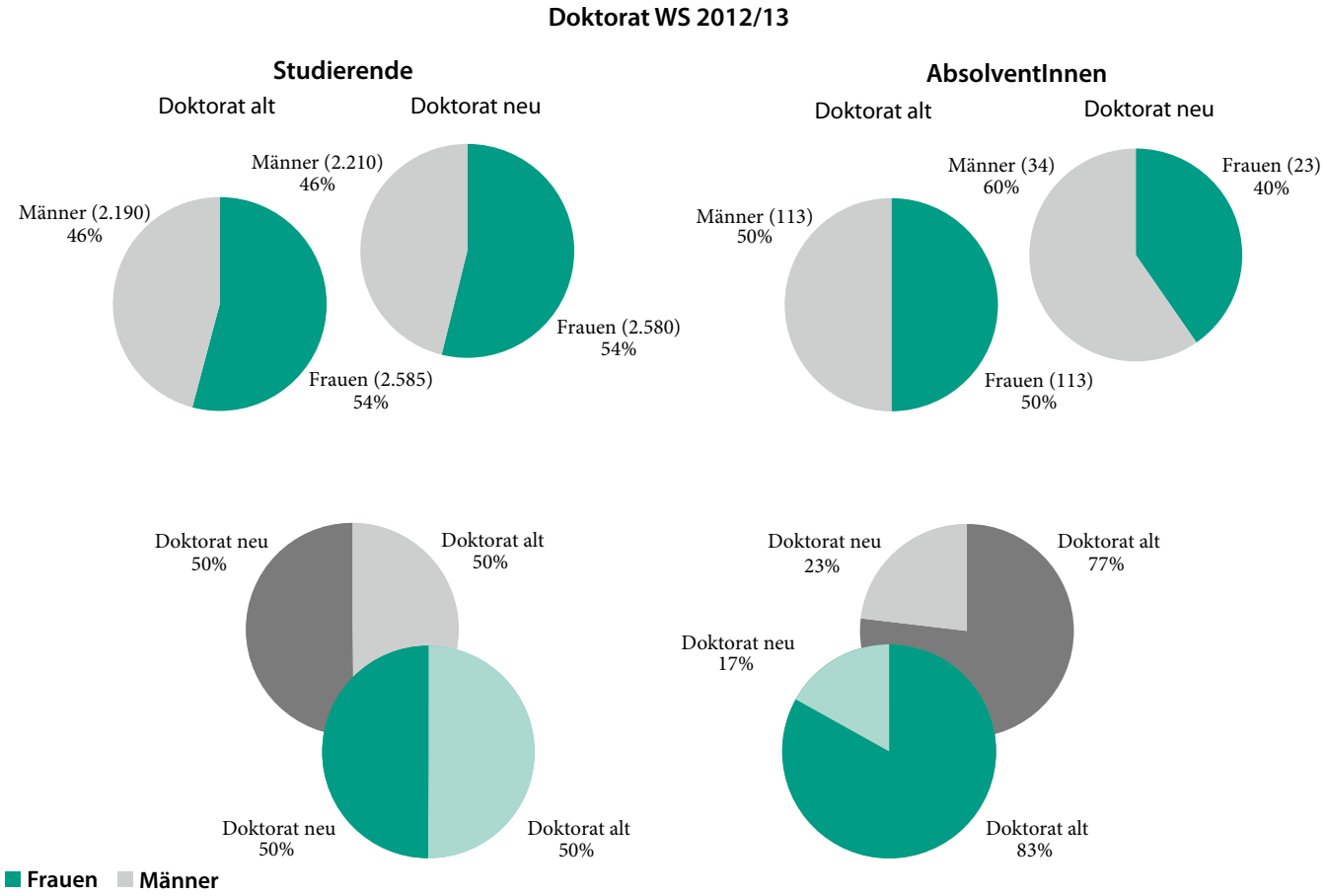
7 Keine Dipl./LA-AbsolventInnen gab es im WS 2012/13 in den Ostasienwissenschaften, der Politikwissenschaft, der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und der Translationswissenschaft.

DOKTORAT

Doktorat alt und Doktorat neu

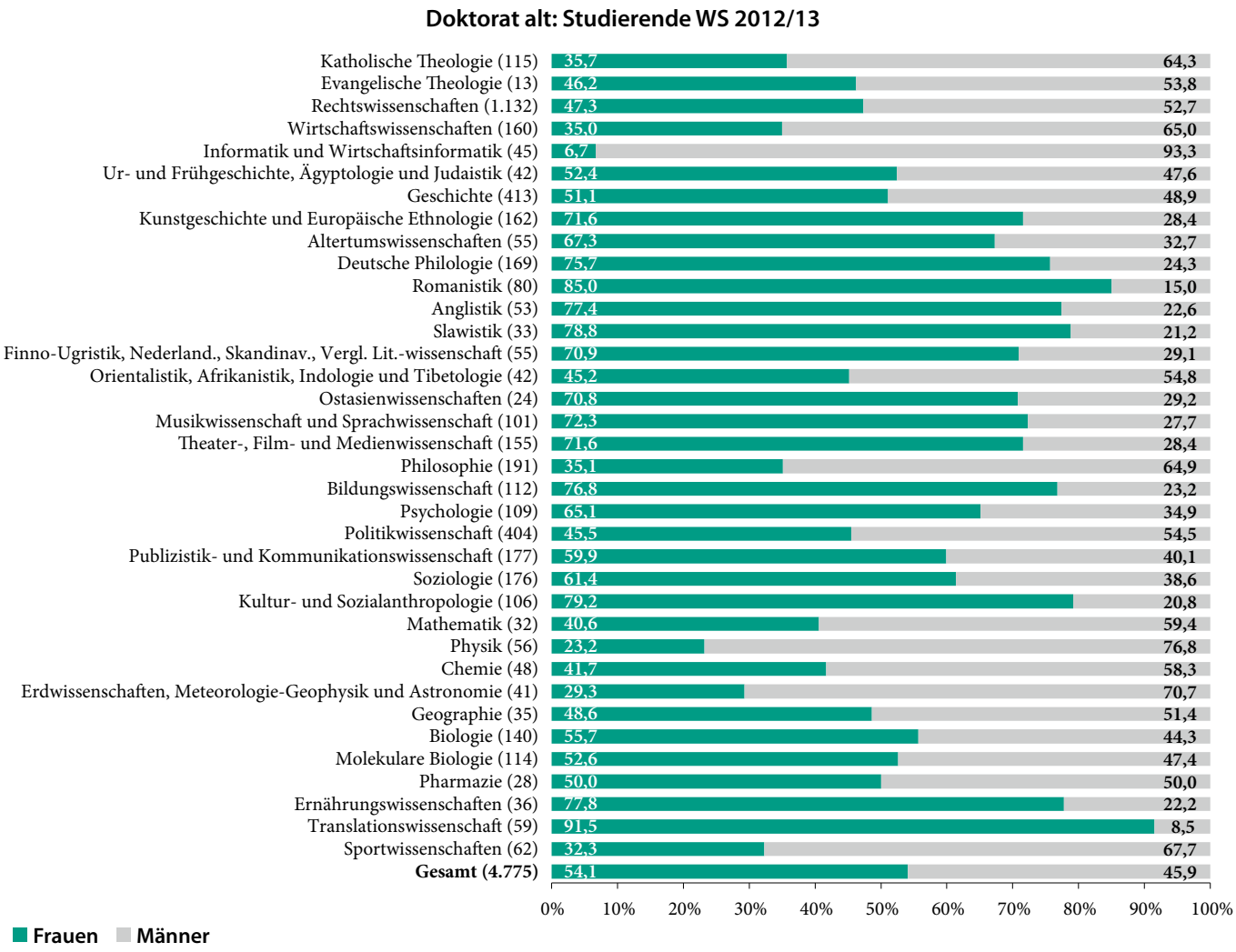
Etwa gleich viele Studierende befanden sich im Wintersemester 2012/13 im alten und neuen Doktoratsstudium. Während die Frauen bei den Studierenden bei jeweils 54% liegen, fallen sie bei den AbsolventInnen leicht zurück: Der Anteil der Männer steigt im Doktorat alt auf 50%, in den neuen Doktoratsstudien sogar auf 60%, allerdings derzeit noch mit sehr geringen Fallzahlen.

Die getrennte Darstellung von Doktorandinnen und Doktoranden zeigt, dass sich Frauen wie Männer gleichmäßig zwischen Doktorat alt und Doktorat neu verteilen, Männer jedoch einen größeren Anteil von Absolventen im Doktorat neu stellen.

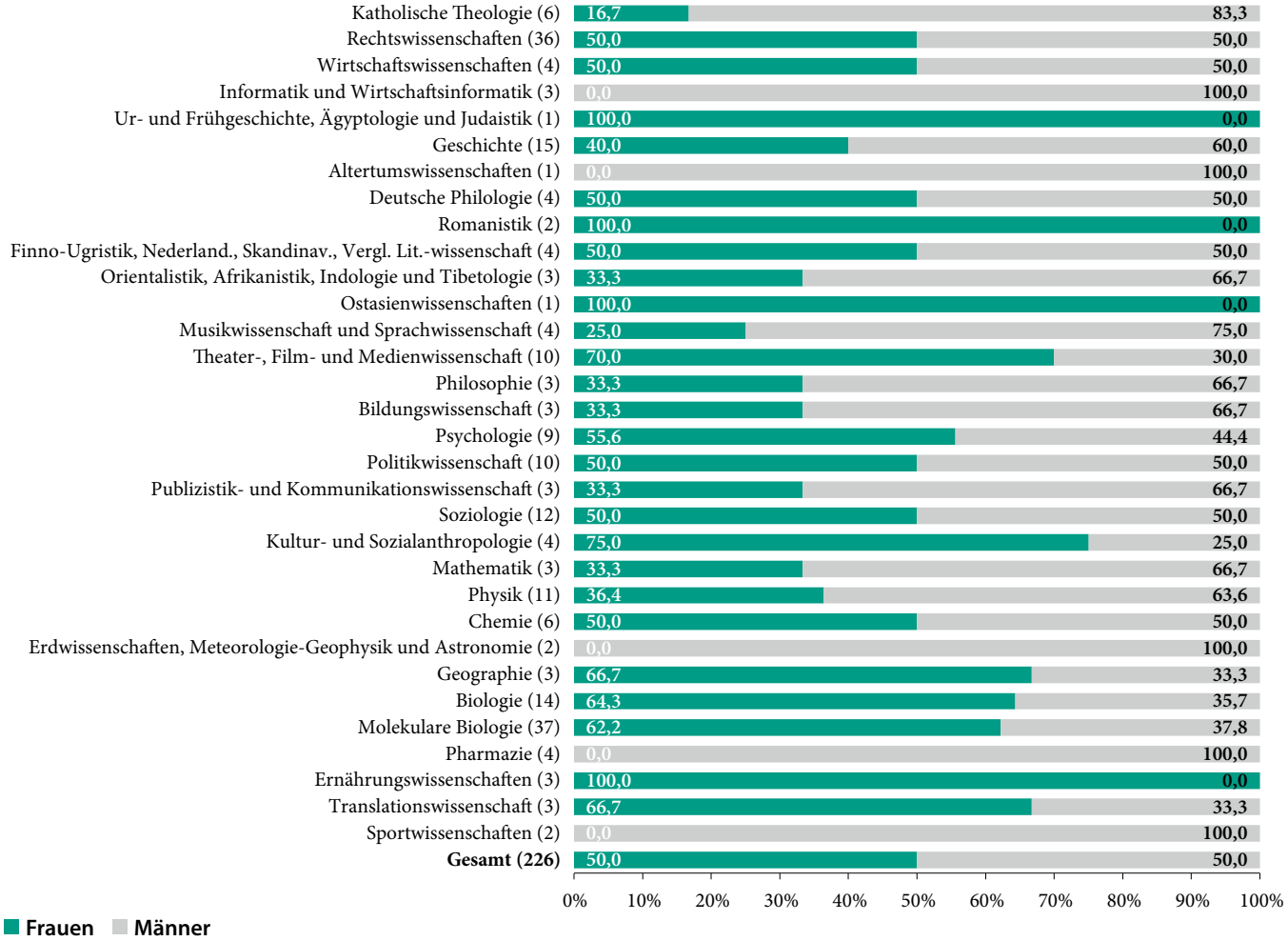


Doktorat alt: Studierende und AbsolventInnen nach SPL

Da die alten Studienprogramme am Auslaufen sind, liegt das Augenmerk in Bezug auf das Geschlechterverhältnis primär auf den AbsolventInnen. Im Vergleich zum Wintersemester 2010/11 haben nur einige wenige SPLen ihre Absolventinnenquote erhöht (u.a. Rechtswissenschaften, Mathematik und Physik), bei den meisten SPLen ist die Frauenquote dagegen gesunken. Dies resultiert in einer Absolventinnenquote von 50% (WS 2010/11: 56%) bei einem Studentinnenanteil von 54%.



Doktorat alt: AbsolventInnen[8] WS 2012/13

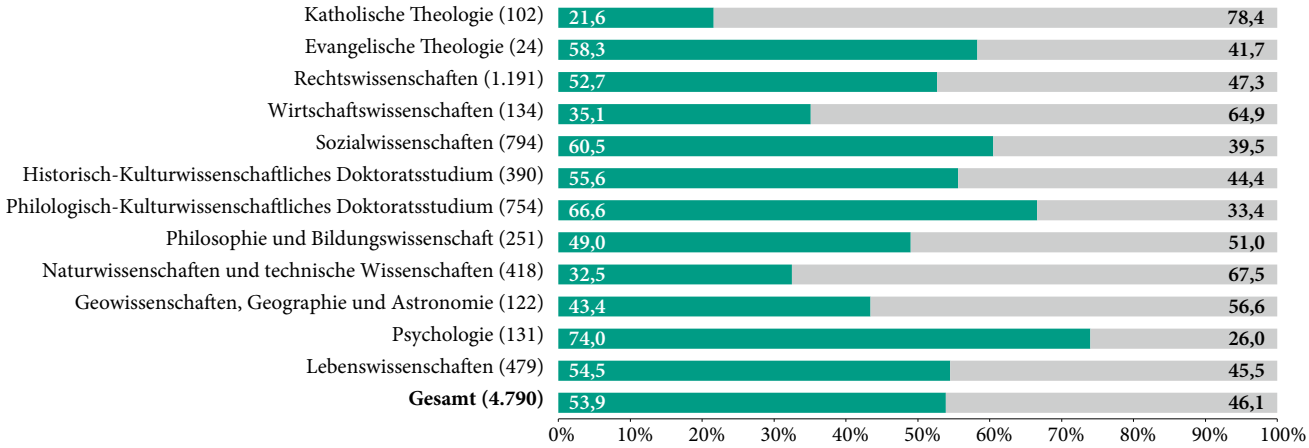


8 Keine AbsolventInnen gab es in der Evangelischen Theologie, der Kunstgeschichte und Europäischen Ethnologie, der Anglistik und der Slawistik.

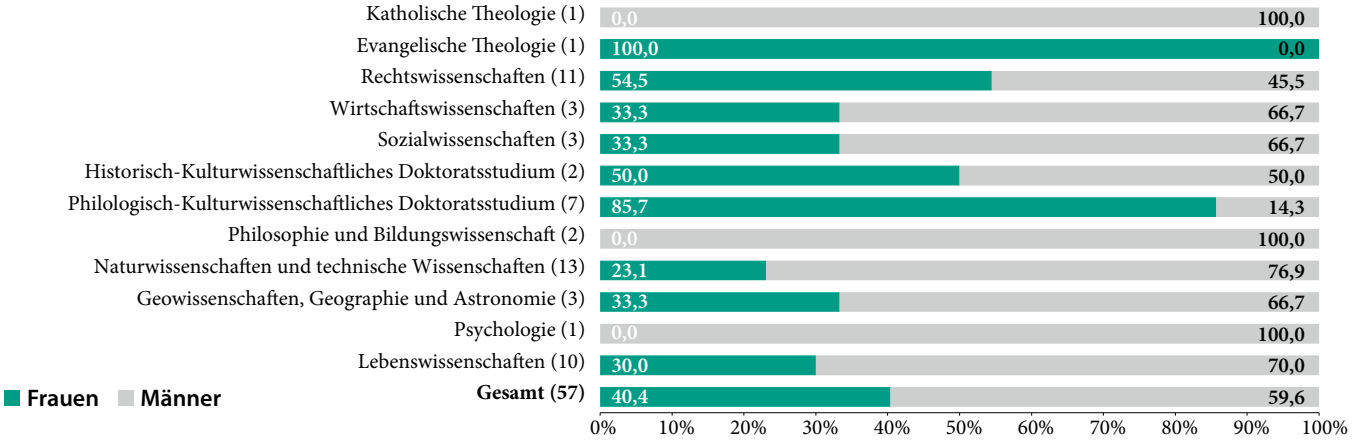
Doktorat neu: Studierende und AbsolventInnen nach SPL

Die Frauenquote bei den Studierenden im Doktorat neu ist mit 54% im Vergleich zum Doktorat alt stabil geblieben. Abgesehen von der Katholischen Theologie sind Frauen in allen SPLen mit mindestens 30% vertreten, am stärksten in der Psychologie. Aufgrund der noch sehr geringen Anzahl von AbsolventInnen im Doktorat neu ist nur die Gesamtzahl aussagekräftig: Hier liegt die Frauenquote derzeit bei 40% und damit deutlich unter der Absolventinnenquote im Doktorat alt. Im Vergleich zum Studienjahr 2011/12 ist der Frauenanteil sogar um 12 Prozentpunkte (siehe S.20) gesunken. Ob es sich hierbei um eine kurzfristige Schwankung oder um einen längerfristigen Trend in Verbindung mit dem Doktorat neu handelt, wird in den nächsten Jahren genau zu beobachten sein.

Doktorat neu: Studierende WS 2012/13

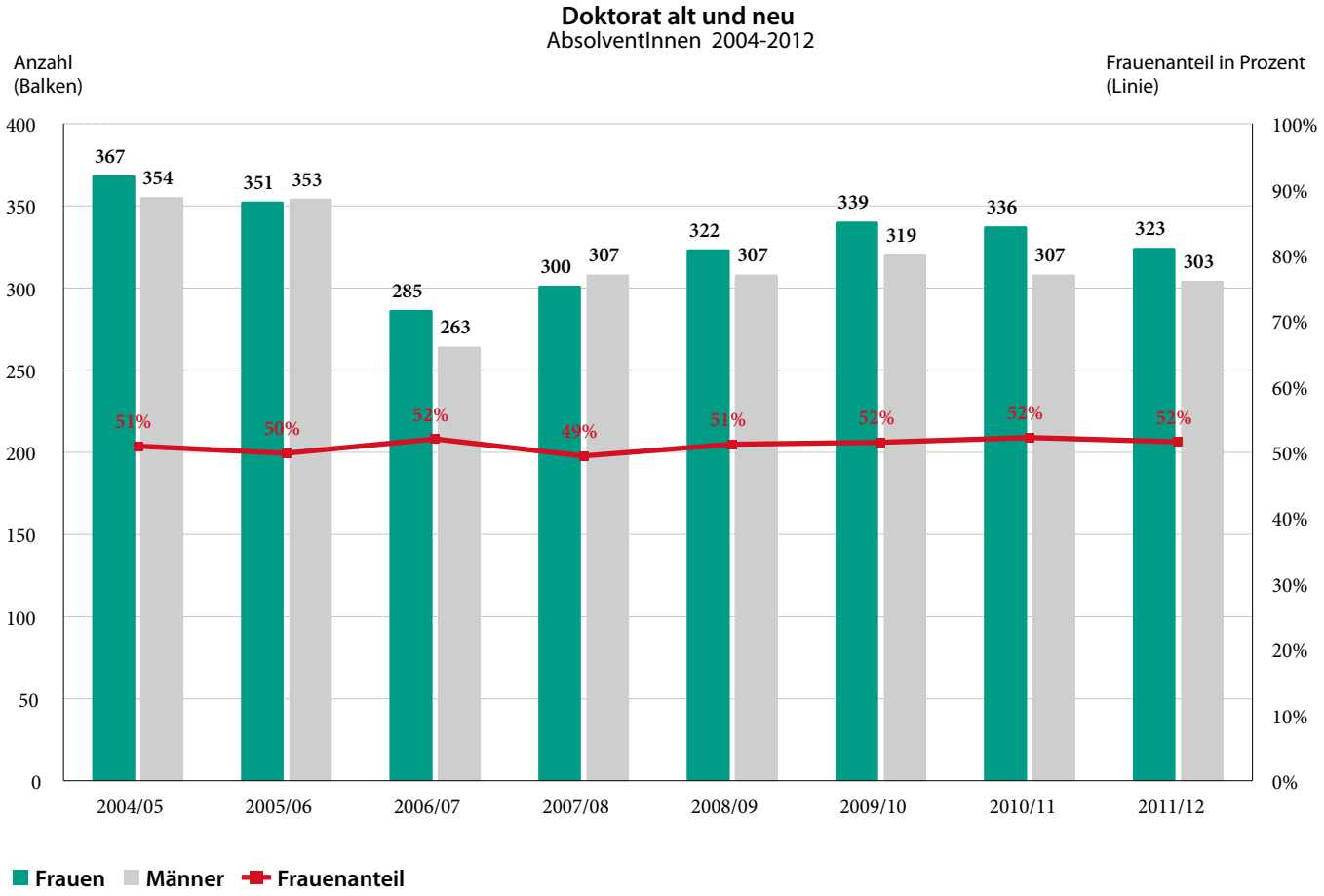


Doktorat neu: AbsolventInnen WS 2012/13



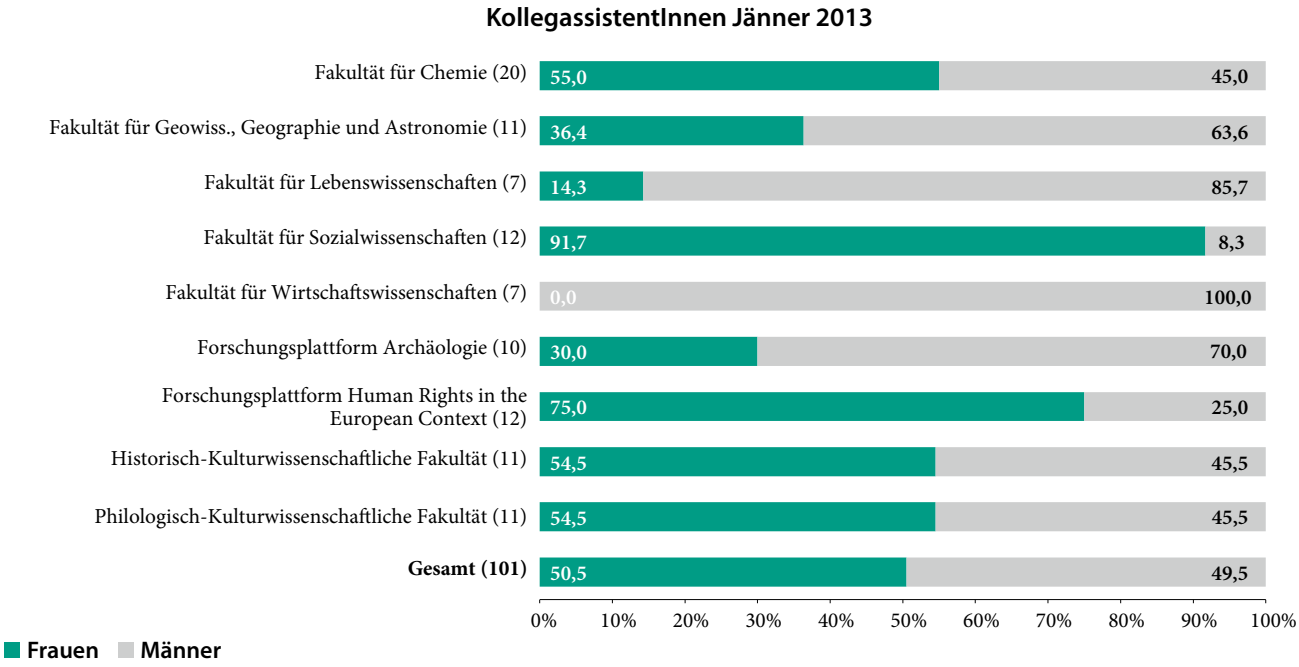
Doktorat: AbsolventInnen 2004-2012

Im Verlauf der letzten acht Studienjahre liegt die Quote der Doktoratsabsolventinnen relativ konstant bei knapp über 50%. Für 2012/13 liegen die Zahlen erst für das Wintersemester vor und scheinen daher in dieser Grafik nicht auf. Inwieweit das Doktorat neu Änderungen im Geschlechterverhältnis bringt, ist aufgrund der bislang geringen Anzahl von AbsolventInnen noch nicht ersichtlich.



KollegassistentInnen

Insgesamt rund 100 DoktorandInnen waren im Jänner 2013 Mitglied in einem Initiativkolleg.[9] Die Geschlechterverteilung war insgesamt ausgeglichen, erhebliche Diskrepanzen gab es zum einen in den Wirtschafts- und den Lebenswissenschaften mit keiner bzw. einer Frau, zum anderen in den Sozialwissenschaften mit nur einem Mann bei 12 KollegiatInnen.

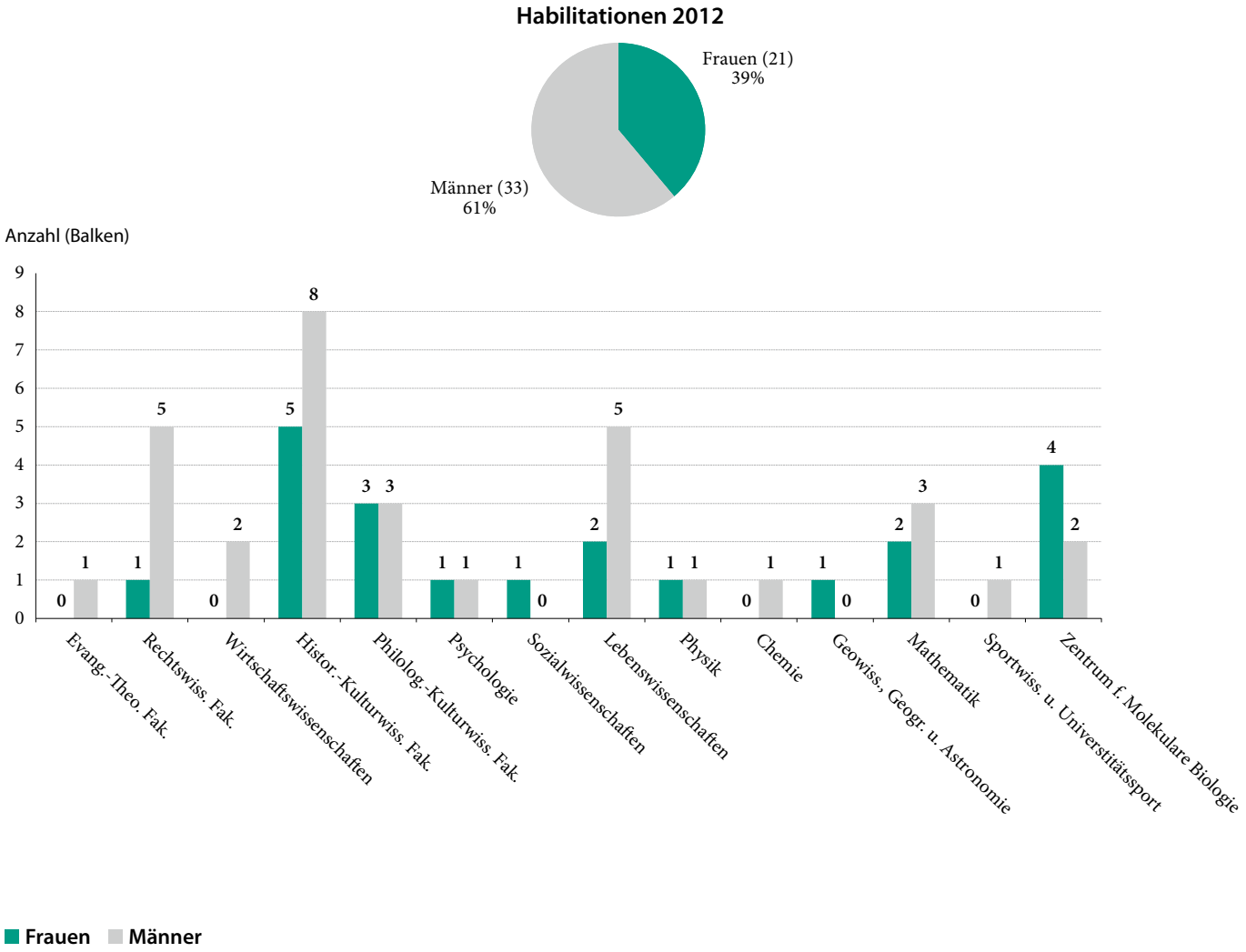


9 Neben den Fakultäten/Zentren gibt es an der Universität Wien auch 17 Forschungsplattformen, in denen z.T. auch KollegassistentInnen beschäftigt sind.

HABILITATIONEN

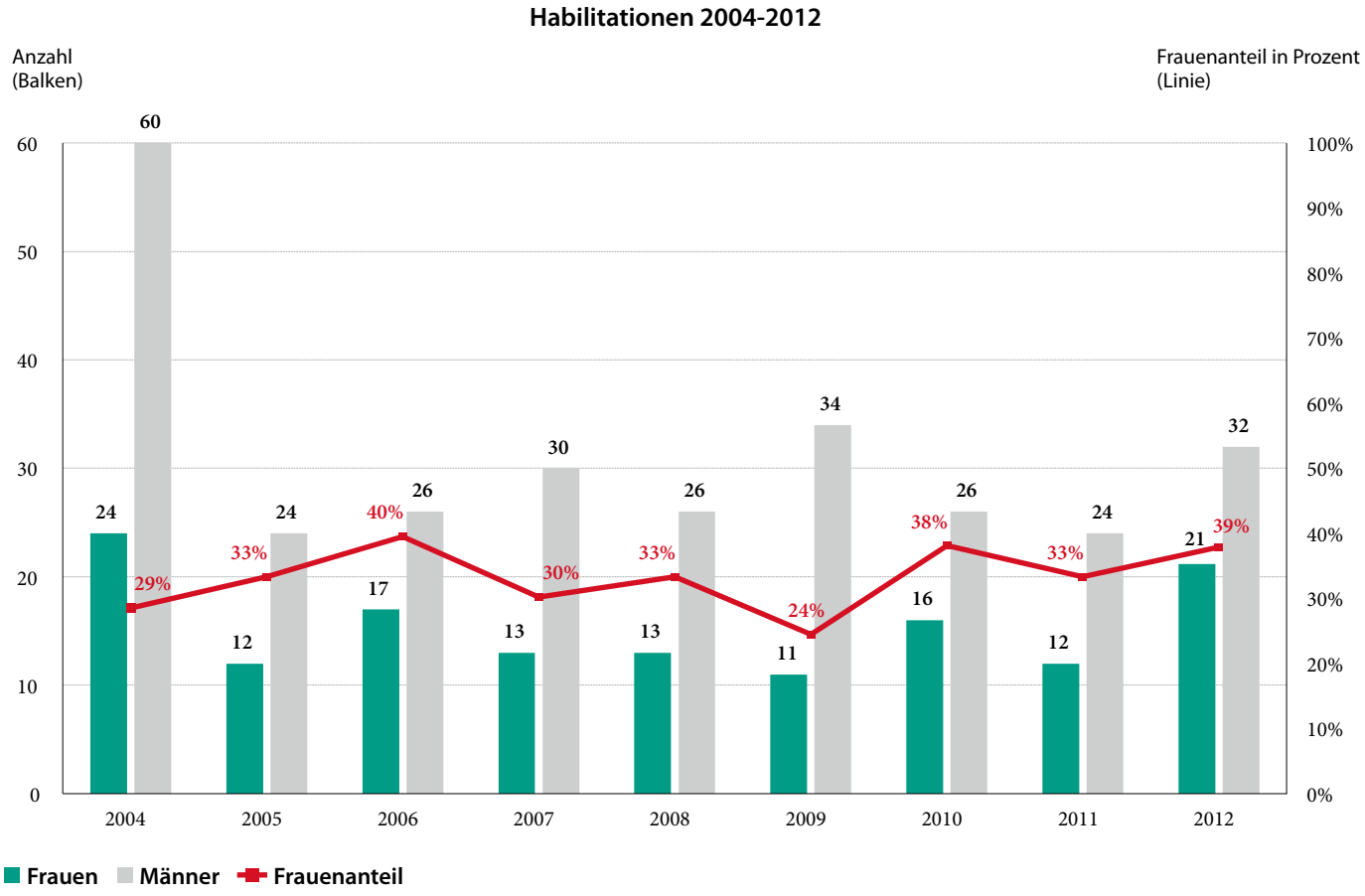
Habilitationen nach Fakultäten und Zentren

Insgesamt 54 Personen habilitierten sich im Jahr 2012, davon 21 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 39% und hat sich gegenüber 2010 geringfügig (um 2 Prozentpunkte) erhöht. Nach wie vor gibt es jedoch einen erheblichen Unterschied im Frauenanteil zwischen Doktorat und Habilitation. Wie schon 2010 sticht das Zentrum für Molekulare Biologie mit vier Habilitationen von Frauen v.a. für den naturwissenschaftlichen Bereich hervor, viele Frauen habilitierten sich auch in den Historischen Kulturwissenschaften. Demgegenüber gab es nur eine bzw. keine Habilitation einer Frau in den Bereichen Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bei sieben Habilitationen von Männern. Keine Habilitationen gab es 2012 an der Katholisch-Theologischen Fakultät, der Fakultät für Informatik, der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft und dem Zentrum für Translationswissenschaft.



Habilitationen 2004-2012

Bei der Linie, die den Frauenanteil bei den Habilitationen seit 2004 darstellt, ist keine eindeutige Tendenz erkennbar. Ausgehend von einem sehr niedrigen Wert von 29% im Jahr 2004 wurde der bisherige Höchstwert von 40% im Jahr 2006 erreicht, seither schwankt der Frauenanteil z.T. relativ stark zwischen den einzelnen Jahren und liegt derzeit wieder bei knapp 40%.[10]

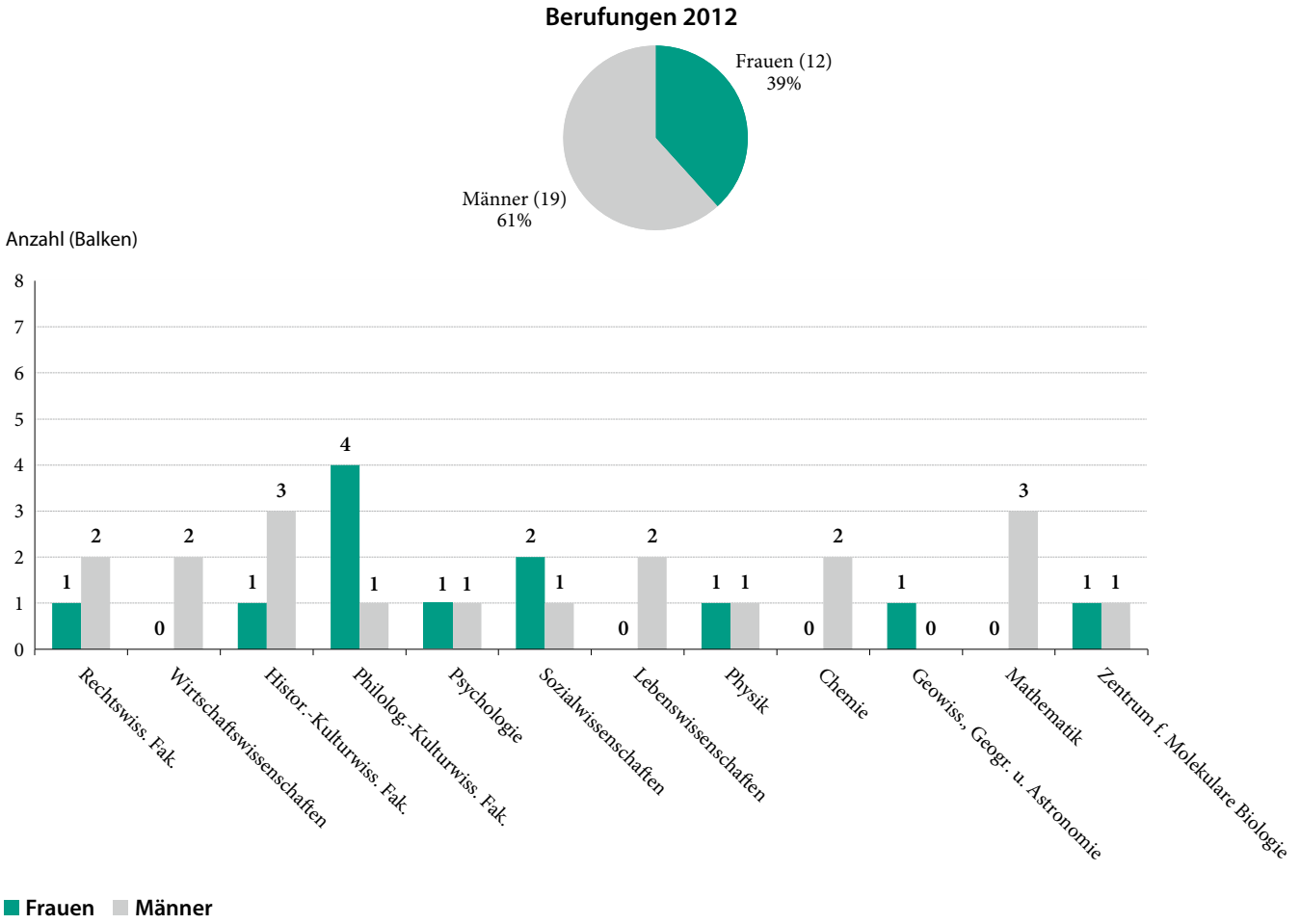


10 Die hohe Anzahl von Habilitationen im Jahr 2004 steht im Zusammenhang mit der Implementierung des UG 2002 und der Möglichkeit, bei rechtzeitiger Habilitation eine Definitivstellung an der Universität Wien zu erhalten. Männer haben dies im Vergleich zu Frauen in wesentlich höherem Ausmaß für sich nutzen können.

BERUFUNGEN

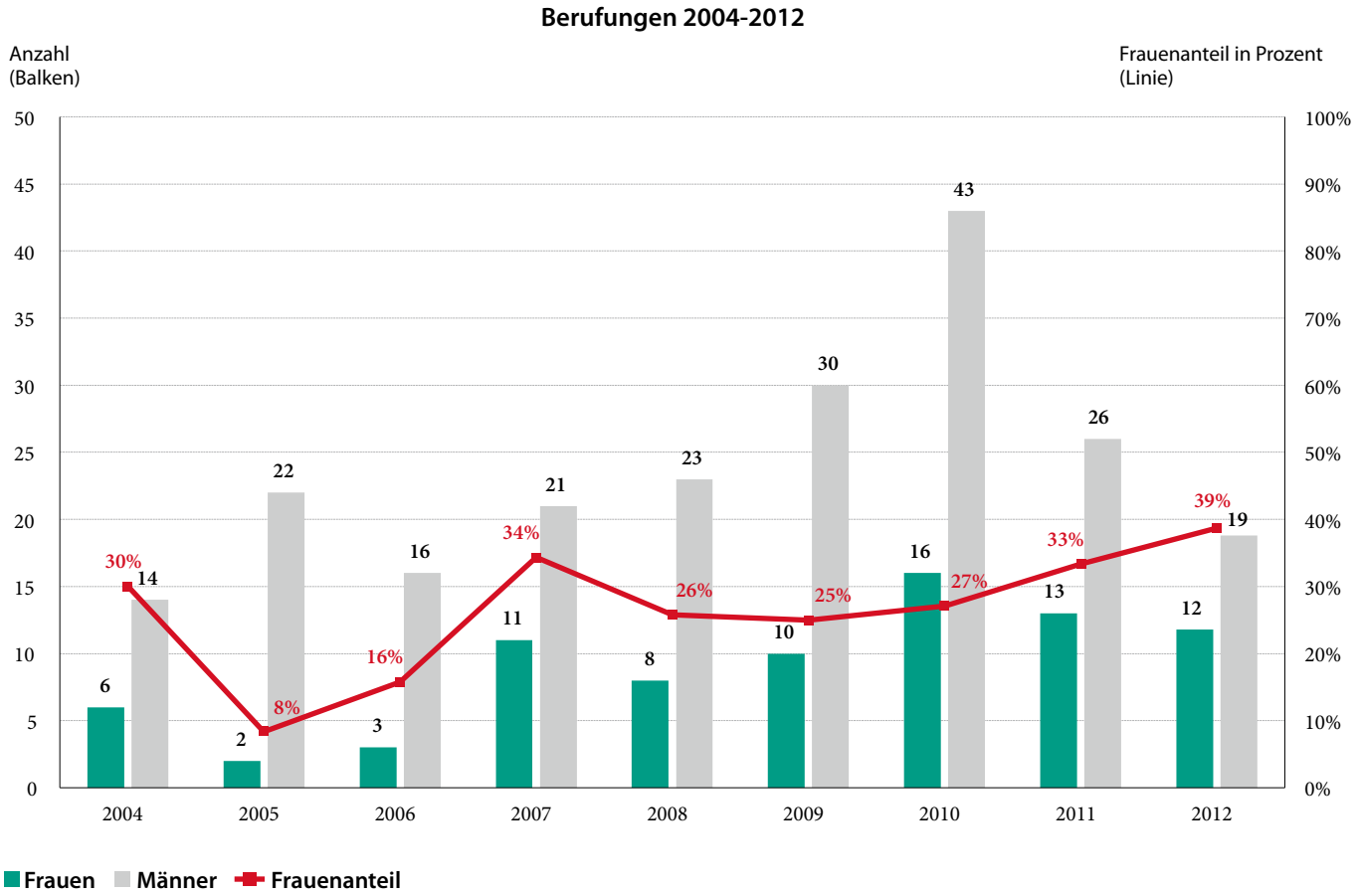
Berufungen nach Fakultäten und Zentren

2012 wurden an der Universität Wien insgesamt 31 Personen nach §§ 98 und 99 UG berufen, davon 19 Männer und 12 Frauen. Nicht mit eingeschlossen in diese Berechnung sind GastprofessorInnen mit einer Befristung bis zu einem Jahr. Von den Fakultäten und Zentren, an denen es 2012 zumindest eine Berufung gab, fallen die Lebenswissenschaften insofern auf, als weder 2010 noch 2012 eine Frau berufen wurde. An den Fakultäten für Chemie bzw. Mathematik wurden 2012 ebenfalls ausschließlich Männer berufen (im Unterschied zu 2010). Einen gegenteiligen Trend gab es im Jahr 2012 an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, wo jeweils mehr Frauen als Männer berufen wurden. An der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie kam es zur Besetzung von einer Frau. Im Jahr 2010 wurden an diese Fakultät ausschließlich Männer berufen. Keine Berufung gab es 2012 an den Theologischen Fakultäten, der Fakultät für Informatik, der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft, dem Zentrum für Translationswissenschaft und dem Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport.



Berufungen 2004-2012

Die Daten der folgenden Grafik wurden ab dem Zeitpunkt der Geltung des UG 2002 erhoben und enthalten Berufungen nach §§ 98 und 99 UG, wiederum ohne Gastprofessuren bis zu einem Jahr. Während die Zahl der Berufungen insgesamt bis zum Jahr 2010 stetig anstieg, sind die Frauen- und Männeranteile kontinuierlichen Schwankungen unterworfen. Während der Frauenanteil im Jahr 2005 mit 8% einen Tiefpunkt erreicht, steigt er ab 2009 langsam, aber konstant und erreicht im Jahr 2012 mit 39% den bisherigen Höchststand. Dennoch kommt es nur langsam zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils.

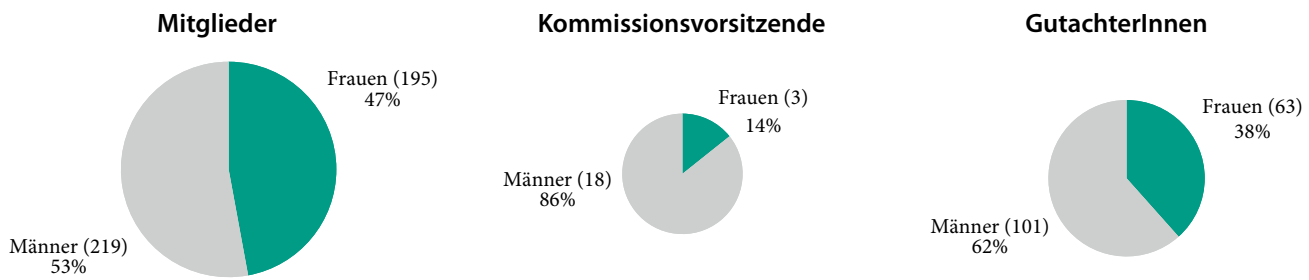


KOMMISSIONEN[11]

Habilitationskommissionen

Das Geschlechterverhältnis bei den im Jahr 2012 tagenden Habilitationskommissionen war relativ ausgeglichen, der Frauenanteil bei den GutachterInnen lag knapp unter 40%. Von den im Jahr 2012 neu eingesetzten Habilitationskommissionen werden allerdings nur drei von Frauen geleitet, im Vergleich zu 18 Kommissionen, die von Männern geleitet werden.

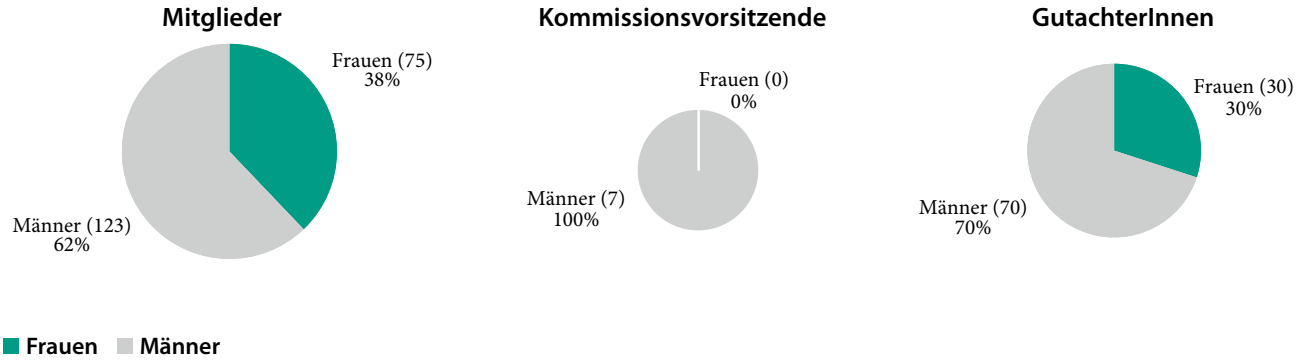
Habilitationskommissionen 2012



Berufungskommissionen

Noch klarer tritt die Unterrepräsentation von Frauen in Vorsitzfunktionen bei den Berufungskommissionen zu Tage: Während knapp 40% der Mitglieder aller im Jahr 2012 tagenden Berufungskommissionen Frauen waren, liegt die Anzahl an weiblichen Vorsitzenden bei im Jahr 2012 eingesetzten Berufungskommissionen bei null. Die Bestrebungen zur Erreichung der 40%-Quote in Kommissionen beschränken sich demnach auf die Mitglieder, nicht jedoch auf Vorsitzfunktionen. Auch die Anzahl an GutachterInnen bei Berufungsverfahren lag 2012 mit 30% noch recht deutlich unter der anzustrebenden 40%-Quote.

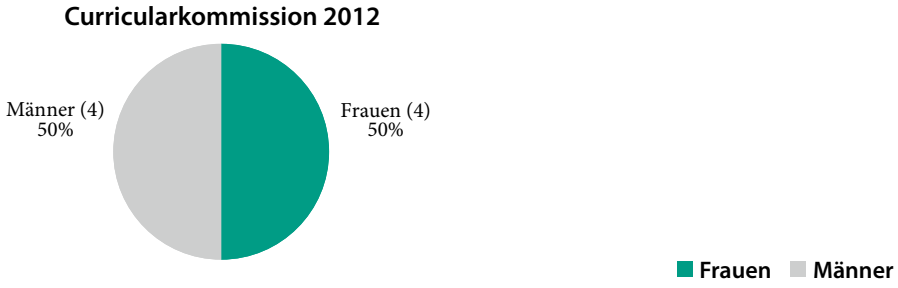
Berufungskommissionen 2012



11 Mit der UG-Novelle 2009 wurde eine Frauenquote von 40% für die Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen und Gremien festgeschrieben.

Curricularkommission

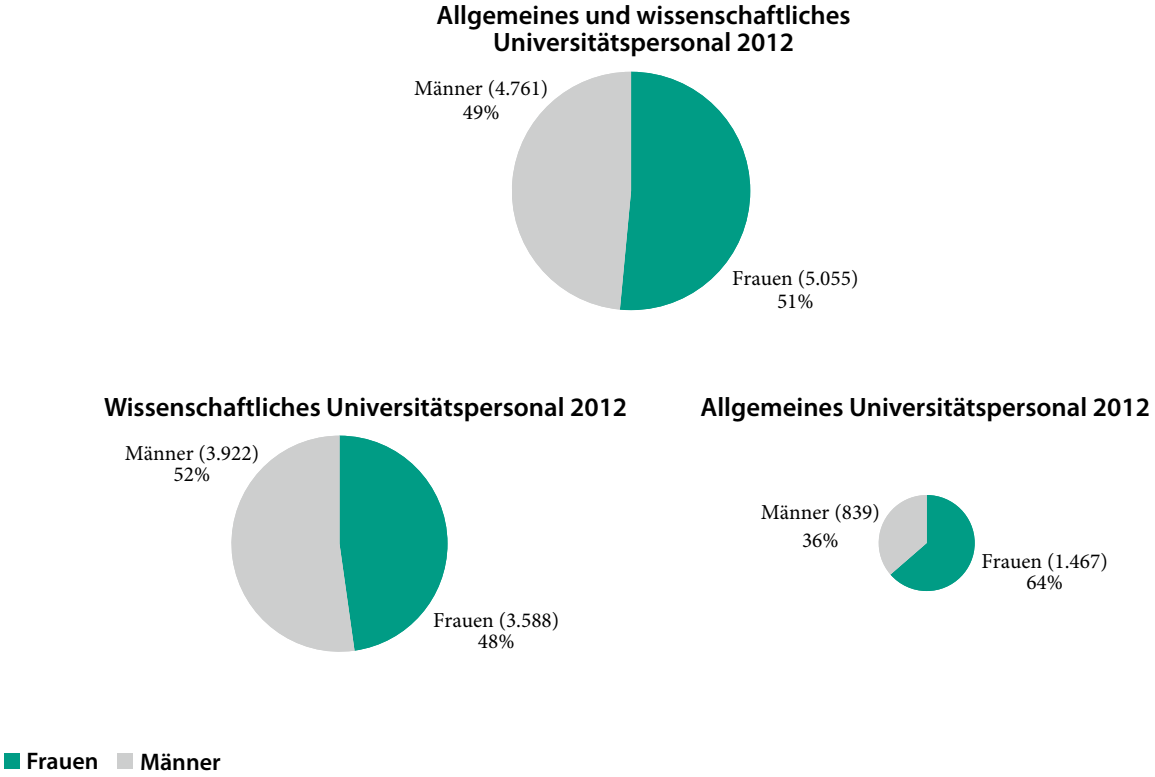
Die Curricularkommission ist eine Unterkommission des Senats, die Studienpläne beschließt und ändert. In der Funktionsperiode 2010 bis 2013 war das Geschlechterverhältnis bei den Mitgliedern ausgeglichen. Auch hier ist die Vorsitzfunktion mit einem Mann besetzt.



BESCHÄFTIGTE AN DER UNIVERSITÄT WIEN

BESCHÄFTIGTE GESAMT

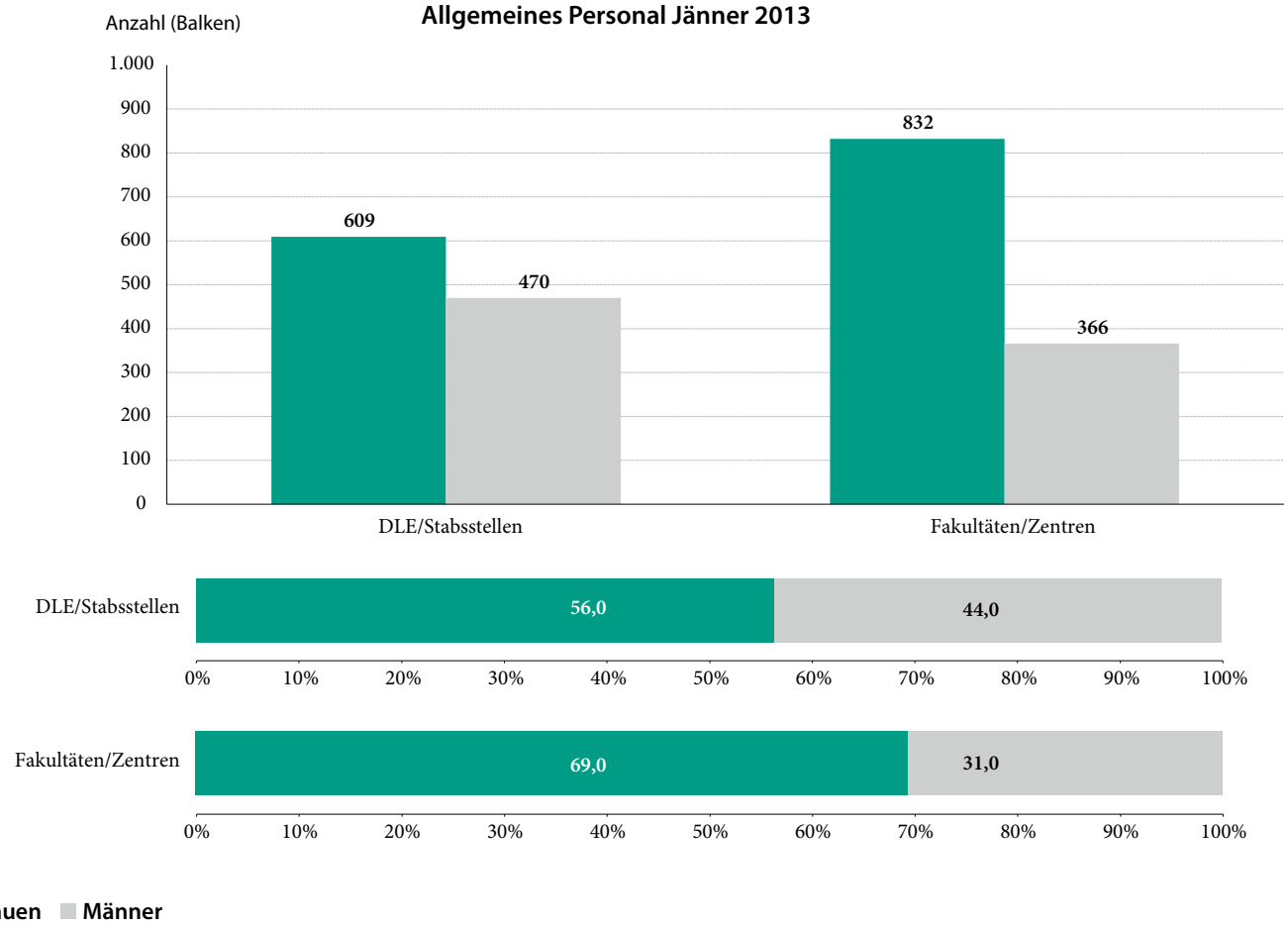
Im Jänner 2013 waren an der Universität Wien insgesamt 9.816 Personen beschäftigt. Rund drei Viertel davon sind als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt, rund ein Viertel als Angehörige des allgemeinen Personals. Insgesamt sind knapp über 50% der Universitätsangehörigen Frauen, wobei ihr Anteil im wissenschaftlichen Personal bei 48% liegt, im allgemeinen Personal dagegen bei 64%.



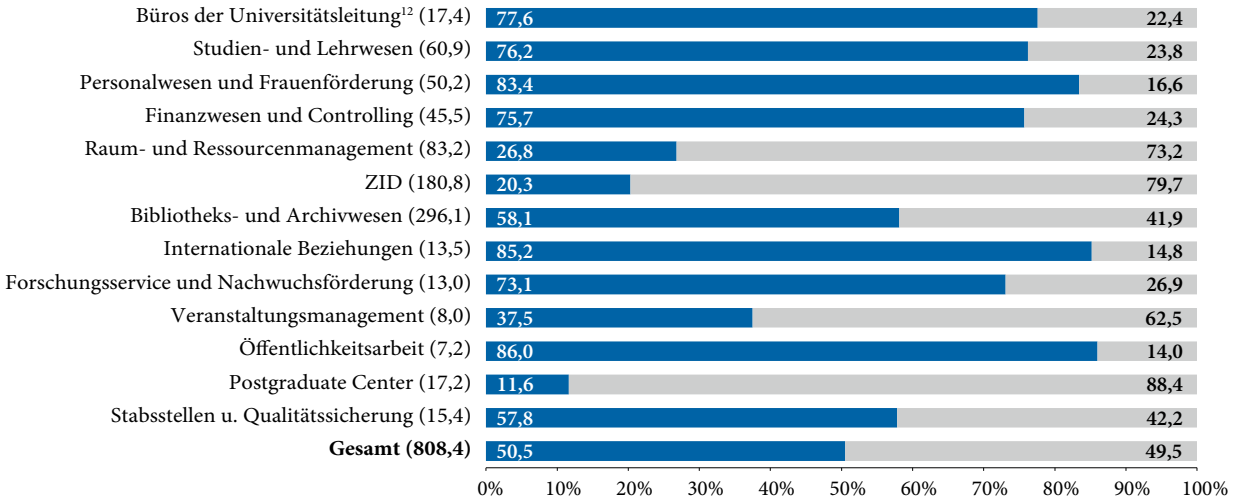
ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Beschäftigte nach Bereichen

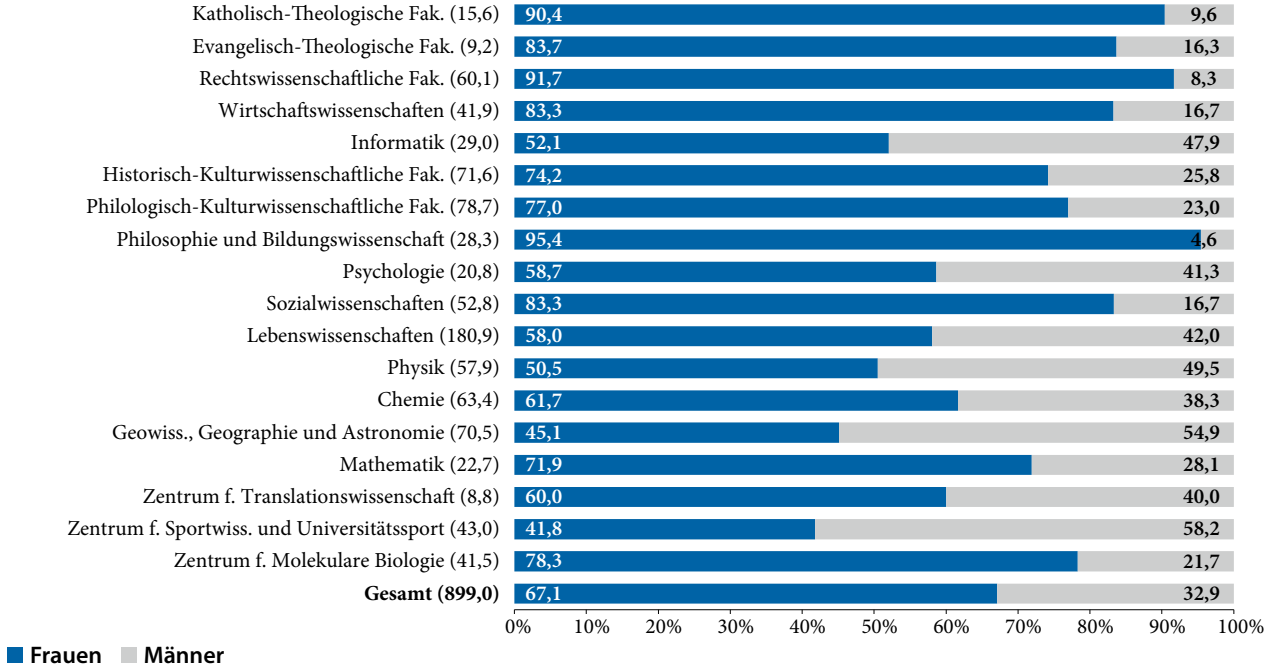
Die universitäre Verwaltung ist eine überwiegend weibliche Domäne – dies trifft vor allem auf die Fakultäten und Zentren zu, wo Frauen fast 70% des Personals stellen (67% in VZÄ , siehe S. 30). In den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen fällt der Frauenanteil auf 56% (51% in VZÄ), liegt damit aber immer noch klar über dem Frauenanteil im gesamten Personal.
Auf Ebene der einzelnen DLEen und Stabsstellen offenbaren sich große Unterschiede zwischen einzelnen Bereichen: Während der Zentrale Informatikdienst sowie das Raum- und Ressourcenmanagement unverändert bei einem Frauenanteil von (deutlich) unter 30% liegen, finden sich in den Bereichen Personalwesen und Frauenförderung, Internationale Beziehungen und Öffentlichkeitsarbeit nur wenige Männer. Auch in den Fakultäten und Zentren variiert das Geschlechterverhältnis z.T. deutlich, abhängig vom Ausmaß, in dem neben administrativem auch technisches Personal beschäftigt ist. Ein Frauenanteil unter 50% findet sich nur in der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie sowie am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport.



VZÄ DLE und Stabsstellen Jänner 2013



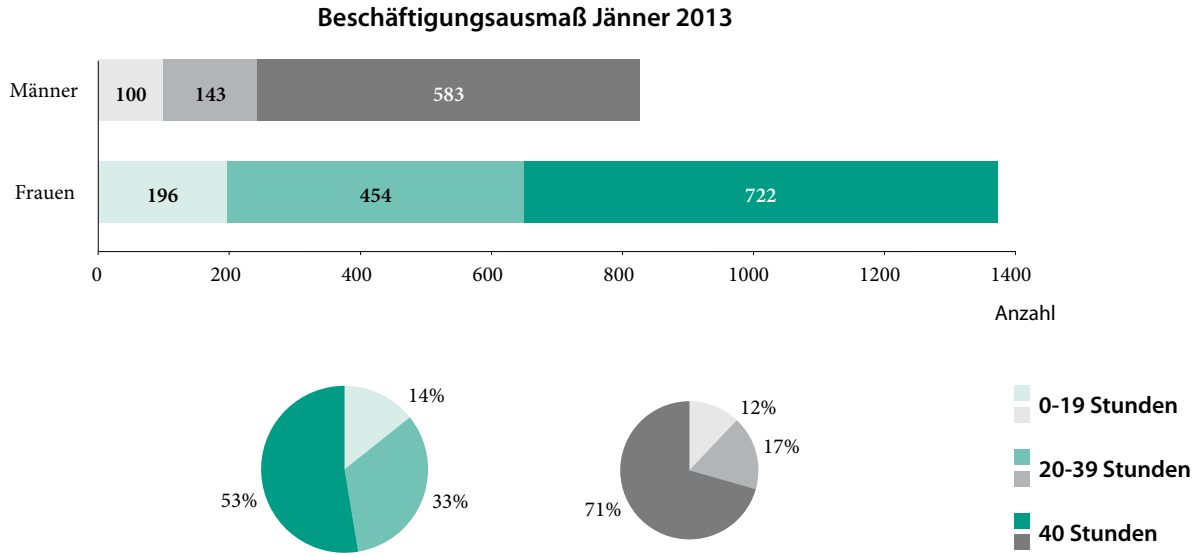
VZÄ Fakultäten und Zentren Jänner 2013



12 Dazu gehören das Büro des Rektorats, das Büro des Senats und das Büro des Universitätsrats.

Beschäftigungsausmaß

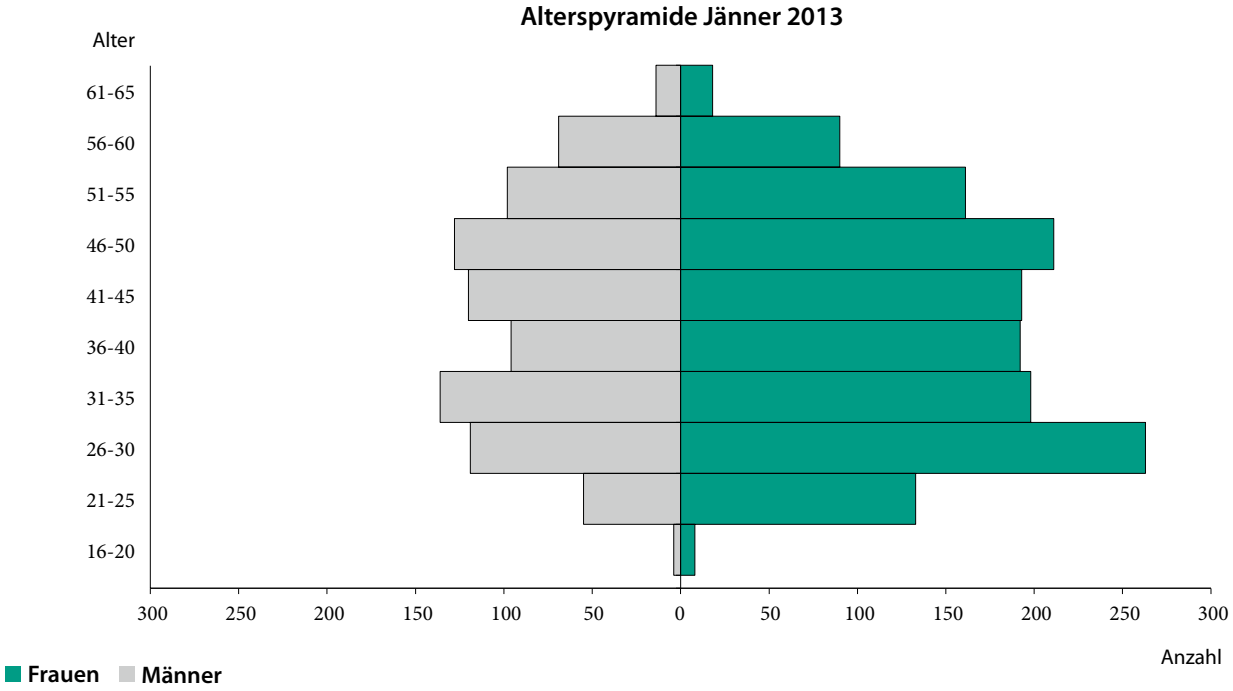
Frauen arbeiten in Österreich häufiger Teilzeit als Männer – dies trifft auch auf das allgemeine Universitätspersonal zu. 47% aller weiblichen Angestellten arbeiteten im Jänner 2013 Teilzeit, wobei der überwiegende Anteil zwischen 20 und 39 Wochenstunden beschäftigt war. Die österreichweiten Vergleichszahlen für unselbständig Erwerbstätige im Jahr 2012[13] lagen bei einer 45%igen Teilzeitquote von Frauen. Vergleichsweise hoch ist die Teilzeitquote bei den Männern: Während unter den Angehörigen des allgemeinen Universitätspersonals 29% der Männer im Jänner 2013 Teilzeit arbeiteten, waren es unter den unselbständig Erwerbstätigen in der Gesamtbevölkerung Österreichs im Jahr 2012 nur 8%.



13 Vgl. Statistik Austria: Erwerbstätige und unselbständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994 [http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html, 03.07.2013]

Altersverteilung

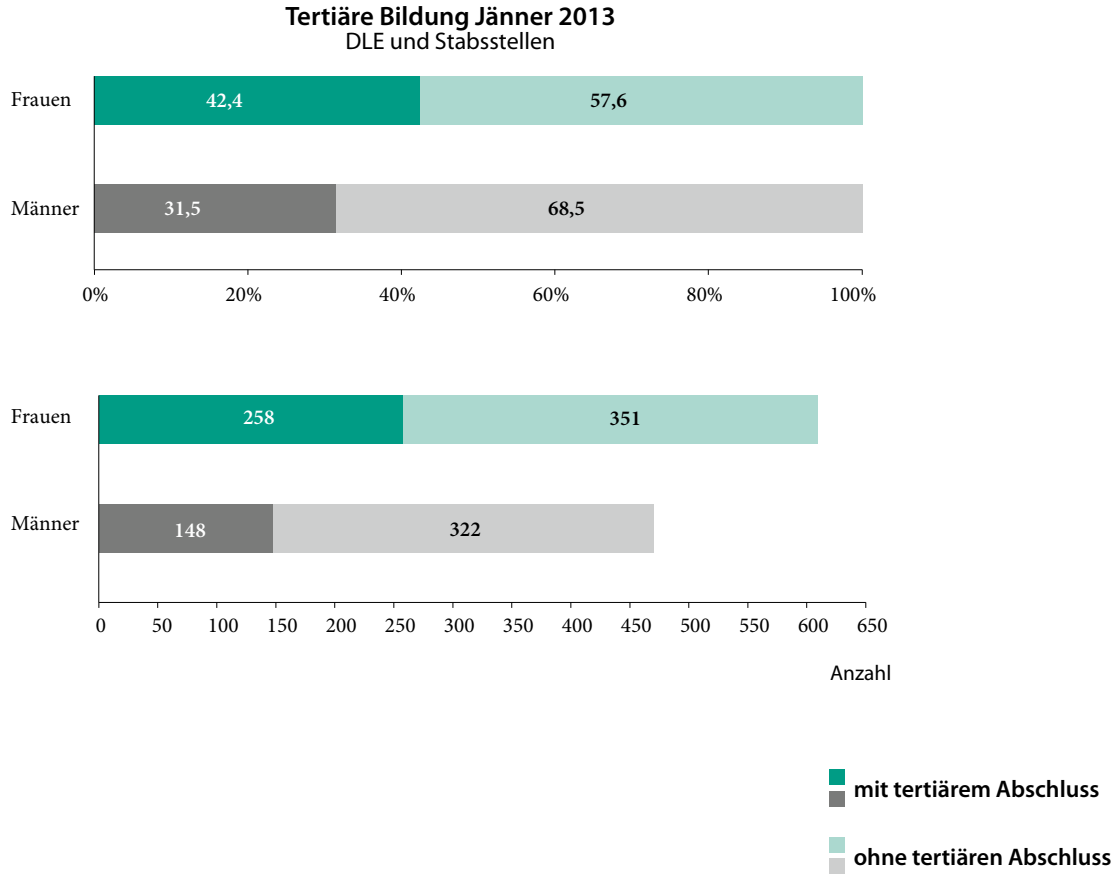
Die Alterspyramide zeigt, dass Frauen in allen Altersstufen stärker vertreten sind als Männer. Am deutlichsten wird der Unterschied bei den 21- bis 30-Jährigen, wo mehr als doppelt so viele Frauen als Männer arbeiten. Am geringsten ist der Unterschied in der Altersgruppe der 56- bis 60-Jährigen.

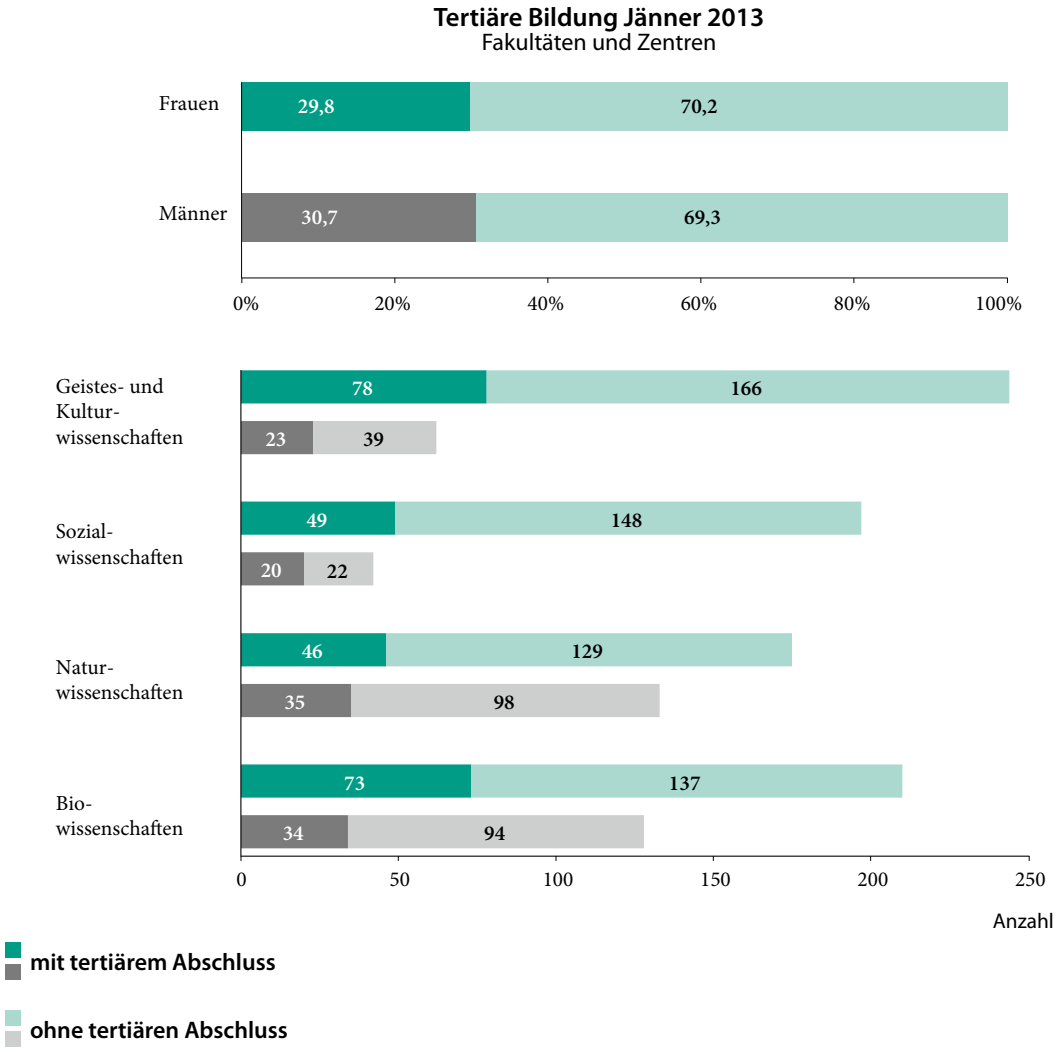


Ausbildungsstruktur

Rund 42% aller Frauen und 32% aller Männer, die in den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen der Universität Wien arbeiten, haben einen tertiären Bildungsabschluss. Dies kann als eine sehr hohe Quote angesehen werden. Der hohe Qualifizierungsgrad einer großen Anzahl von MitarbeiterInnen im allgemeinen Personal zeigt, dass der Prozess der Professionalisierung des allgemeinen Universitätspersonals weiter voranschreitet. Es gibt zunehmend Aufgabenfelder, die ein hohes Ausmaß an Kompetenz und Qualifikation voraussetzen, während die rein ausführenden und repetitiven Aufgaben zurückgehen.

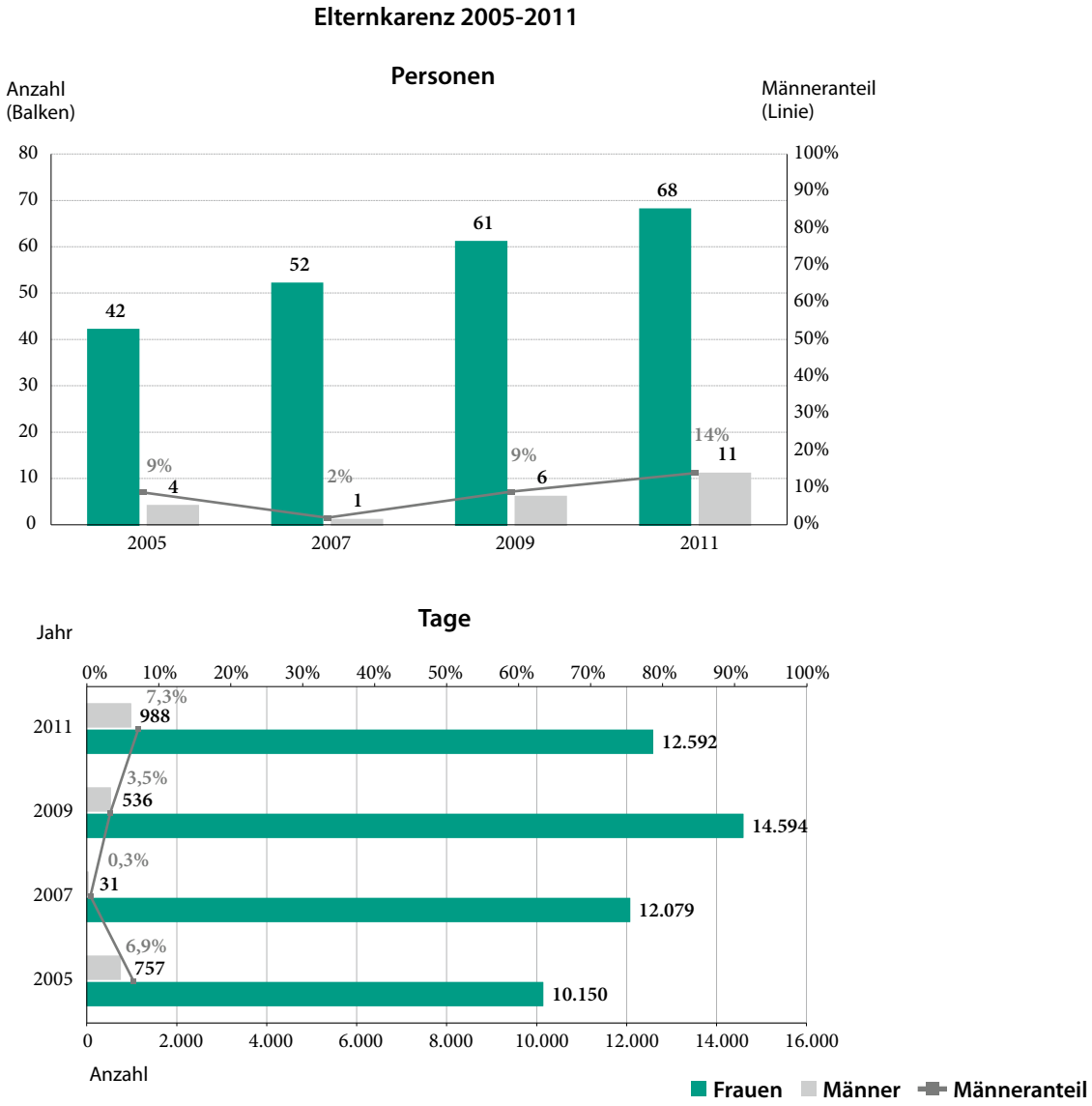
Auch beim allgemeinen Personal an den Fakultäten und Zentren gibt es eine relativ hohe und zwischen den Geschlechtern sehr ausgeglichene AkademikerInnenquote von rd. 30%.




Tertiäre Bildung Jänner 2013
Fakultäten und Zentren
Frauen
29,8
70,2
Männer
30,7
69,3
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Geistes- und Kultur-wissenschaften
78
166
23
39
Sozial-wissenschaften
49
148
20
22
Natur-wissenschaften
46
129
35
98
Bio-wissenschaften
73
137
34
94
0
50
100
150
200
250
Anzahl
mit tertiärem Abschluss
ohne tertiären Abschluss

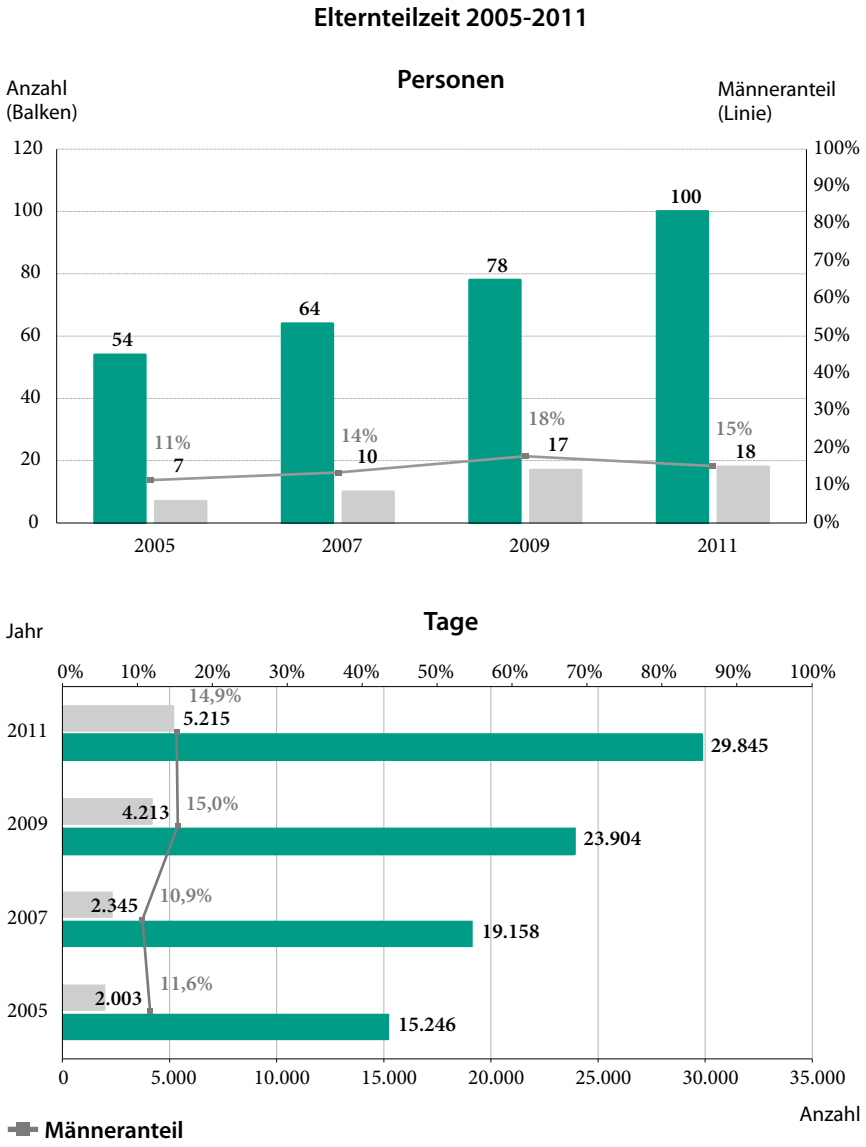
Elternkarenz

Väterkarenz ist beim allgemeinen Personal der Universität Wien noch immer der Ausnahmefall, wenn auch die Tendenz in den letzten Jahren ansteigend ist und 2011 immerhin 14% aller Personen in Elternkarenz Männer waren, im Gegensatz zu 2% im Jahr 2007. Ein Blick auf die Karenzdauer in Tagen zeigt, dass Väter in der Regel wesentlich kürzer in Karenz sind als Mütter: So machen die 988 Tage von Vätern im Jahr 2011 insgesamt nur 7% aller in Anspruch genommenen Karenztage aus.



Elternteilzeit

Elternteilzeit wird von Vätern häufiger in Anspruch genommen als Elternkarenz, der Männeranteil bewegte sich im Verlauf der letzten Jahre um die 15%. Die Zeitspanne, in der Elternteilzeit in Anspruch genommen wird, unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern kaum, dementsprechend liegt auch bei der Elternteilzeit in Tagen der Männeranteil im Jahr 2011 bei rd. 15%. Sowohl die Anzahl der Personen in Elternteilzeit als auch die Dauer der Elternteilzeit ist im Verlauf der letzten Jahre kontinuierlich gestiegen.

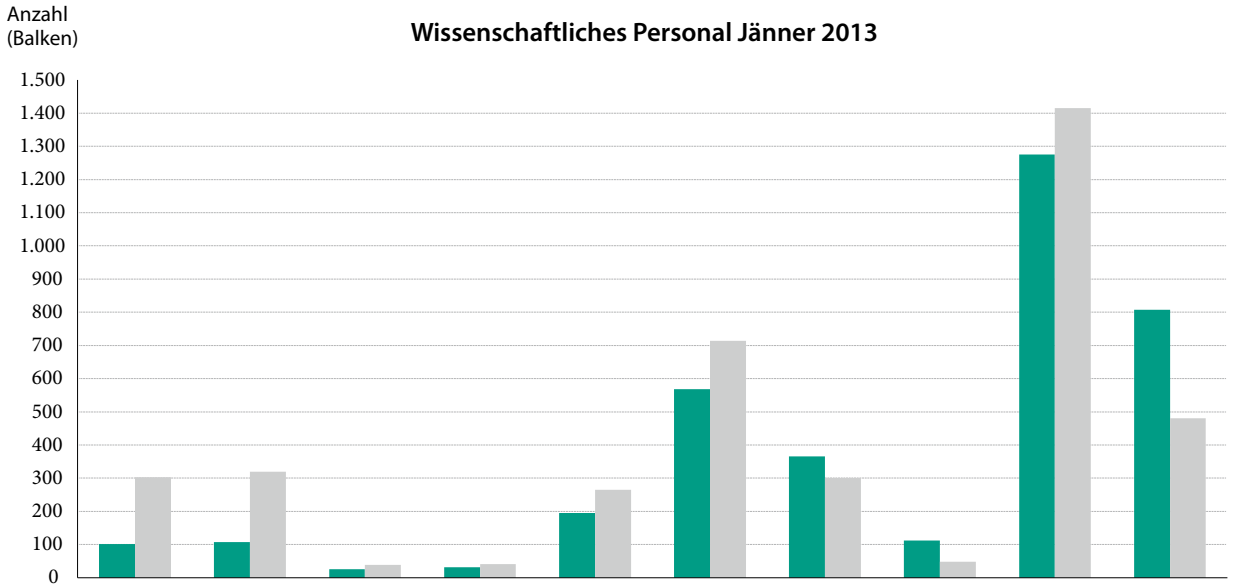


WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Die beiden folgenden Grafiken geben einen Überblick über das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Universitätspersonal im Jänner 2013, einmal in Absolutzahlen (Personen) und einmal nach VZÄ.

Gesamtüberblick nach Personen

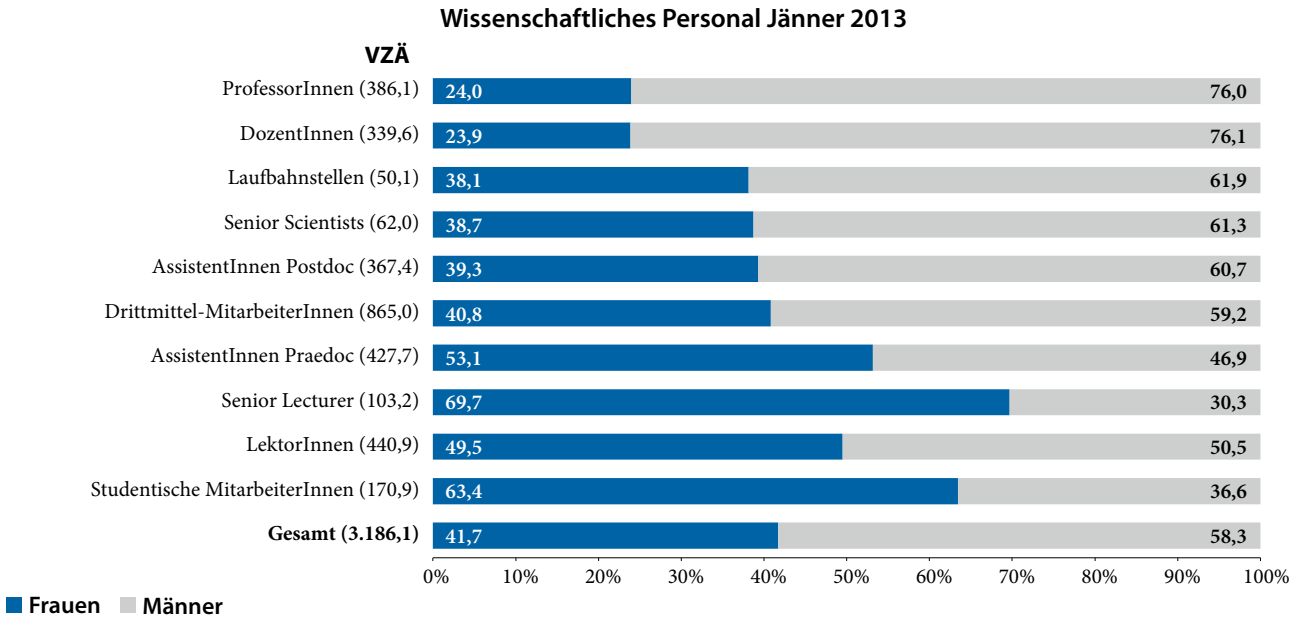
Bei der Verhältnisdarstellung nach Personen gibt es nur in drei Kategorien, nämlich den AssistentInnen Praedoc, den Senior Lecturers und den studentischen MitarbeiterInnen mehr Frauen als Männer. Insgesamt lässt sich beobachten, dass viele der dargestellten Personengruppen im Vergleich zu Jänner 2011 in Absolutzahlen zugenommen haben, mit Ausnahme der DozentInnen, der AssistentInnen Postdoc und der LektorInnen. Bemerkenswert ist die Zunahme von 363 ProfessorInnen im Jänner 2011 auf 405 im Jänner 2013 und der Anstieg des Frauenanteils auf 25%. Bei den Laufbahnstellen liegt der Frauenanteil nun bei 40%. Auffällig ist, dass der Zuwachs bei den AssistentInnen Praedoc gegenüber 2011 überwiegend auf Seiten der Männer erfolgt ist, während es bei den AssistentInnen Postdoc keine Veränderung gegeben hat. Bei den Senior Scientists ist in den letzten beiden Jahren nur die Gruppe der Männer zahlenmäßig gewachsen.



	Professor-Innen	Dozent-Innen	Laufbahn-stellen	Senior Scientists	Assistent-Innen Postdoc	Projekt-mitarbeiter-Innen	Assistent-Innen Praedoc	Senior Lecturer	Lektor-Innen	Studentische Mitarbeiter-Innen
Frauen	102	108	26	32	195	568	366	112	1.275	807
Männer	303	320	39	41	265	714	301	48	1.415	481
Gesamt	**405**	**428**	**65**	**73**	**460**	**1.282**	**667**	**160**	**2.690**	**1.288**

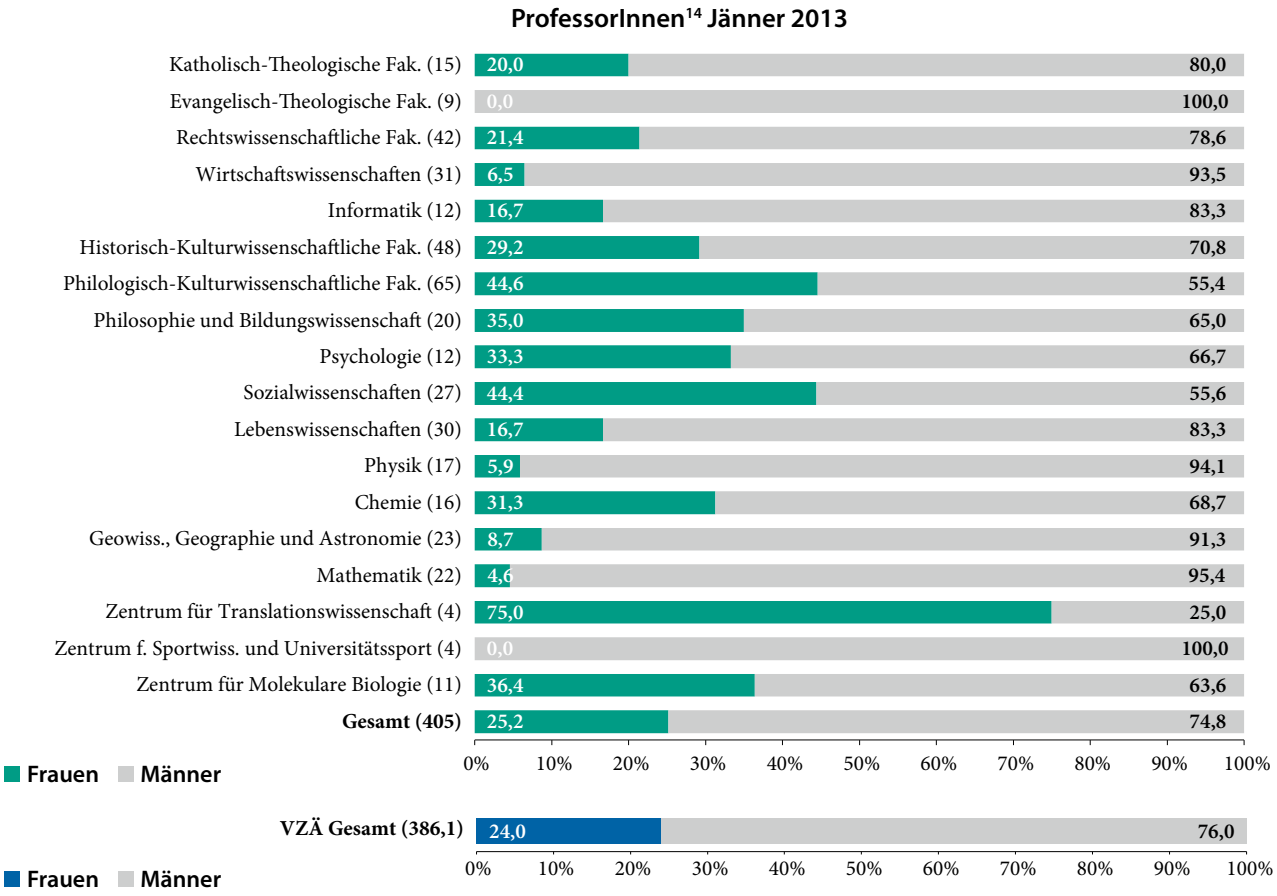
Gesamtüberblick nach VZÄ

Auch bei der Darstellung nach VZÄ erreichen nur drei von zehn Personengruppen – die AssistentInnen Praedoc, die Senior Lecturers und die studentischen MitarbeiterInnen – einen Frauenanteil von über 50%. Über alle Personengruppen hinweg beträgt der VZÄ-Frauenanteil 41,7%. Gegenüber dem Jahr 2011 sind zwar die Frauenanteile bei den ProfessorInnen und bei den Laufbahnstellen leicht angestiegen, jedoch bei den AssistentInnen Praedoc, den ProjektmitarbeiterInnen und ganz geringfügig bei den AssistentInnen Postdoc gesunken. Am stärksten ist der Rückgang des Frauenanteils bei den Senior Scientists. Weiter gestiegen sind die VZÄ-Anteile der Frauen bei den Senior Lecturers und den studentischen MitarbeiterInnen.



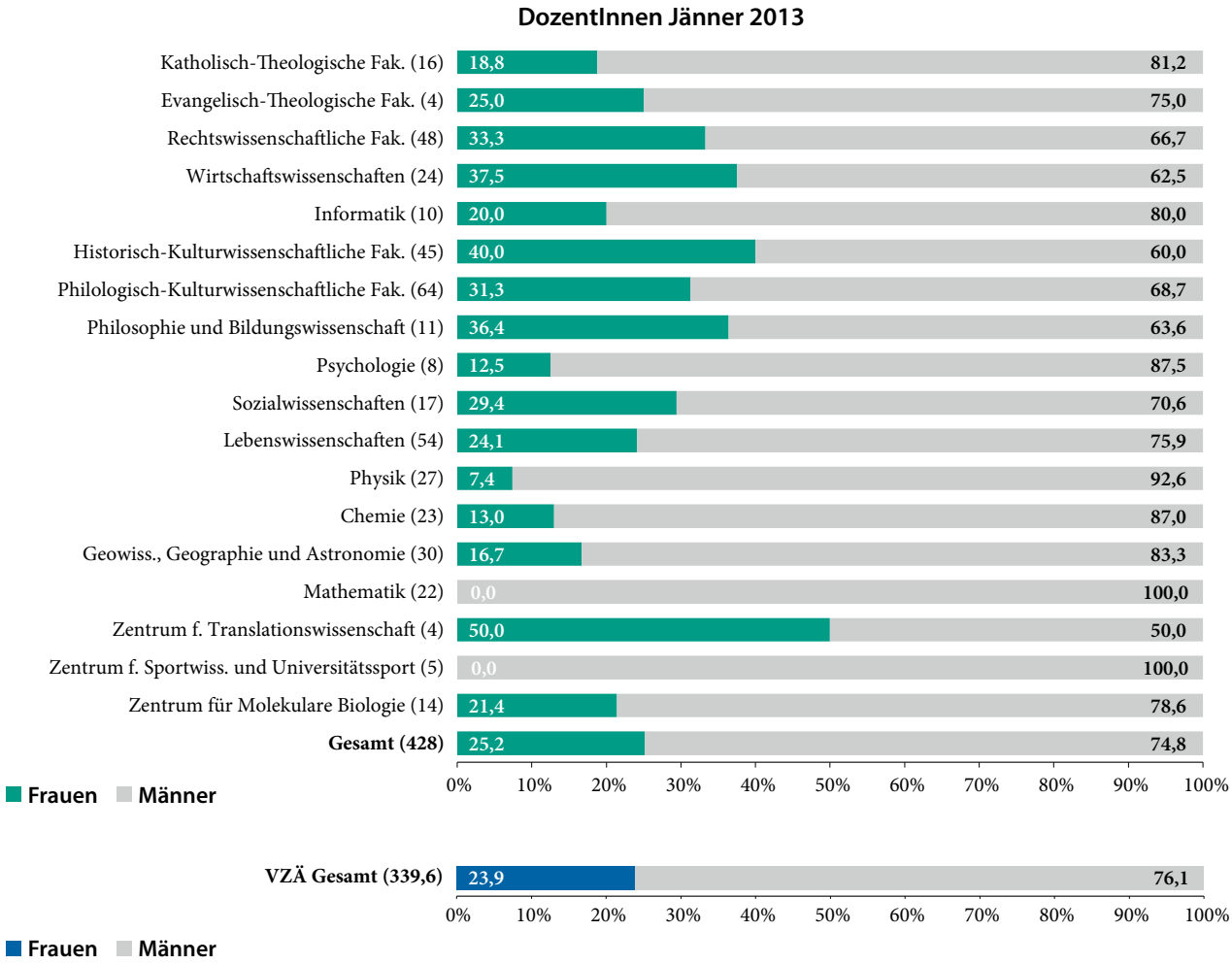
Beschäftigte nach Personengruppen

Im Folgenden werden die einzelnen Personengruppen des wissenschaftlichen Personals auf Ebene der Fakultäten und Zentren dargestellt. Sofern eine Personengruppe an einer Fakultät nicht vertreten ist, wird dies in einer Fußnote vermerkt. Die Gesamtsumme ist in manchen Personengruppen höher als die Summe der Werte aus den Fakultäten, weil Personen, die in Forschungsplattformen und überfakultären Einrichtungen beschäftigt sind, nur in die Gesamtsumme mit einberechnet wurden. Datenbasis sind im Unterschied zu früheren Broschüren Absolutzahlen (Personen anstelle von VZÄ).



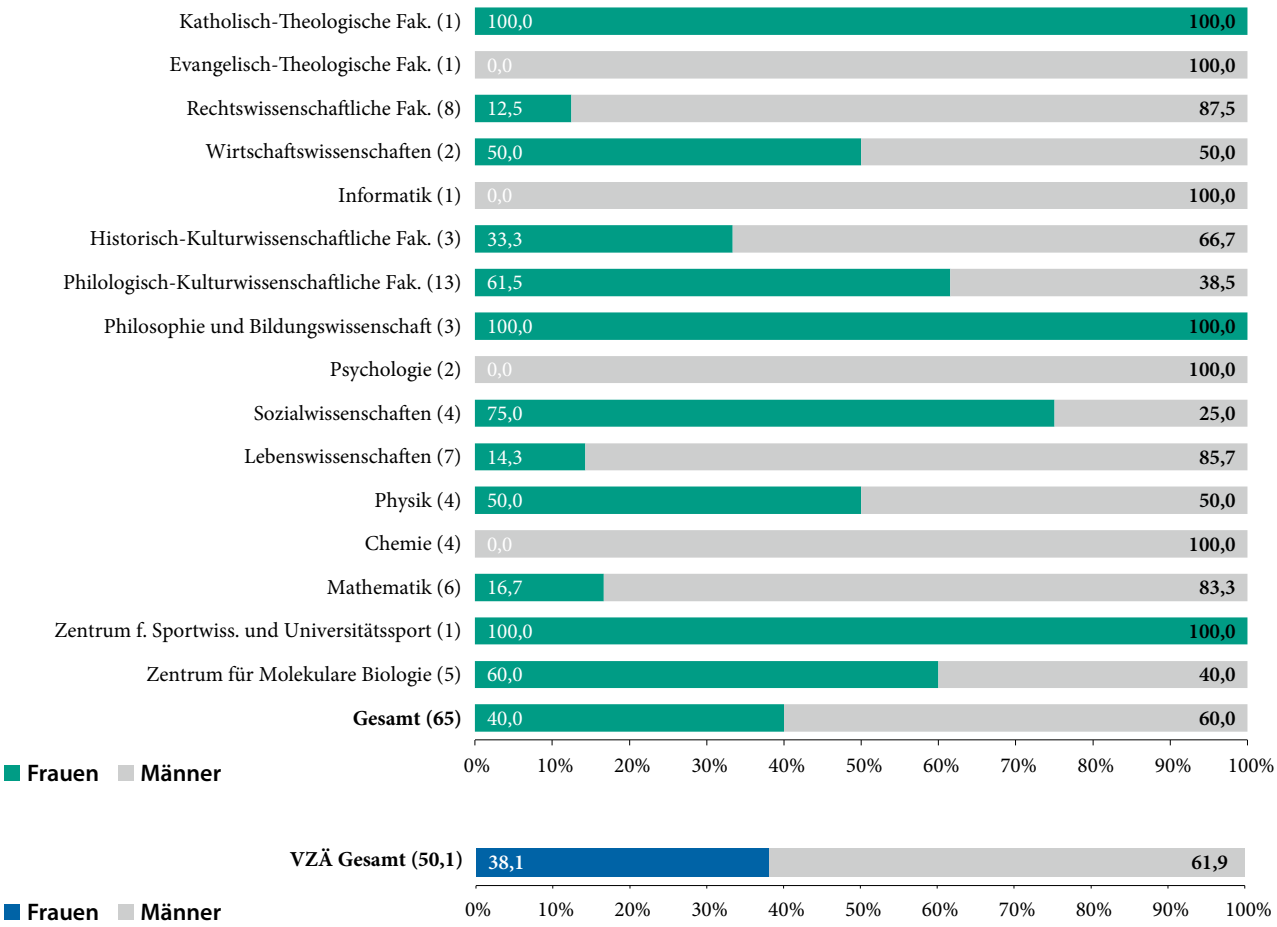
Zwei Fakultäten und Zentren präsentieren sich 2013 ohne Professorinnen: Die Evangelisch-Theologische Fakultät und das Zentrum für Sportwissenschaft. An die Fakultät für Physik wurde seit 2011 eine Professorin berufen, eine Professorin gibt es auch an der Fakultät für Mathematik. Weiterhin unter 10% bewegen sich die Frauenanteile in den Wirtschafts- und den Geowissenschaften. Im Gegensatz dazu ist die – sehr kleine – Translationswissenschaft die erste Fakultät/das erste Zentrum mit einem über 50%igen Frauenanteil. Um die 45% bewegen sich mittlerweile die Frauenanteile an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät und in den Sozialwissenschaften. Das Zentrum für Molekulare Biologie folgt mit rd. 36%. Insgesamt ist der Frauenanteil seit 2011 von 21,5% auf rd. 25% gestiegen.

14 Zu dieser Gruppe zählen die ProfessorInnen nach den §§ 98, 99/1 und 99/3 UG 2002. Nicht inkludiert sind Gastprofessuren bis zu einem Jahr.



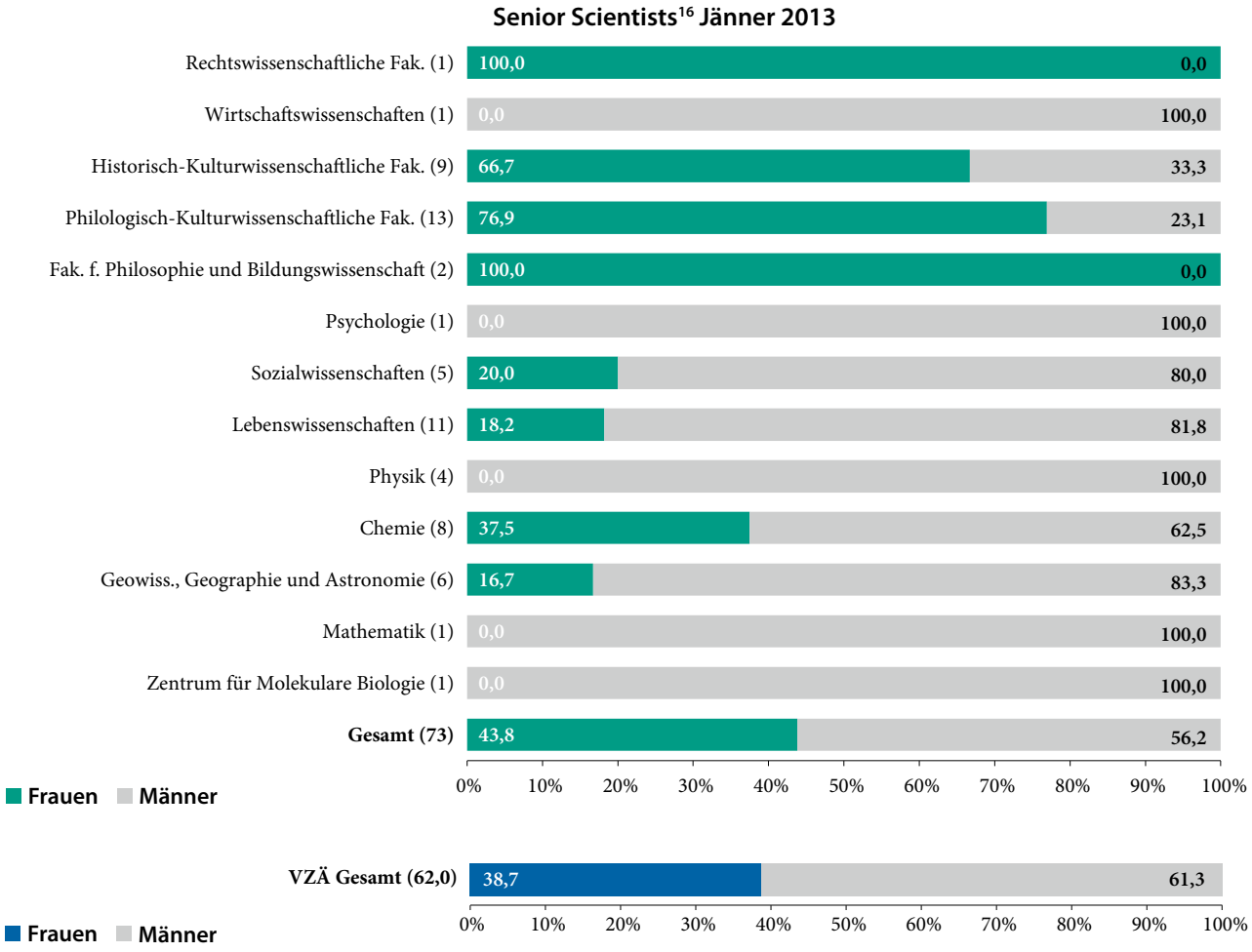
In der Gruppe der DozentInnen verändert sich das Geschlechterverhältnis nur noch durch Pensionierungen. Bemerkenswert ist, dass es in der Mathematik bei 22 Dozenten keine einzige Frau gibt, auch in der Physik ist der Anteil verschwindend klein. Auch am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport findet sich keine Dozentin. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gibt es alleine in der Translationswissenschaft.

Laufbahnstellen[15] Jänner 2013



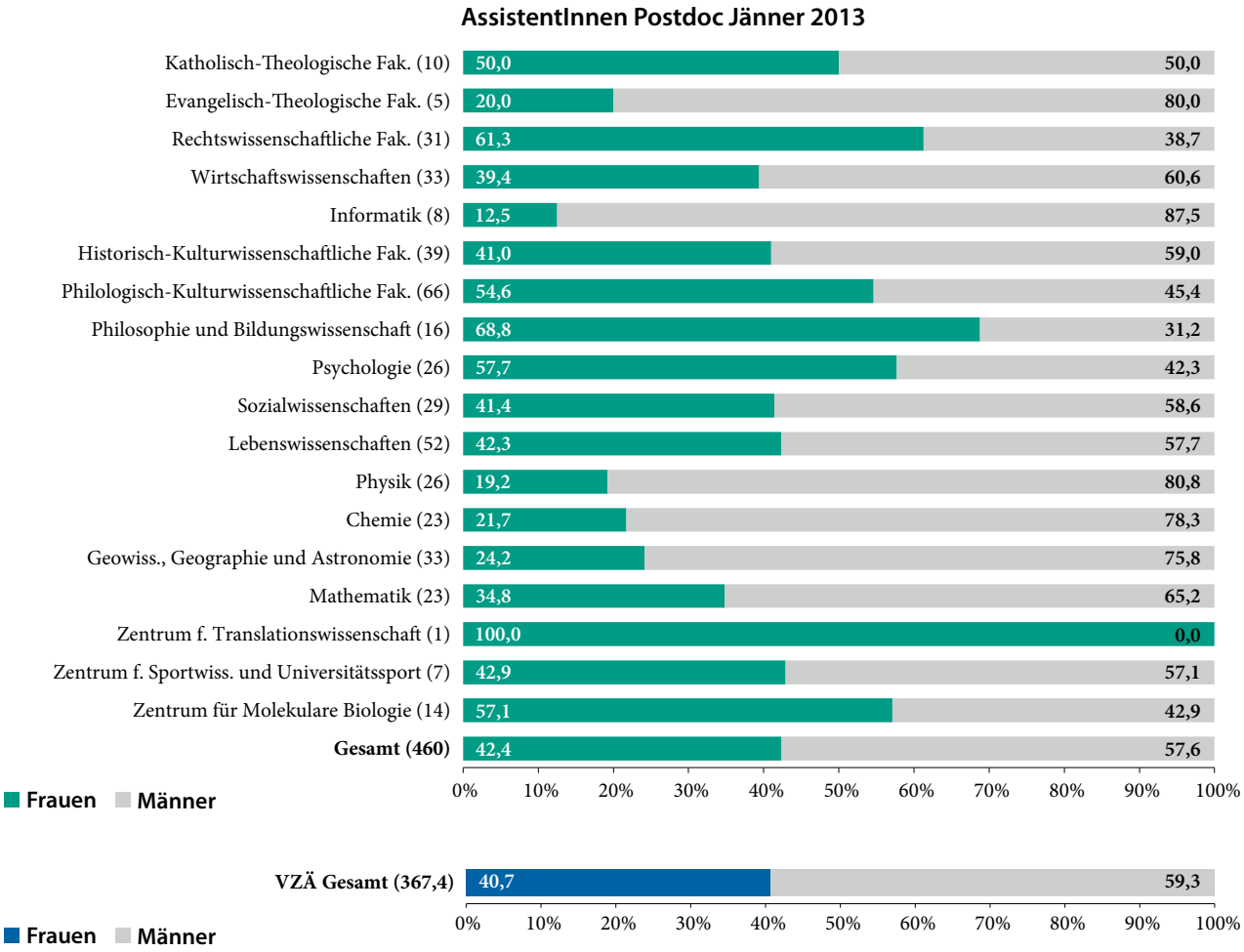
Diese Gruppe umfasst die drei Personengruppen mit Laufbahnstellen: AssistentInnen Postdoc Tenure Track, AssistenzprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen. Der Frauenanteil liegt mit 40% (38% in VZÄ) leicht unter dem Frauenanteil bei den Asssistent-Innen Postdoc (siehe S. 43), hat sich aber gegenüber 2011 erhöht. Auffällig ist derzeit die Chemie mit keiner Frau bei vier Laufbahnstellen. Jeweils nur eine Frau und damit einen Prozentanteil von weit unter 20% gibt es in den Rechts- und Lebenswissenschaften und in der Mathematik. Demgegenüber sind diese Stellen an der Philosophie und Bildungswissenschaft derzeit ausschließlich mit Frauen besetzt, höhere Frauenanteile finden sich – abgesehen von Fakultäten, an denen nur eine Stelle besetzt ist – in den Sozialwissenschaften und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät.

15 Diese Personengruppe ist nicht vertreten an der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie und am Zentrum für Translationswissenschaft.

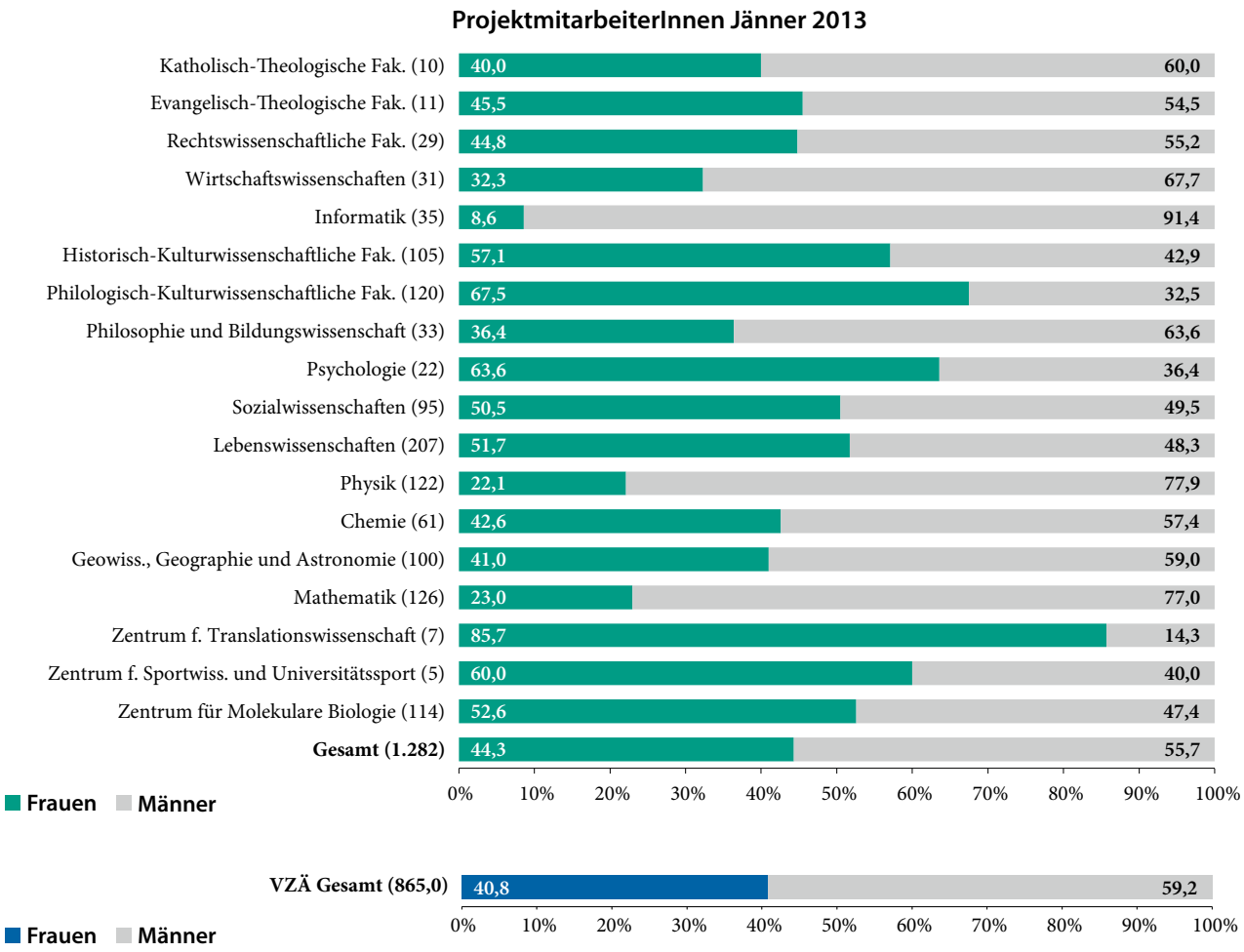


In dieser Gruppe gibt es einen erheblichen Unterschied im Frauenanteil nach Personen (rd. 44%) und nach VZÄ (rd. 39%). Ein Blick auf das Kapitel Beschäftigungsausmaß (S. 59) gibt Aufschluss über die Gründe: Frauen arbeiten in dieser Gruppe wesentlich öfter Teilzeit als Männer. Die personellen Zuwächse in dieser Gruppe seit 2011 gingen deutlich zulasten der Frauen, ihr Anteil nach VZÄ ist innerhalb der letzten zwei Jahre um fast 9% gesunken. In den MINT-Fächern kommt nur die Chemie auf einen Frauenanteil von über 30%, auch die Sozialwissenschaften liegen bei nur 20%. Hohe Frauenanteile zwischen 67% und 77% weisen dagegen die Geistes- und Kulturwissenschaften auf.

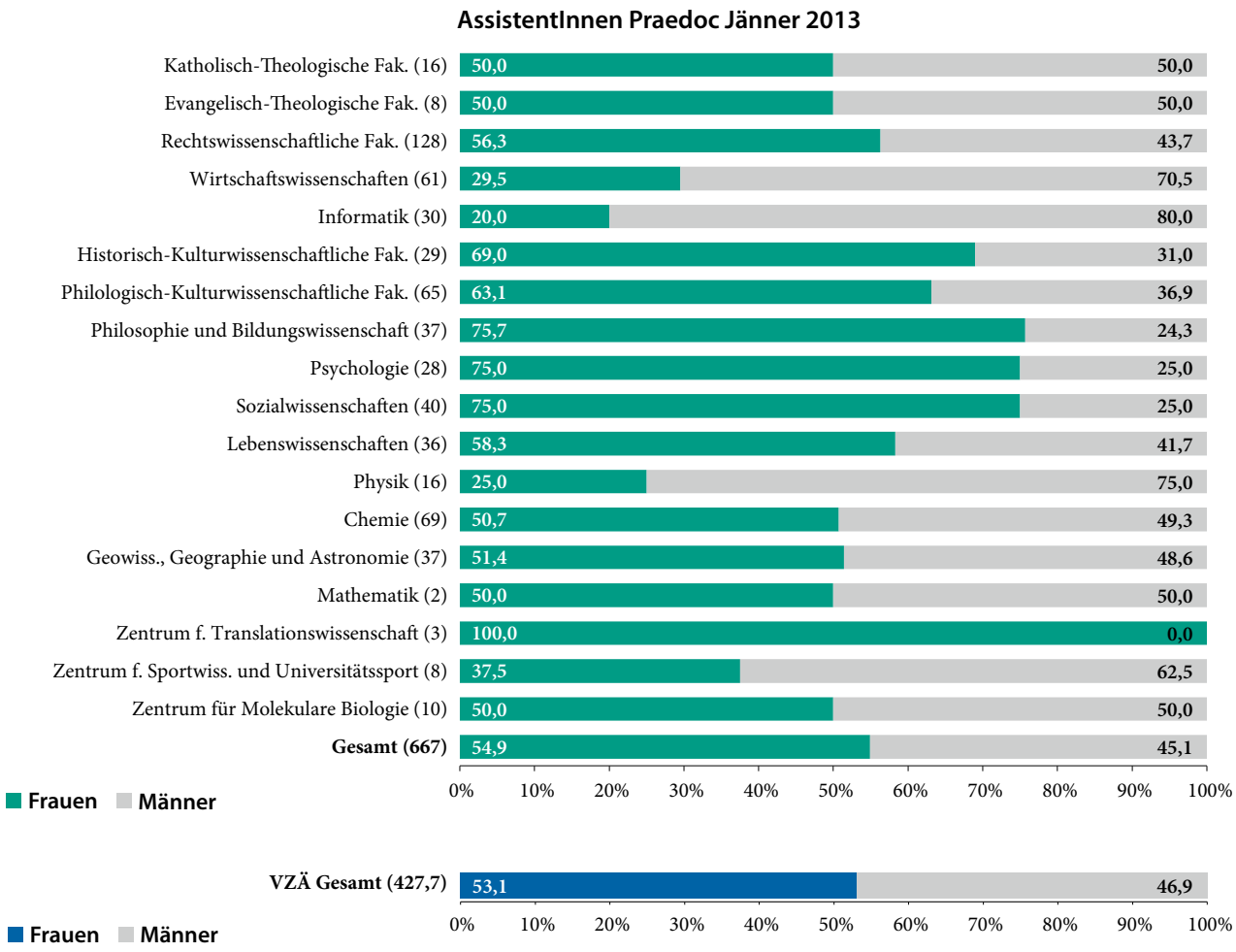
16 Die Personengruppe ist derzeit nicht vertreten an den beiden Theologischen Fakultäten, an der Fakultät für Informatik, am Zentrum für Translationswissenschaft und am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport.



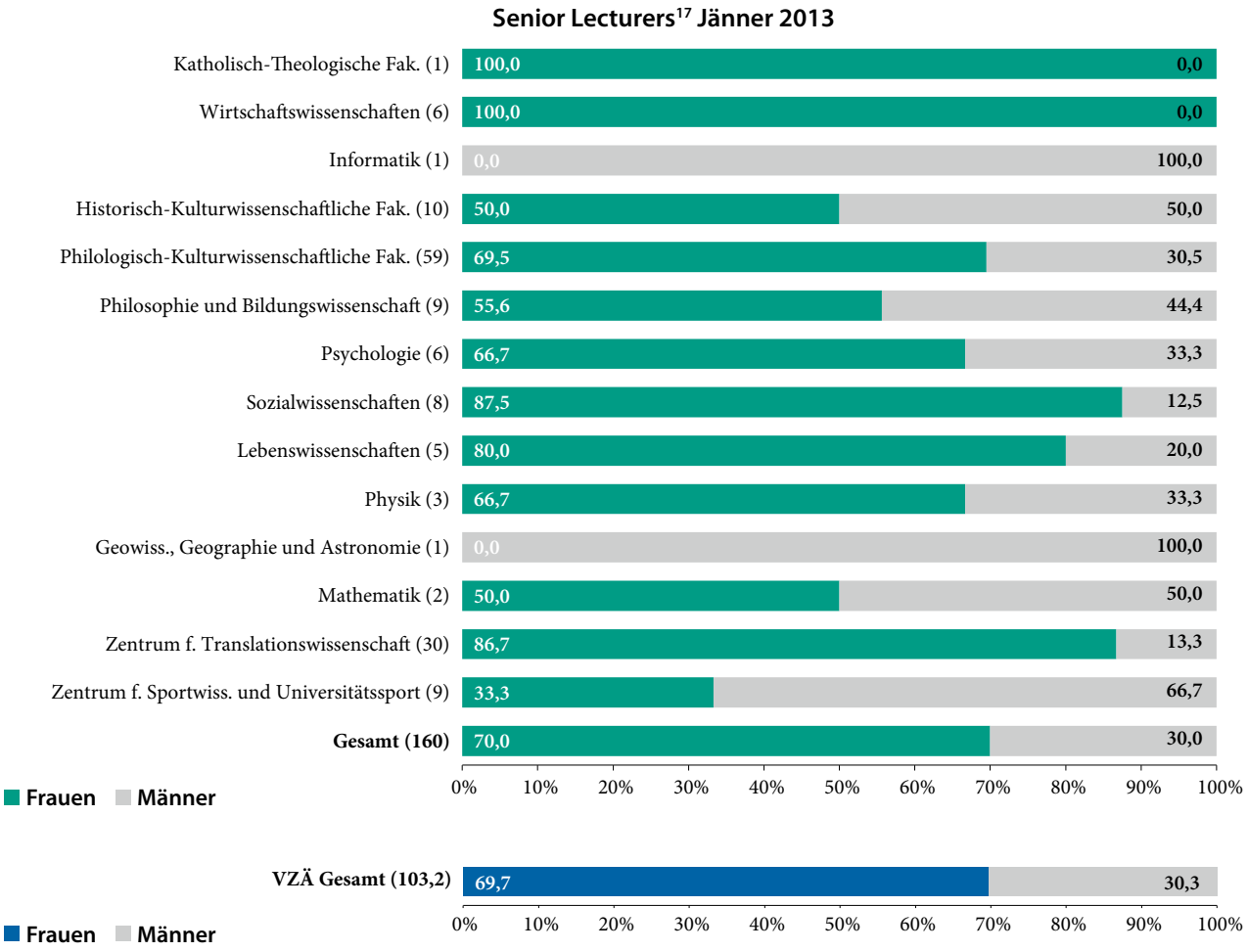
In der Informatik wurden in den letzten beiden Jahren nur Männer als Assistenten Postdoc aufgenommen, damit ist der Frauenanteil gegenüber 2011 von 25% auf 12,5% gesunken. Ihre Anteile verbessern konnte die Physik (von knapp 10% auf rd. 20%). Unter den MINT-Fächern ist 2013 der Frauenanteil in der Molekularen Biologie mit 57% am höchsten, gefolgt von der Mathematik. Den höchsten Frauenanteil weisen auch in dieser Gruppe die Philosophie und Bildungswissenschaft mit knapp 70% auf, gefolgt von den Rechtswissenschaften (rd. 60%).



Eine relativ hohe Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil nach Personen (44,3%) und in VZÄ (40,8%) weisen die ProjektmitarbeiterInnen auf, ein Indiz dafür, dass Frauen in dieser Personengruppe deutlich öfter Teilzeitstellen innehaben als Männer (siehe S. 59). Auch in dieser Gruppe ist der Frauenanteil in der Informatik am geringsten (unter 10%), Physik und Mathematik – mit insgesamt sehr vielen Projektstellen – weisen Frauenanteile von etwas über 20% auf. Die meisten Frauen befinden sich anteilsmäßig in der Translationswissenschaft und in den Philologien.

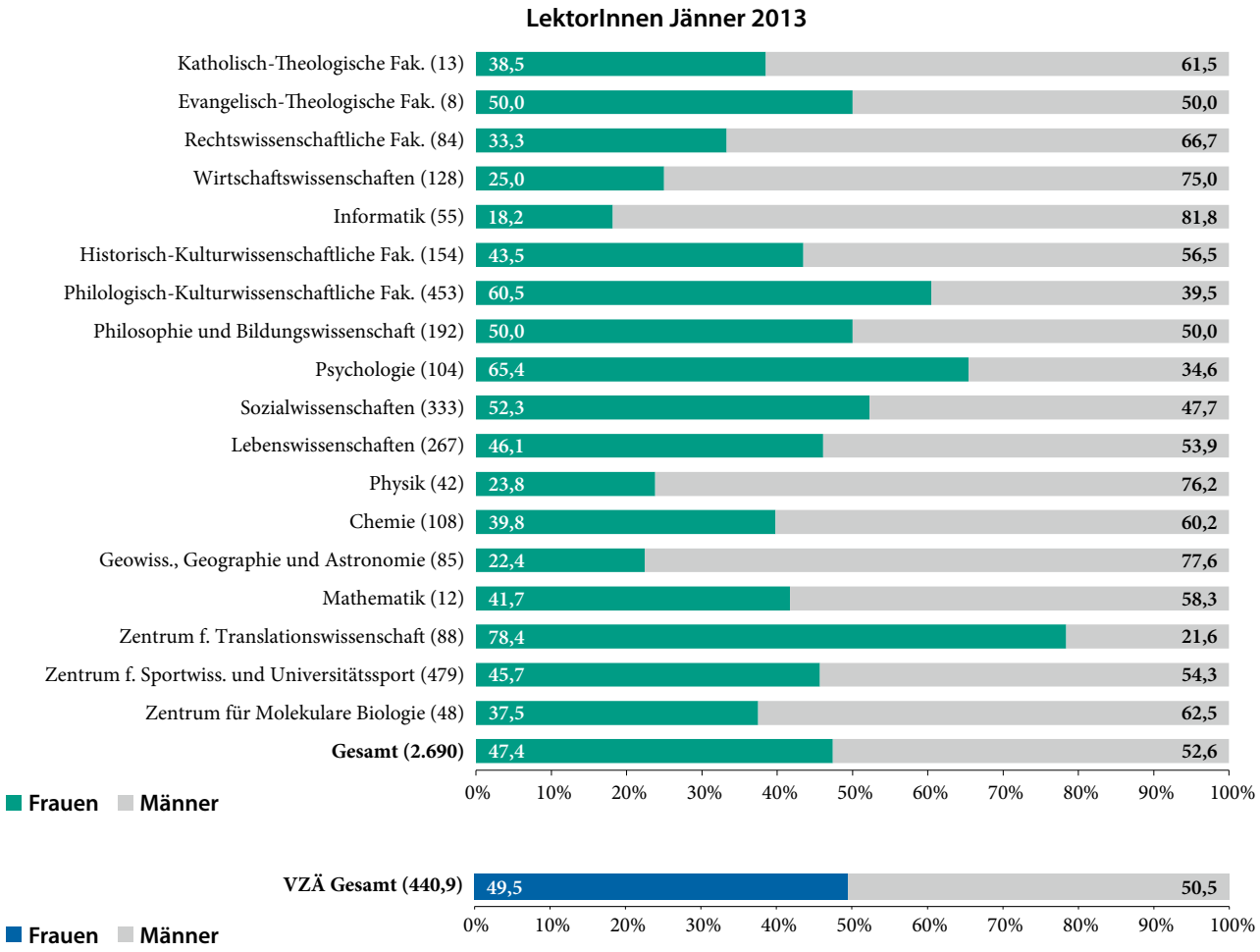


Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe bei insgesamt 55% (im Vergleich zu 53% in VZÄ) und ist damit gegenüber 2011 um etwa 3 Prozentpunkte gesunken. Wie bei den AssistentInnen Postdoc hat auch in dieser Gruppe die Informatik den niedrigsten Frauenanteil (20%), gefolgt von der Physik und den Wirtschaftswissenschaften (unter 30%). Hohe Frauenanteile mit rd. 75% gibt es in der Philosophie und Bildungswissenschaft, der Psychologie und den Sozialwissenschaften, etwas rückläufig ist der Frauenanteil gegenüber 2011 in den Rechtswissenschaften, den Philologien und den Lebenswissenschaften.

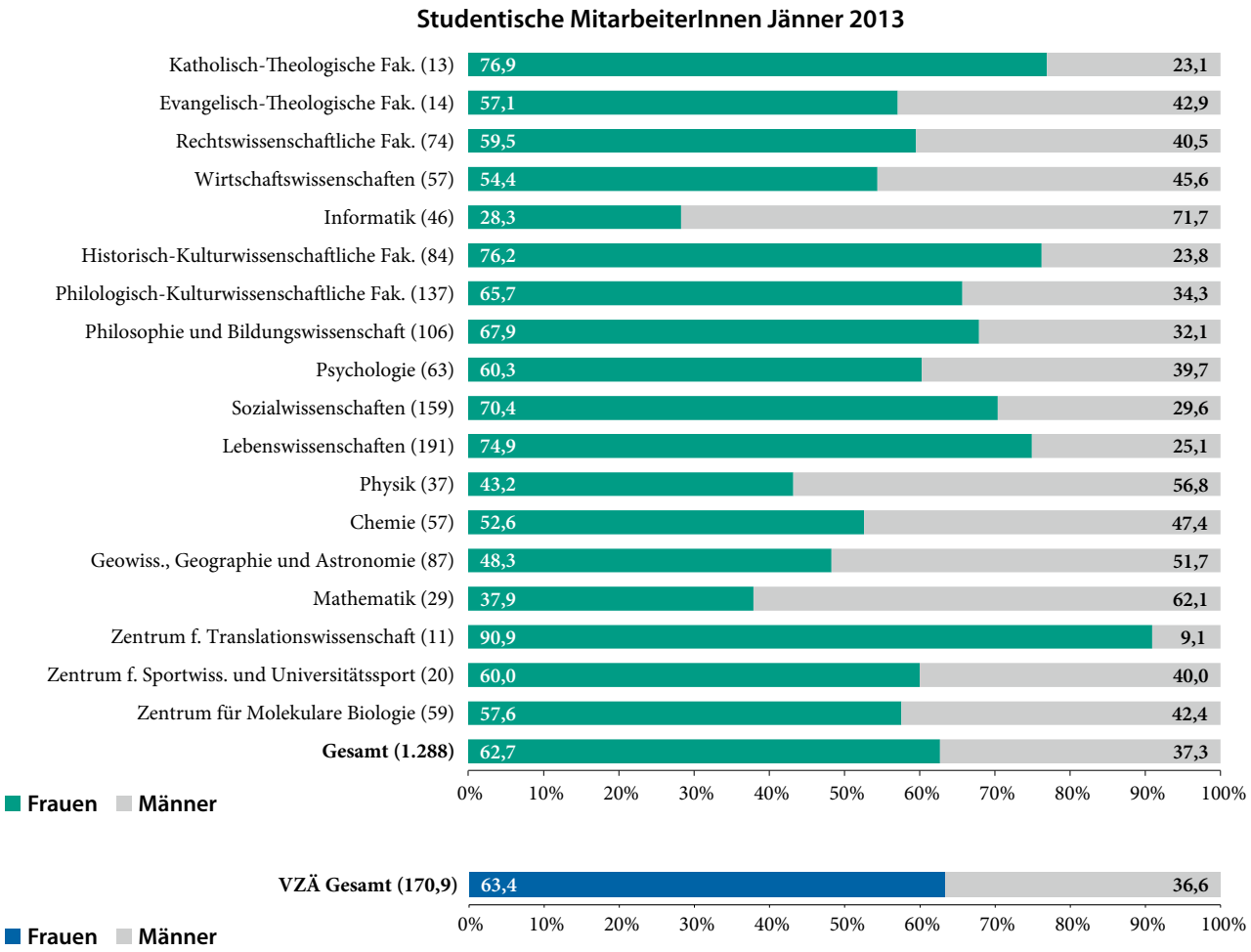


Im Gegensatz zu den überwiegend männlichen Senior Scientists überwiegen die Frauen bei den Senior Lecturers deutlich. Der Frauenanteil hat sich in dieser Kategorie gegenüber 2011 um rd. 5 Prozentpunkte erhöht und liegt nun bei 70%. Die mit Abstand meisten Senior Lecturers befinden sich in den Philologien und der Translationswissenschaft, auch hier jeweils mit hohen Frauenanteilen. Abgesehen von der Informatik und den Geowissenschaften, Geographie und Astronomie, die jeweils nur eine Stelle besetzt haben, gibt es bislang nur beim Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport mehr Männer als Frauen in dieser Kategorie.

17 Diese Personengruppe ist derzeit nicht vertreten an der Evangelisch-Theologischen Fakultät, an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, an der Fakultät für Chemie und am Zentrum für Molekulare Biologie.



Die LektorInnen sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Fakultäten verteilt und umfassen unterschiedliche Profile: von SprachlehrerInnen und USI-KursleiterInnen über Personen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit weitgehend über Lehre finanzieren, bis hin zu wissenschaftlicher Lehre als Nebentätigkeit. Die meisten LektorInnen befinden sich beim Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport (mit einem Frauenanteil von 46%) und in den Philologien (mit einem Frauenanteil von 60%), gefolgt von den relativ ausgeglichenen Sozialwissenschaften. Auffällig niedrige Frauenanteile haben auch in dieser Gruppe die Informatik (unter 20%), die Geowissenschaften, Geographie und Astronomie und die Physik (knapp über 20%).



Weiter erhöht gegenüber 2011 hat sich der Frauenanteil bei den studentischen MitarbeiterInnen. Abgesehen von den MINT-Fächern überwiegen die Frauen an allen Fakultäten, besonders stark in den historischen Kulturwissenschaften und in den Lebenswissenschaften mit jeweils rd. 75%, am geringsten ist der Frauenanteil in der Informatik, wiewohl er mit rd. 28% deutlich höher ist als die Frauenanteile in den anderen Personengruppen an dieser Fakultät.

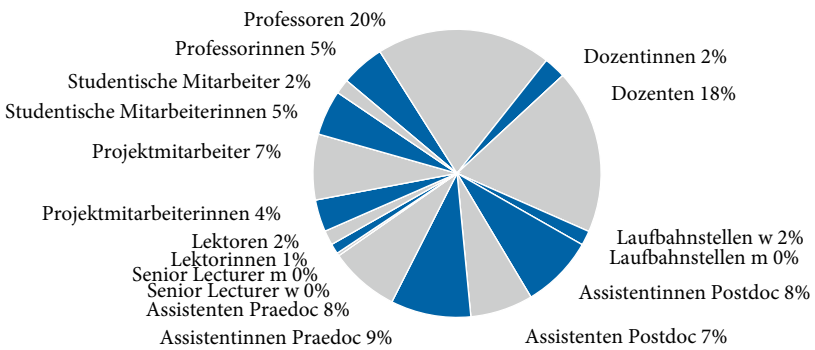
Personengruppen pro Fakultät/Zentrum

Die folgenden Diagramme bilden die prozentuellen Anteile der unterschiedlichen wissenschaftlichen Personengruppen pro Fakultät ab. Universitätsweit gibt es sehr unterschiedliche Personalstrukturen: Fakultäten, an denen ProfessorInnen und DozentInnen einen sehr hohen Personalanteil stellen (Theologische Fakultäten, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät), bis hin zu Fakultäten, deren Personal zu 40% und mehr aus ProjektmitarbeiterInnen besteht (Molekulare Biologie, Mathematik, Physik). Auffällig ist, dass der Anteil an ProjektmitarbeiterInnen gegenüber 2011 auch an Fakultäten gestiegen ist, wo sie bislang keine große Rolle spielten, bspw. in der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät. Eine ungewöhnlich hohe Diskrepanz in der Anzahl von AssistentInnen Praedoc und Postdoc gibt es, wie schon 2011, in den Rechtswissenschaften.

Die Angaben in den Grafiken erfolgen in Prozenten auf Grundlage von VZÄ.[18]

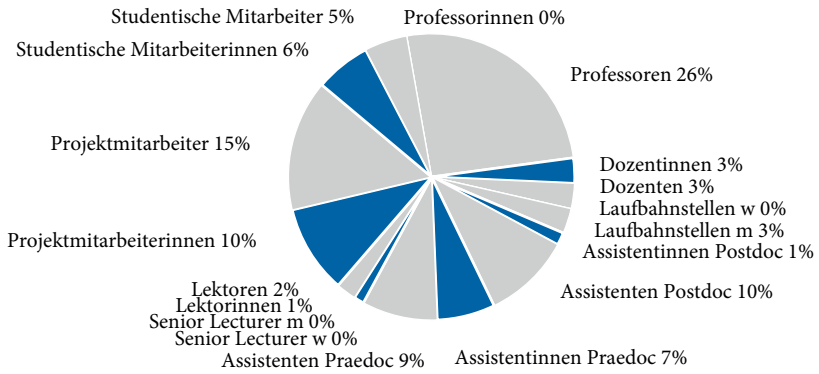
18 Da auf ganze Prozent gerundet wird, kann die Gesamtsumme z.T. geringfügig von 100 abweichen.

Katholisch-Theologische Fakultät



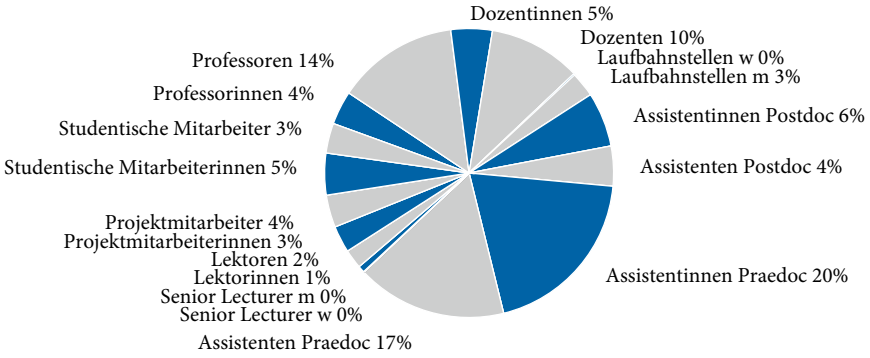
VZÄ Frauen: 22,2
VZÄ Männer: 38,9

Evangelisch-Theologische Fakultät



VZÄ Frauen: 9,9
VZÄ Männer: 25,2

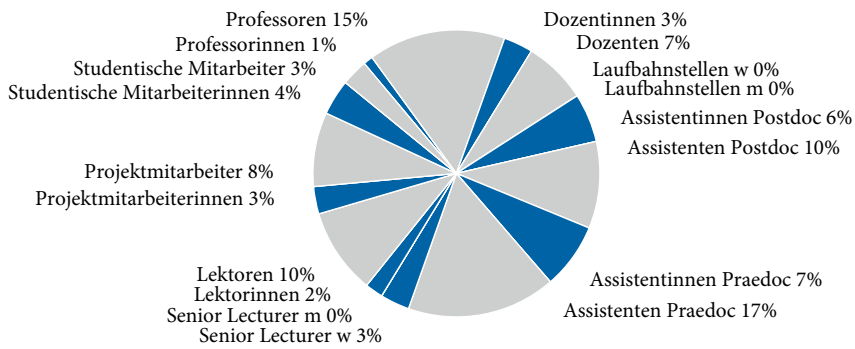
Rechtswissenschaftliche Fakultät



VZÄ Frauen: 102,2
VZÄ Männer: 135,0

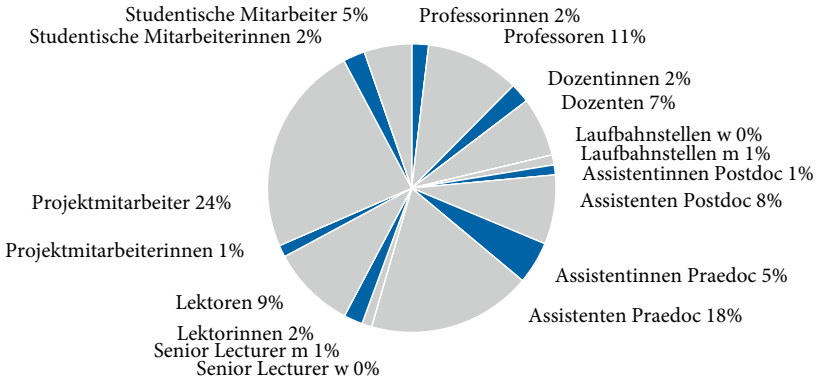
Frauen **Männer**

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften



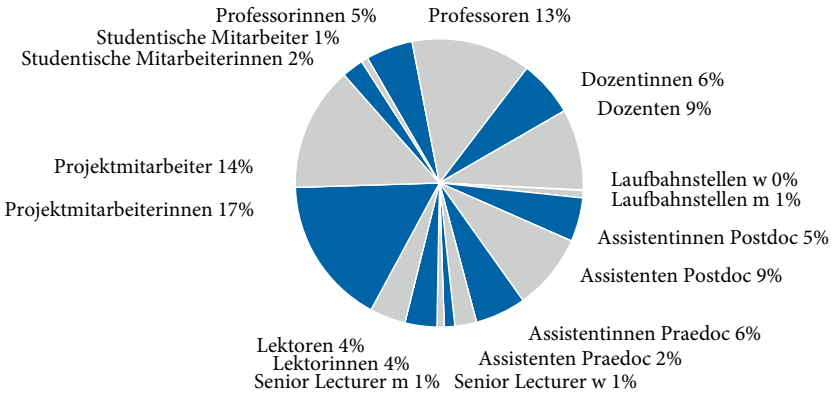
VZÄ Frauen: 54,1
VZÄ Männer: 127,6

Fakultät für Informatik



VZÄ Frauen: 14,3
VZÄ Männer: 75,8

Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

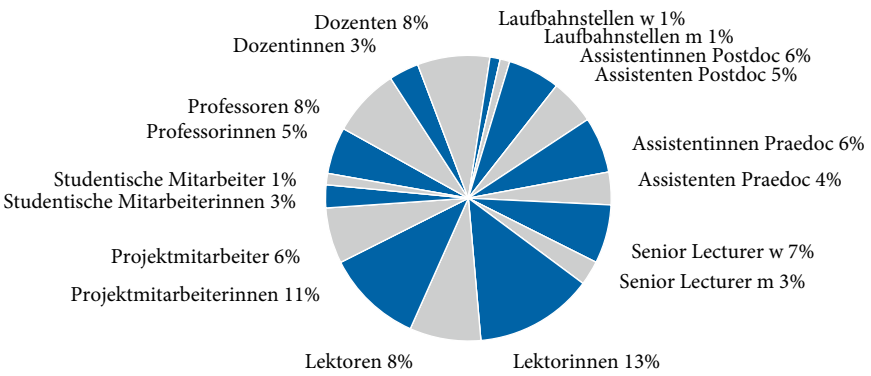


VZÄ Frauen: 141,2
VZÄ Männer: 131,8

Frauen **Männer**

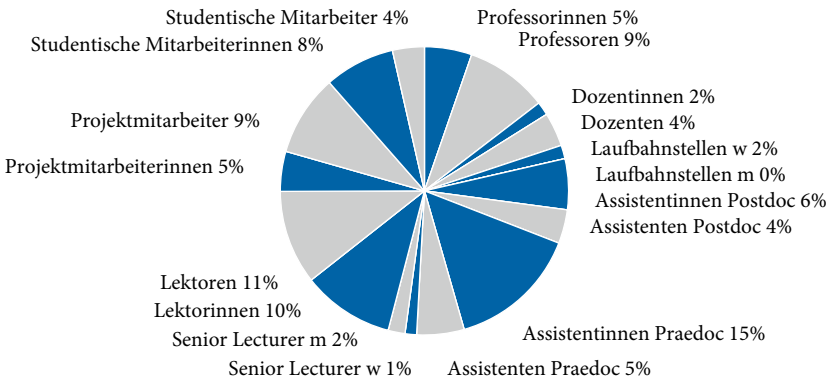
Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

VZÄ Frauen: 254,8
VZÄ Männer: 202,7



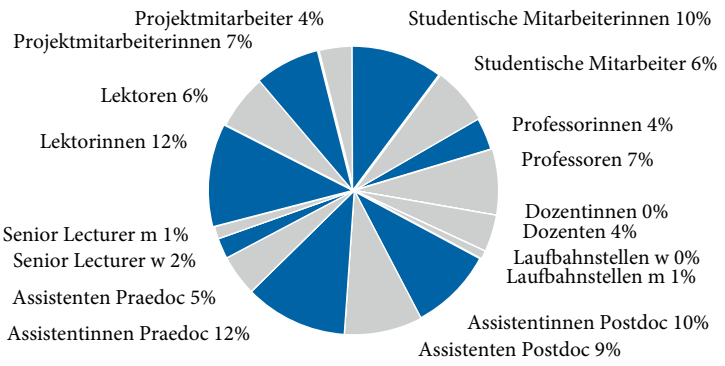
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

VZÄ Frauen: 69,4
VZÄ Männer: 62,3



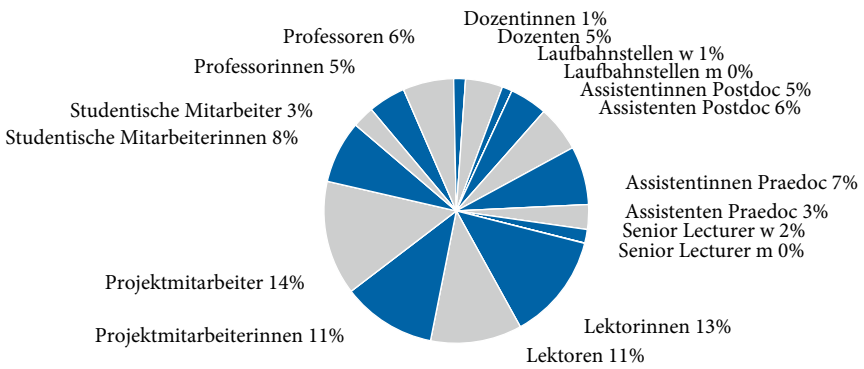
Fakultät für Psychologie

VZÄ Frauen: 60,8
VZÄ Männer: 47,5



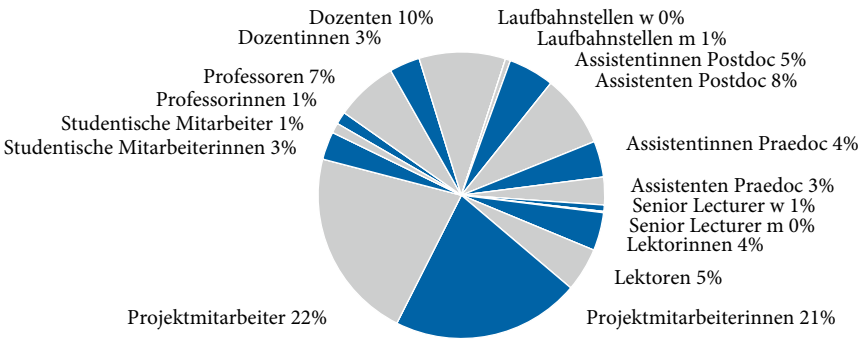
Frauen Männer

Fakultät für Sozialwissenschaften



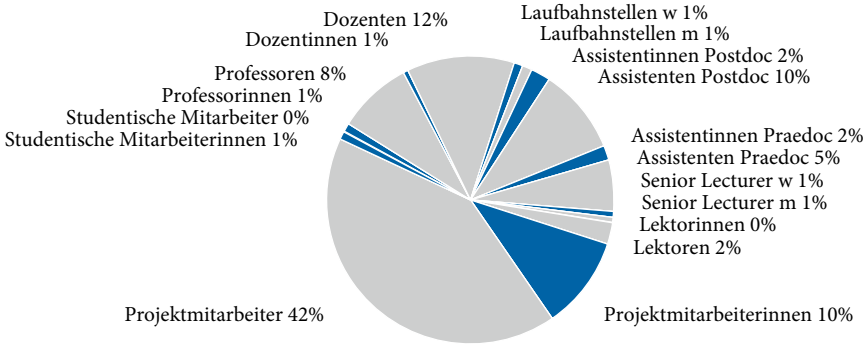
VZÄ Frauen: 127,8
VZÄ Männer: 114,1

Fakultät für Lebenswissenschaften



VZÄ Frauen: 151,8
VZÄ Männer: 196,9

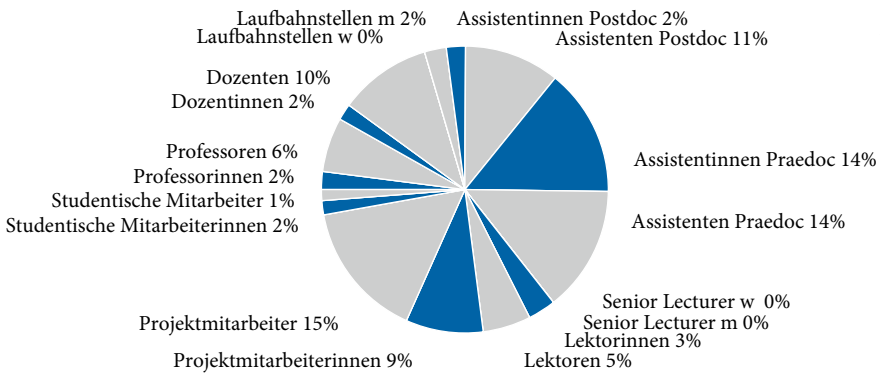
Fakultät für Physik



VZÄ Frauen: 33,4
VZÄ Männer: 148,7

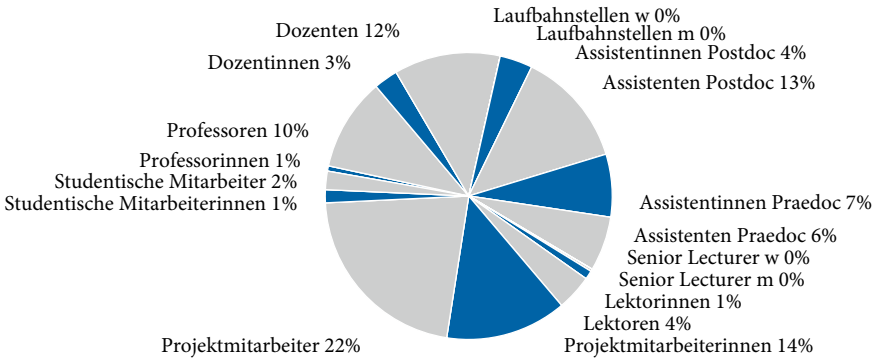
Frauen **Männer**

Fakultät für Chemie



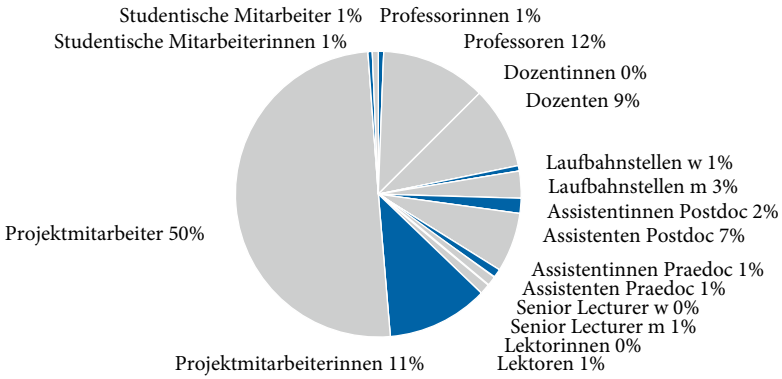
VZÄ Frauen: 55,1
VZÄ Männer: 107,6

Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie



VZÄ Frauen: 55,5
VZÄ Männer: 128,2

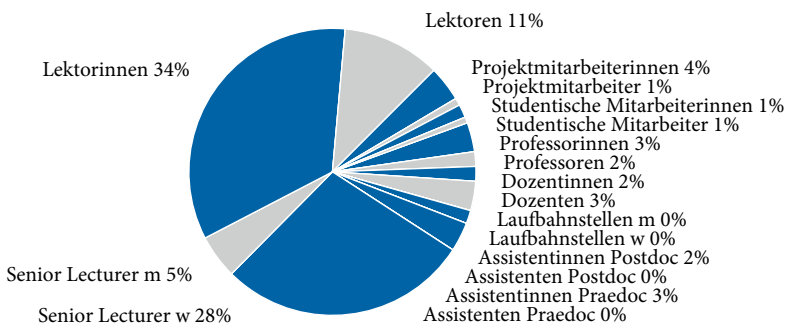
Fakultät für Mathematik



VZÄ Frauen: 26,6
VZÄ Männer: 137,2

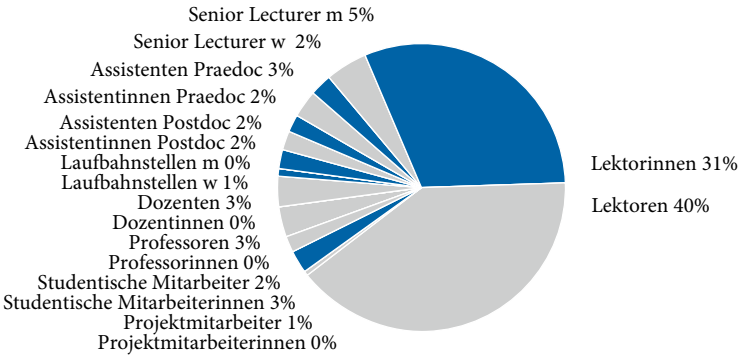
Frauen **Männer**

Zentrum für Translationswissenschaft



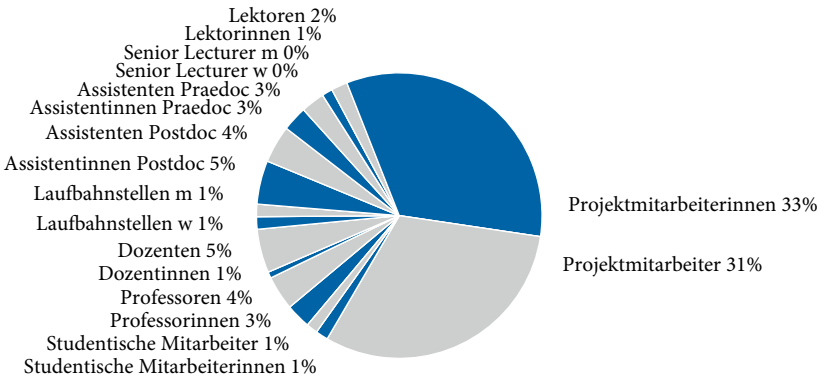
VZÄ Frauen: 46,9
VZÄ Männer: 13,6

Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport



VZÄ Frauen: 48,2
VZÄ Männer: 69,0

Zentrum für Molekulare Biologie



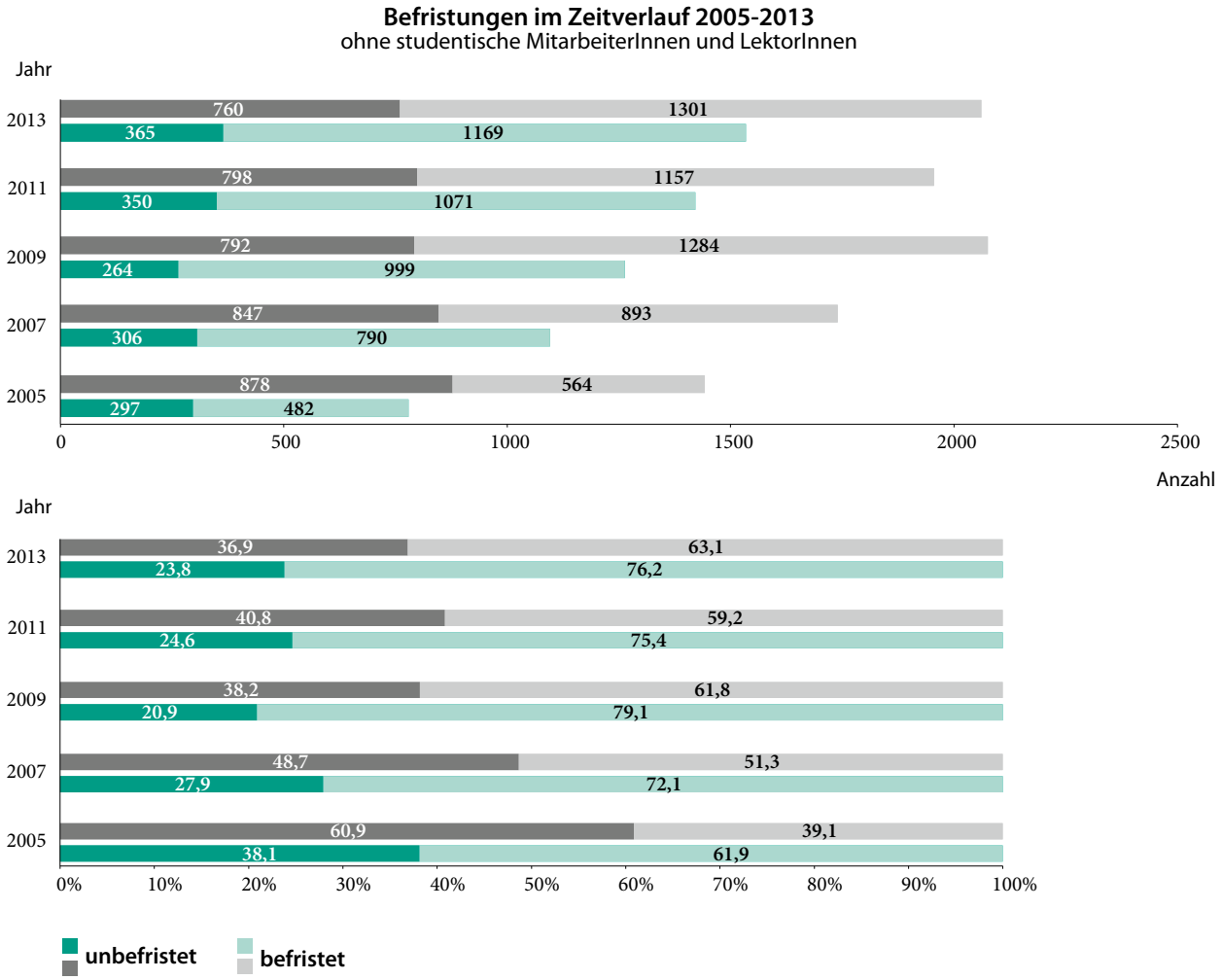
VZÄ Frauen: 68,9
VZÄ Männer: 72,7

Frauen Männer

Befristet/unbefristet Beschäftigte im Zeitverlauf

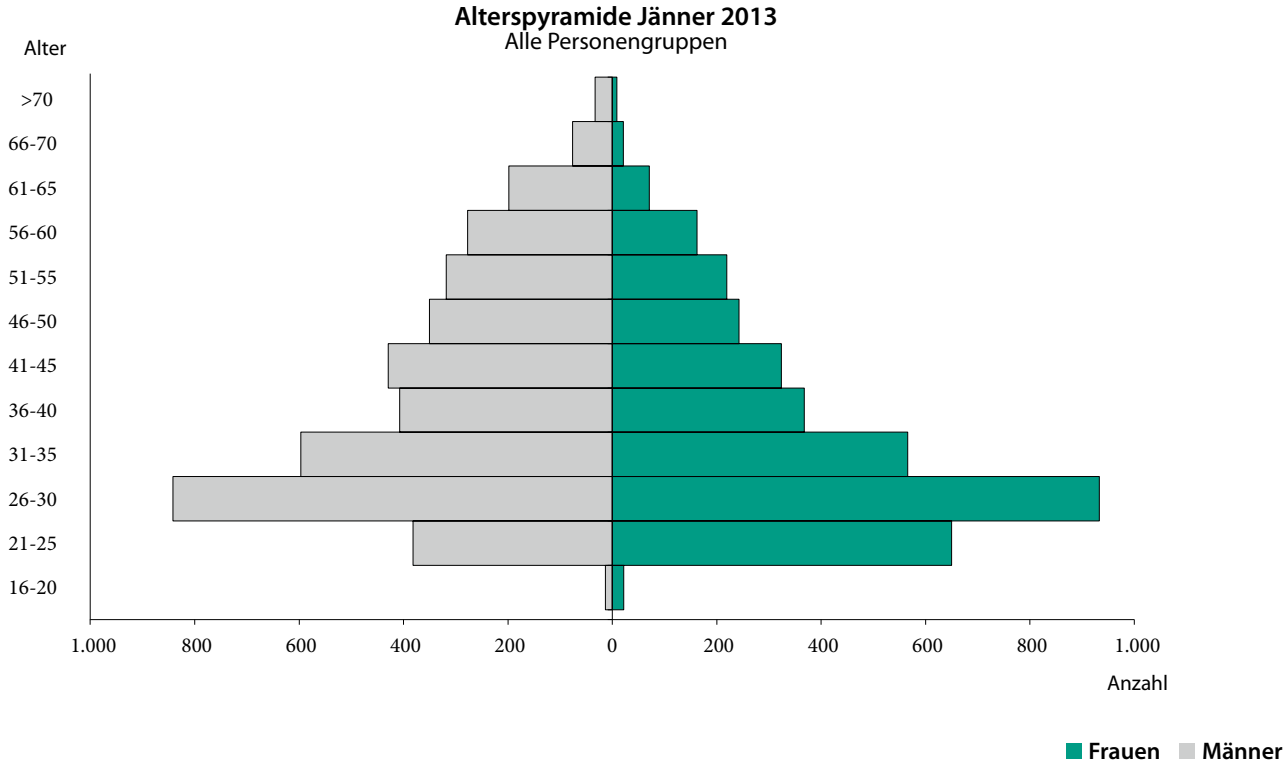
Die beiden folgenden Darstellungen widmen sich der Frage, inwieweit sich die Anteile an befristeten und unbefristeten Stellen an der Universität Wien seit 2005, also mit Implementierung des UG 2002 und Einführung des Kollektivvertrags im Jahr 2009, verändert haben. Die erste Abbildung zeigt die Veränderung auf Basis von Absolutzahlen; hier wird deutlich, dass die Anteile der Frauen seit 2005 in beiden Bereichen stetig gewachsen sind, deutlich stärker bei befristeten als bei unbefristeten Stellen. Dagegen haben die Anteile an unbefristeten Stellen bei Männern auch absolut abgenommen, während der Anteil an befristeten Stellen stark gestiegen ist.

Die zweite Abbildung zeigt die Entwicklung in Prozentanteilen. Während der Anteil an unbefristeten Stellen bei Männern von 61% im Jahr 2005 auf 37% im Jänner 2013 zurückgegangen ist, lag der Anteil an unbefristeten Stellen bei Frauen bereits 2005 bei 38% und ist bis 2013 weiter auf 24% gesunken.

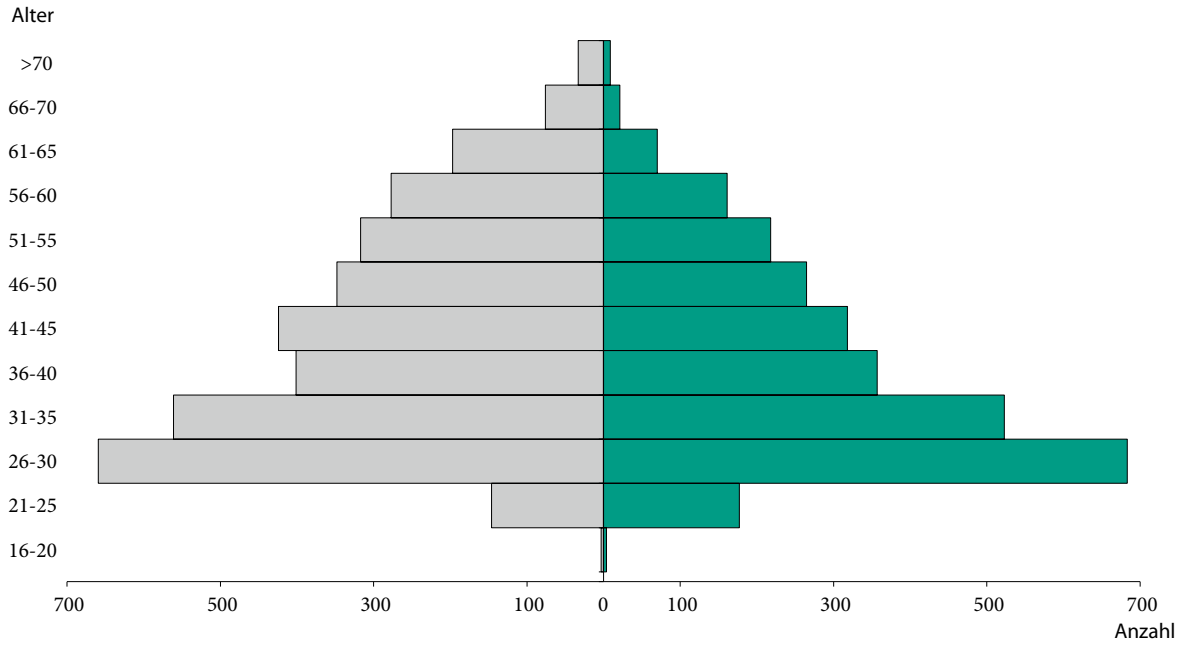


Altersverteilung

Hinsichtlich der Altersstruktur im wissenschaftlichen Personal wird deutlich, dass Frauen mit zunehmendem Alter zahlenmäßig stark abnehmen. Deutlich wird dieser Unterschied vor allem bei der Betrachtung der Alterspyramide inklusive der studentischen MitarbeiterInnen, wo sowohl bei den 16- bis 20-Jährigen als auch bei den 21- bis 30-Jährigen die Anzahl der Frauen noch deutlich überwiegt. Jedoch schon bei den 31- bis 35-Jährigen dreht sich diese Entwicklung um und es sind ab dort in jeder Altersgruppe mehr Männer als Frauen vertreten.

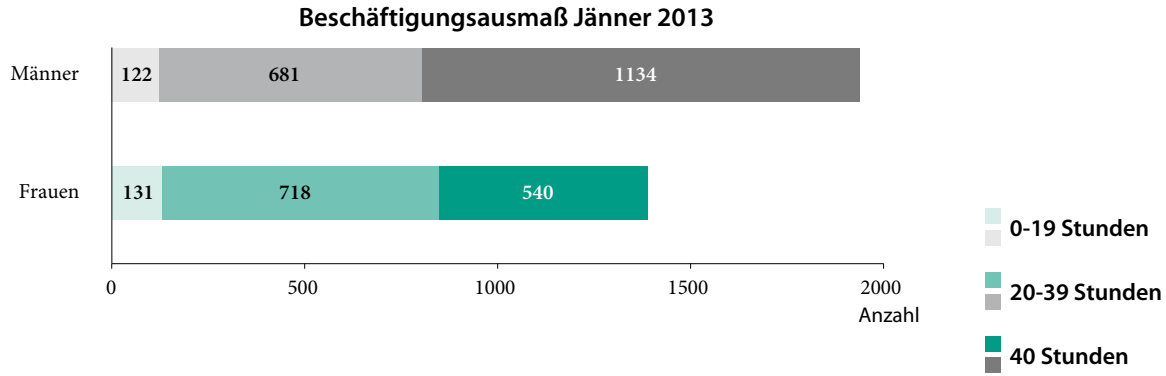


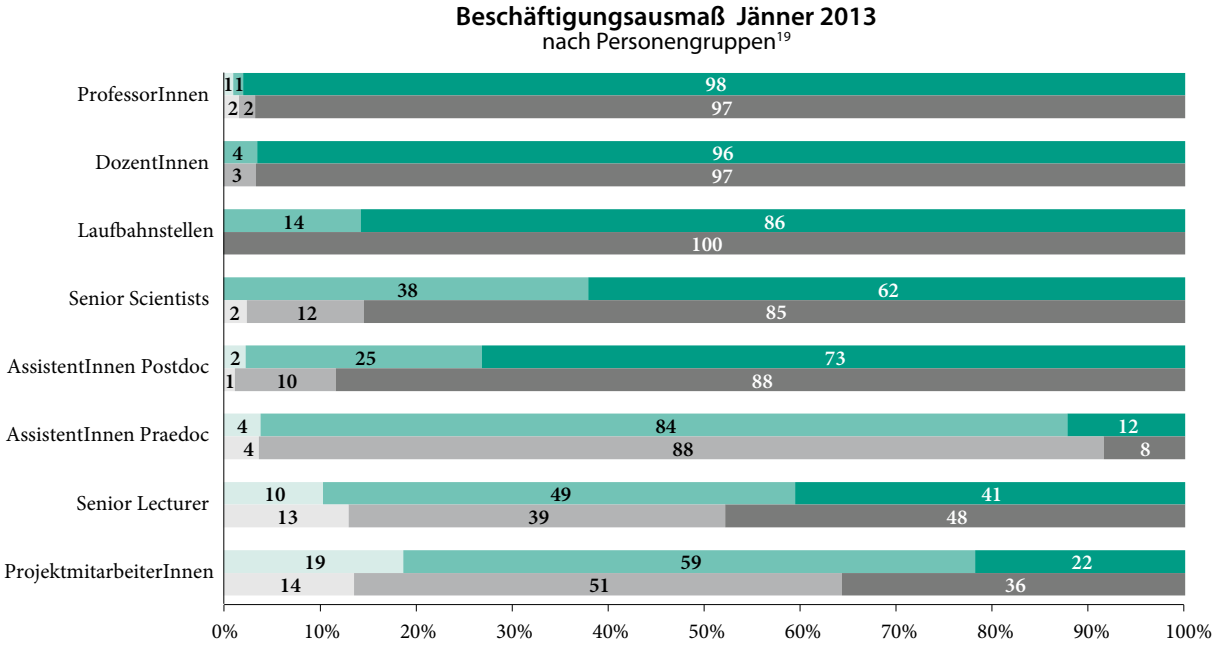
Alterspyramide Jänner 2013
Alle Personengruppen außer studentische MitarbeiterInnen



Beschäftigungsausmaß

Teilzeitbeschäftigung ist für AssistentInnen Praedoc der Normalfall, da ihre Verträge seit dem Kollektivvertrag mit 30 Wochenstunden begrenzt sind. Ein sehr hohes Ausmaß an Teilzeitbeschäftigungen – jeweils stärker bei Frauen als bei Männern – ist darüber hinaus in den Personengruppen der ProjektmitarbeiterInnen und der Senior Lecturers zu finden. Besonders auffällige Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern in Bezug auf das Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung weisen die Senior Scientists und die AssistentInnen Postdoc auf. Bei den Laufbahnstellen gibt es derzeit ausschließlich vollbeschäftigte Männer, jedoch 14% Frauen in Teilzeit.
In Summe ergibt dies für Frauen eine etwa 60%ige, für Männer eine etwa 40%ige Teilzeitquote.

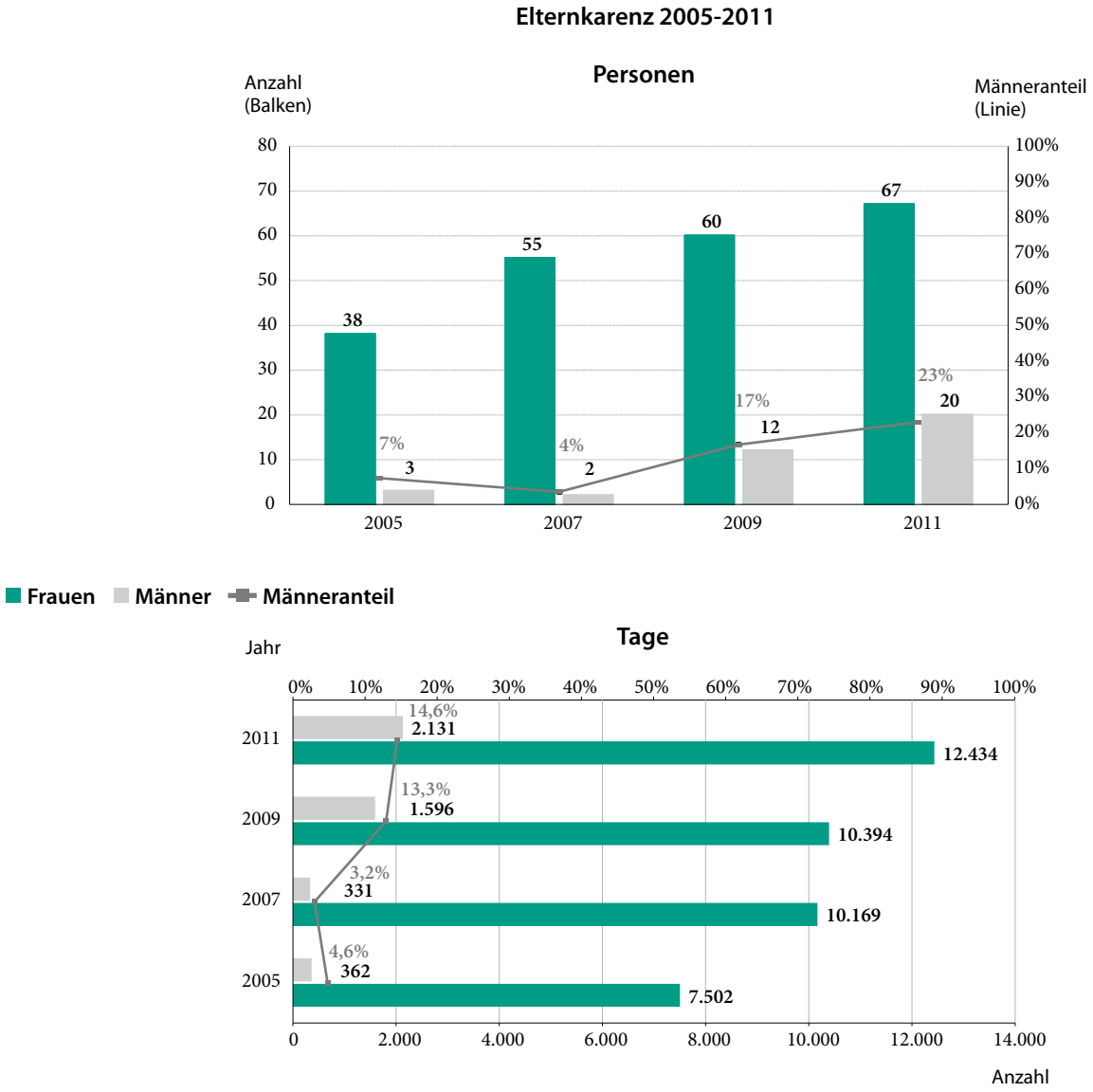




19 Da die Prozente gerundet wurden, kann die Gesamtsumme geringfügig von 100 abweichen.

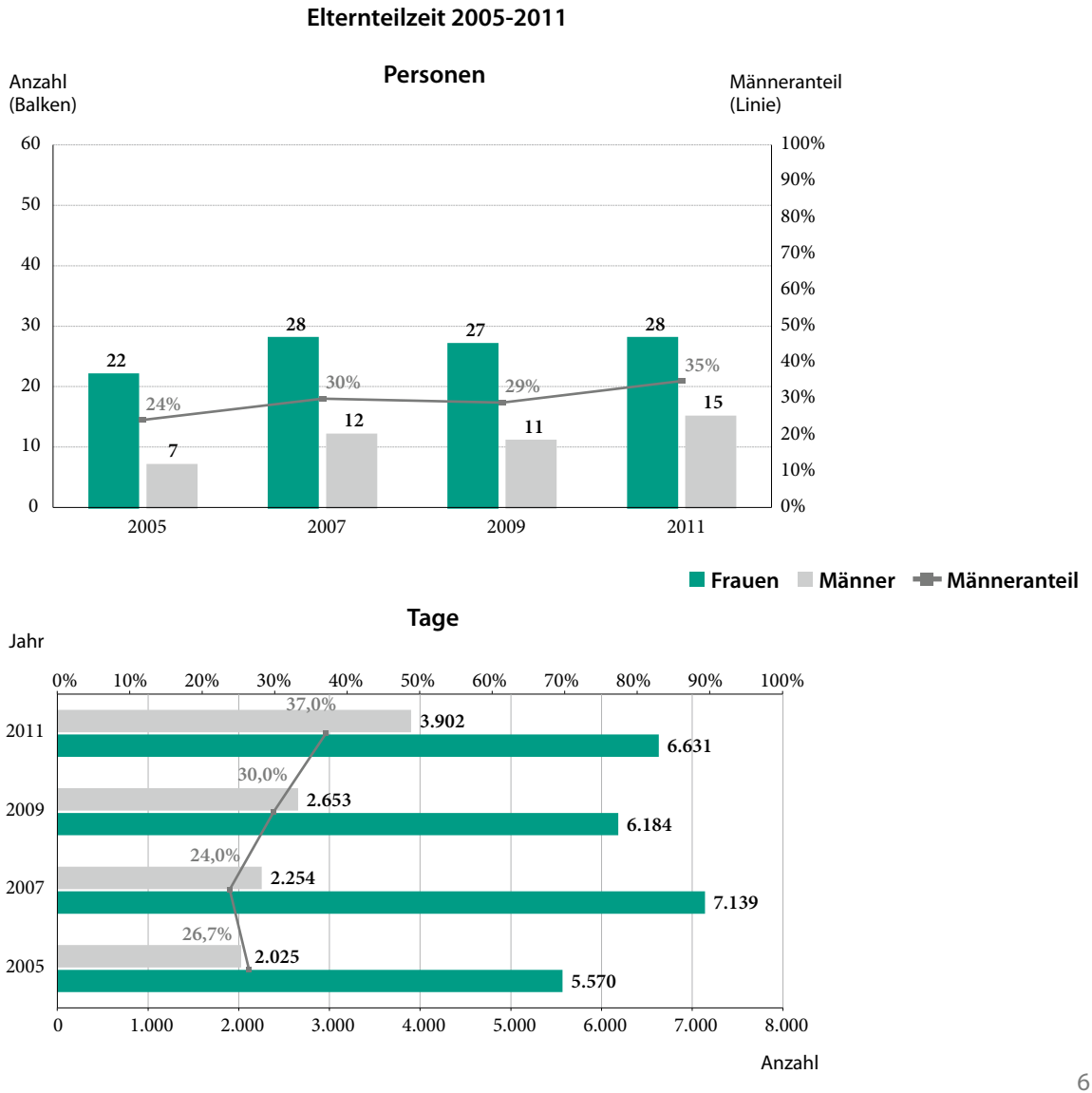
Elternkarenz

Über die Jahre 2005, 2007, 2009 und 2011 waren im Durchschnitt 14% der Personen, die Elternkarenz in Anspruch nahmen, Männer. In Absolutzahlen sind dies 37 Männer, im Vergleich zu 220 Frauen. Hinsichtlich der Karenzdauer nahmen die Männer nur 10% aller insgesamt verbrauchten Karenztage in Anspruch. Somit sind Väter noch immer erheblich kürzer in Karenz als Mütter. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass sich immer mehr Männer für eine Elternkarenz entscheiden – waren es 2005 nur 7%, so stieg der Männeranteil bis 2011 auf 23% an.



Elternteilzeit

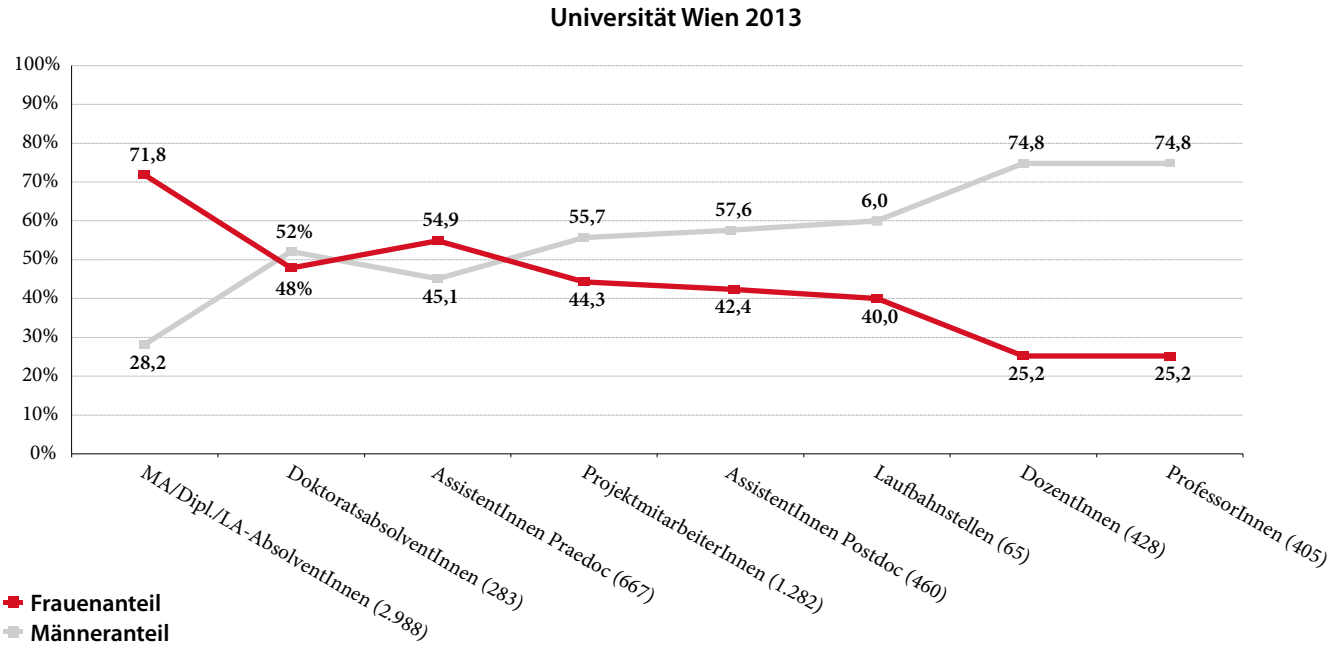
Bezüglich der Elternteilzeit waren in den erhobenen Jahren im Durchschnitt 30% aller Personen, die diese in Anspruch nahmen, Männer. Väter nahmen auch 30% aller Elternteilzeittage in Anspruch, d.h. sie waren im Schnitt etwa gleich lang in Elternteilzeit wie Mütter. Im Zeitverlauf stieg der Anteil der Männer, die Elternteilzeit nehmen, von 24% im Jahr 2005 auf 35% im Jahr 2011 an. Im Durchschnitt war in den Erhebungsjahren die Anzahl der Frauen, die Elternteilzeit in Anspruch nahmen, doppelt so hoch wie jene der Männer.



GLÄSERNE DECKE UND LEAKY PIPELINE

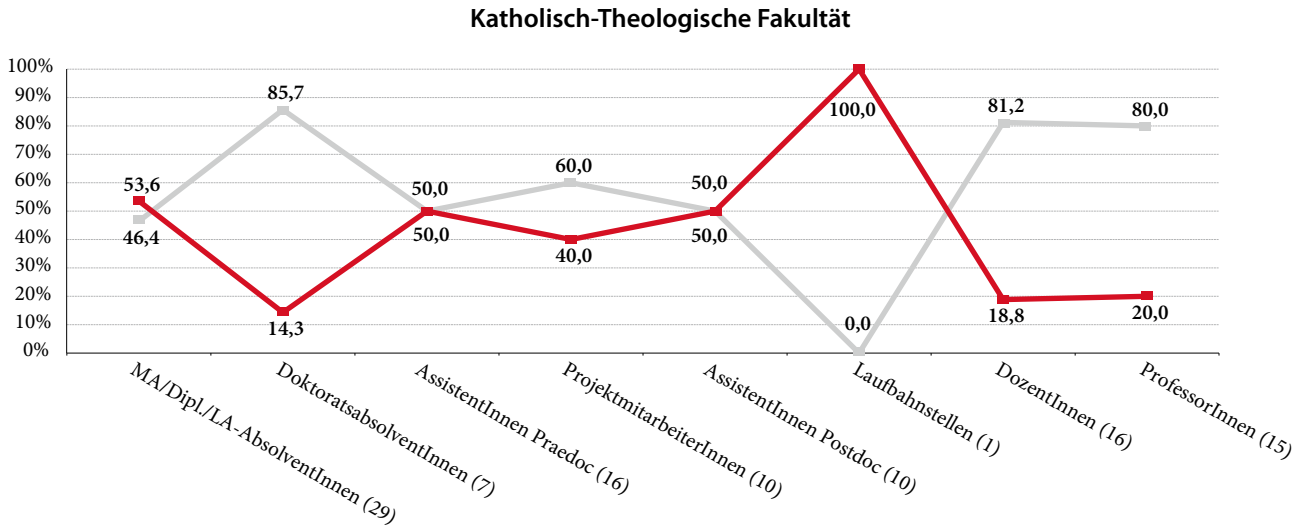
KARRIEREVERLÄUFE

Die „Gläserne Decke“ bzw. „Leaky Pipeline“ ist das Ergebnis einer ganzen Reihe von Strukturen und Praktiken, aufgrund derer Frauen seltener die obersten universitären Karrierestufen erreichen als Männer. Dazu zählt, dass Ähnlichkeit im Sinne von Geschlecht und sozialer Herkunft eine große Rolle bei Förderbeziehungen spielt.[20] Dazu zählen ebenso Arbeitsbedingungen, die – mehrheitlich zulasten von Frauen – die Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben erschweren. Die sogenannten „Karrierescheren“ veranschaulichen die Verringerung der Frauenanteile an der Universität Wien auf dem Weg von den UniversitätsabsolventInnen bis hin zu den Professuren. Neu aufgenommen in die „Schere“ wurden diesmal die ProjektmitarbeiterInnen als immer größer werdende Gruppe von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und die Laufbahnstellen-MitarbeiterInnen.[21] Die Daten beziehen sich auf Ebene des Studiums auf das WS 2012/13 und auf Ebene des Personals auf Jänner 2013, die Angaben basieren auf Absolutzahlen.[22]

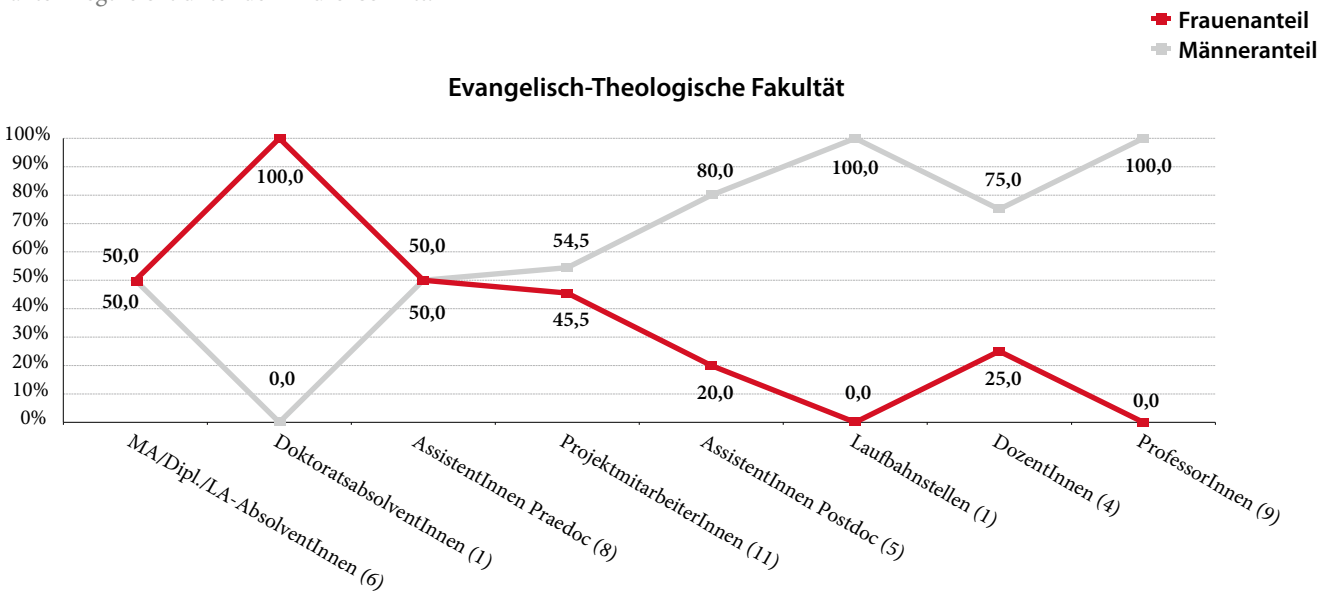


Die Karriereschere öffnet sich universitätsweit zwischen AssistentInnen Praedoc und ProjektmitarbeiterInnen zulasten der Frauen. Betrachtet man die beiden Pole, so wird deutlich, dass das Geschlechterverhältnis zwischen den Zweitabschlüssen und den Professuren genau spiegelverkehrt ist. Der größte Bruch im Frauenanteil (mehr als 20 Prozentpunkte) liegt zwischen Master, Diplom- und Lehramtsstudien (Zweitabschluss) und den DoktoratsabsolventInnen. Dieser Bruch hat sich gegenüber 2011 vergrößert. Einen Einbruch von 15 Prozentpunkten gibt es zwischen den Laufbahnstellen und den ProfessorInnen.

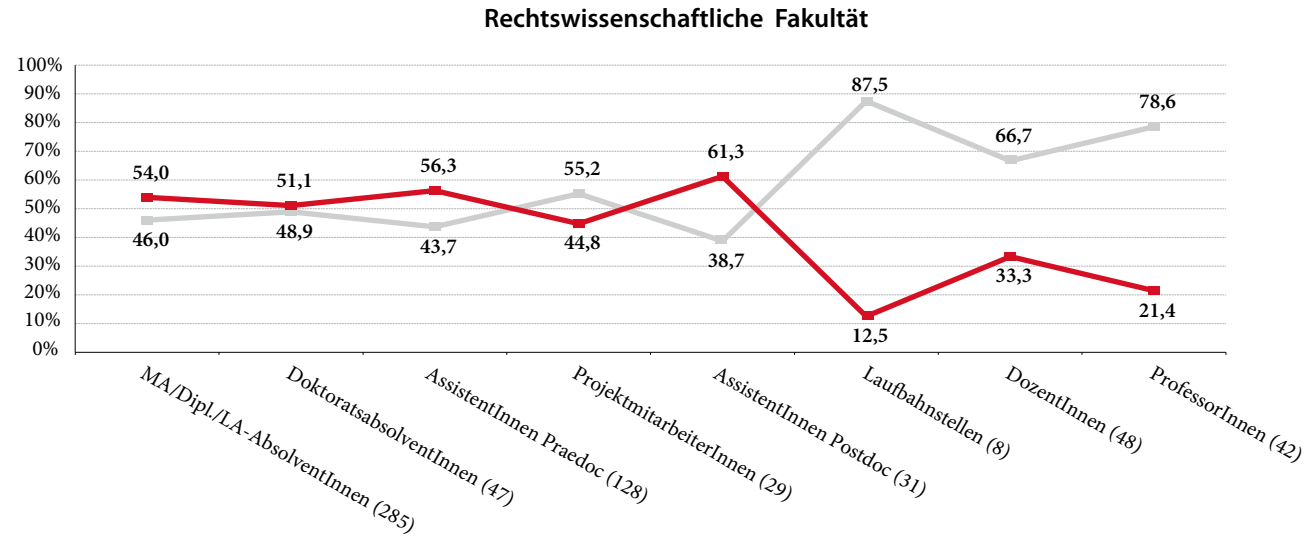
20 vgl. Pierre Bourdieu: Die männliche Herrschaft, Frankfurt am Main 2005.
21 Dazu zählen AssistentInnen Postdoc Tenure Track, AssistenzprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen.
22 Dies ist bei Vergleichen mit der Datenbroschüre 2011 zu berücksichtigen, wo die Angaben zum Personal in VZÄ erfolgten.



An dieser Fakultät fällt v.a. der Bruch beim Frauenanteil zwischen Zweitabschluss und Doktoratsabschlüssen auf, der Professorinnenanteil liegt leicht unter dem Durchschnitt.

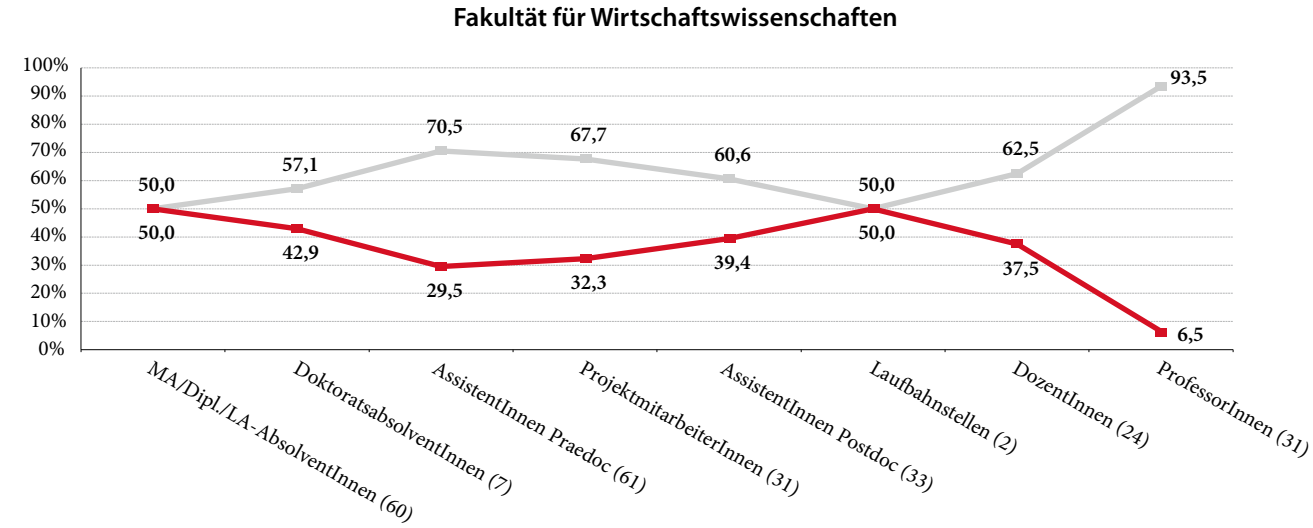


Die „Schere“ öffnet sich an dieser sehr kleinen Fakultät ab den ProjektmitarbeiterInnen, ab der Postdoc-Ebene befinden sich nur noch zwei Frauen unter 19 MitarbeiterInnen. Diese Fakultät ist eine von zwei Fakultäten der Universität Wien mit einem Professorinnenanteil von 0%.

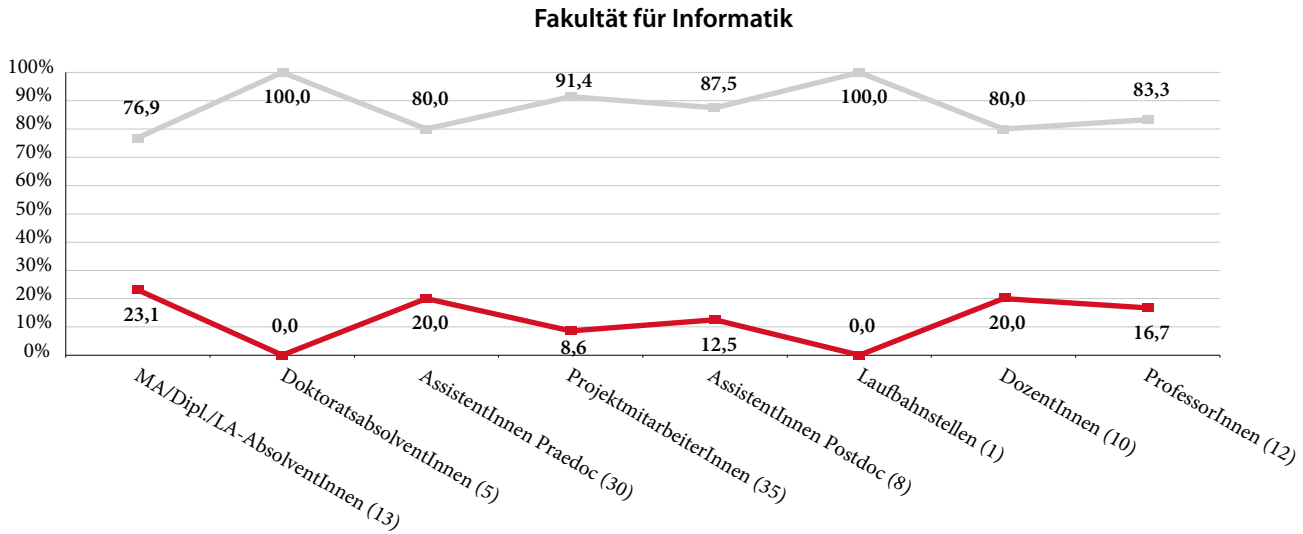


Das Geschlechterverhältnis ist an den Rechtswissenschaften bis zu den AssistentInnen Postdoc weitgehend ausgewogen, mit etwas höheren Anteilen bei den Frauen. Einen klaren Einbruch gibt es bei den Laufbahnstellen, wo bislang nur eine von acht Stellen mit einer Frau besetzt wurde. Der Professorinnenanteil liegt leicht unter, der Anteil an Assistentinnen Postdoc dagegen klar über dem Durchschnitt.

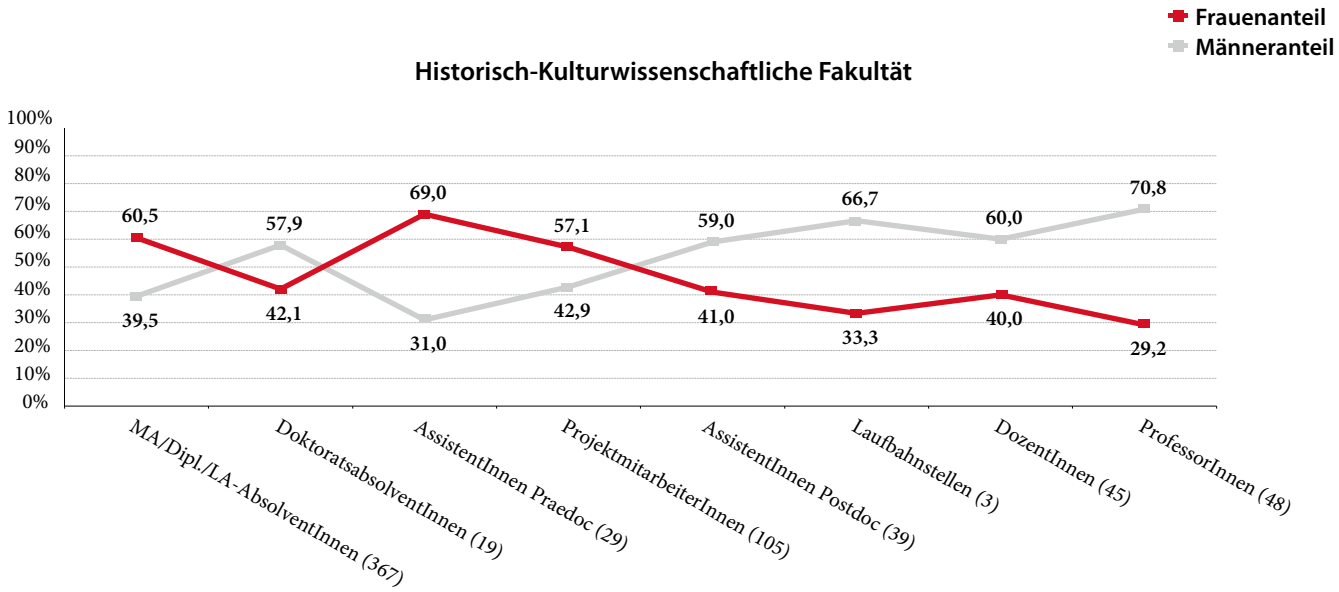
Frauenanteil
Männeranteil



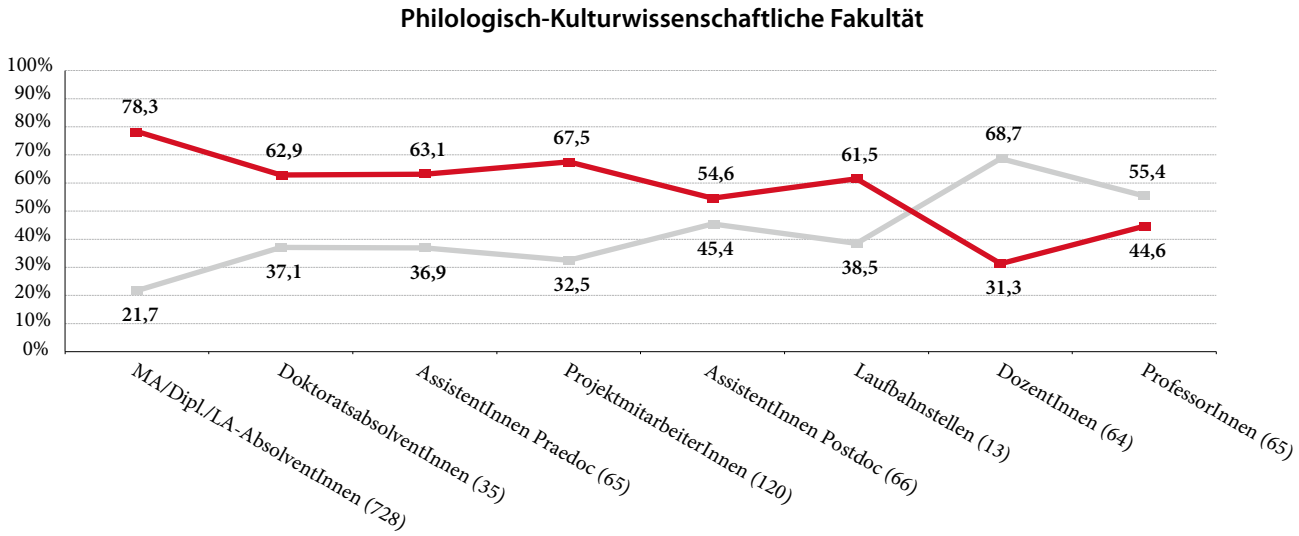
Die Wirtschaftswissenschaften erreichen den 50%igen Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen nur noch bei den Laufbahnstellen, wo je eine Stelle von einer Frau und einem Mann besetzt ist. Auffällig ist zum einen der ungewöhnlich niedrige und gegenüber 2011 um ca. 10 Prozentpunkte gesunkene Frauenanteil bei den AssistentInnen Praedoc, zum anderen die nach wie vor äußerst geringe Frauenquote bei den Professuren.



An der relativ kleinen Fakultät für Informatik sind die Frauenanteile gegenüber 2011, aber auch gegenüber 2009 mit Ausnahme der Zweitabschlüsse weiter gesunken und kommen auf keiner wissenschaftlichen Position über 20% hinaus. Abgesehen von der Ebene der Professuren gibt es an dieser Fakultät universitätsweit die niedrigsten Frauenanteile.

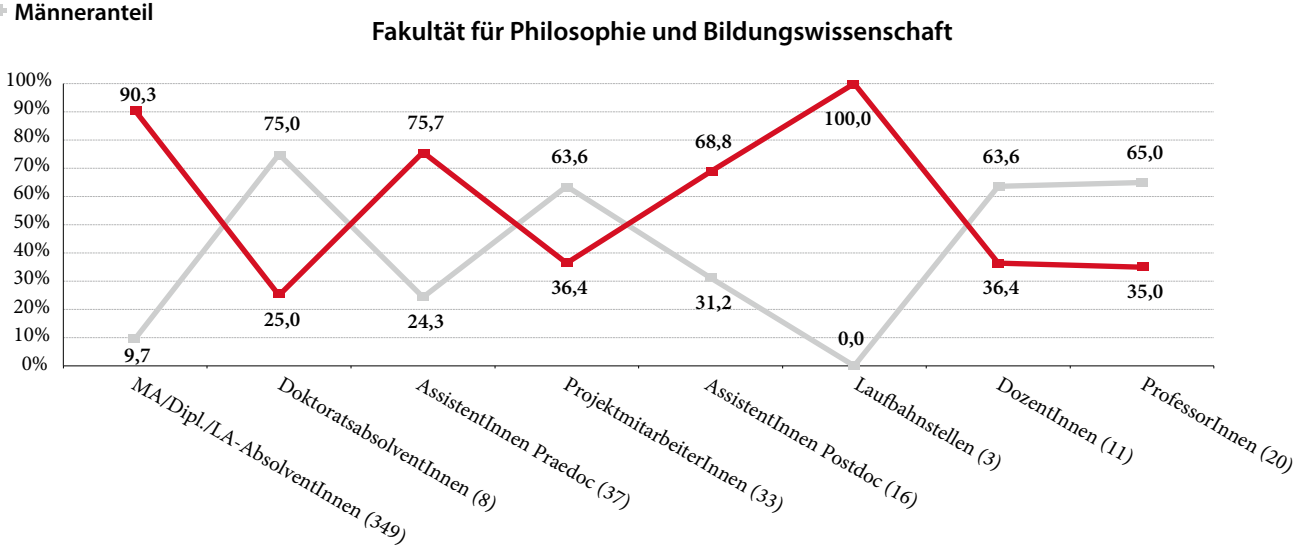


An dieser Fakultät sticht v.a. die große Diskrepanz zwischen AssistentInnen Praedoc und Postdoc ins Auge: Der Frauenanteil fällt von fast 70% bei ersteren auf rd. 40% bei letzteren. Dies entspricht in etwa dem Einbruch zwischen Zweitabschluss und Doktorat. Überdurchschnittlich ist dagegen der Frauenanteil bei den Professuren.

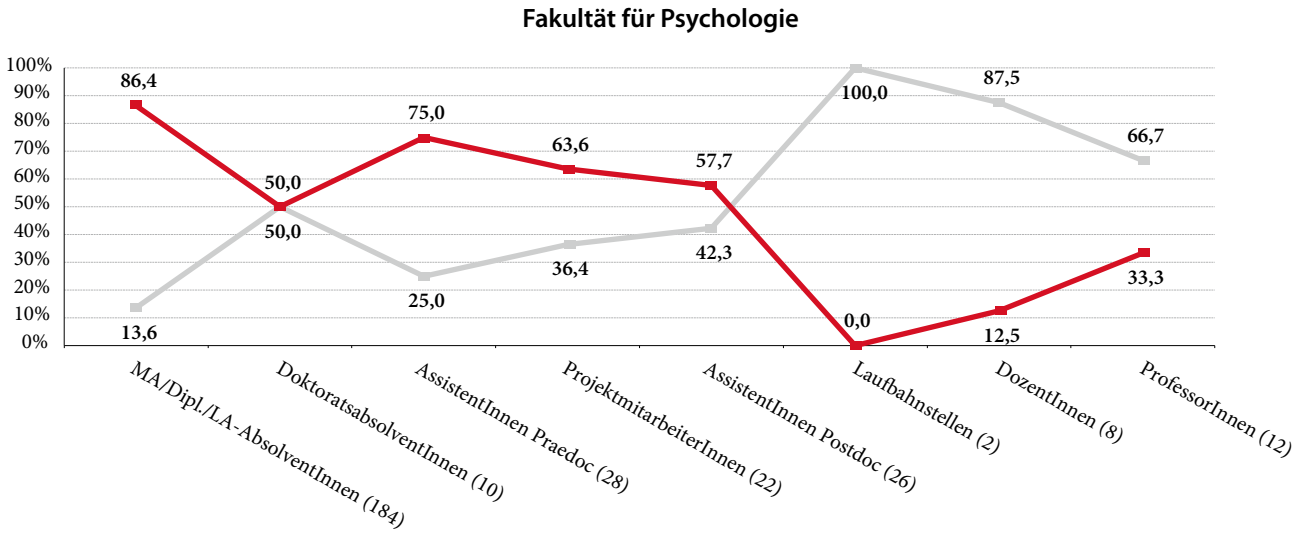


Ohne die Ebene der DozentInnen ist an dieser Fakultät die „Schere" beinahe geschlossen: Die hohen Frauenanteile im Zweitabschluss und Doktorat spiegeln sich in den wissenschaftlichen Positionen weitgehend wider. Nur der Professorinnenanteil liegt noch knapp unter 50%, ist aber seit 2011 weiter gestiegen und zählt derzeit universitätsweit zu den höchsten.

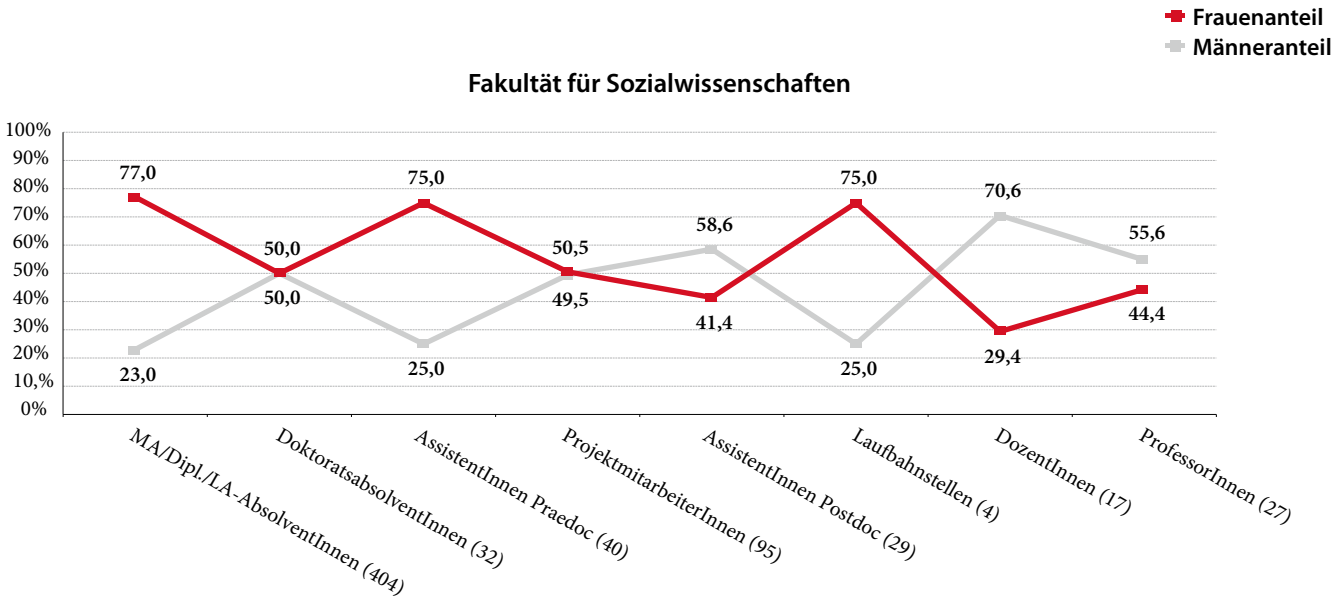
Frauenanteil
Männeranteil



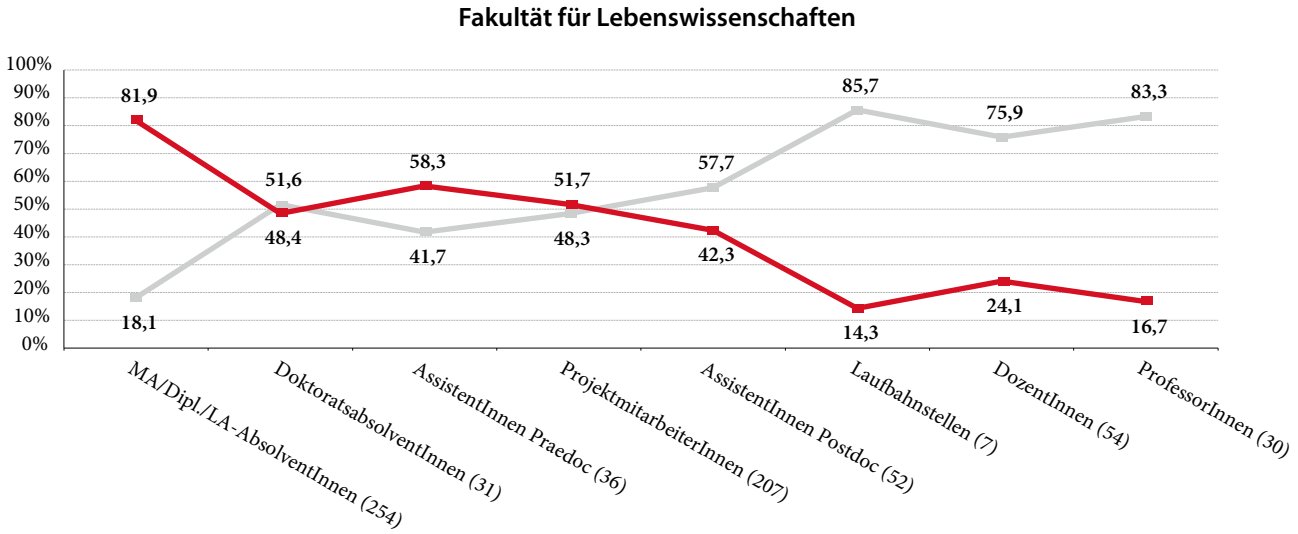
Ausgehend von einem extrem hohen Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen an dieser Fakultät ändert sich das Geschlechterverhältnis fast auf jeder Ebene. Auffällig sind die drei bisher ausschließlich von Frauen besetzten Laufbahnstellen, der Professorinnenanteil liegt mit 35% klar über dem Durchschnitt, ist aber gegenüber 2011 leicht gesunken.



Auch die Psychologie ist auf Ebene der Zweitabschlüsse ein klar frauendominiertes Fach und bleibt es bis zu den AssistentInnen Postdoc. Die wenigen Laufbahnstellen gingen dagegen bisher an Männer. Verglichen mit den hohen Frauenquoten auf den Ebenen davor ist der Professorinnenanteil mit 33% zwar überdurchschnittlich, die „Schere" öffnet sich aber deutlich.

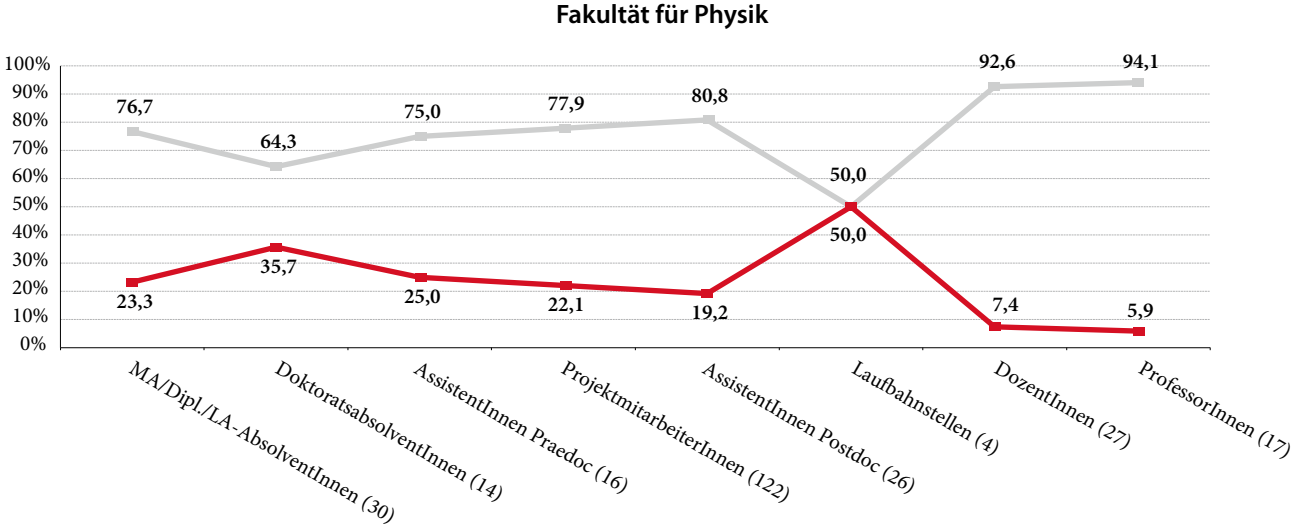


Gegenüber 2011 sind an dieser Fakultät mehrere Veränderungen auffällig: Der um rd. 20 bzw. 10 Prozentpunkte gesunkene Frauenanteil bei DoktoratsabsolventInnen bzw. AssistentInnen Postdoc auf der einen Seite und der um rd. 10 Prozentpunkte gestiegene Anteil an Professorinnen auf der anderen Seite, womit die Professorinnenquote universitätsweit zu den höchsten zählt.

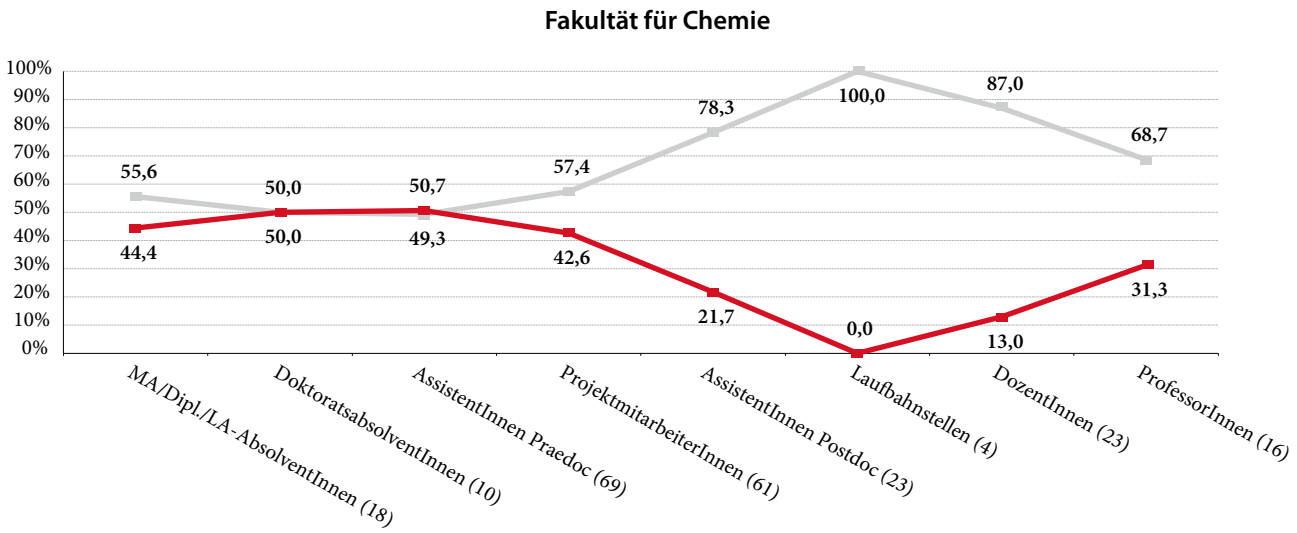


Vergleicht man den rd. 80%igen Frauenanteil an Zweitabschlüssen mit dem Professorinnenanteil, der seit Jahren deutlich unter 20% stagniert, so zählt die Fakultät für Lebenswissenschaften zu jenen Fakultäten, an denen die Karrierechancen von Frauen am schlechtesten sind. Die „Schere" öffnet sich ab der Postdoc-Ebene, der Bruch zur Laufbahnstellen- und ProfessorInnenebene beträgt derzeit über 25 Prozentpunkte.

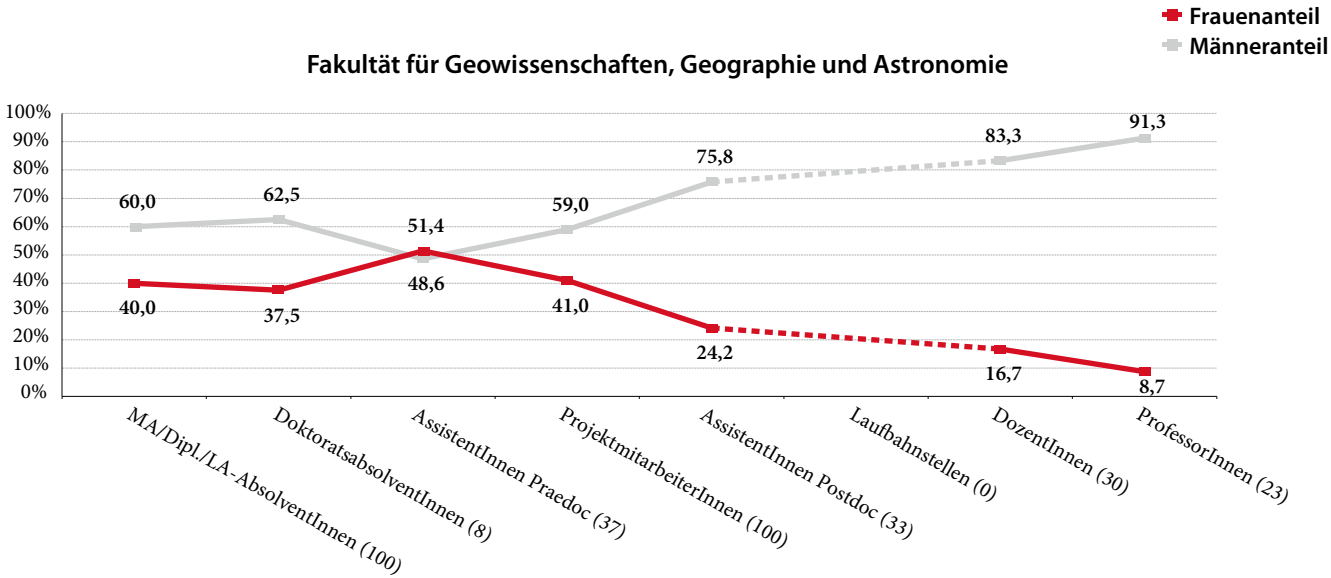
Frauenanteil
Männeranteil



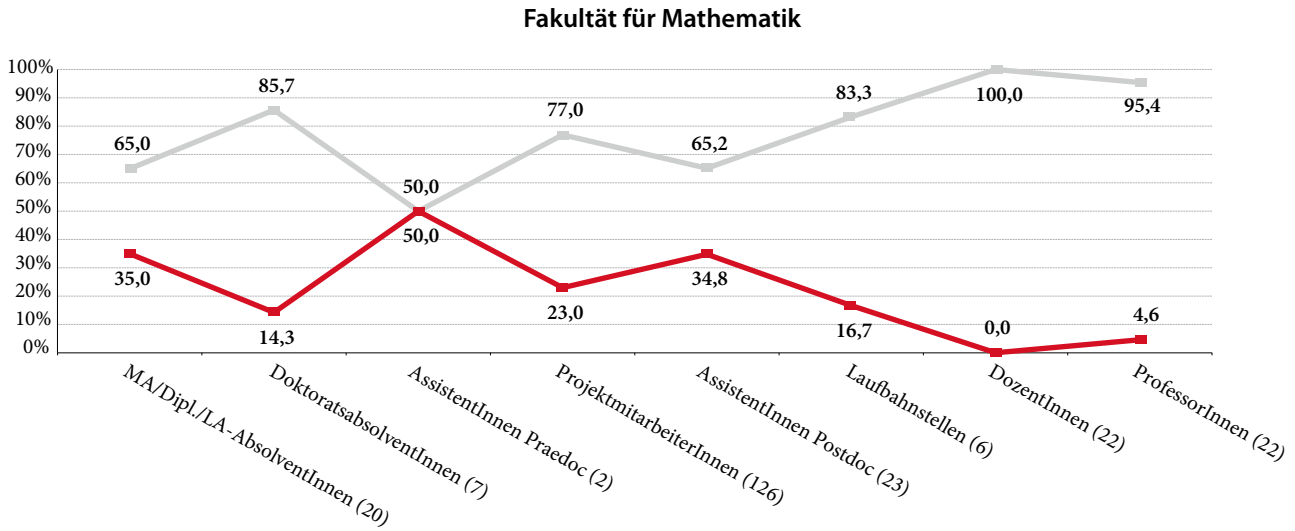
An dieser Fakultät sind die Frauenanteile gegenüber 2011 leicht gestiegen, konkret auf Ebene der DoktoratsabsolventInnen und auf Postdoc-Ebene. Erwähnenswert ist die erste Berufung einer Frau seit vielen Jahren und das bislang ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den Laufbahnstellen.



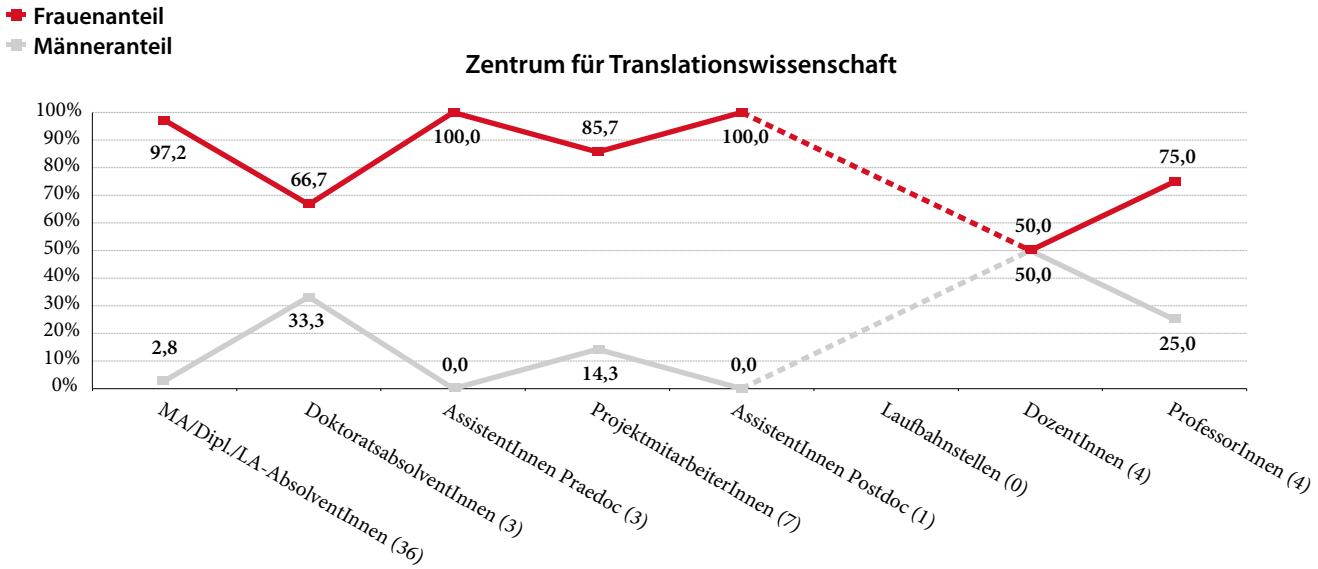
Die Fakultät für Chemie weist bis zu den ProjektmitarbeiterInnen ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf und hat einen für MINT-Fächer hohen Professorinnenanteil von über 30%. Auffällig ist hingegen der starke Einbruch im Frauenanteil zwischen AssistentInnen Praedoc und Postdoc sowie die vier bisher ausschließlich an Männer vergebenen Laufbahnstellen.



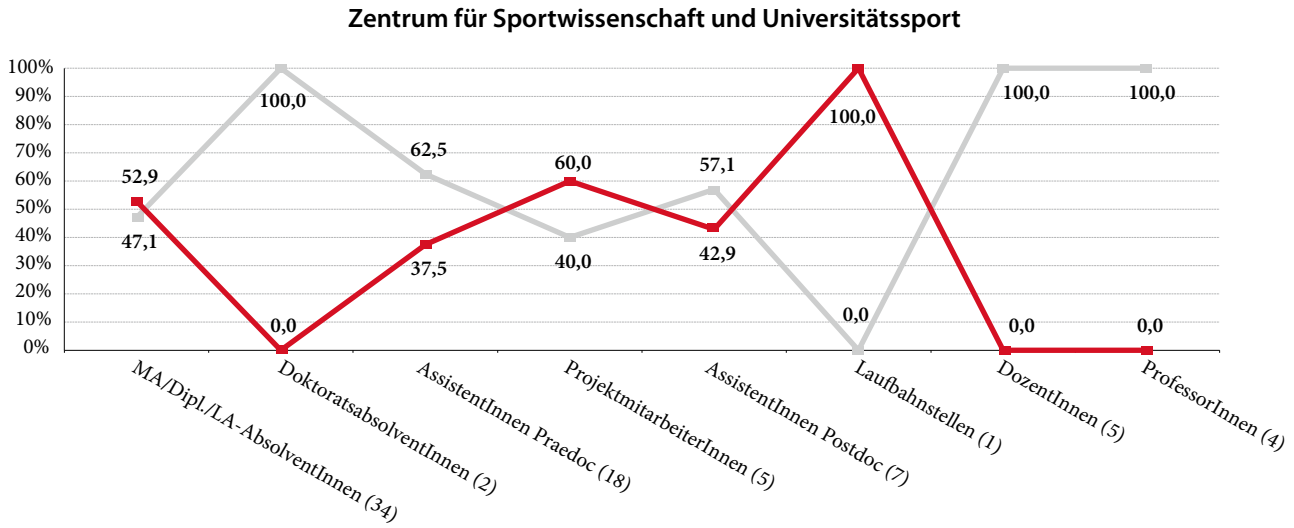
Beinahe unverändert gegenüber 2011 präsentieren sich die Geowissenschaften, Geographie und Astronomie: Männer überwiegen abgesehen von den AssistentInnen Praedoc in allen Positionen, besonders deutlich bei den AssistentInnen Postdoc. Von den insgesamt 23 ProfessorInnen sind derzeit zwei Frauen. Die Fakultät verfügt bisher über keine Laufbahnstelle.



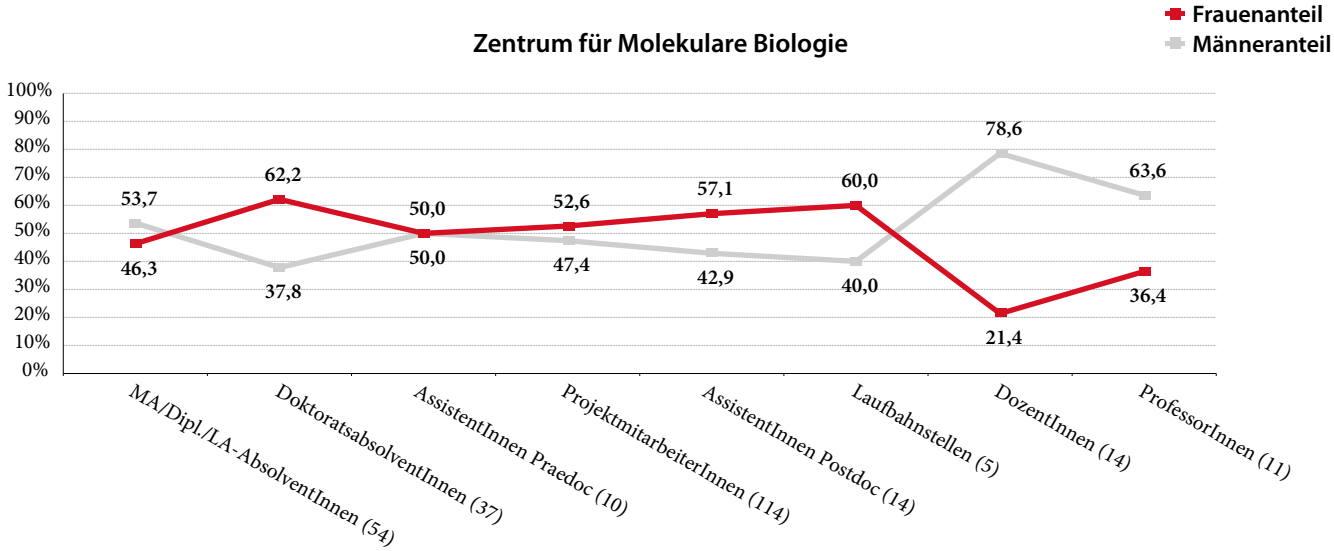
In der Mathematik sind die beiden Absolventinnenquoten gegenüber 2011 leicht gestiegen. Auf Ebene der Personalkategorien fällt zum einen eine relativ hohe Frauenquote bei den AssistentInnen Postdoc auf, zum anderen, dass bisher nur eine von sechs Laufbahnstellen an eine Frau vergeben wurde. Unter den 22 ProfessorInnen befindet sich eine einzige Frau.



Das sehr kleine Zentrum für Translationswissenschaft ist klar frauendominiert. Die beinahe schon 100%ige Frauenquote bei den AbsolventInnen spiegelt sich mittlerweile auch auf ProfessorInnenebene wider, drei von vier Professuren haben derzeit Frauen inne.



Im ebenfalls sehr kleinen Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport haben Frauen gegenüber 2011 bei den Zweitabschlüssen aufgeholt, ansonsten gibt es kaum Veränderungen. Nach wie vor gibt es keine Professorin, allerdings ging die bislang einzige Laufbahnstelle an eine Frau.

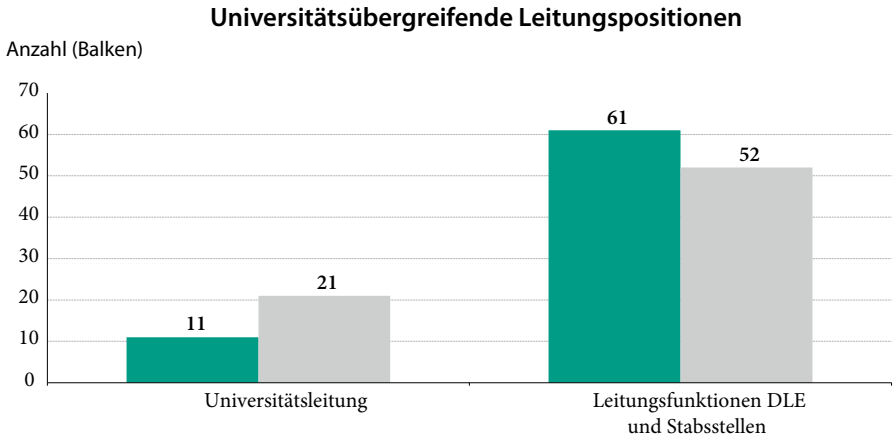


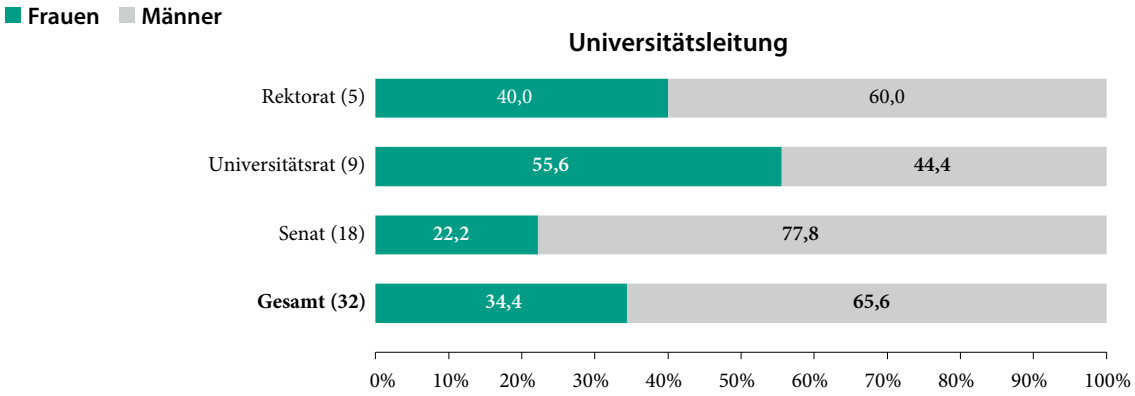
Das Zentrum für Molekulare Biologie zeigt ein ungewohntes Bild, und das nicht nur als Vertreterin der MINT-Fächer: Nicht nur überwiegen die Frauen klar bei den DoktoratsabsolventInnen, sondern die Frauenanteile wachsen zwischen AssistentInnen Praedoc und Laufbahnstellen sogar kontinuierlich an, ein Phänomen, das bislang an keiner anderen Fakultät auftritt. Einzig bei den Professuren (und bei den DozentInnen) liegt die Frauenquote noch deutlich unter 50%, allerdings mit 36% klar über dem universitätsweiten Durchschnitt.

LEITUNGSFUNKTIONEN

Universitätsübergreifende Leitungspositionen

Die Frauenanteile in den universitären Leitungsgremien haben sich seit 2011 in zwei Richtungen verändert: Während das Rektorat nun die Frauenquote von 40%[23] erfüllt, ist die Anzahl der Frauen im Senat deutlich gesunken und liegt nun bei knapp über 20%, ein Wert noch unter dem von 2009. Der Universitätsrat blieb dagegen stabil mit einem Frauenanteil von 55%. Dies führt in der Universitätsleitung insgesamt zu einer Frauenquote von 35% gegenüber 44% im Jahr 2011. Zu erwähnen ist, dass seit März 2013 erstmals eine Frau Vorsitzende des Universitätsrats ist, Rektorat und Senat werden weiterhin von Männern geführt.[24] Annähernd gleich geblieben gegenüber 2011 ist das Geschlechterverhältnis bei den Leitungsfunktionen in den DLEen und Stabsstellen.

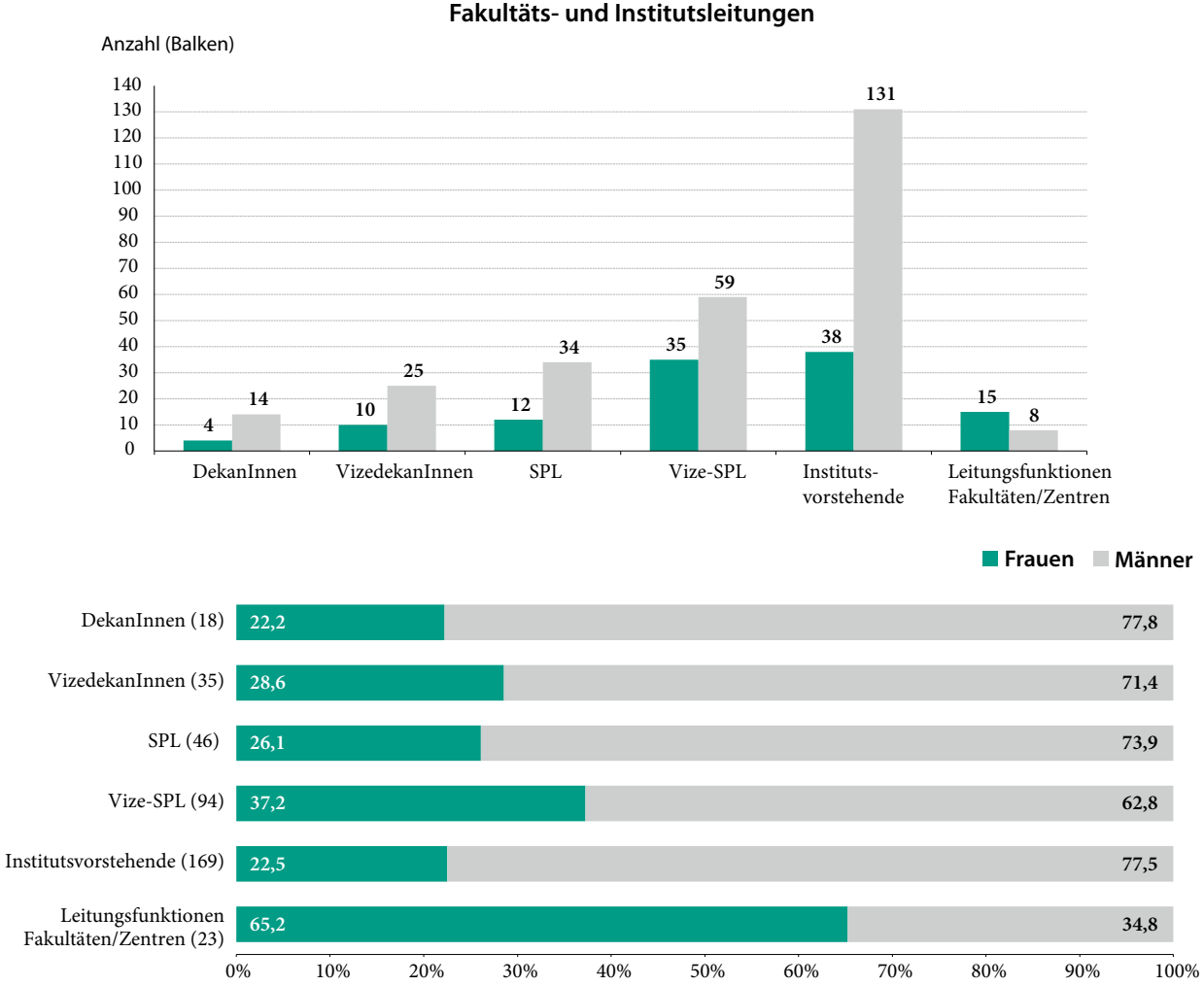




23 Mit der UG-Novelle 2009 wurde eine Frauenquote von 40% für die Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen und Gremien festgeschrieben.
24 In der nächsten Funktionsperiode des Senats ab Oktober 2013 wird sich sowohl das Geschlechterverhältnis bei den Mitgliedern als auch beim Vorsitz ändern.

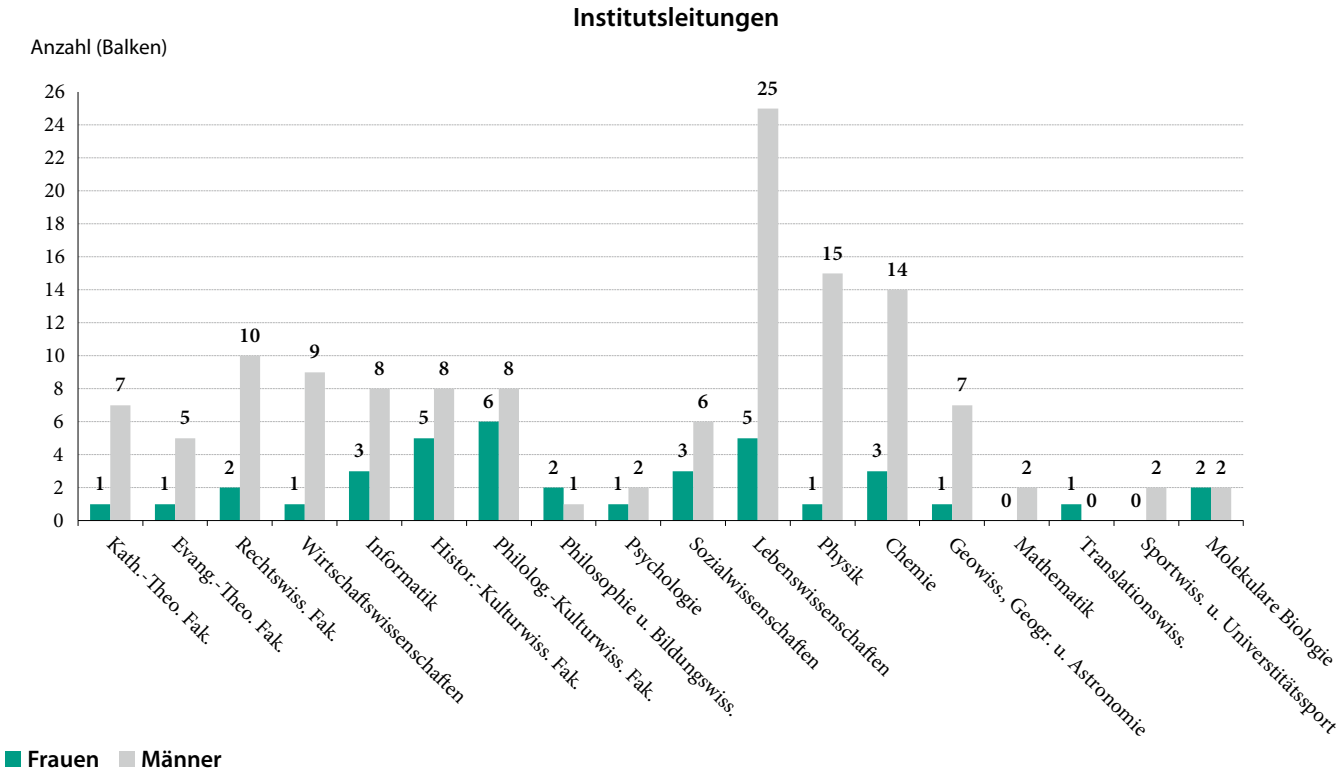
Fakultäts- und Institutsleitungen

Auf Ebene der Fakultäts- und Institutsleitungen haben sich die Frauenanteile zwar leicht verbessert, nichtsdestotrotz überwiegen hier die Männer klar in den Leitungspositionen. Im Jahr 2011 gab es an der Universität Wien zwei Dekaninnen, zwei Jahre später sind es vier Dekaninnen. Der Frauenanteil ist mit 22% noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Auf Ebene der VizedekanInnen ist der Frauenanteil dagegen gesunken (von 37% im Jänner 2011 auf 29% im Jänner 2013). SPLen sind nach wie vor eine männliche Domäne, wenn auch 2013 geringfügig mehr Frauen als 2011 dieses Amt innehaben. Der Anteil an weiblichen Institutsleitungen ist gegenüber 2011 unverändert bei 22% geblieben. Unverändert hoch mit 65% ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen innerhalb von Fakultäten und Zentren. Dieser Bereich – das mittlere Management – ist der einzige, in dem der Frauenanteil über 50% liegt, in den Top-Positionen überwiegen nach wie vor die Männer deutlich.

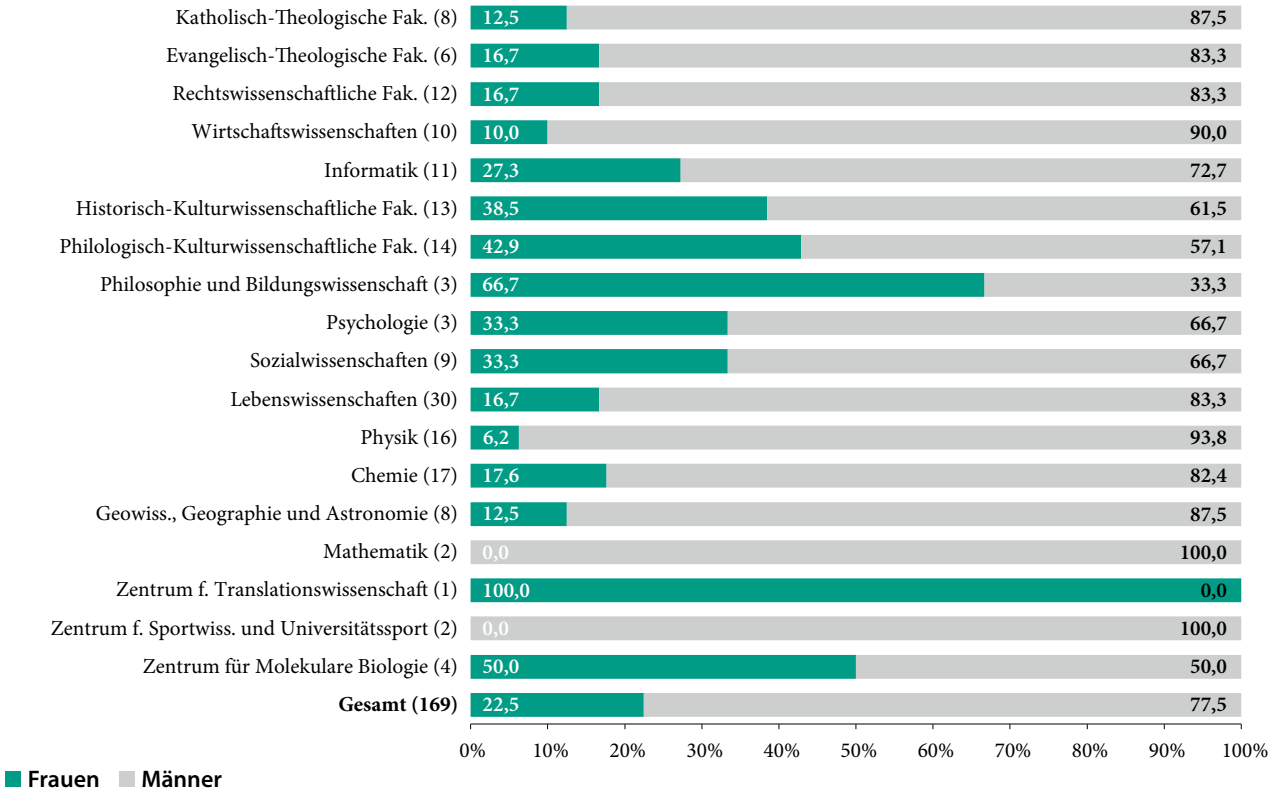


Institutsleitungen

Bei den Institutsleitungen kommt es gegenüber 2011 nur zu geringfügigen Änderungen. Vor allem in den MINT-Fächern (Ausnahme: Molekulare Biologie), aber bspw. auch in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaft, überwiegen die Männeranteile klar. Lediglich die Translationswissenschaft wie auch die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft und das Zentrum für Molekulare Biologie weisen einen Frauenanteil von mind. 50% auf.



Institutsleitungen



ABTEILUNG FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung ist als Teil der DLE Personalwesen und Frauenförderung Drehscheibe in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an der Universität Wien. Ein zentraler Tätigkeitsschwerpunkt besteht in der Konzeption und Organisation von Maßnahmen zur Förderung von hochqualifizierten Wissenschafterinnen. Ein weiterer Fokus liegt im Bereich Gender Monitoring und Gender Budgeting.

Zu den etablierten Programmen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung gehört das Mentoring-Programm *muv* für Nachwuchswissenschafterinnen. *Muv* startete 2013 bereits zum sechsten Mal, organisiert werden fächerübergreifende Förderbeziehungen zwischen Postdoktorandinnen und ProfessorInnen der Universität Wien. *Muv* ist auch auf internationaler Ebene im Verein *eument-net* vertreten. Ein Programm, das sich explizit an hochqualifizierte Senior Postdocs der Universität Wien richtet, sind die Berta-Karlik-Professuren. 2012 wurden erstmals drei dreijährige Professuren verliehen, die als Sprungbrett hin zu einer Professur im In- oder Ausland dienen sollen. Die nächste Ausschreibung erfolgt 2014 und wird zentral von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung organisiert.

Neu im Programmportfolio ist das Back to Research Grant für Postdoktorandinnen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von Kinderbetreuung reduziert oder unterbrochen haben. Ausgehend von einer Initiative der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie wird der Grant ab 2013 an fünf Fakultäten im MINT-Bereich ausgeschrieben und zentral von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung koordiniert. Das erste Mal ausgeschrieben wurde auch das Curriculum zur Karriereplanung für Postdoktorandinnen unter dem Titel „Führen, leiten, Kompetenzen entfalten". Der Fokus liegt bei diesem Programm im Bereich Führungskräfteentwicklung und zielt auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Dieses Programm ergänzt das bereist langjährig etablierte Curriculum zur Karriereplanung für Praedocs. Beide Curricula werden in Kooperation mit der Personalentwicklung angeboten und von dieser organisiert.

In den Bereich Gender Monitoring fällt zum einen die regelmäßige Überprüfung der Repräsentation von Frauen an der Universität in der Broschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien". Zum anderen wurde ein Gender-Pay-Gap-Monitoring etabliert, mit dem die Entwicklung von geschlechtsbezogenen Einkommensdifferenzen an der Universität Wien überprüft sowie auch Reisekosten regelmäßig analysiert werden. Die Ergebnisse werden der Universitätsleitung als Steuerungsgrundlage vorgelegt.

Chancengleichheit ist nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern vieler anderer Faktoren. Ein neuer, gerade entstehender Tätigkeitsbereich der Abteilung widmet sich daher Fragen der Diversität, zunächst auf Ebene der Studierenden und in Kooperation mit der DLE Studien- und Lehrwesen.

Zu den Agenden der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung gehört schließlich die Leitung der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing. Sie ist eine Anlauf- und Kontaktstelle für Betroffene von sexueller Belästigung und Mobbing an der Universität Wien. Diese Servicestelle steht allen Universitätsangehörigen – Frauen und Männern, egal ob Studierende, Lehrende oder MitarbeiterInnen in der Verwaltung – offen. In ausführlichen Erstgesprächen werden den Betroffenen kostenlos, anonym und vertraulich psychosoziale Hilfe sowie Informationen über relevante universitätsinterne und -externe Einrichtungen angeboten. Die Beratungsstelle hat keinerlei Interventions- und Sanktionsbefugnis. Alle Informationen werden ausnahmslos vertraulich behandelt.

Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien

Leitung: Mag.ª Sylwia Bukowska, BA

Universitätsring 1, 1010 Wien
T +43 (0)1 4277-184 31
E femail@univie.ac.at
http://frauenfoerderung.univie.ac.at

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurde im Jahr 1991 an der Universität Wien eingerichtet. Diesem vom Senat eingesetzten Kollegialorgan gehören 21 Mitglieder sowie 42 Ersatzmitglieder aus den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen aller Fakultäten an.

Nach § 42 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 ist die primäre Aufgabe des Arbeitskreises, „Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und unterstützen". Weiters befasst sich der Arbeitskreis mit der Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Detaillierte Regelungen der Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen trifft die Satzung der Universität Wien in den Satzungsteilen „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen" und „Frauenförderungsplan".

Dem Arbeitskreis obliegt die Begleitung und Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderungsplans. Dieser ist das wesentliche Instrument zur Erreichung einer faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern in der universitären Praxis. Vorrangiges Ziel dabei ist die Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern, insbesondere in Führungspositionen. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem Arbeitskreis weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt. VertreterInnen des Arbeitskreises nehmen u.a. an Fakultätskonferenzen und den Sitzungen des Universitätsrates teil.

Die Hauptaufgabe des Arbeitskreises ist die Mitwirkung bei der Behandlung von Personalangelegenheiten. Alle Personalentscheidungen sind dem Arbeitskreis zur Kenntnis zu bringen; die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht auf Akteneinsicht. Nach der Satzung der Universität Wien nehmen VertreterInnen des Arbeitskreises an Habilitations- und Berufungskommissionen ohne Stimmrecht teil, sie können dort Anträge stellen und Wortmeldungen von Kommissionsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen lassen. Besteht der begründete Verdacht, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, kann der Arbeitskreis innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anrufen. Vor einer Entscheidung der Schiedskommission ist die Vollziehung der Personalentscheidung eines Universitätsorgans unzulässig.

Bei der Ausübung ihrer Funktion sind die Mitglieder des Arbeitskreises an keine Weisungen oder Aufträge gebunden, sie dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

Kontakt:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien

Vorsitzender: Ao. Univ.-Prof. Dr. Richard Gamauf

Institut für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte
Schenkenstraße 8-10, 1010 Wien
T +43 (0)1 4277-34411
M 0664-60277 20500
E richard.gamauf@univie.ac.at

Büro des Arbeitskreises:

Silvia Wieser, BA

Universitätsring 1 (Stiege VI, 2. Stock), 1010 Wien
T +43 (0)1 4277-20501
E gleichbehandlung@univie.ac.at
http://gleichbehandlung.univie.ac.at