



GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER
UNIVERSITÄT WIEN

5

Abteilung Gleichstellung und Diversität
Wien 2015



universität
wien

Gleichstellung und Diversität

Herausgeberin:
Abteilung Gleichstellung und Diversität
der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
Mag.^a Daniela Hosner, MA
Helga Reichert, MA
Mag.^a Sylwia Bukowska, BA

Diagramme: Eva-Maria Peter, MA
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,
MMag.^a Andrea Eder, interim. stv. Leiterin des Berufungsservice;
MMag.^a Claudia Kathan, Bakk., Personaladministration;
Sylvia Haferl, Büro des Senats sowie
Mag. Gerald Buchgeher, DLE Finanzwesen und Controlling.

Druck: Remaprint, Wien
ISBN: 978-3-9500726-9-3

Auflage: 1.500 Stück
Wien, Februar 2015

© 2015 alle Rechte vorbehalten

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER
UNIVERSITÄT WIEN

5

Im März 2015 beginnen die Feierlichkeiten zum 650. Gründungsjubiläum der Universität Wien. Im Rahmen dieser Festtage wie auch in den im Verlauf des Jahres stattfindenden Veranstaltungen wird unter anderem die besondere Rolle von Frauen in Lehre und Forschung an der Universität Wien thematisiert. Ein Themenschwerpunkt im Jubiläumsjahr ist „Gendergerechtigkeit“. Wichtiger Programmpunkt ist die Verleihung der Berta-Karlik-Professuren an drei Wissenschaftlerinnen im März 2015. Dem feierlichen Anlass entsprechend erscheint die alle zwei Jahre herausgegebene Datenbroschüre „Gender im Fokus“ nun im Jubiläumsformat erweitert um zahlreiche 10-Jahresverläufe.

Die Anzahl der Studentinnen und Absolventinnen wie auch der Wissenschaftlerinnen ist in den letzten zehn Jahren gestiegen. Die Studienstruktur hat sich ebenso wie die wissenschaftlichen Karriereverläufe im Laufe des letzten Jahrzehnts entscheidend gewandelt, nicht zuletzt durch den Bologna-Prozess, das UG 2002 und die Einführung des Kollektivvertrags an allen Universitäten in Österreich.

Es gilt durchaus erfreut auf Erfolge hinzuweisen: der Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist weiterhin gestiegen und beträgt nun 26%. Den Vorsitz im Universitätsrat als auch im Senat hat jeweils eine Frau inne. Im mittleren Managementbereich haben sich ausgeglichene Geschlechterverhältnisse etabliert. Ein wichtiges Handlungsfeld stellen die weiterhin niedrigen Frauenanteile in den MINT-Fächern dar. Ebenfalls von großer Bedeutung sind Entwicklungen im Bereich der Laufbahnstellen. Nicht zuletzt darum zielen die an der Universität Wien angebotenen Frauenförderprogramme darauf ab, Vernetzung zu unterstützen, Führungskompetenzen zu stärken wie auch fächerübergreifende Mentoringbeziehungen zu etablieren.

Die Universität Wien bekennt sich zu Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität. Dazu gehört die regelmäßige Überprüfung der Geschlechterverhältnisse in allen Fachbereichen und auf allen hierarchischen Ebenen. Die Anerkennung, Wahrnehmung und Nutzung von Vielfalt an der Universität findet auch Eingang in den Entwicklungsplan und bildet gemeinsam mit der vorliegenden Datenbroschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“ in der 5. Auflage eine wertvolle Grundlage für die Strategie- und Maßnahmenentwicklungen der Universitätsleitung und der EntscheidungsträgerInnen.







A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a horizontal line and a small upward stroke at the end.

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
VwGr.	Verwendungsgruppe
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WS	Wintersemester

FARBLEGENDE

	Frauenanteil Absolutzahlen
	Frauenanteil VZÄ
	Frauenanteil Prozentlinien
	Männeranteil Absolutzahlen Prozentlinien

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES REKTORS	05
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS/FARBLEGENDE	06
EINLEITUNG	08
DATENGRUNDLAGE UND AUFBAU	09

Die wissenschaftliche Laufbahn

STUDIUM UND DOKTORAT IM ÜBERBLICK

Studierende WS 2013/14	10
AbsolventInnen WS 2013/14	11

STUDIUM

Studierende nach SPL und im Zeitverlauf: BA, MA, Dipl./LA ...	12
AbsolventInnen nach SPL und im Zeitverlauf: BA, MA, Dipl./LA ...	18

DOKTORAT

Doktorat alt und Doktorat neu	24
Doktorat alt: Studierende und AbsolventInnen nach SPL ...	25
Doktorat neu: Studierende und AbsolventInnen nach SPL ...	27
Doktorat alt und neu: Zeitverlauf Studierende und AbsolventInnen ...	28
KollegassistentInnen und Uni:docs	30

HABILITATIONEN

Habilitationen nach Fakultäten und Zentren	32
Habilitationen 2004-2013	33

BERUFUNGEN

Berufungen nach Fakultäten und Zentren	34
Berufungen 2004-2013	35

KOMMISSIONEN

Habilitationskommissionen	36
Berufungskommissionen	37
Curricularkommission	37

Beschäftigte an der Universität Wien

BESCHÄFTIGTE GESAMT	38
---------------------------	----

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Beschäftigte nach Bereichen	39
Beschäftigungsausmaß	41
Altersverteilung	42
Ausbildungsstruktur	43
Elternkarenz	44
Elternteilzeit	45
Zeitverläufe 2010-2014	46

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Gesamtüberblick nach Personen	52
Gesamtüberblick nach VZÄ	53
Beschäftigte nach Personengruppen und Zeitverlauf	54
Personengruppen pro Fakultät/Zentrum	74
Befristet/unbefristet Beschäftigte im Zeitverlauf	85
Altersverteilung	86
Beschäftigungsausmaß	88
Elternkarenz	89
Elternteilzeit	90

Gläserne Decke und Leaky Pipeline

KARRIEREVERLÄUFE	91
------------------------	----

LEITUNGSFUNKTIONEN

Universitätsübergreifende Leitungspositionen	102
Fakultäts- und Institutsleitungen	103

Anhang

ABTEILUNG GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	106
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	107

EINLEITUNG

Rückblicke, Einblicke, Ausblicke

Das Jahr 2015 ist ein besonderes für die Universität Wien: sie kann in diesem Jahr auf 650 Jahre ihres Bestehens zurückblicken. Ein Jubiläum bedeutet nicht nur eine Gelegenheit für weitreichende Rückblicke, sondern zugleich auch einen Raum für Reflexion und Zukunftsvisionen. So auch im Bereich der Geschlechterverhältnisse: die Geschlechtergerechtigkeit stellt einen eigenen thematischen Schwerpunkt der Jubiläumsfeierlichkeiten dar: Kunstinitiativen, Symposien, Vorlesungen und Buchpräsentationen bieten einen breiten Rahmen für eine kritische Reflexion der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, wie lange die Wissenschaft eine reine Männerdomäne war - Frauen wurde die Möglichkeit zur Beteiligung und Mitgestaltung jahrhundertlang verwehrt. Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts durften Frauen weder maturieren noch studieren. Keine 120 Jahre ist es her, dass Gabriele Possanner von Ehrenthal durch die Nostrifikation ihres im Ausland erworbenen Abschlusses 1897 den historischen Meilenstein für die Zulassung von Frauen an der Universität Wien erreichte. Im selben Jahr begannen die ersten drei Studentinnen der Universität Wien ihr Studium, eine von ihnen, Elise Richter, habilitierte als erste Frau 1907. Ein halbes Jahrhundert später wurde an der Universität Wien mit Berta Karlik 1956 die erste ordentliche Professorin ernannt, mehrere weitere Dekaden vergingen bis 1989 Inge Gampl als erste Dekanin gewählt wurde, an der Schwelle zum 21. Jahrhundert gab es schließlich mit Gabriele Moser von 2000 bis 2003 die erste Vizerektorin, mit Zuständigkeit für Personalwesen und Frauenförderung.¹

Vieles hat sich verändert, vieles wurde getan. Die vorliegende Broschüre versteht sich als ein Beitrag zum Abbild der Gegenwart. In Fortführung einer im Sinne des Gender Monitoring seit einigen Jahren an der Universität Wien etablierten Publikationsreihe werden in den Datenbroschüren „Gender im Fokus“ der Abteilung Gleichstellung und Diversität in regelmäßigen Abständen die Geschlechterverhältnisse in unterschiedlichen Bereichen, auf verschiedenen Ebenen und in vielfältigen Zusammenhängen abgebildet. Die vorliegende Jubiläumsausgabe bietet neben Abbildungen der aktuellen Datenlage zahlreiche Überblicke über größere Zeiträume von fünf bis zehn Jahren.

Neben dem großen Jubiläum gibt es im Jahr 2015 an der Universität Wien auch ein kleineres im Bereich der Gleichstellungsarbeit: die Abteilung Gleichstellung und Diversität feiert im Herbst ihr 15-jähriges Bestehen. Es gilt auch in Zukunft, Grundlagen für fundierte Strategien zu mehr Chancengleichheit zu schaffen und die gesellschaftliche Vorbildfunktion einer Universität wahrzunehmen. Ein Datenmonitoring versteht sich dabei als eine Quelle von Informationen für Einblicke und als eine Grundlage für Ausblicke im Sinne einer geschlechtergerechteren universitären Nachwuchsförderung sowie Personalpolitik.

Sylvia Bukowska

Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität
der Universität Wien

¹ Vgl. „Frauen.Leben.Wissenschaft. 110 Jahre Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien“, Referat Frauenförderung und Gleichstellung [nunmehr: Abteilung Gleichstellung und Diversität], Universität Wien 2007

DATENGRUNDLAGE UND AUFBAU

Mit der fünften Ausgabe von „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“ werden Geschlechterverhältnisse an der Universität analysiert und dargestellt. Den Anfang jedes Kapitels bilden Überblicksgrafiken, die den aktuellen Stand der Studierenden und AbsolventInnen sowie der Beschäftigten gesamtuniversitär abbilden. Im Anschluss daran folgen differenzierte Detailansichten über einzelne Studienprogrammleitungen, Fakultäten und Zentren, Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen sowie fakultätsübergreifende Leitungspositionen an der Universität Wien.

Zum Einstieg in die vorliegende Datenbroschüre werden die verschiedenen Studienrichtungen von Bachelor- über Master-, Diplom- und Lehramtsstudien bis hin zum Doktorat mit ihren Studierenden und AbsolventInnen detailliert aufgelistet. Nach jeder Darstellung folgt ein 10-Jahresüberblick des jeweiligen Studiensystems. Anschließend an die Studienebene als unabdingbare Grundlage wissenschaftlicher Karrieren werden Habilitationen und Berufungen für das Jahr 2013 sowie im 10-Jahresrückblick dargestellt. Die Datengrundlage für die Studierenden und AbsolventInnen einschließlich des Doktorats bezieht sich auf das Wintersemester 2013/14. Das Kalenderjahr 2013 bildet den Bezugsrahmen für Habilitationen, Berufungen sowie die dazugehörigen Kommissionen.

Die Darstellung der Beschäftigten umrahmt ein Gesamtüberblick über das allgemeine und wissenschaftliche Universitätspersonal. Beginnend mit dem allgemeinen Universitätspersonal und dessen Aufteilung auf Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen, werden in Folge das Beschäftigungsausmaß, die Altersverteilung, die Ausbildungsstruktur und die Elternkarenz bzw. Elternzeit näher unter die Lupe genommen. Ähnlich sind die Abbildungen für das wissenschaftliche Universitätspersonal strukturiert, wobei hier zusätzlich befristete und unbefristete Dienstverhältnisse abgebildet werden. Darüber hinaus werden Auswertungen zu den einzelnen wissenschaftlichen Personengruppen geboten, wiederum umrahmt von einer 10-Jahresrückschau. Die Datengrundlage für das gesamte Universitätspersonal ist Jänner 2014.

Am Ende der Jubiläumsausgabe der Datenbroschüre geben „Karriereschere“ Einsichten in Karriereverläufe zwischen Zweitabschluss und Professur – zuerst gesamtuniversitär, dann einzeln für jede der 15 Fakultäten und vier Zentren. Abschließend werden universitätsübergreifende Leitungsfunktionen, die Universitätsleitung sowie Fakultäts- und Institutsleitungen im Detail dargestellt. Die Daten beziehen sich auch hier auf Jänner 2014.

Vergleiche mit dem Jahr 2013 beziehen sich auf die Broschüre „Gender im Fokus 4. Frauen und Männer an der Universität Wien“. Die 10-Jahresübersichten wurden für die Studierenden und AbsolventInnen der verschiedenen Studienrichtungen (inkl. Doktorat) im Zeitraum von WS 2004/05 bis WS 2013/14 und für Habilitationen, Berufungen und die Beschäftigten von 2005 bis 2014 abgebildet.

DIE WISSENSCHAFTLICHE LAUFBAHN

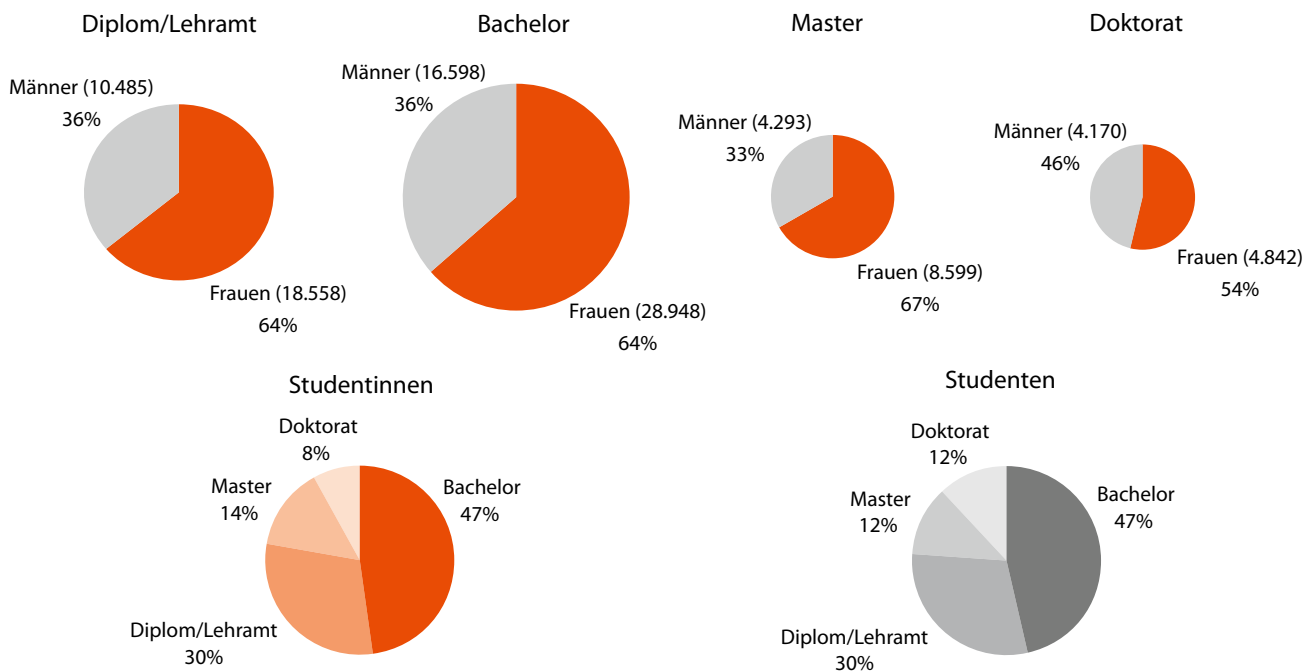
STUDIUM UND DOKTORAT IM ÜBERBLICK

Seit der Umstellung der Studienorganisation im Zuge des Bologna-Prozesses von 1999 bis 2010 ist der überwiegende Teil der angebotenen Lehrpläne in Bachelor-, Master- und die neuen Doktors- bzw. PhD-Studien gegliedert. Die derzeit noch bestehenden, aber im Auslaufen begriffenen Studienpläne werden in der vorliegenden Datenbroschüre in der Kategorie „Diplom- und Lehramtsstudien“ (Dipl./LA-Studien) zusammengefasst. Die Kategorie „Doktorat“ umfasst sowohl die alten (auslaufenden) als auch neuen Doktoratsstudien, sofern diese nicht mit dem Zusatz „alt“ oder „neu“ gesondert gekennzeichnet ist.

Studierende WS 2013/14

Die BA-Studien umfassen den größten Anteil an Studierenden an der Universität Wien, gefolgt von den Dipl./LA- und den MA-Studien. Die kleinste Gruppe der Studierenden befindet sich in einem Doktoratsstudium. In allen vier Kategorien überwiegt der Anteil der weiblichen Studierenden. Während der Frauenanteil in Dipl./LA-, BA- und MA-Studien mit 64% bis 67% relativ ähnlich ist, sinkt dieser auf Doktoratsebene auf 54%. Aus der Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen Studierenden geht hervor, dass sich 8% der Studentinnen und 12% der Studenten in einem Doktoratsstudium befinden. Immerhin noch 30% beider Geschlechter befinden sich in einem Dipl./LA-Studium.

Studierende WS 2013/14²

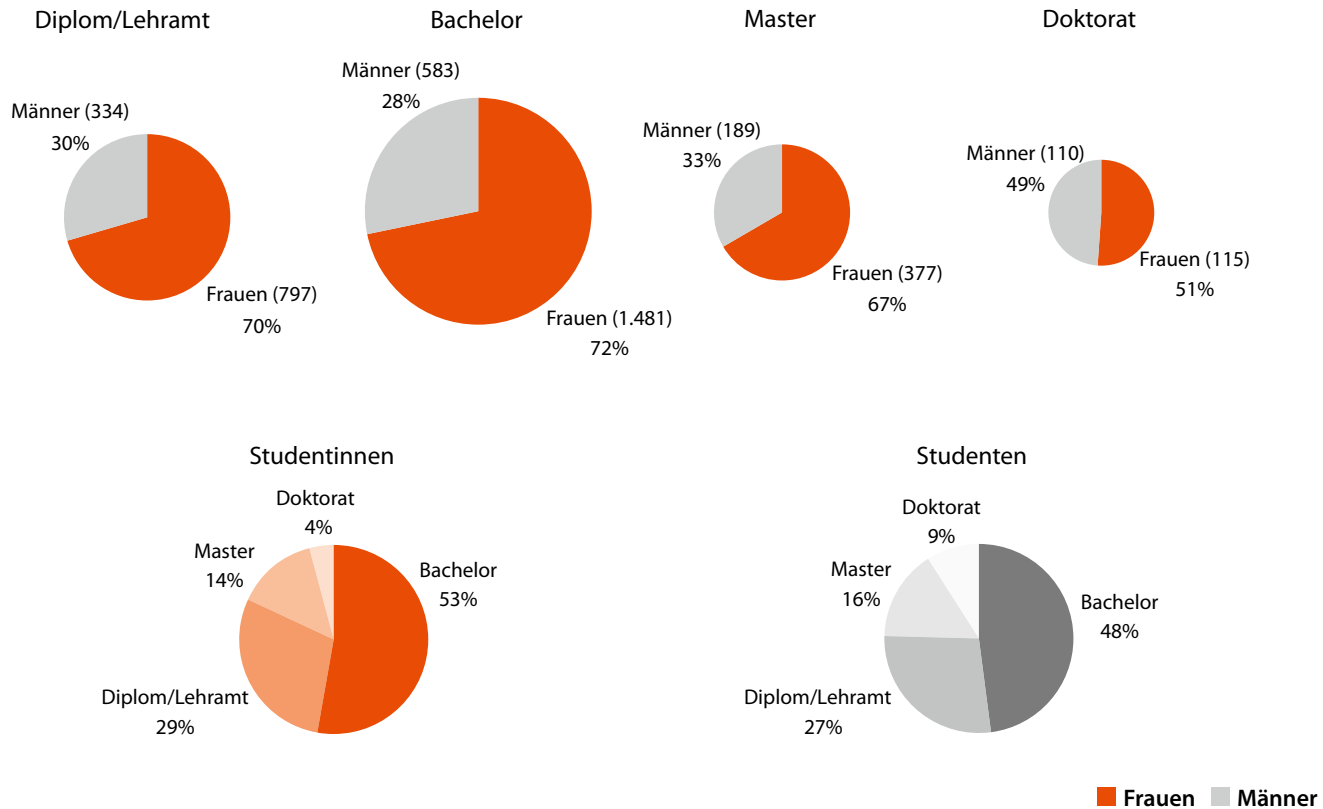


² Da auf ganze Zahlen gerundet wurde, können die Gesamtsummen geringfügig von 100 abweichen.

AbsolventInnen WS 2013/14

Die meisten AbsolventInnen gibt es in den BA-Studien (2.046), die wenigsten in den Doktoratsstudien (225). Auf allen vier Studienebenen (Dipl./LA, BA, MA, Doktorat) überwiegt der Anteil der Absolventinnen. Während der Frauenanteil in den Dipl.-/LA-, BA- und MA-Studien mit jeweils einem guten Drittel über dem Männeranteil liegt, sinkt er im Doktoratsstudium auf 51%, das Geschlechterverhältnis ist auf dieser Ebene somit ausgeglichen. Die Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen AbsolventInnen zeigt, dass 4% aller Studentinnen und 9% aller Studenten ein Doktoratsstudium abschließen.

AbsolventInnen WS 2013/14



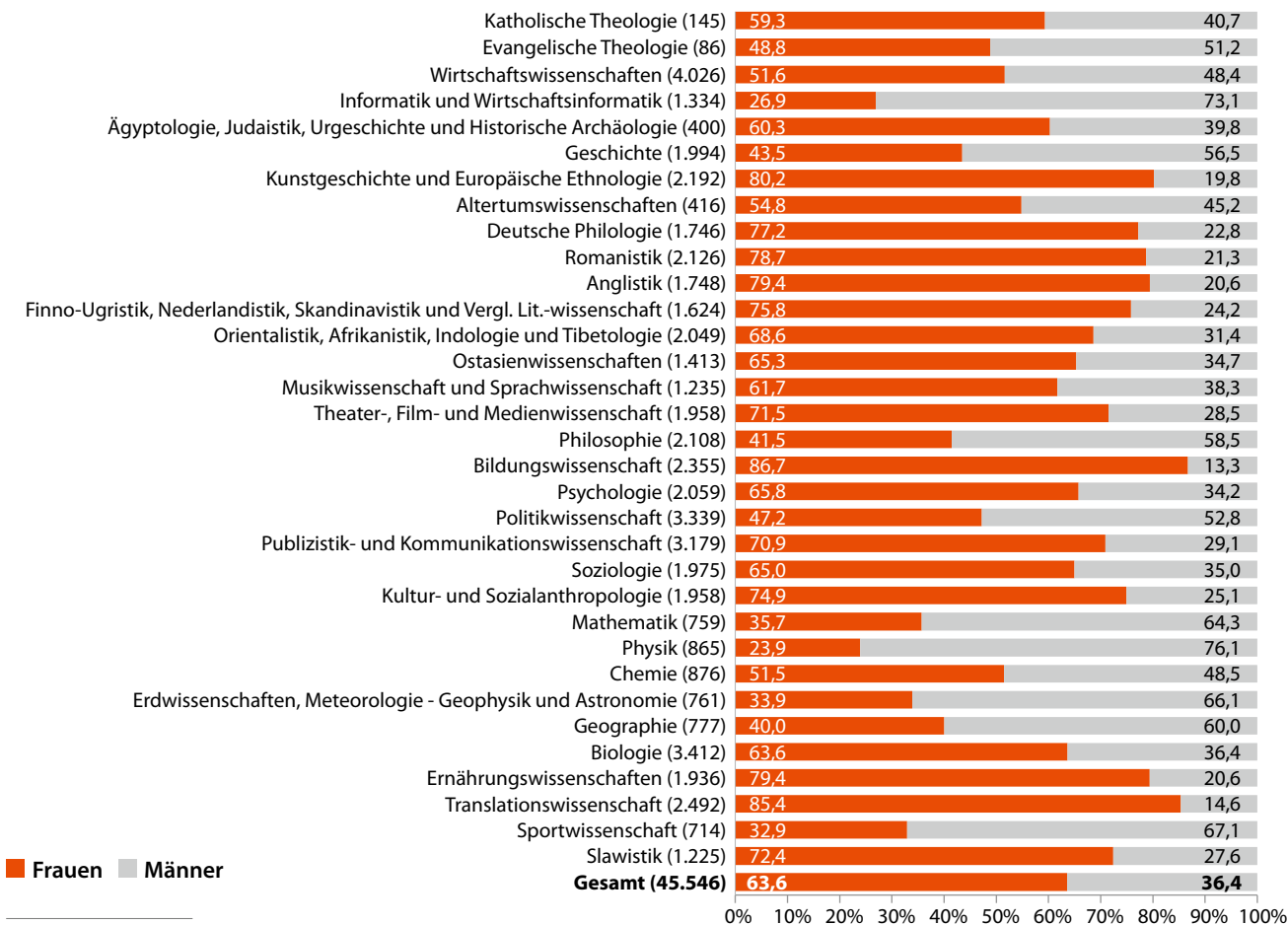
STUDIUM

Studierende nach SPL und im Zeitverlauf: BA, MA, Dipl./LA

Im Folgenden werden Frauen- und Männeranteile innerhalb der verschiedenen Studienprogrammleitungen (SPLen) dargestellt. An der Universität Wien gibt es derzeit 37 SPLen (sowie weitere zwölf auf Doktoratsebene), die seit 2013 um die SPL LehrerInnenbildung gewachsen sind.

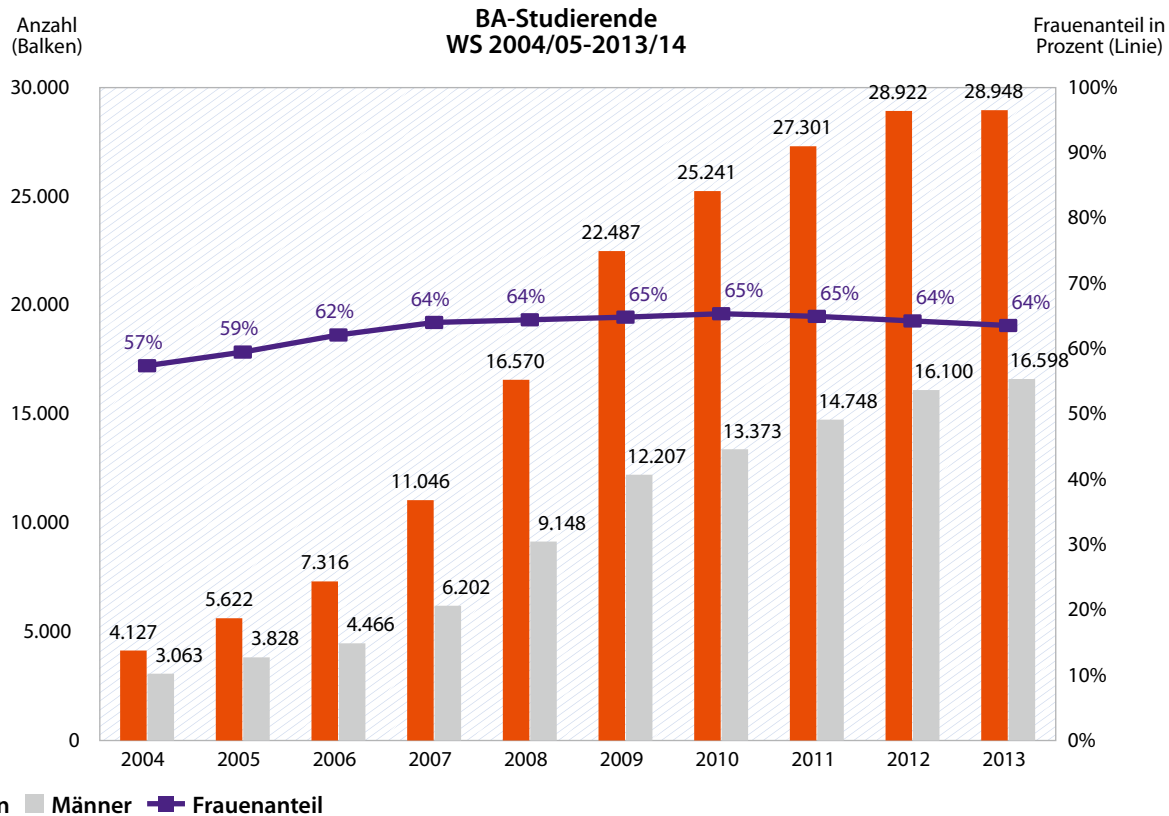
Im WS 2013/14 gab es an der Universität Wien 45.546 BA-Studierende, 12.892 MA-Studierende und 29.043 Dipl.-/LA-Studierende³. Ausgewogen präsentieren sich die Frauen- und Männeranteile in den SPLen Katholische Theologie, Geschichte und Geographie (sowohl im BA, als auch im MA und Dipl./LA) sowie in der SPL Politikwissenschaft (betrifft BA und MA; Dipl.-Studium bereits ausgelaufen).

BA-Studierende WS 2013/14



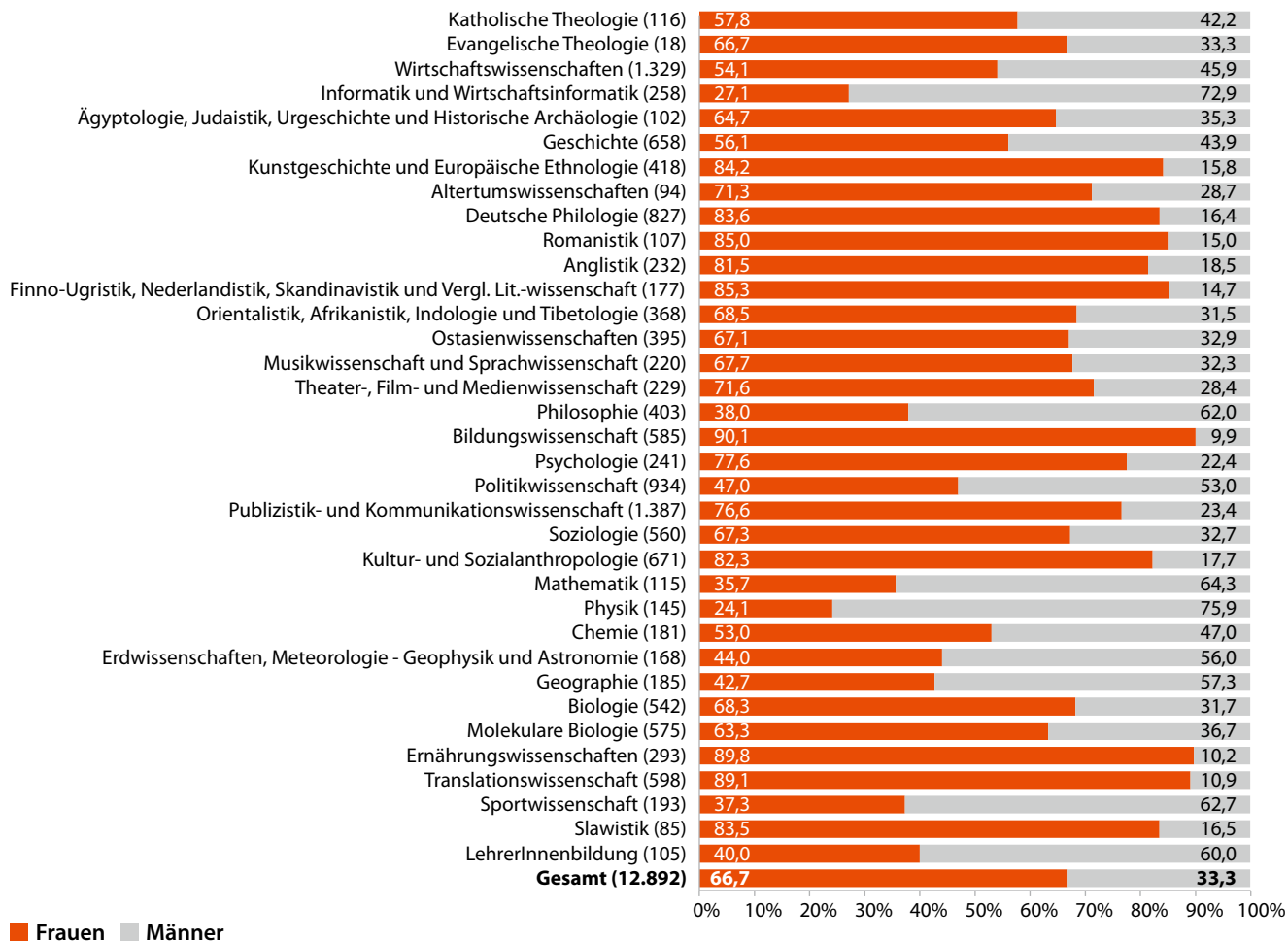
³ In den nicht abgebildeten SPLen gab es im WS 2013/14 keine Studierenden.

Die niedrigsten Frauenanteile finden sich in den SPLen Informatik- und Wirtschaftsinformatik, Physik und Sportwissenschaft (betrifft BA, MA und Dipl./LA). Sehr hohe Frauenanteile weisen die SPLen Kunstgeschichte und Europäische Ethnologie, Translationswissenschaft, Finno-Ugristik, Niederlandistik, Skandinavistik und Vergleichende Literaturwissenschaft, Bildungswissenschaft sowie Ernährungswissenschaften (betrifft BA und MA, Dipl./LA teilweise ausgelaufen).

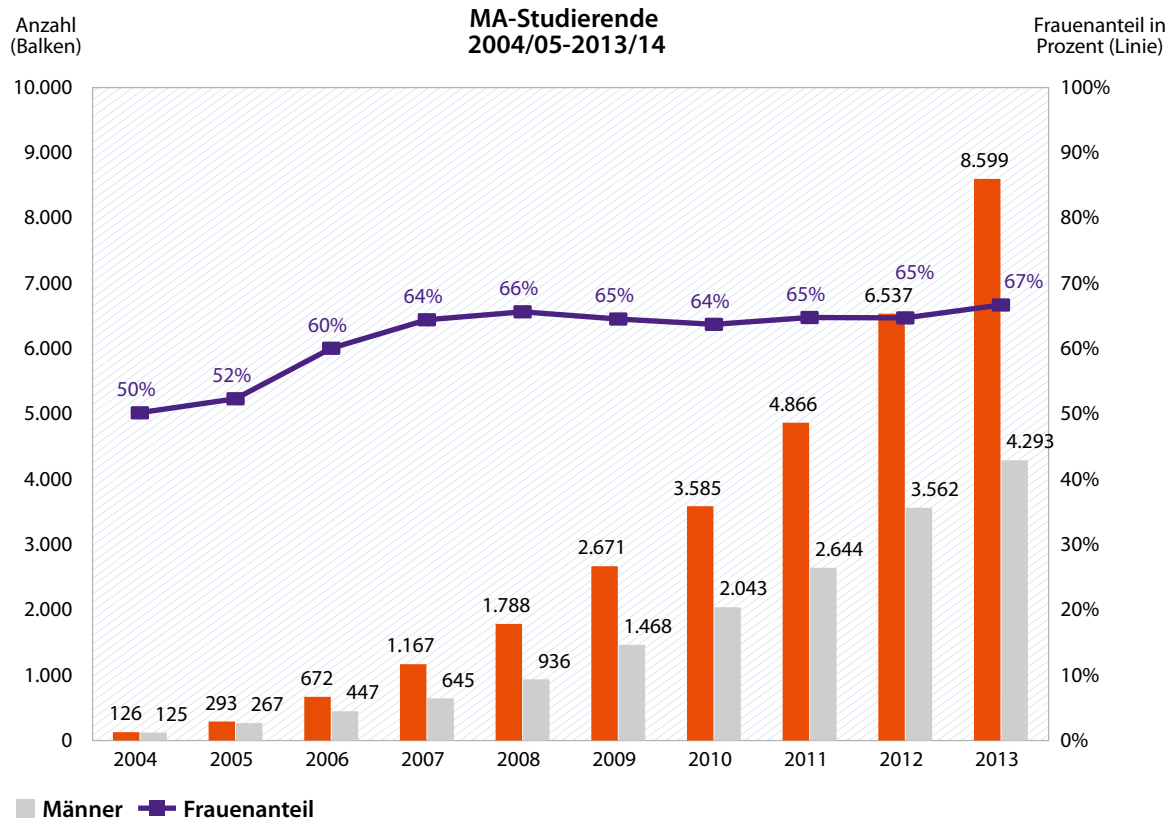


Ein Blick auf die vergangenen zehn Jahre verdeutlicht die rapide Zunahme der Studierenden in den neuen BA- und MA-Studien sowie die Abnahme der Studierenden in den auslaufenden Dipl.-/LA-Studien. Der Frauenanteil überwog sowohl in BA-, MA- als auch Dipl.-/LA-Studien (siehe nachfolgende Darstellungen) kontinuierlich über die letzten zehn Jahre. In den BA-Studien ist ein Anstieg des Frauenanteils von 57% im Jahr 2004 auf 64% (also um 7 Prozentpunkte) im Jahr 2013 zu vermerken.

MA-Studierende WS 2013/14

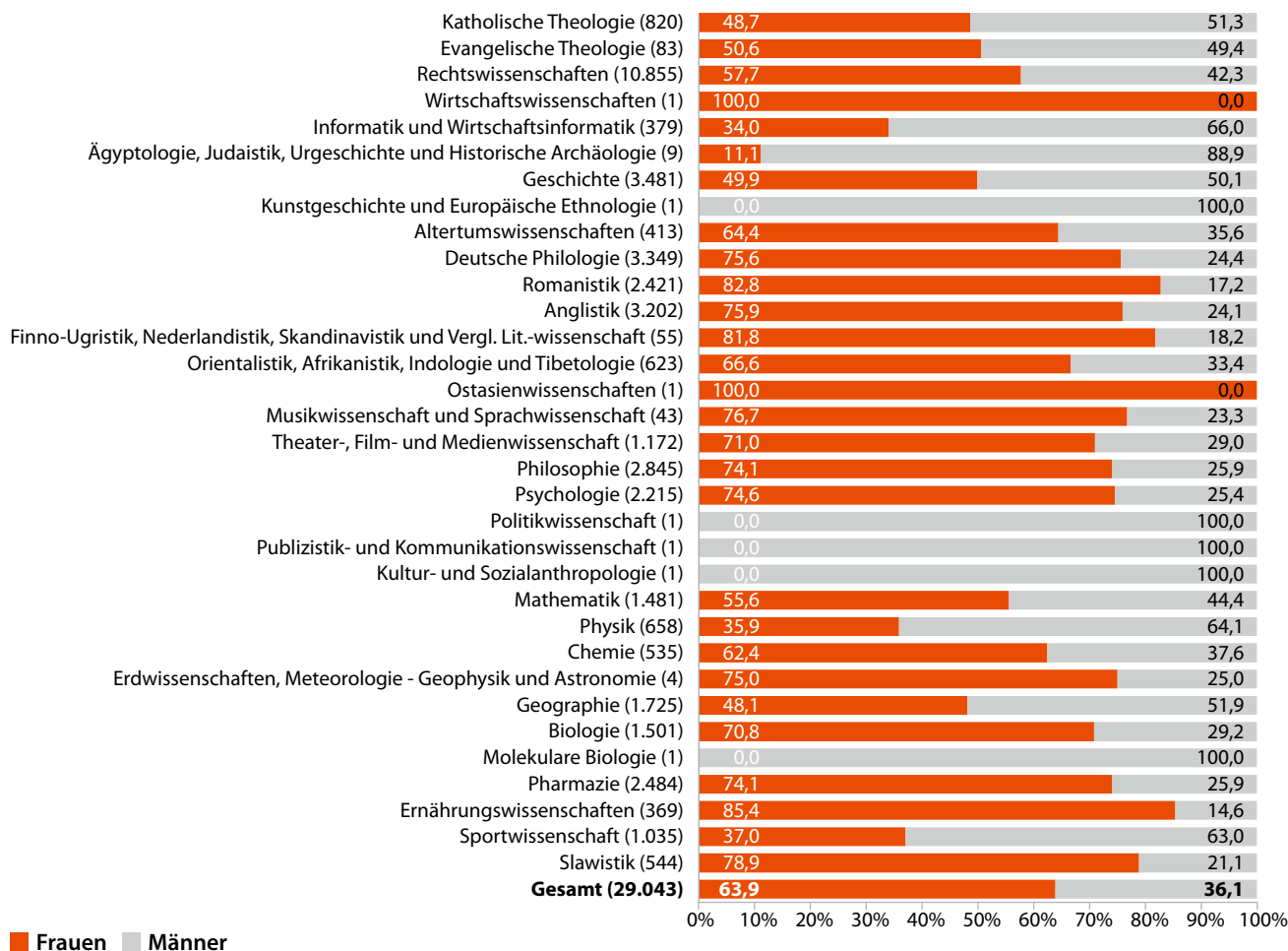


■ Frauen ■ Männer

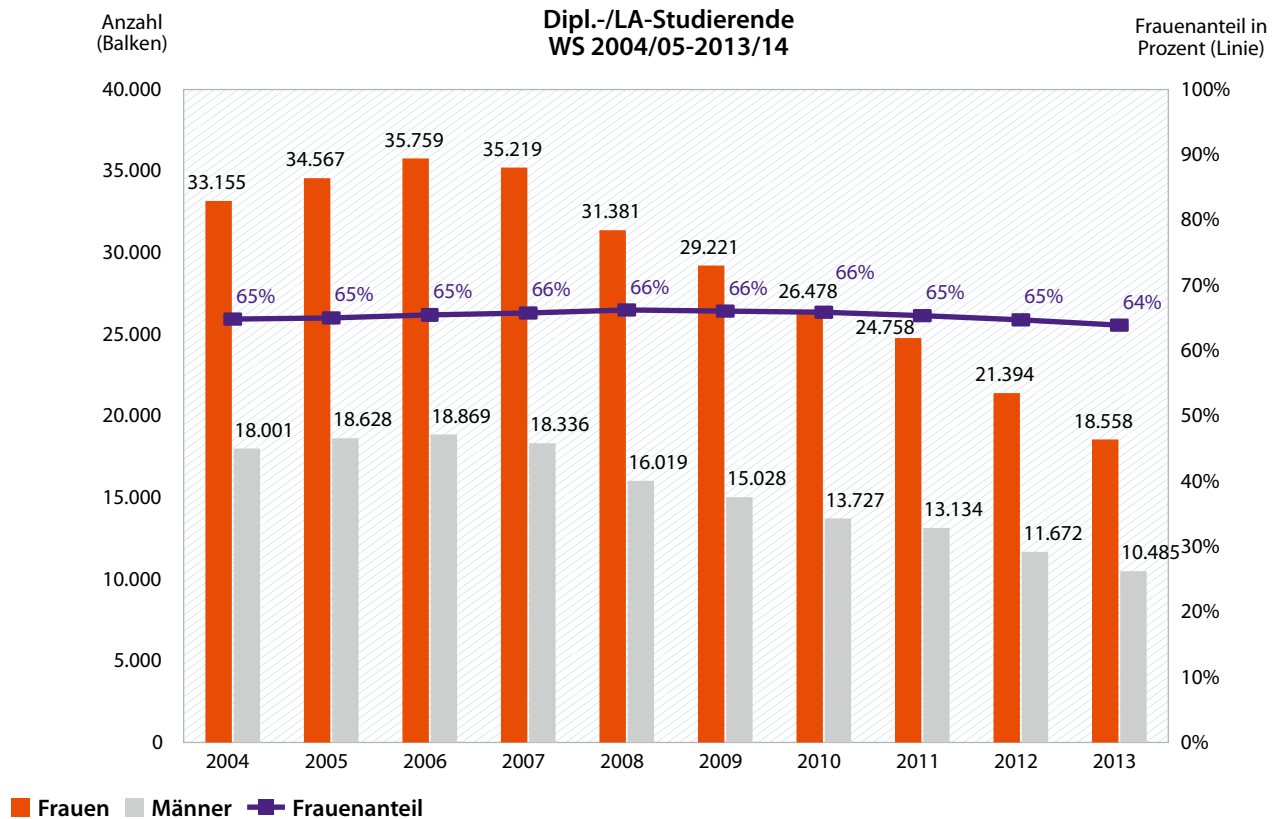


Auch in den MA-Studien ist als Parallelentwicklung zu den auslaufenden Dipl.-/LA-Studien eine rapide Zunahme an Studierenden seit dem Jahr 2004 festzustellen. Die Absolutzahl an Studierenden ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gewachsen und hat sich von 2010 bis 2013 mehr als verdoppelt. Der Anteil weiblicher Studierender ist von 50% im Jahr 2004 auf 67% im Jahr 2013, also um 17 Prozentpunkte, gestiegen.

Dipl.-/LA-Studierende WS 2013/14⁴



⁴ Bei den Dipl.-/LA-Studien mit jeweils nur einem/einer Studierenden handelt es sich in den meisten Fällen um individuelle Studien.



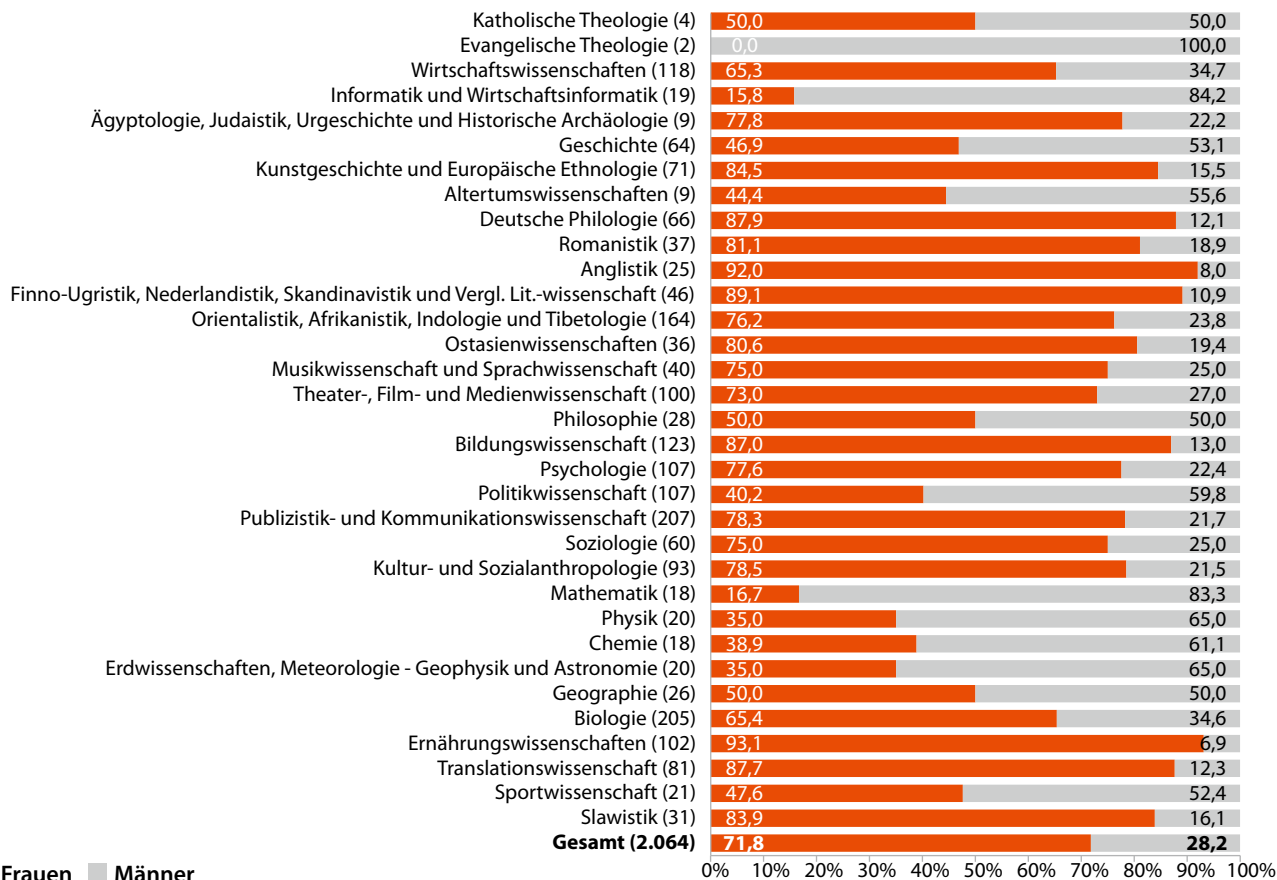
In den Dipl.-/LA-Studien ist der Frauenanteil mit 65% im Jahr 2004 und 64% im Jahr 2013 in den vergangenen zehn Jahren nahezu gleich geblieben. Der Rückgang der Studierenden von WS 2004/05 bis WS 2013/14 ist auf das Auslaufen der Dipl.-/LA-Studien sowie die Einführung von BA- und MA-Studien zurückführbar.

AbsolventInnen nach SPL und im Zeitverlauf: BA, MA, Dipl./LA

Im WS 2013/14 gab es an der Universität Wien 2.064 BA-, 566 MA- und 1.131 Dipl.-/LA-AbsolventInnen⁵. Der Frauenanteil beträgt für die BA-, MA- und Dipl.-/LA-Studien insgesamt jeweils rund 72%, 67% und 71%.

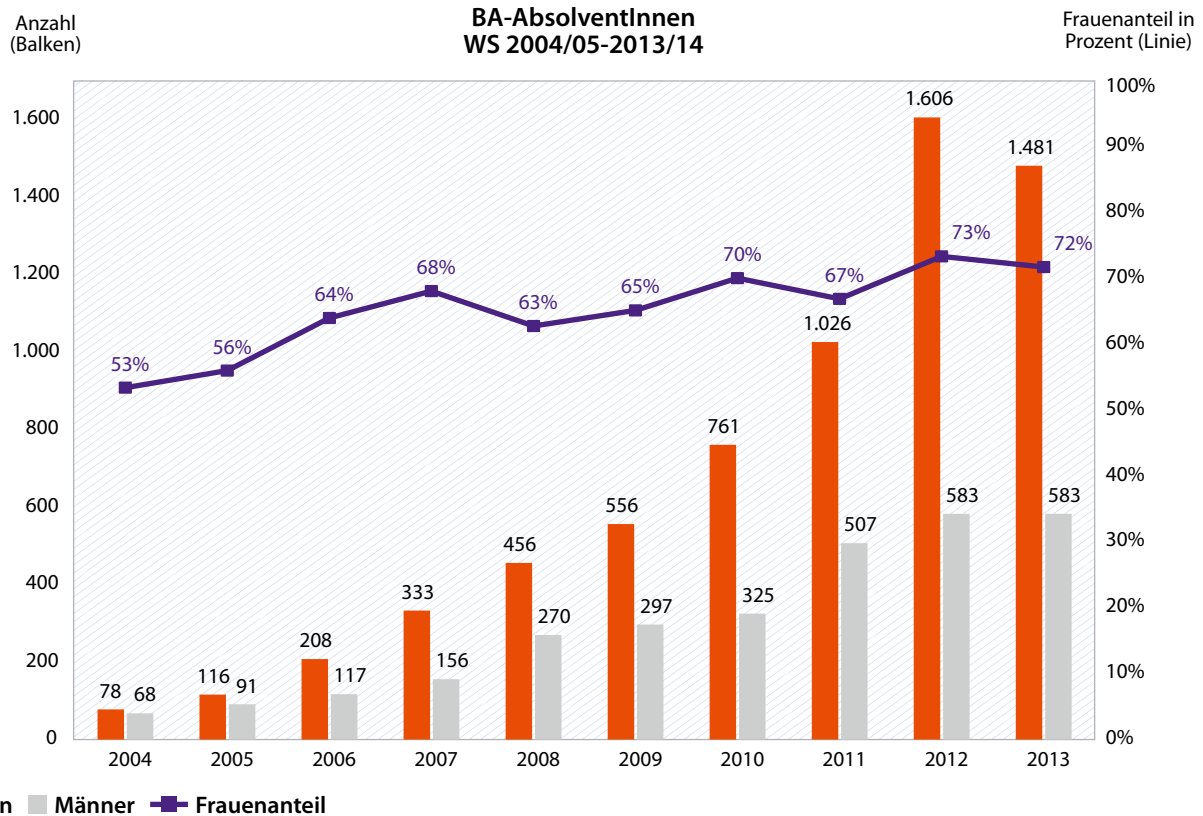
Ausgewogen⁶ präsentiert sich das Geschlechterverhältnis in der SPL Geographie (in allen Studienformen: BA, MA, Dipl./LA), in den SPLen Katholische Theologie und Geschichte im BA- und MA-Studium, sowie in der SPL Politikwissenschaft (ebenfalls im BA und MA-Studium; Dipl.-Studium bereits ausgelaufen). Sehr niedrige Frauenanteile gibt es in den SPLen Informatik und Wirtschaftsinformatik und Mathematik (betrifft BA und MA, im Dipl.-/LA-Studium sind die Anteile ausgeglichen). Sehr hohe Absolventinnenquoten von teils weit über 75% finden sich in den SPLen Deutsche Philologie, Anglistik und Ernährungswissenschaften (betrifft BA, MA und Dipl.-/LA) sowie in den SPLen Bildungswissenschaft, Kunstgeschichte und Europäische Ethnologie und Translationswissenschaft (betrifft jeweils BA und MA, Dipl.-/LA-Studien ausgelaufen).

BA-AbsolventInnen WS 2013/14



⁵ In den nicht abgebildeten SPLen gab es im WS 2013/14 keine AbsolventInnen.

⁶ Als ausgewogen werden Frauen- und Männeranteile in einer Bandbreite zwischen 40% und 60% bewertet.



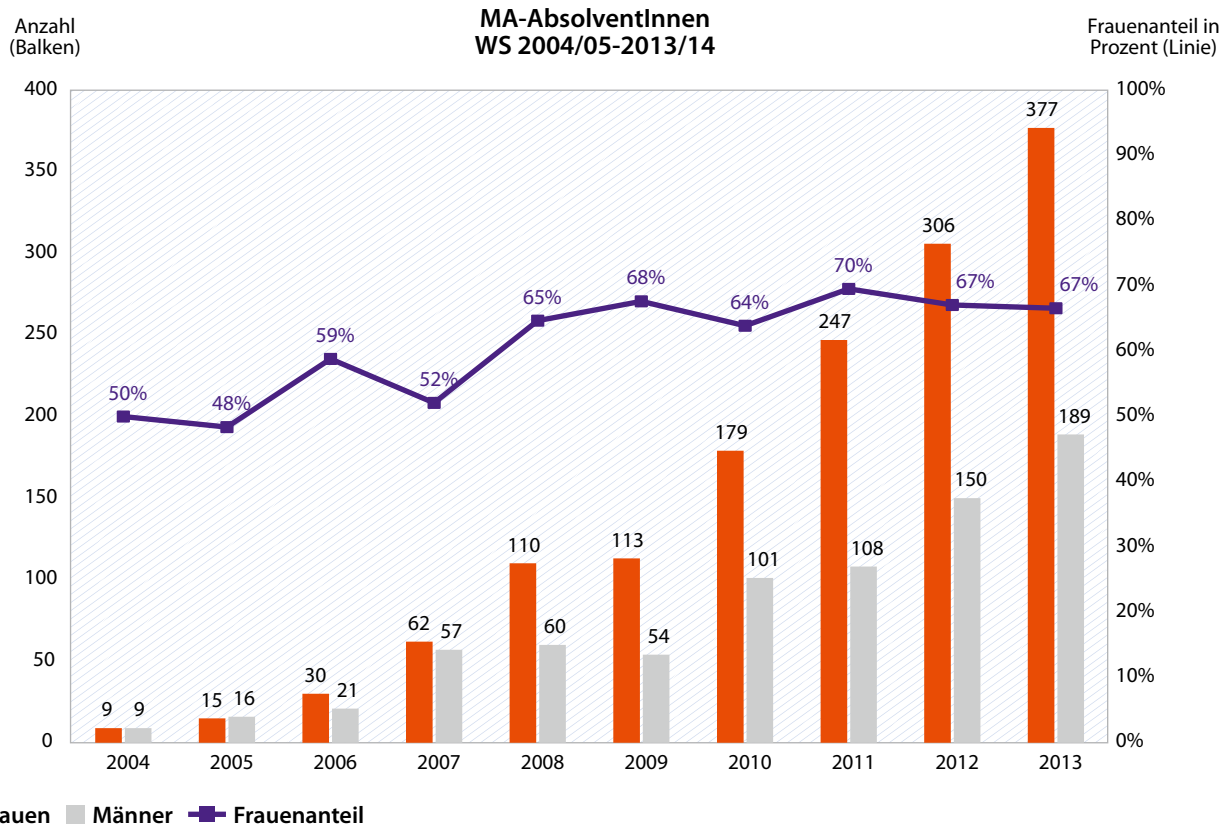
Wie auch bei den Studierendenzahlen wird mit Blick auf die vergangenen zehn Jahre die rapide Zunahme an AbsolventInnen in den neuen BA- und MA-Studien sowie die Abnahme an AbsolventInnen der im Auslaufen begriffenen Dipl.-/LA-Studien deutlich. Die Frauenanteile bei den AbsolventInnen lagen in den BA-Studien von WS 2004/05 bis WS 2013/14 durchgehend über den Männeranteilen. Im selben Zeitraum ist ein Anstieg des Frauenanteils um 19 Prozentpunkte zu verzeichnen.

MA-AbsolventInnen WS 2013/14⁷



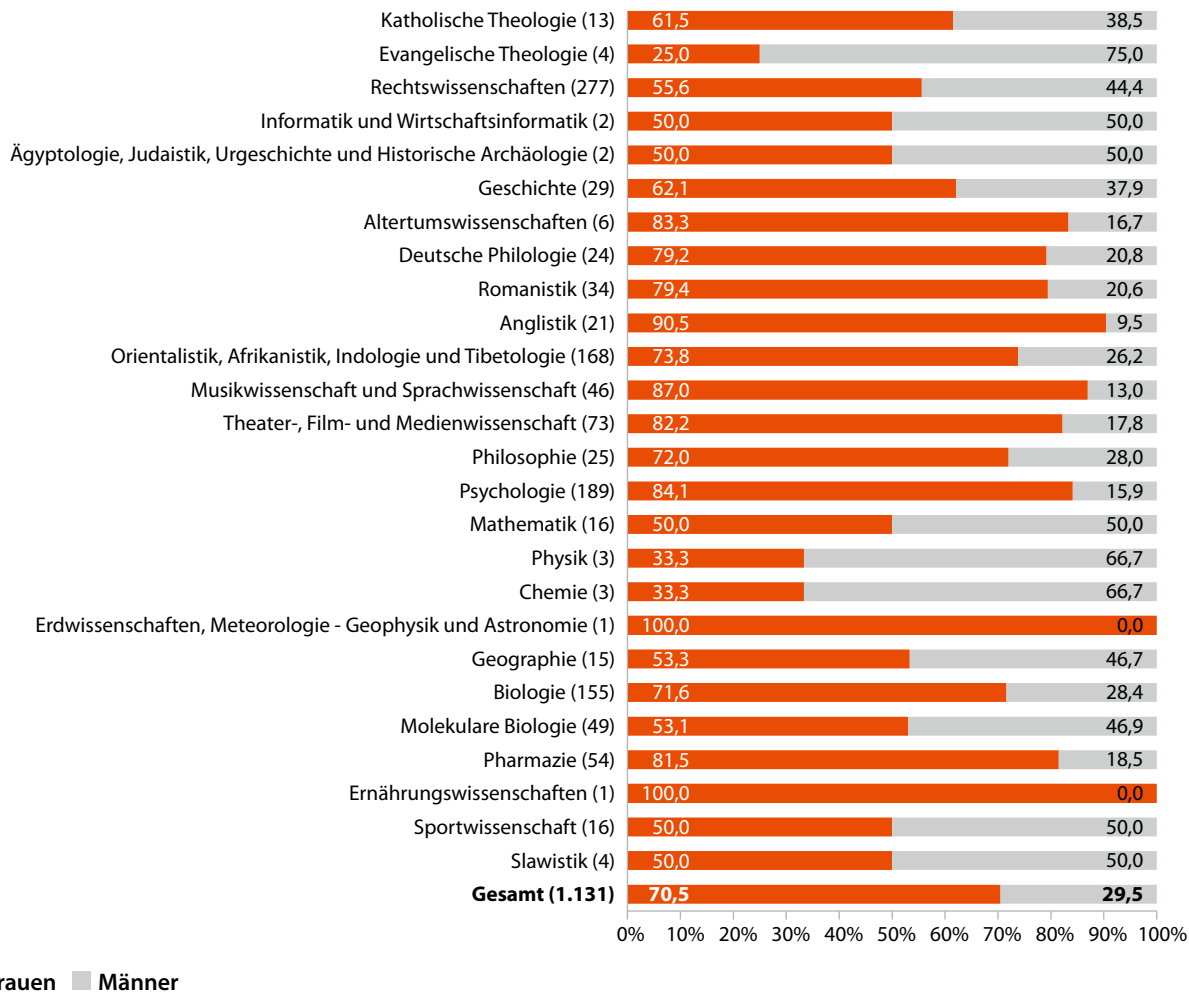
■ Frauen ■ Männer

⁷ In den nicht abgebildeten SPLeN gab es im WS 2013/14 keine AbsolventInnen.



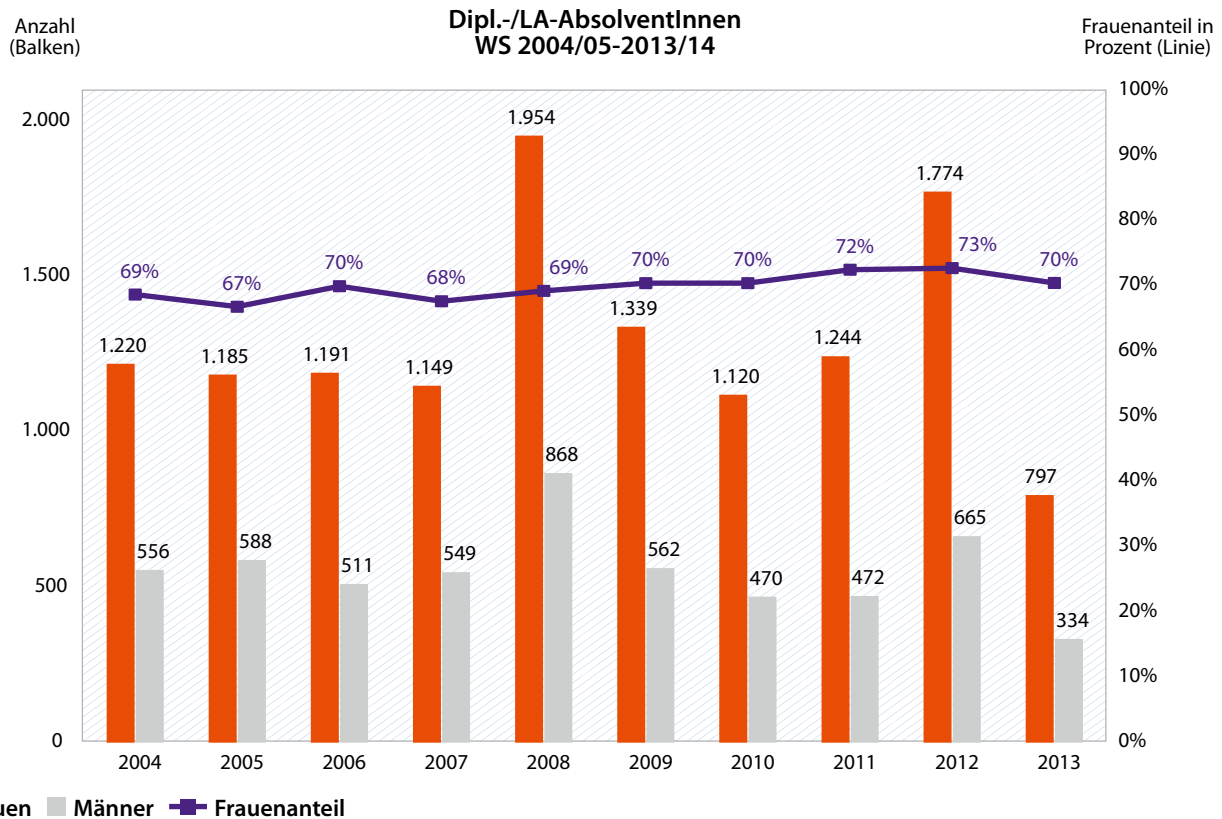
Während sich das Geschlechterverhältnis bei den AbsolventInnen in den MA-Studien von WS 2004/05 bis WS 2007/08 weitgehend ausgewogen darstellte, überwogen die Frauenanteile von WS 2008/09 bis WS 2013/14. In den MA-Studien ist der Frauenanteil von WS 2004/05 (50%) auf WS 2013/14 (67%) um insgesamt 17 Prozentpunkte gestiegen.

Dipl.-/LA-AbsolventInnen WS 2013/14⁸



■ Frauen ■ Männer

⁸ In den nicht abgebildeten SPLeN gab es im WS 2013/14 keine AbsolventInnen.



In den Dipl.-/LA-Studien ist der Frauenanteil in den vergangenen zehn Jahren von 2004 (69%) bis 2013 (70%) nahezu gleich hoch geblieben und überwog kontinuierlich den Männeranteil. Der größte Rückgang der Dipl.-/LA-AbsolventInnen ist von WS 2012/13 auf das WS 2013/14 feststellbar.

DOKTORAT

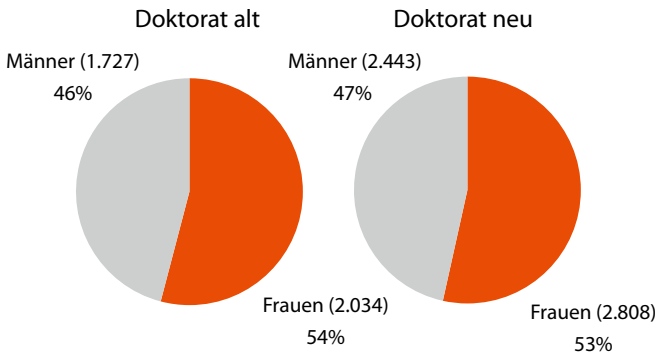
Doktorat alt und Doktorat neu

Mittlerweile befinden sich mehr Studierende im Doktorat neu (5.251) als im auslaufenden Doktorat alt (3.761). Die AbsolventInnenzahlen der alten Doktoratsstudien waren im WS 2013/14 höher (132) als jene in den neuen Doktoratsstudien (93). Das Geschlechterverhältnis der Studierenden wie auch der AbsolventInnen im Doktorat alt und neu präsentiert sich nahezu ausgeglichen.

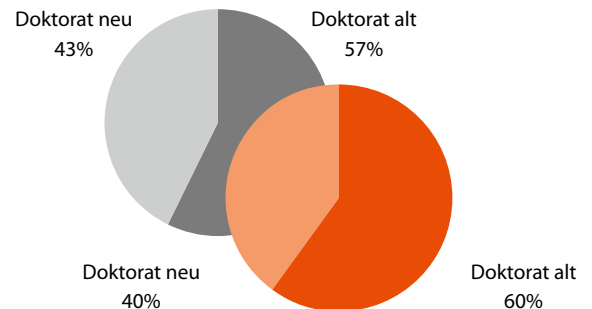
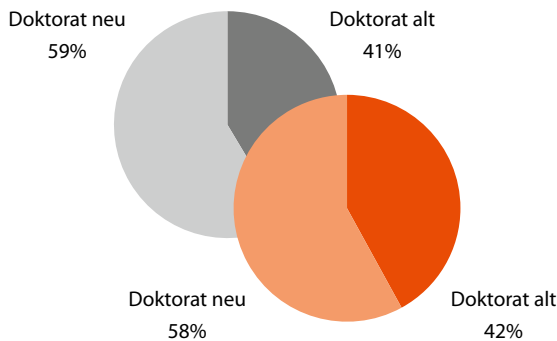
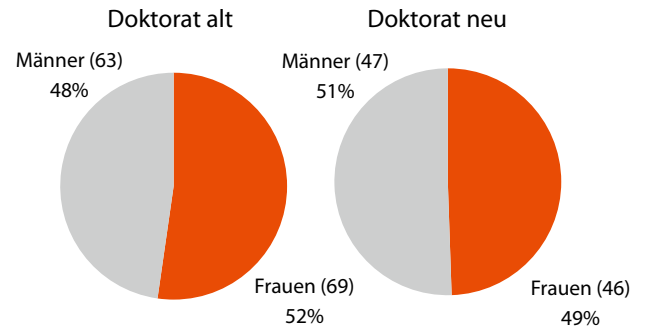
Jeweils knapp 60% aller weiblichen und männlichen Doktorats-Studierenden befinden sich im Doktorat neu und jeweils rund 40% aller weiblichen und aller männlichen Doktorats-AbsolventInnen haben im WS 2013/14 in den neuen Doktoratsstudien einen Abschluss erlangt.

Doktorat WS 2013/14

Studierende



AbsolventInnen



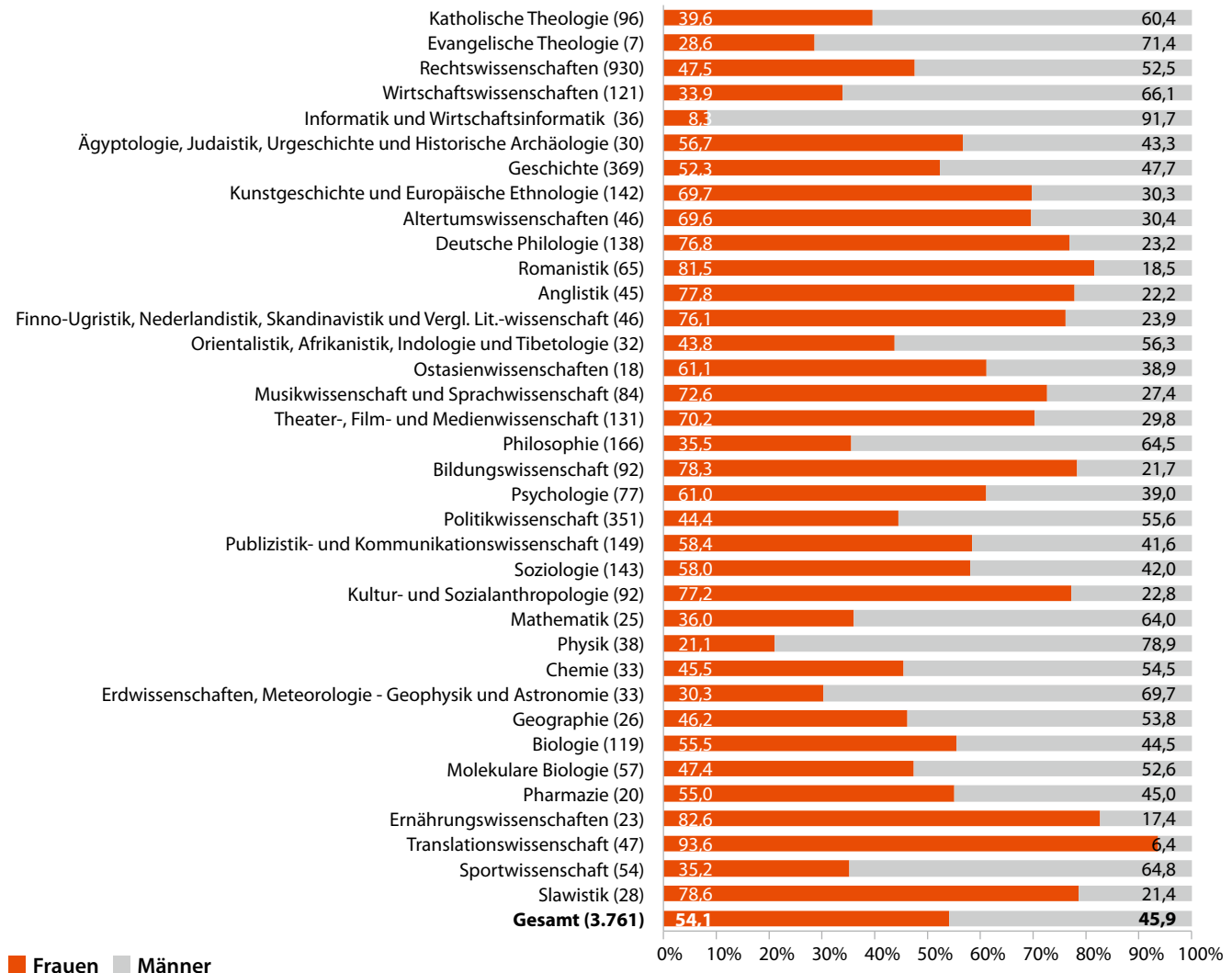
■ Frauen ■ Männer

Doktorat alt: Studierende und AbsolventInnen nach SPL

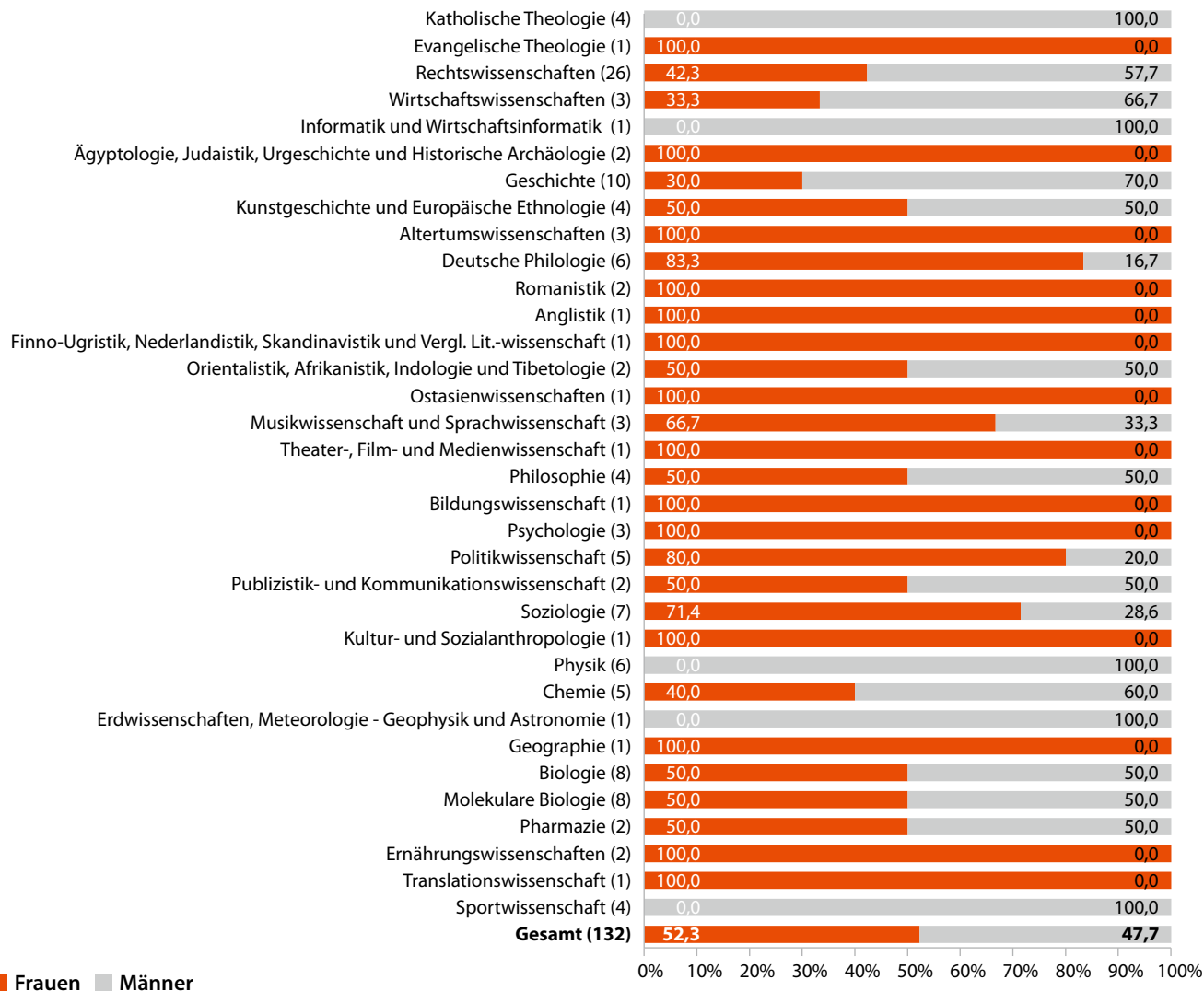
Im WS 2013/14 haben 3.761 Personen im Doktorat alt studiert, der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden lag im WS 2013/14 bei rund 54%.

In zwölf der Studienrichtungen im Doktorat alt ist das Geschlechterverhältnis mit Frauenanteilen zwischen 40% und 60% weitgehend ausgewogen. Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende mit Anteilen unter 25% in den Studienrichtungen Informatik und Wirtschaftsinformatik sowie Physik. Sehr hohe Frauenanteile über 75% finden sich in neun der Studienrichtungen im Doktorat alt.

Doktorat alt: Studierende WS 2013/14

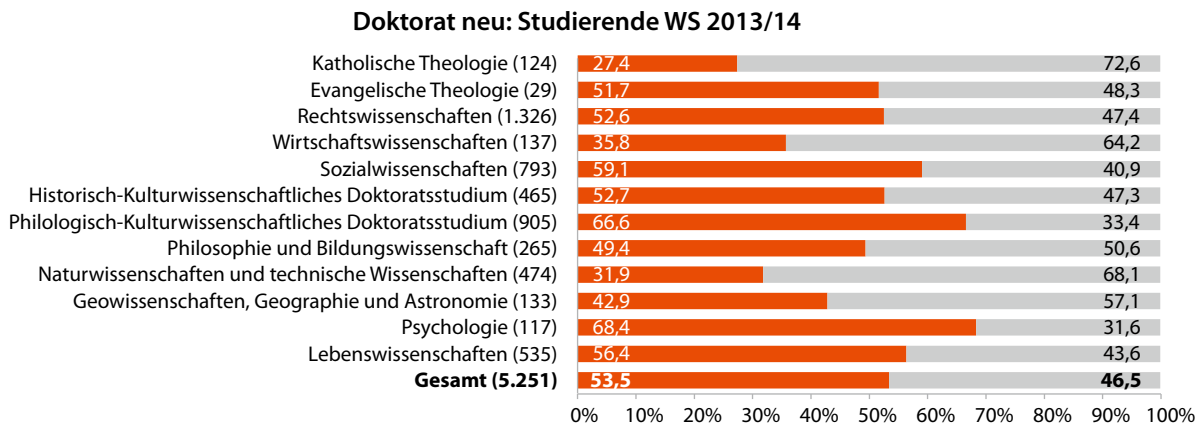


Doktorat alt: AbsolventInnen WS 2013/14



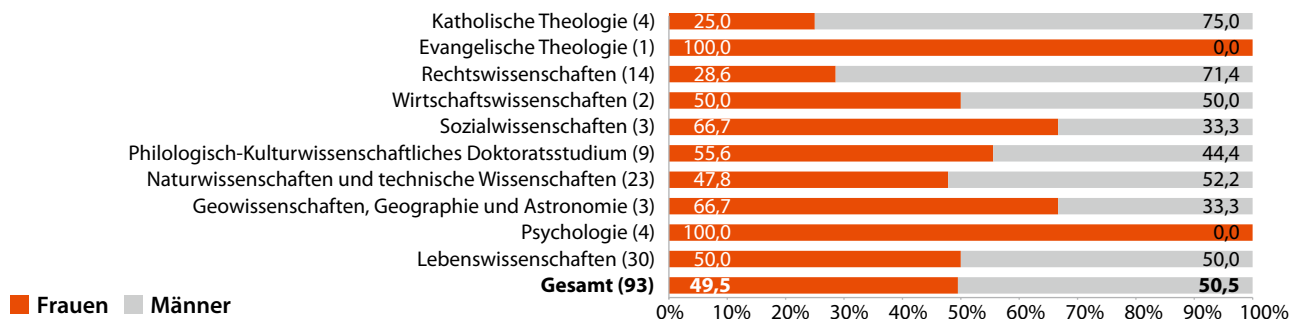
Im WS 2013/14 haben 132 Personen ein Doktorat alt abgeschlossen, das Geschlechterverhältnis ist mit einem Frauenanteil von 52% ausgeglichen. In 14 der oben aufgelisteten Studienrichtungen scheinen Frauenanteile von jeweils 100% auf, während in fünf Doktoratsstudien alt im WS 2013/14 keine einzige Frau abschloss. Diese auffallend niedrigen und hohen Anteile sind mitunter durch die geringen AbsolventInnenzahlen in den Doktoratsstudien zu erklären. In sieben Studienrichtungen war das Verhältnis von Frauen und Männern mit jeweils exakt 50% komplett ausgeglichen.

Doktorat neu: Studierende und AbsolventInnen nach SPL



Im WS 2013/14 haben 5.251 Personen im Doktorat neu studiert. Der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden betrug im WS 2013/14 rund 54%, das Geschlechterverhältnis präsentiert sich somit ausgeglichen. Ausgewogene Geschlechterverhältnisse mit einem Frauenanteil zwischen 40% und 60% finden sich in sieben Studienrichtungen des Doktorats neu. Die höchsten Frauenanteile der Doktoratsstudien neu sind an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät sowie an der Fakultät für Psychologie mit jeweils rund zwei Drittel zu vermerken.

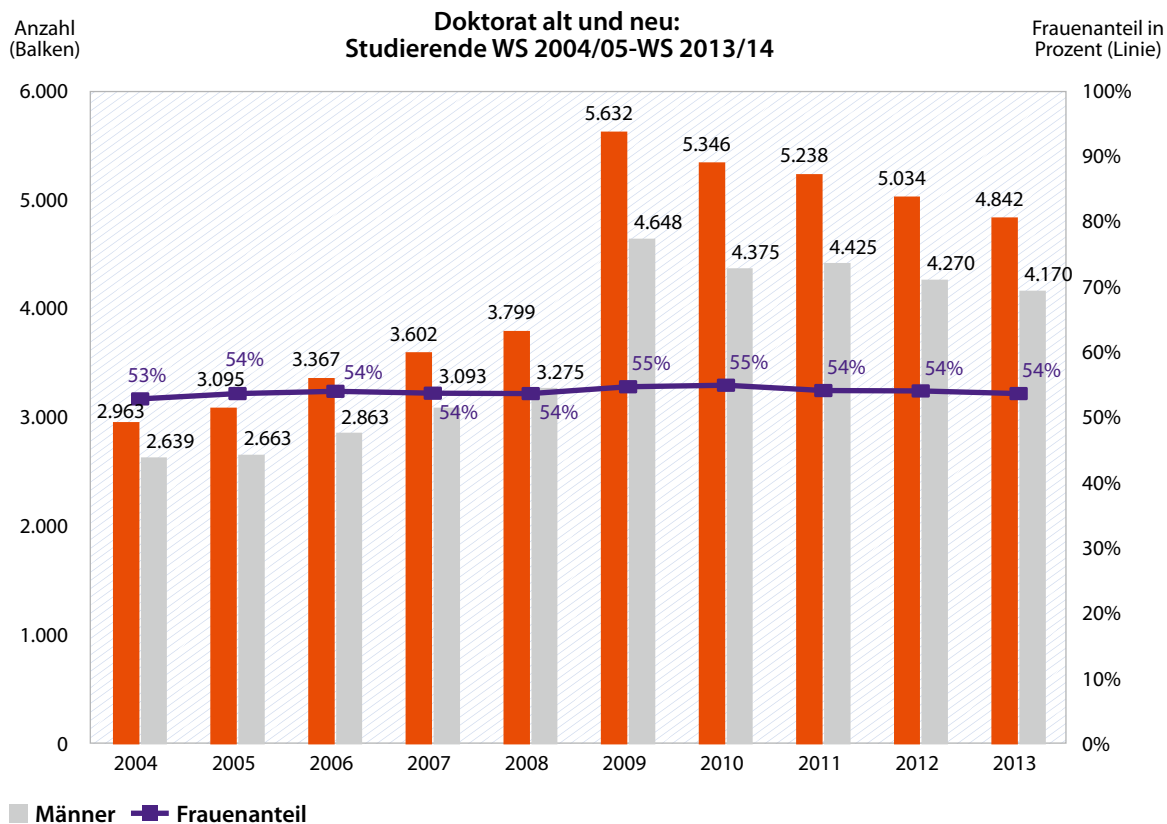
Doktorat neu: AbsolventInnen WS 2013/14

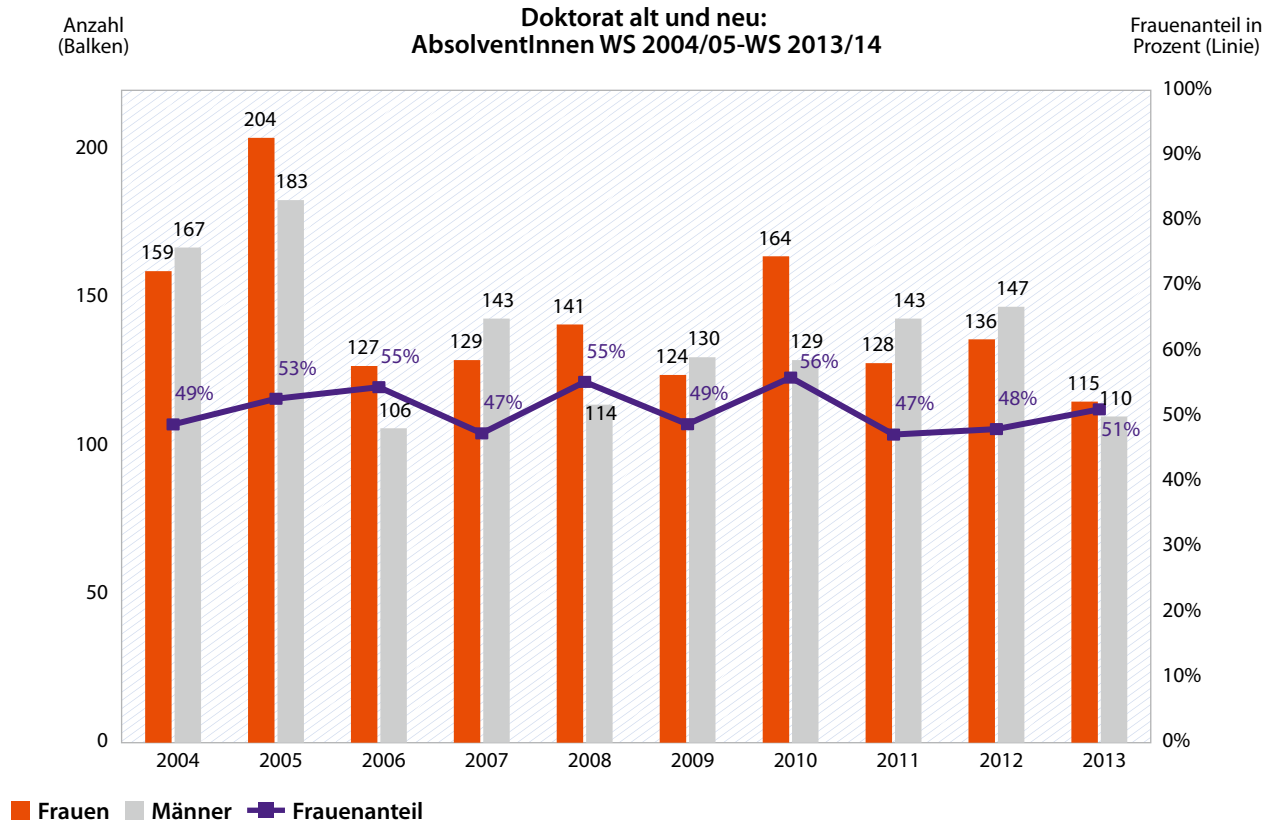


Im WS 2013/14 haben 93 Personen ein Doktorat neu abgeschlossen. Der Gesamtanteil der Absolventinnen der Doktoratsstudien neu lag im WS 2013/14 bei knapp 50% und somit geringfügig unter dem Absolventinnenanteil in den Doktoratsstudien alt mit 52%. Das Geschlechterverhältnis ist daher insgesamt ausgeglichen. Ein sehr niedriger Frauenanteil mit 25% ist in der Studienrichtung Katholische Theologie zu finden, während Frauen in den Studienrichtungen Evangelische Theologie und Psychologie einen Anteil von 100% ausmachen. Diese auffallend hohen Anteile sind mitunter durch die geringen AbsolventInnenzahlen in den jeweiligen Doktoratsstudien zu erklären.

Doktorat alt und neu: Zeitverlauf Studierende und AbsolventInnen

In den vergangenen zehn Jahren ist die Anzahl der Doktoratsstudierenden (Doktorat alt und neu) insgesamt gestiegen. Der Frauenanteil ist dabei relativ gleich geblieben und betrug im WS 2013/14 54%. Der größte absolute Zuwachs an Doktoratsstudierenden erfolgte vom WS 2008/09 auf das WS 2009/10.



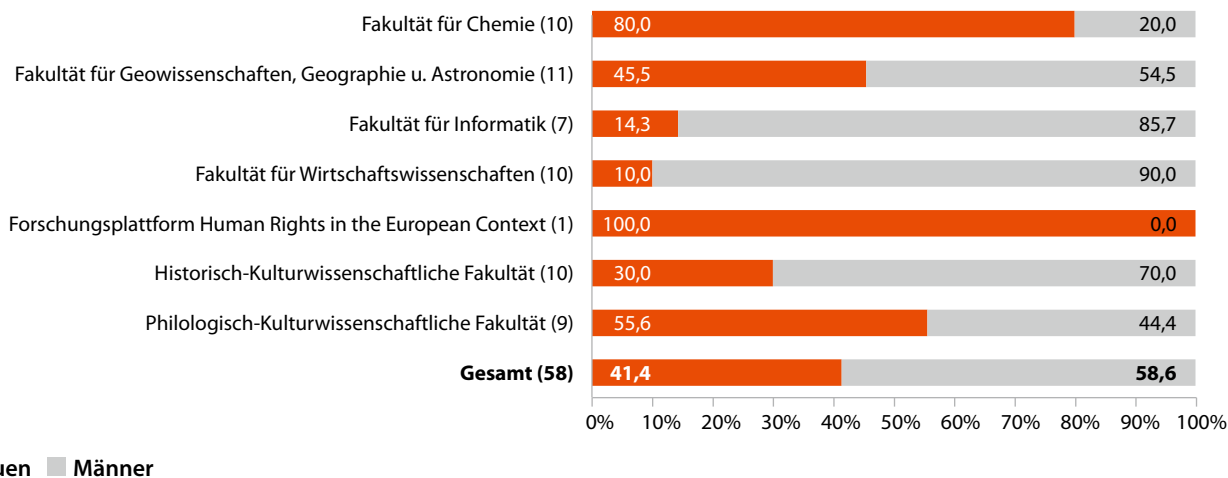


Die Anzahl der Abschlüsse im Doktorat alt und neu ist vom WS 2004/05 von insgesamt 326 AbsolventInnen bis zum WS 2013/14 auf 225 AbsolventInnen gesunken. Im WS 2005/06 wurde mit 387 AbsolventInnen in Doktorat alt und neu der Höchstwert der vergangenen zehn Jahre erreicht, gefolgt von einem Rückgang auf 233 AbsolventInnen im WS 2006/07. Seither war die AbsolventInnenzahl von nur schwachen Schwankungen gekennzeichnet. Die Frauen- und Männeranteile waren über die vergangenen zehn Jahre nahezu ausgeglichen, der Frauenanteil im WS 2013/14 betrug 51%.

KollegassistentInnen und Uni:docs

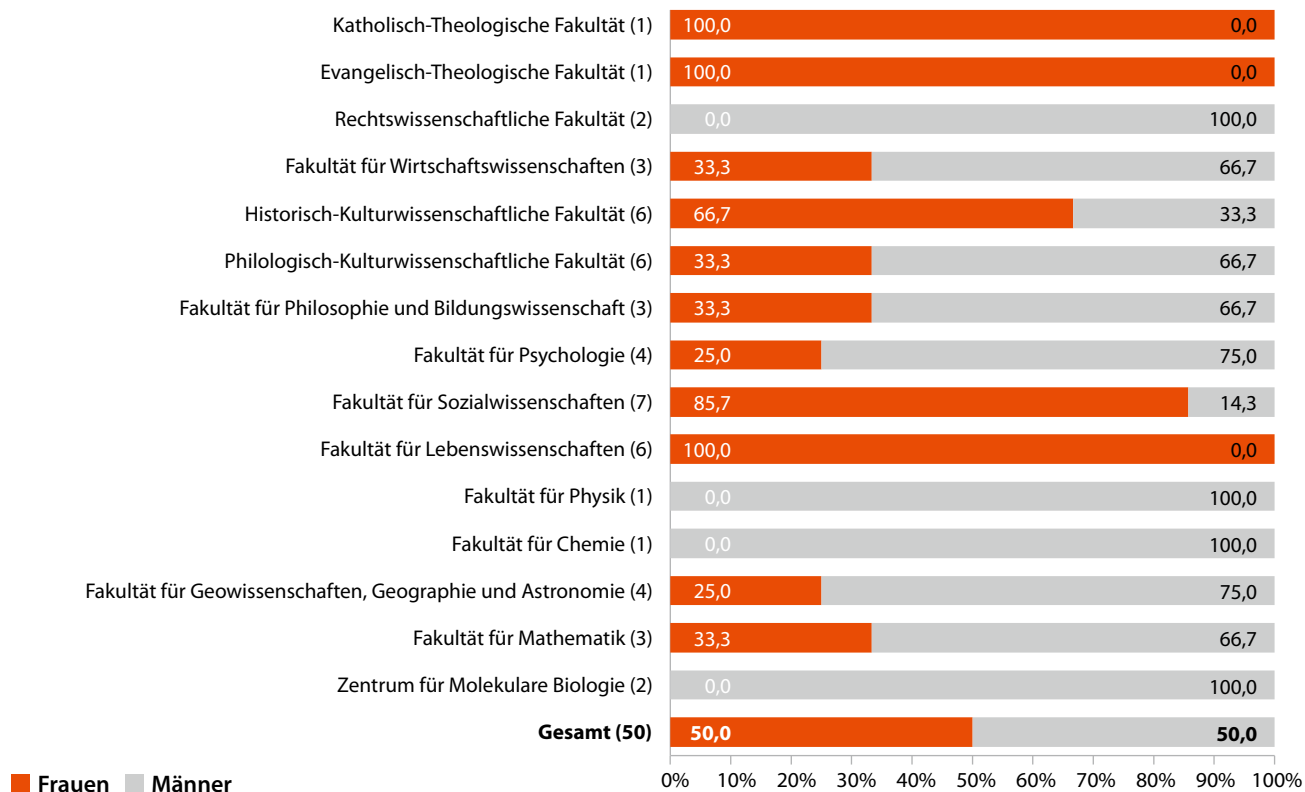
Insgesamt 58 DoktorandInnen waren im Jänner 2014 Mitglied in einem Initiativkolleg⁹. Im Vergleich dazu waren es im Jänner 2013 noch 101 KollegassistentInnen. Diese Abnahme ist u. a. auf das Auslaufen der Initiativkollegs und die Einführung des neuen Förderprogramms Uni:docs zurückzuführen. Der Frauenanteil aller KollegassistentInnen lag im Jänner 2014 bei rund 41%.

KollegassistentInnen Jänner 2014



⁹ Neben den Fakultäten/Zentren gibt es an der Universität Wien auch 16 Forschungsplattformen, in denen z. T. auch KollegassistentInnen beschäftigt sind. Diese MitarbeiterInnen sind im Gesamtüberblick über das wissenschaftliche Personal berücksichtigt.

Uni:docs Jänner 2014



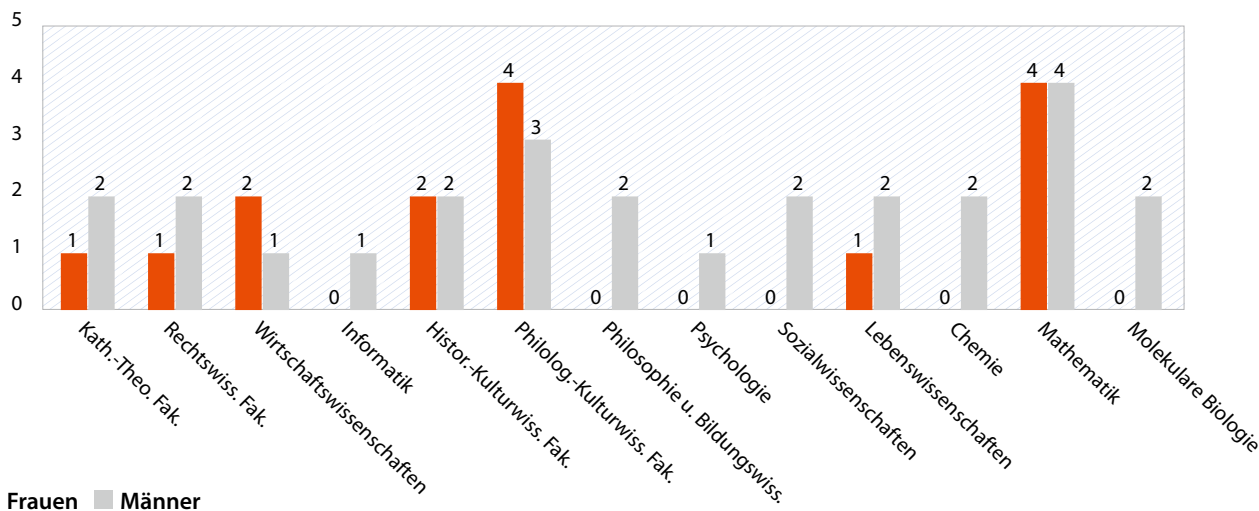
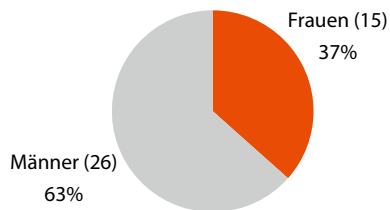
Uni:docs ist ein Individualförderprogramm der Universität Wien, im Rahmen dessen hochqualifizierte DoktorandInnen für einen Zeitraum von drei Jahren finanziert werden. Die Vergabe erfolgt durch eine jährliche Ausschreibung. Das Förderprogramm wird auf Basis eines mehrstufigen Begutachtungsprozesses an herausragende NachwuchswissenschaftlerInnen vergeben. 2014 gab es an der Universität Wien in Summe 50 uni:docs-ForscherInnen. Das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe ist insgesamt ausgeglichen.

HABILITATIONEN

Habilitationen nach Fakultäten und Zentren

Im Jahr 2013 habilitierten insgesamt 41 Personen, davon 15 Frauen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2012 54 Personen. Während der Frauenanteil bei den Doktorsabschlüssen (alt und neu) bei 51% liegt, beträgt er bei den Habilitationen nur noch 37%.

Habilitationen 2013



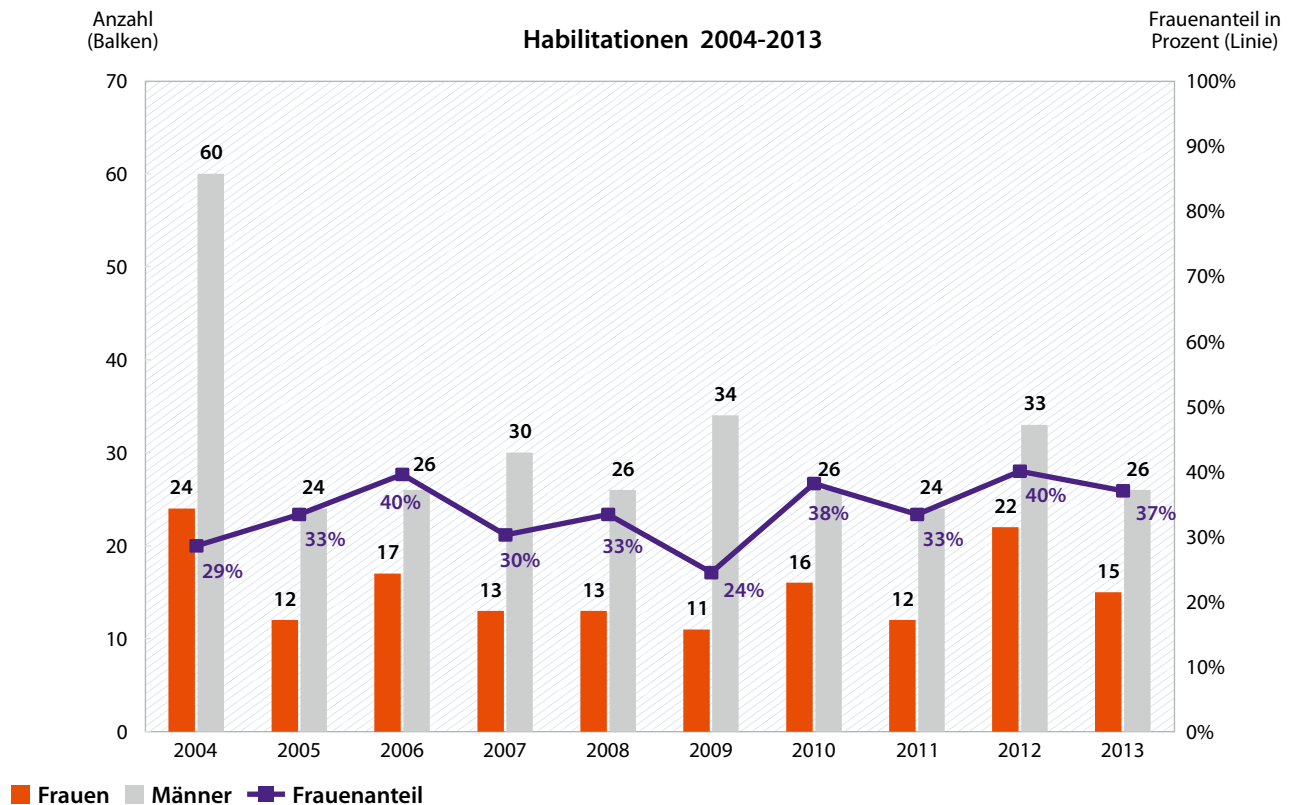
An der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät sowie an der Fakultät für Mathematik haben im Jahr 2013 gleich viele Frauen wie Männer habilitiert. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät gab es mehr Habilitationen von Frauen als von Männern. An den Fakultäten für Informatik, Philosophie und Bildungswissenschaft, Psychologie, Sozialwissenschaften, Chemie und Molekulare Biologie haben im Jahr 2013 keine Frauen habilitiert, was an der Fakultät für Chemie schon im Jahr 2012 der Fall war.¹⁰

¹⁰ In den nicht abgebildeten Fakultäten und Zentren gab es 2013 keine Habilitationen.

Habilitationen 2004-2013

Ein Blick auf die Anzahl der Habilitationen der vergangenen zehn Jahre lässt keine Rückschlüsse auf eine eindeutige Auf- oder Abwärts-Entwicklung des Frauenanteils zu. Der Anteil habilitierter Frauen erreichte im Jahr 2006 mit 40% einen Höchstwert und sank bis zum Jahr 2009 auf knapp ein Viertel ab. Im Jahr 2012 erreichte er erneut 40%, im Jahr 2013 lag er bei 37%.

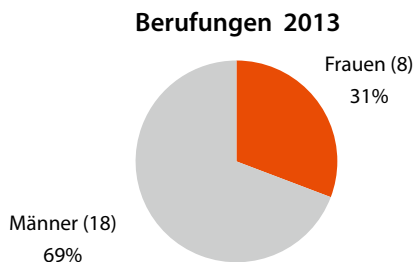
Die Anzahl der Habilitationen insgesamt blieb in den vergangenen zehn Jahren relativ gleich. Die hohe Anzahl von Habilitationen im Jahr 2004 ist auf die Implementierung des UG 2002 und die Möglichkeit, bei rechtzeitiger Habilitation eine Definitivstellung an der Universität Wien zu erhalten, zurückzuführen. Männer nutzten diese Möglichkeit in erheblich höherem Ausmaß (71%) als Frauen (29%).



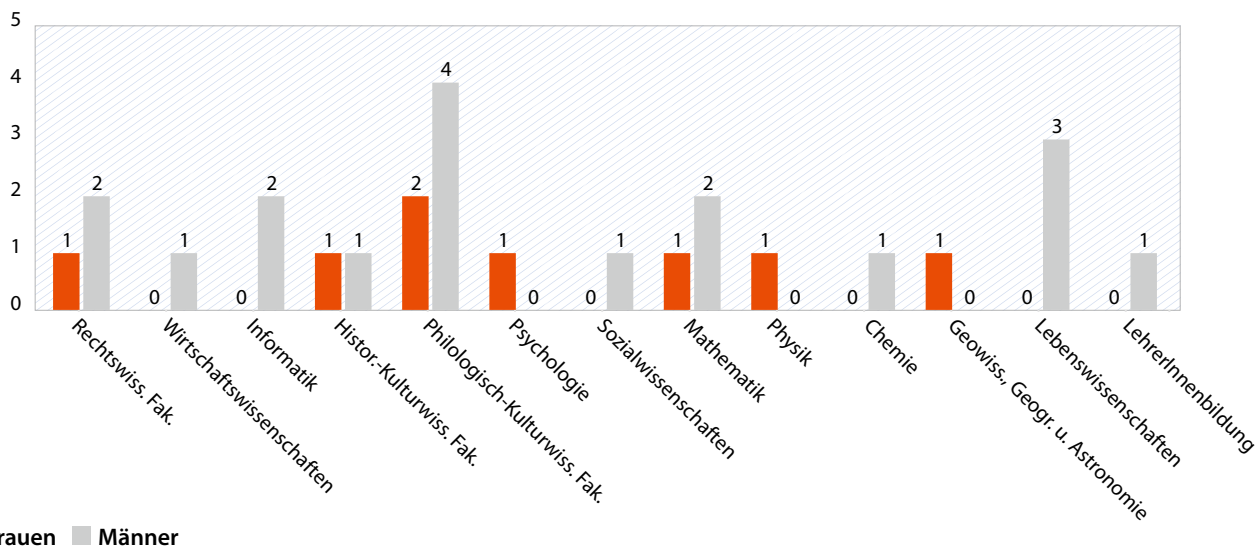
BERUFUNGEN

Berufungen nach Fakultäten und Zentren

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 26 Personen nach §§ 98 und 99 UG berufen, davon acht Frauen. In der Darstellung nicht mit eingeschlossen sind GastprofessorInnen mit einer Befristung bis zu einem Jahr. Der Frauenanteil bei den Berufungen liegt mit 31% im Jahr 2013 weit unter dem Männeranteil.



Von den Fakultäten und Zentren, an denen es im Jahr 2013 mindestens eine Berufung gab, stechen die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Sozialwissenschaften, Chemie, Lebenswissenschaften sowie das Zentrum für LehrerInnenbildung hervor, da auf sie ausschließlich Männer berufen wurden. An den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Lebenswissenschaften und Chemie war dies auch im Jahr 2012 der Fall. Ausschließlich Frauen wurden an die Fakultäten für Psychologie, Physik und Geowissenschaften, Geographie und Astronomie berufen. An einer einzigen Fakultät, der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, war der Frauen- und der Männeranteil mit jeweils einer Person im Jahr 2013 gleich hoch.¹¹

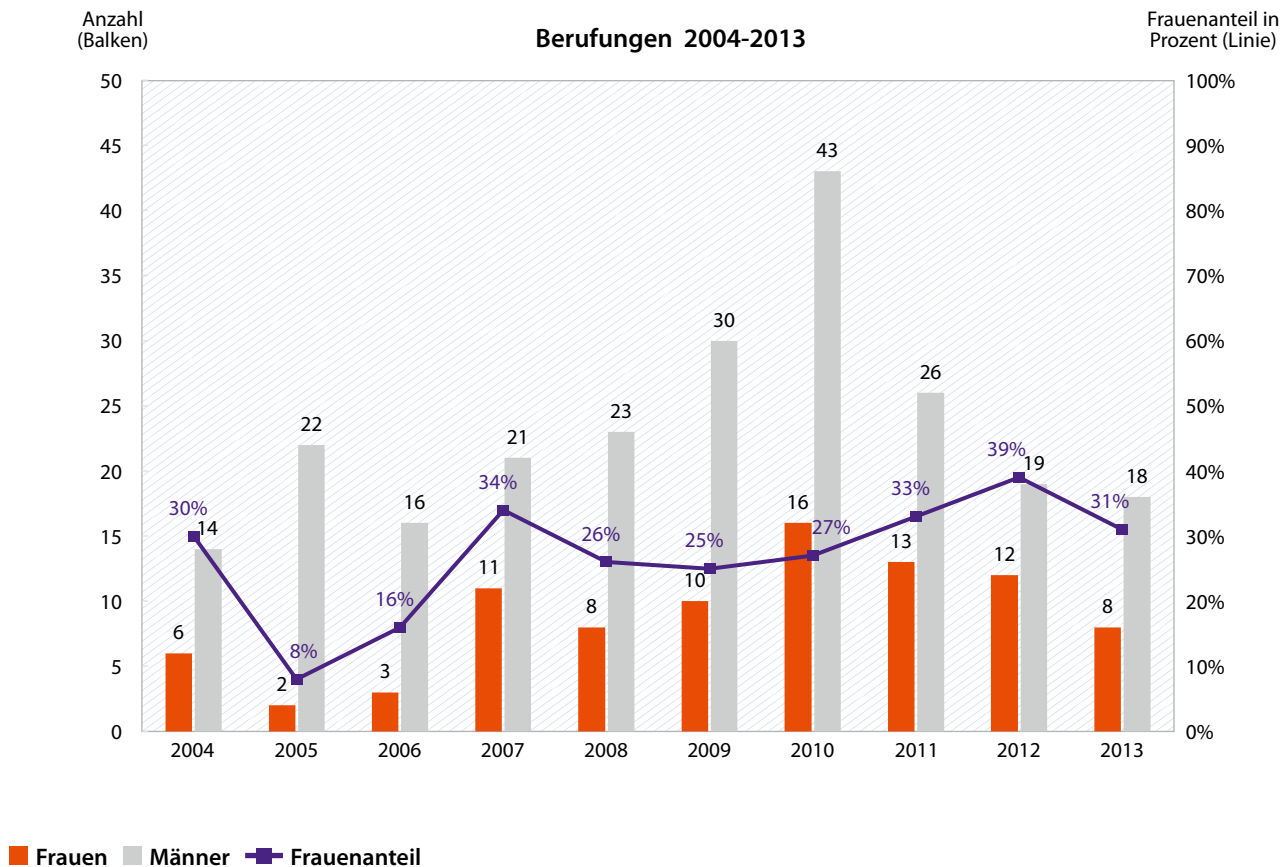


■ Frauen ■ Männer

¹¹ An den nicht abgebildeten Fakultäten und Zentren gab es 2013 keine Berufungen.

Berufungen 2004-2013

Die Daten der vorliegenden Grafik wurden ab dem Zeitpunkt der Geltung des UG 2002 erhoben und enthalten Berufungen nach §§ 98 und 99 UG, wiederum ohne Gastprofessuren mit einer Befristung bis zu einem Jahr. Die Anzahl der Berufungen stieg von 2004 bis 2010 stetig an und fiel in den darauffolgenden Jahren bis 2013 wieder ab. Der Frauenanteil bei den Berufungen war in den vergangenen zehn Jahren mit einem Tiefststand von 8% im Jahr 2005 und einem Höchststand von 39% im Jahr 2012 starken Schwankungen unterworfen. Insgesamt macht sich durch den Zeitverlauf keine aussagekräftige Aufwärtsbewegung des Frauenanteils bemerkbar. So lag dieser im Jahr 2004 bei 30% und im Jahr 2013 mit 31% nur knapp darüber.

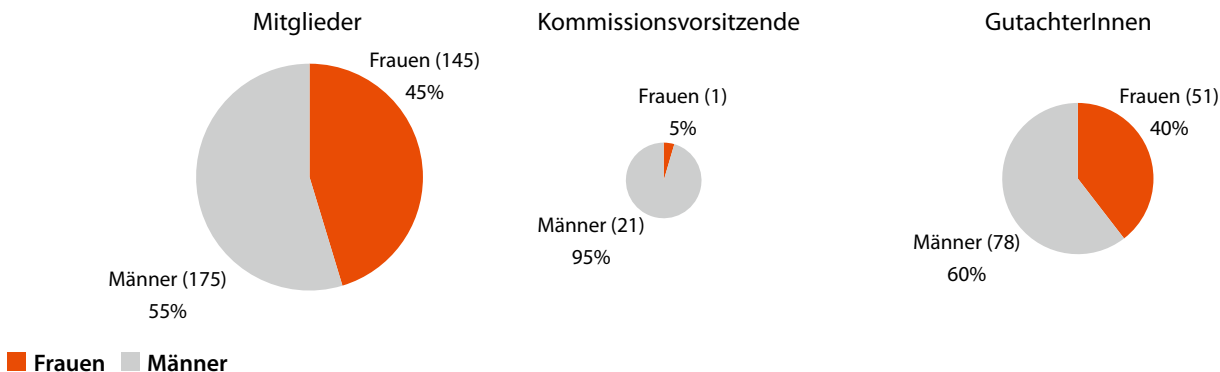


KOMMISSIONEN

Habilitationskommissionen

Bei den Mitgliedern der Habilitationskommissionen lag der Frauenanteil im Jahr 2013 bei 45% und bei den GutachterInnen der Habilitationskommissionen bei 40%. Auffallend ist der niedrige Anteil weiblicher Kommissionsvorsitzender: Unter den insgesamt 22 Kommissionsvorsitzenden war im Jahr 2013 nur eine einzige Frau (5%). Bei den Kommissionsvorsitzenden ist somit nach wie vor eine eklatante Unterrepräsentation von Frauen feststellbar.¹²

Habilitationskommissionen 2013

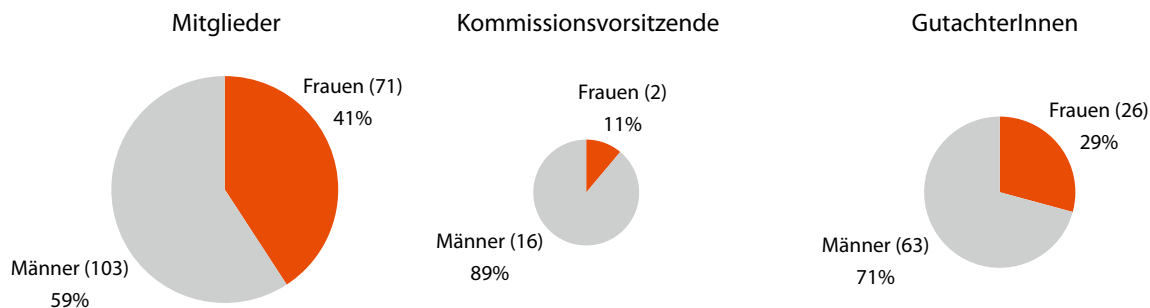


¹² Mit der UG-Novelle 2009 wurde eine Frauenquote von 40% für die Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen und Gremien festgeschrieben. Das war die geltende Rechtslage für den Erhebungszeitpunkt. Mit der UG-Novelle, die im Jänner 2015 beschlossen wurde, wurde die 50%-Quote eingeführt.

Berufungskommissionen

Bei den Mitgliedern der Berufungskommissionen lag der Frauenanteil im Jahr 2013 bei 41% und bei den GutachterInnen bei nur 29%. Wie auch bei den Habilitationskommissionen, ist bei den Berufungskommissionen die Anzahl der weiblichen Kommissionsvorsitzenden auffallend niedrig: Von insgesamt 18 Kommissionsvorsitzenden waren im Jahr 2013 nur zwei Frauen (11%). Das angestrebte Ziel, in den Kommissionen einen Frauenanteil von zumindest 40% zu erreichen, wurde in Bezug auf die GutachterInnen und noch eindeutiger in Bezug auf die Kommissionsvorsitzenden im Jahr 2013 nicht erreicht.

Berufungskommissionen 2013



Curricularkommission

Die Curricularkommission ist eine Unterkommission des Senats, durch die Studienpläne beschlossen werden. In der Funktionsperiode seit 2013 sind drei der insgesamt acht Mitglieder der Curricularkommission weiblich. Der Frauenanteil liegt bei 38% und damit knapp unter den angestrebten 40%. Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil bei 50%.

Curricularkommission 2013



BESCHÄFTIGTE AN DER UNIVERSITÄT WIEN

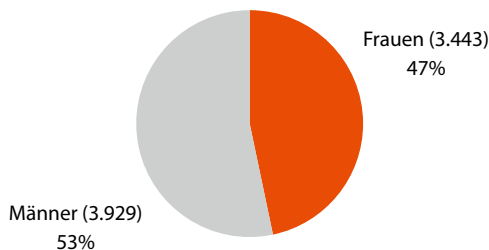
BESCHÄFTIGTE GESAMT

Im Jänner 2014 waren an der Universität Wien insgesamt 9.704 Personen beschäftigt. Rund drei Viertel davon sind als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt, rund ein Viertel als Angehörige des allgemeinen Personals. Die Universitätsangehörigen setzen sich gleichermaßen zu 50% aus Frauen und Männern zusammen, wobei der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 47%, im allgemeinen Personal bei 62% liegt.

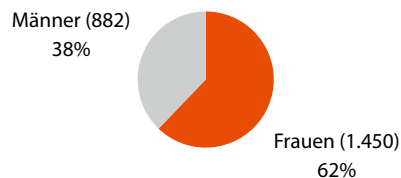
**Allgemeines und wissenschaftliches Personal
Jänner 2014**



**Wissenschaftliches Personal
Jänner 2014**



**Allgemeines Personal
Jänner 2014**



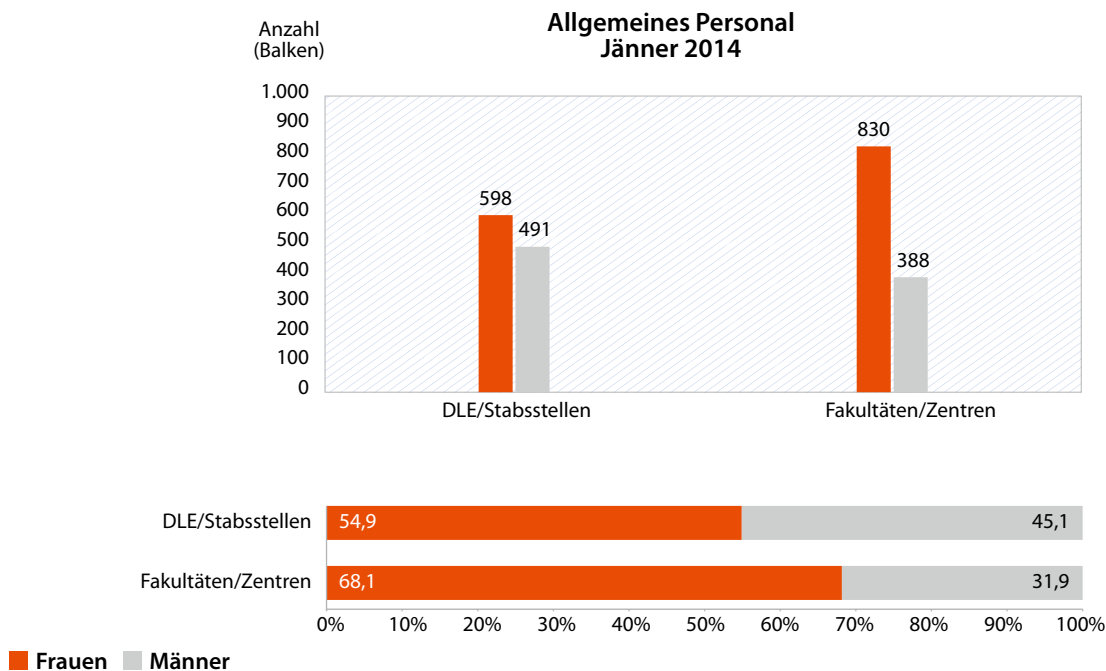
■ Frauen ■ Männer

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Beschäftigte nach Bereichen

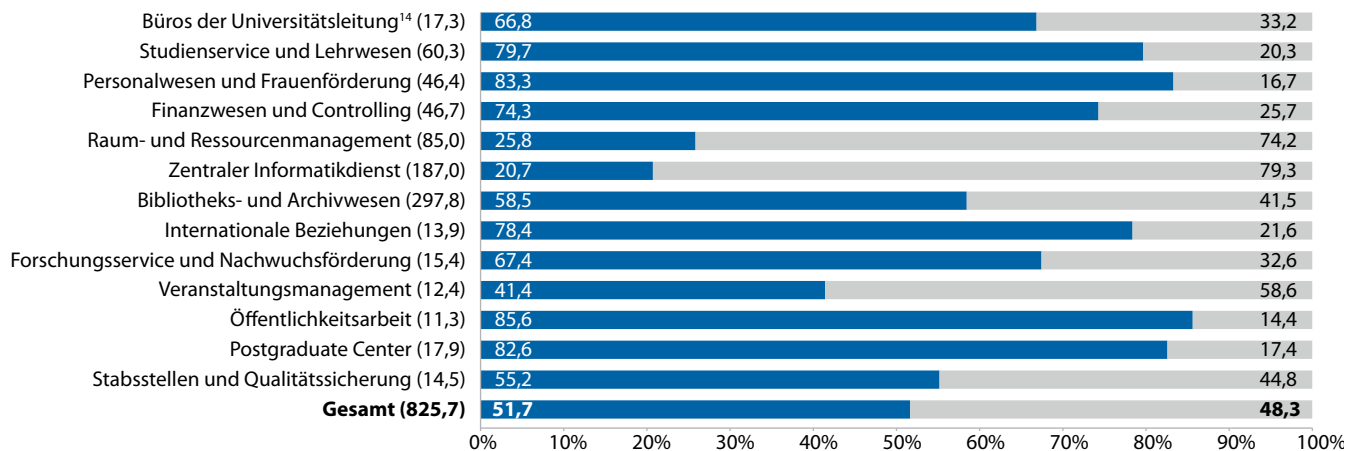
Das allgemeine Personal¹³ ist nach wie vor überwiegend weiblich besetzt. Dies gilt im besonderen Maße für die Fakultäten und Zentren, wo Frauen rund zwei Drittel des Personals stellen. In den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen sinkt der Frauenanteil in den letzten Jahren auf knapp 55% im Jahr 2014. Somit gleicht sich der Frauenanteil der Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen dem Geschlechterverhältnis im gesamten Universitätspersonal (50% Frauen, 50% Männer) an.

Hinsichtlich der einzelnen DLEen und Stabsstellen liegt der Frauenanteil bei Vollzeitäquivalenten (VZÄ) insgesamt bei knapp 52%, es gibt teils beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen. Während die Frauenanteile der DLEen Personalwesen und Frauenförderung, Öffentlichkeitsarbeit und Postgraduate Center über 80% liegen, beträgt er vergleichsweise in der DLE Raum- und Ressourcenmanagement knapp über 25% und in der DLE Zentraler Informatikdienst nur mehr knappe 20%. An den Fakultäten und Zentren ist der Frauenanteil nach VZÄ insgesamt mit knapp zwei Drittel hoch. Die höchsten Frauenanteile nach VZÄ gibt es an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft mit über 90%, während die Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie sowie das Zentrum für Sportwissenschaften und Universitätssport die niedrigsten Frauenanteile mit unter 50% aufweisen.

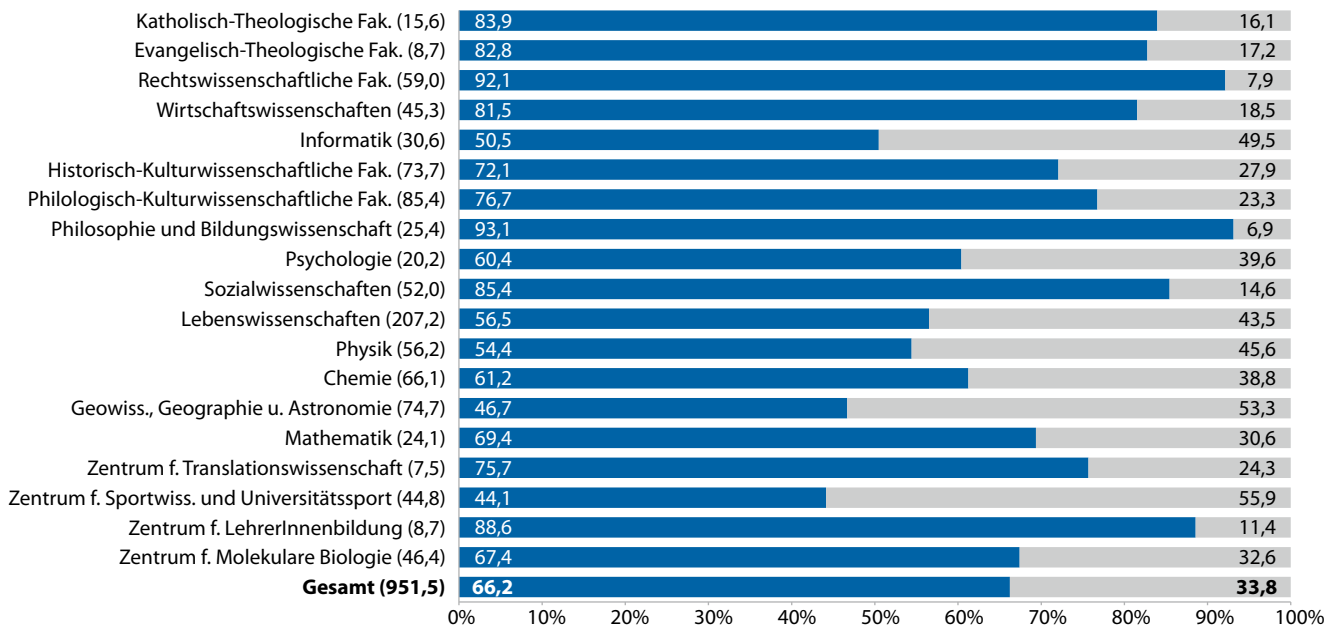


¹³ Das allgemeine Personal umfasst neben dem „klassischen“ allgemeinen Personal noch das allgemeine Drittmittelpersonal sowie Lehrlinge. Diese drei Gruppen sind in den folgenden Diagrammen und Übersichten des allgemeinen Personals mit dem Datenstand Jänner 2014 abgebildet.

**VZÄ DLE und Stabsstellen
Jänner 2014**



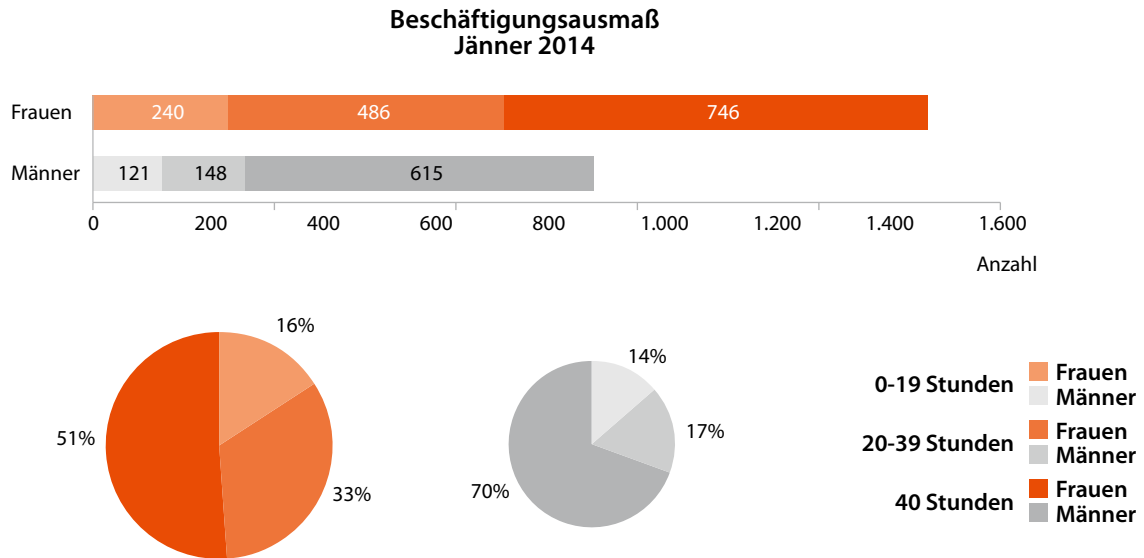
**VZÄ Fakultäten und Zentren
Jänner 2014**



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

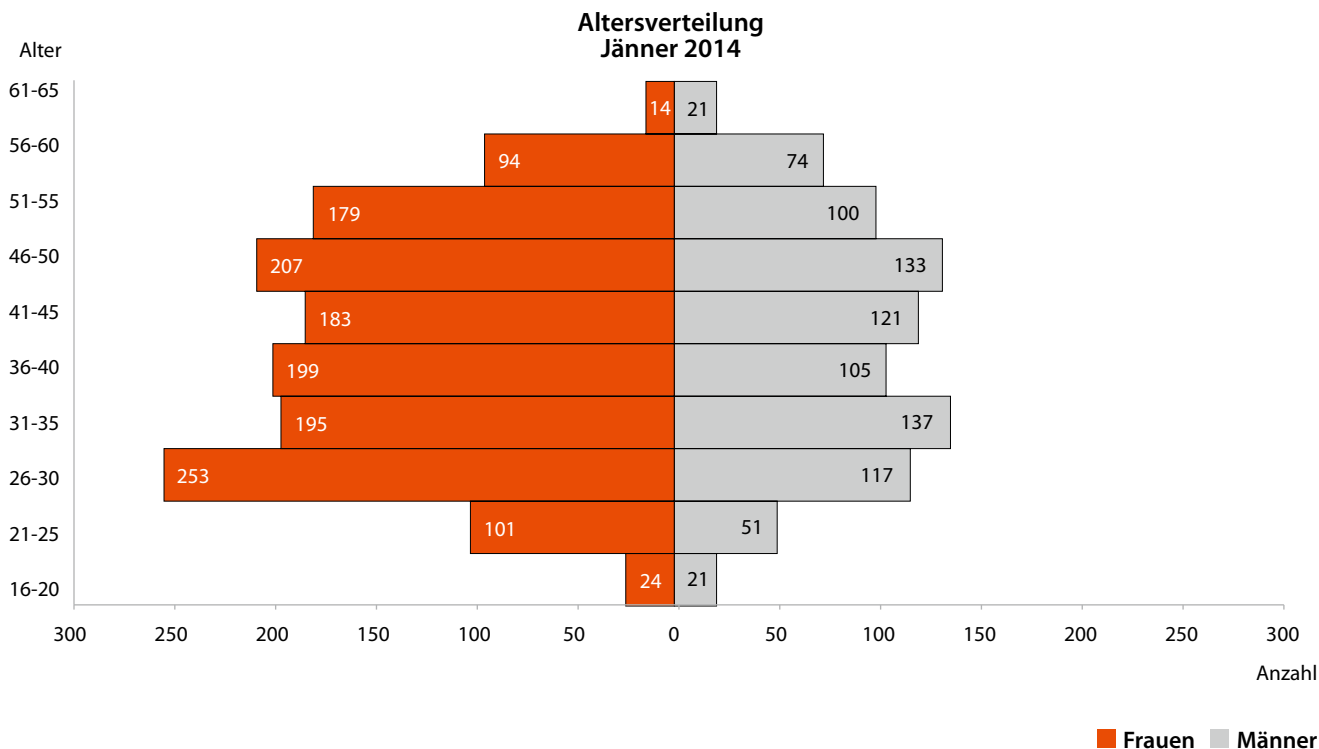
Beschäftigungsausmaß

Nach wie vor arbeiten Frauen wesentlich mehr in Teilzeitpositionen als Männer. Im Jänner 2014 waren 49% der weiblichen Angestellten im allgemeinen Personal Teilzeit, also unter 40 Wochenstunden, beschäftigt, ein Drittel davon im Ausmaß von 20-39 Stunden. Im Vergleich dazu waren Männer zu 31% in Teilzeitverhältnissen beschäftigt, davon 17% im Ausmaß von 20-39 Stunden. Vollzeit beschäftigt war Anfang 2014 somit jede zweite weibliche Beschäftigte sowie über zwei Drittel der Männer.



Altersverteilung

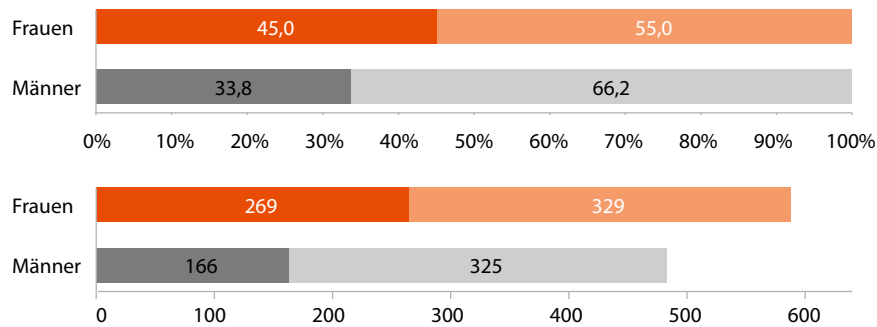
In der Abbildung zur Altersstruktur im allgemeinen Universitätspersonal wird deutlich, dass Frauen in allen Altersgruppen, mit Ausnahme der Gruppe der 61- bis 65-Jährigen, die Mehrheit bilden. Die meisten Frauen waren im Jänner 2014 zwischen 26 und 30 Jahre alt. In dieser Altersgruppe waren doppelt so viele Frauen (in Absolutzahlen) beschäftigt als Männer. Auffallend ist, dass Männer sowohl in der Altersgruppe der 16-bis 20-Jährigen als auch mit zunehmendem Alter zwischen 56 und 65 verhältnismäßig stark vertreten sind.



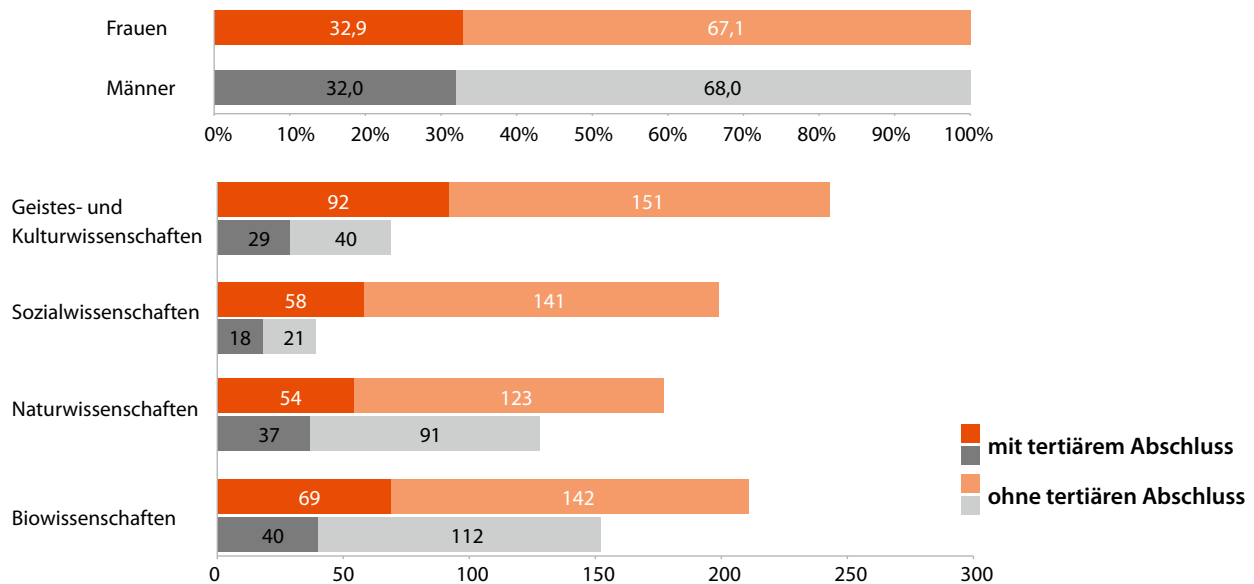
Ausbildungsstruktur

Im Vergleich zum Jänner 2013 ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern in den DLEen und Stabsstellen ein Anstieg von Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss feststellbar. Beim allgemeinen Personal der Fakultäten und Zentren kann ebenfalls eine leichte Steigerung der akademischen Abschlüsse bei beiden Geschlechtern auf rund ein Drittel verzeichnet werden. In Absolutzahlen ist die höchste Akademikerinnenzahl in den Geisteswissenschaften zu finden, bei den Männern in den Biowissenschaften. Der Anteil von Angestellten mit akademischer Qualifizierung im Bereich des allgemeinen Personals ist insgesamt im Steigen begriffen.

Tertiäre Bildung Jänner 2014
DLE und Stabsstellen



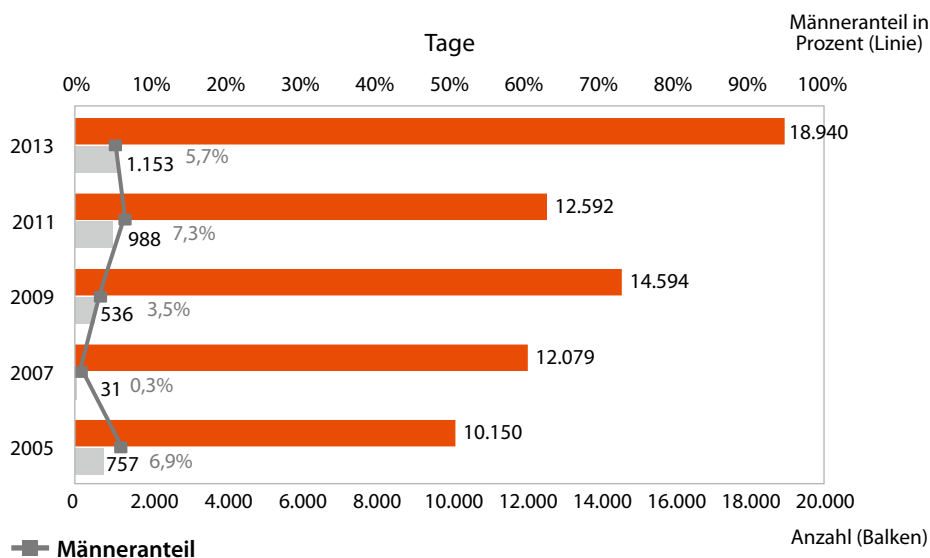
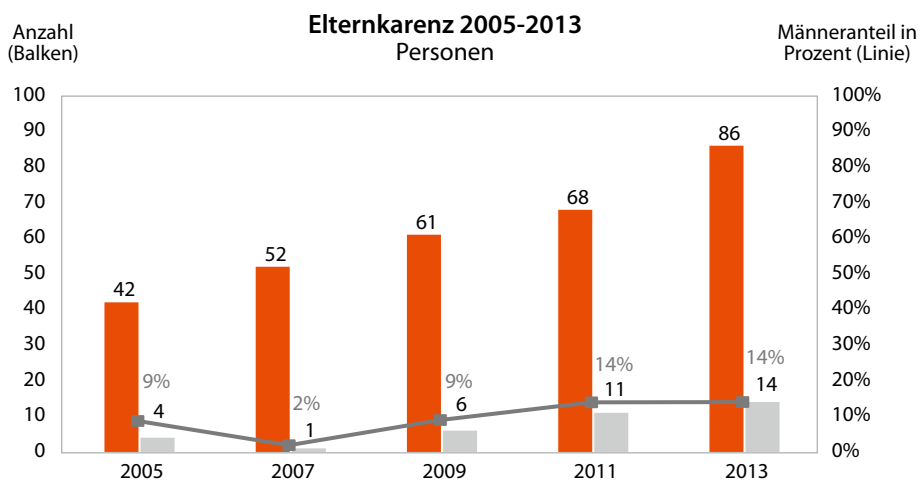
Tertiäre Bildung Jänner 2014
Fakultäten und Zentren



■ mit tertiärem Abschluss
■ ohne tertiären Abschluss

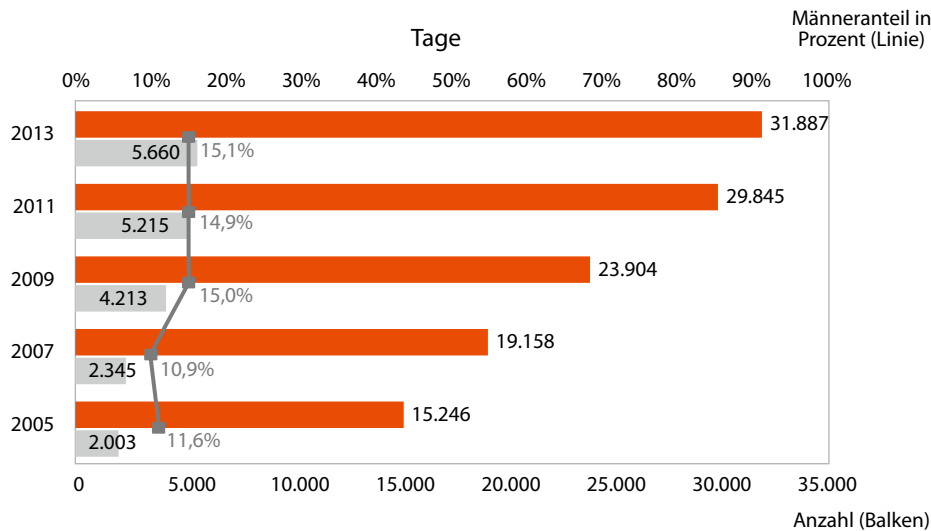
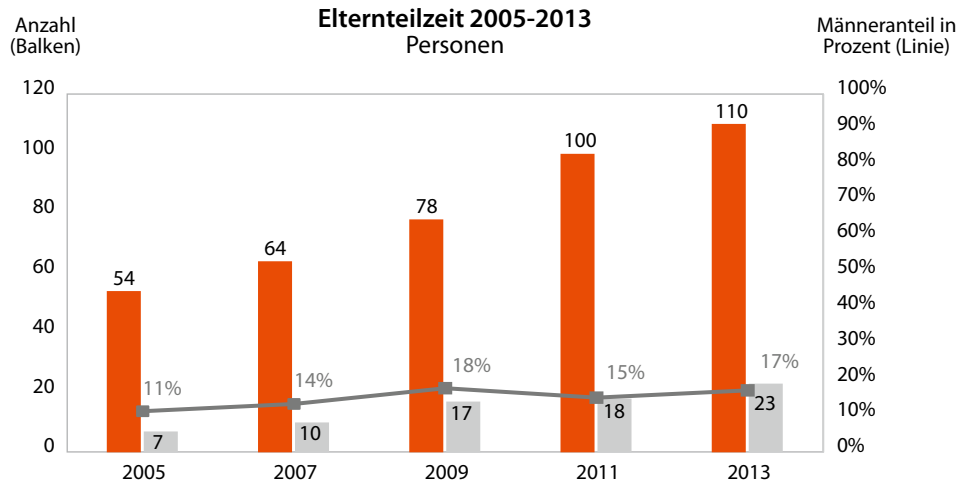
Elternkarenz

Während sich die Zahl der in Elternkarenz befindlichen Frauen in den Jahren von 2005 bis 2013 mehr als verdoppelt hat, ist der Männeranteil mit 14% im Jahr 2013 noch immer verhältnismäßig niedrig. Betrachtet man die in Elternkarenz verbrachten Tage, so ist seit 2005 der Männeranteil von knapp 7% im Jahr 2005 auf unter 6% im Jahr 2013 gesunken. 2013 waren Männer 1.153 Tage in Elternkarenz, im Vergleich dazu umfasste die Elternkarenz aller Frauen in Tagen 18.940. Die Väterkarenz wurde im Jahr 2013 von 14 Männern genutzt (im Vergleich zu nur einem Mann im Jahr 2007). Dennoch: Männer gehen seltener in Elternkarenz und nehmen auch deutlich weniger Tage dafür in Anspruch.



Elternteilzeit

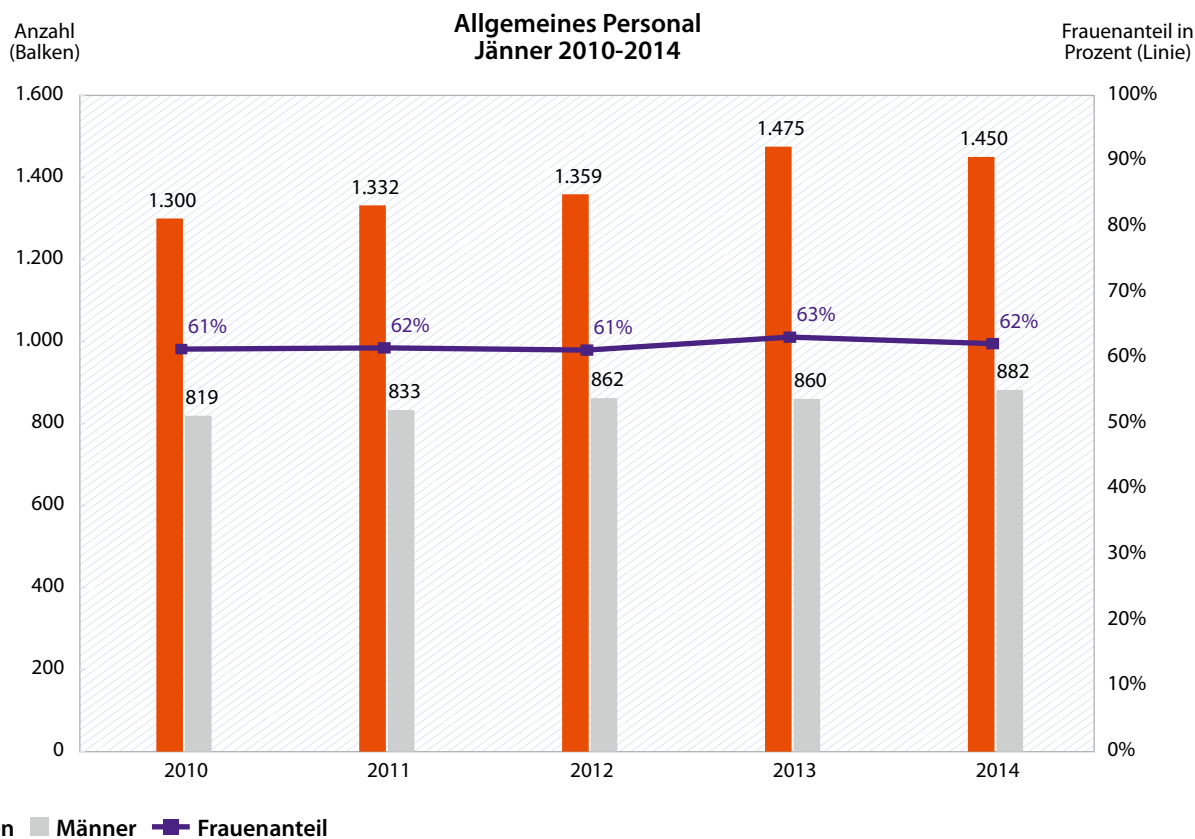
Grundsätzlich ist für beide Geschlechter ein stetiger Anstieg der Personen sowie der in Elternteilzeit verbrachten Tage zu beobachten. Für eine Elternteilzeit haben sich im Jahr 2013 immerhin 23 Männer (17%) entschieden. Auch hinsichtlich der Tage ist der Männeranteil mit rund 15% im Jahr 2013 der höchste in den fünf abgebildeten Jahren.



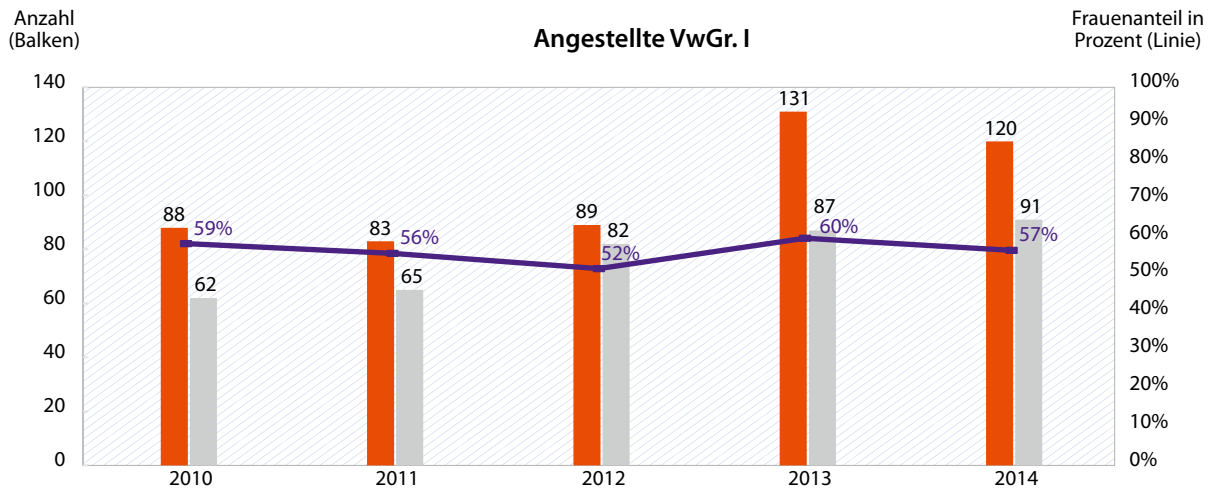
■ Frauen ■ Männer — Männeranteil

Zeitverläufe 2010-2014

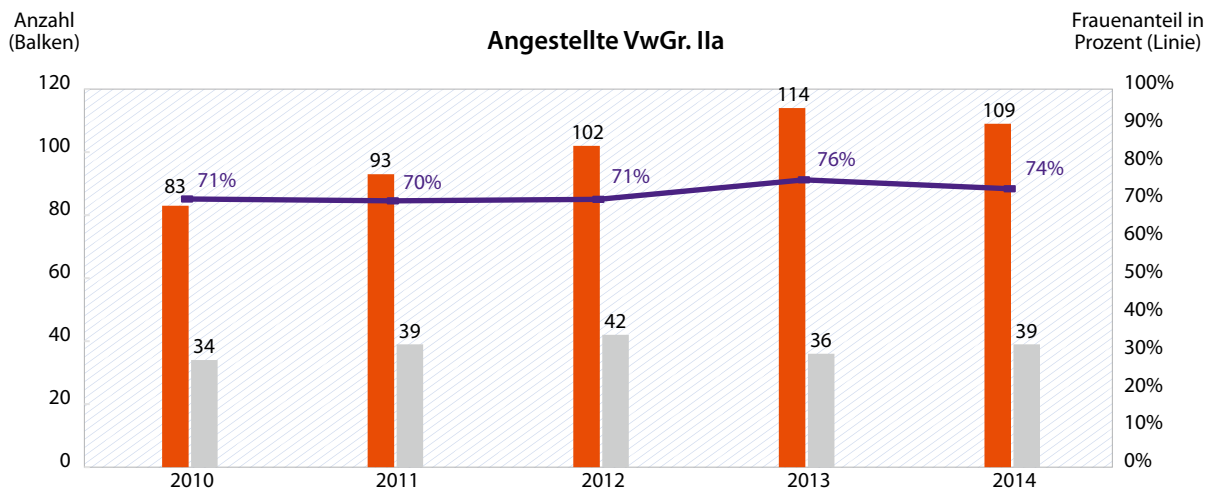
Die folgenden 5-Jahresverläufe nach Verwendungsgruppen¹⁵ umfassen das allgemeine Personal der Universität Wien. Der Zeitraum für die Abbildungen orientiert sich an der Einführung des Kollektivvertrags für Universitäten im Herbst 2009. Ausgenommen sind Personen mit freien Dienstverträgen, Werkverträgen, Volontariaten sowie Feriarbeitende und Lehrlinge, die keiner der in den folgenden Diagrammen abgebildeten Gehaltsgruppen zugeordnet werden können. Der 5-Jahresüberblick über das allgemeine Personal von 2010 bis 2014 zeigt einen nur geringfügigen Anstieg sowohl für weibliche als auch männliche MitarbeiterInnen in Absolutzahlen. Auch das Verhältnis von Frauen und Männern bleibt mit einem knapp über 60%igen Frauenanteil im allgemeinen Personal über alle fünf Jahre annähernd gleich. Im Jahr 2014 waren insgesamt 2.332 Personen im allgemeinen Personal beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 62%.



¹⁵ Der Kollektivvertrag für Universitäten sieht die Einteilung des allgemeinen Personals in acht Verwendungsgruppen vor. Diesen sind unterschiedliche Qualifikations- und Aufgabenprofile sowie Gehaltsstufen zugeordnet.

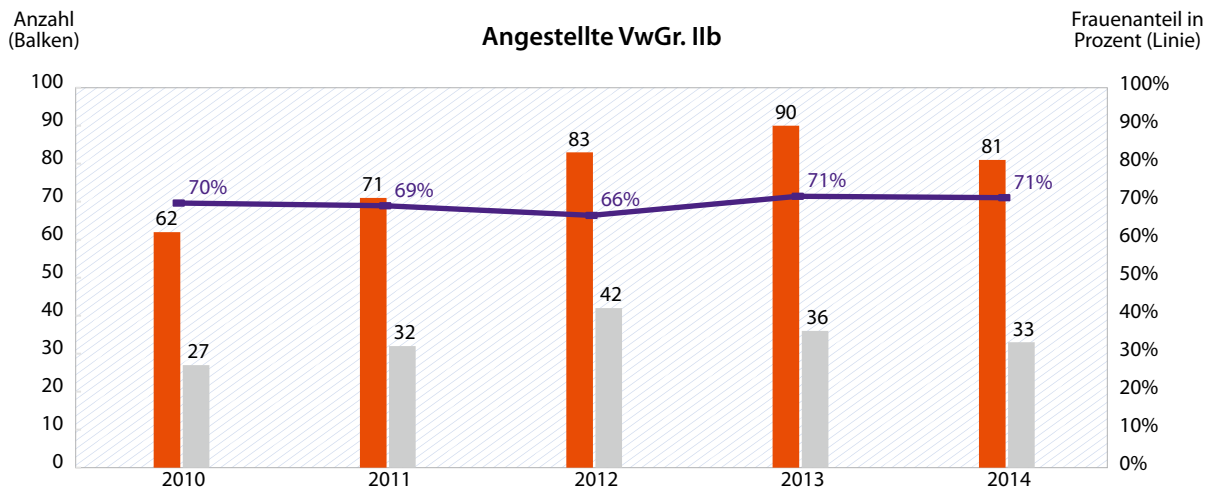


Hinsichtlich der Angestellten in der Verwendungsgruppe I des allgemeinen Personals ergeben sich über die fünf dargestellten Jahre immer wieder leichte Veränderungen. So war im Jahr 2012 das Verhältnis von Frauen und Männern mit einem Frauenanteil von 52% annähernd gleich, wohingegen der Anteil der Frauen im Jahr 2013 auf 60% angestiegen ist und im Jahr 2014 mit 57% wieder leicht abgenommen hat.

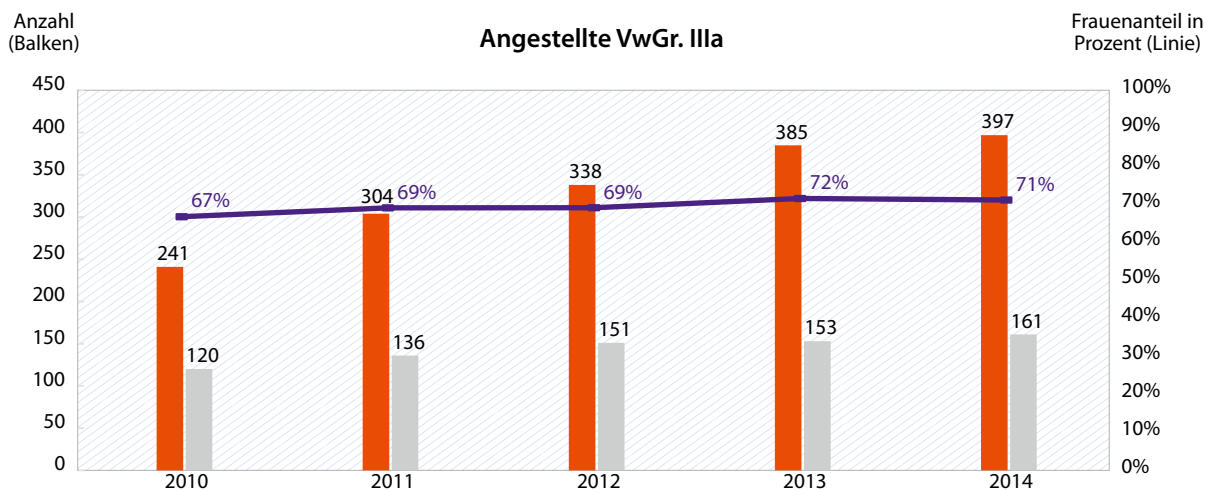


In der Verwendungsgruppe IIa ist der Frauenanteil mit über 70% über alle fünf Jahre hinweg hoch und erreicht im Jahr 2013 mit 76% einen vorläufigen Höchstpunkt. Im Jahr 2014 waren knapp drei Viertel aller MitarbeiterInnen dieser Verwendungsgruppe Frauen.

■ Frauen ■ Männer — Frauenanteil

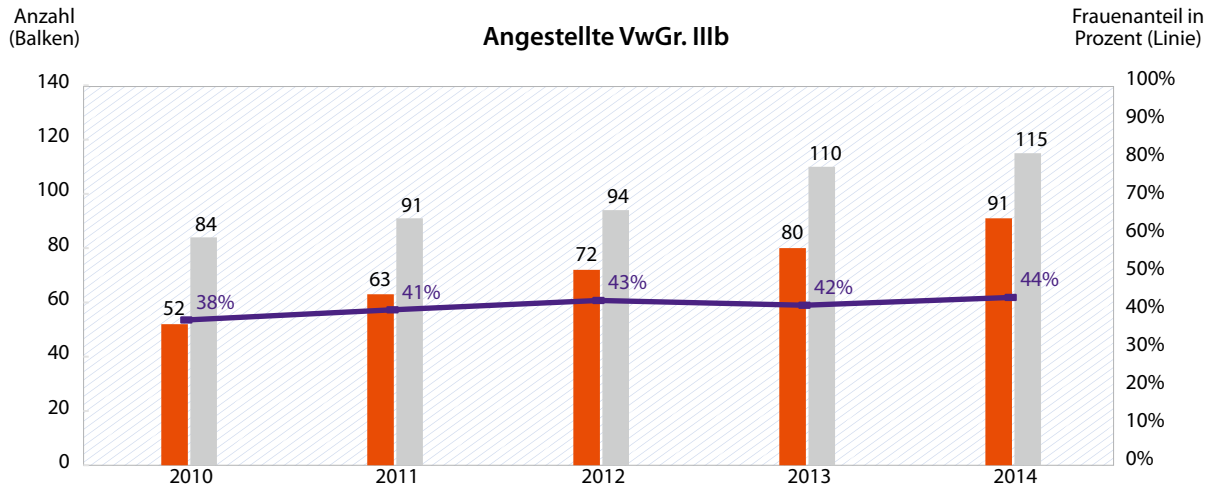


Die Entwicklung der Angestellten in Verwendungsguppe IIb stellt sich ähnlich dar wie jene der Gruppe IIa: Auch die Kollektivvertragsgruppe IIb hat sehr hohe Frauenanteile mit einem Höchstwert von 71% im Jahr 2013 und 2014.

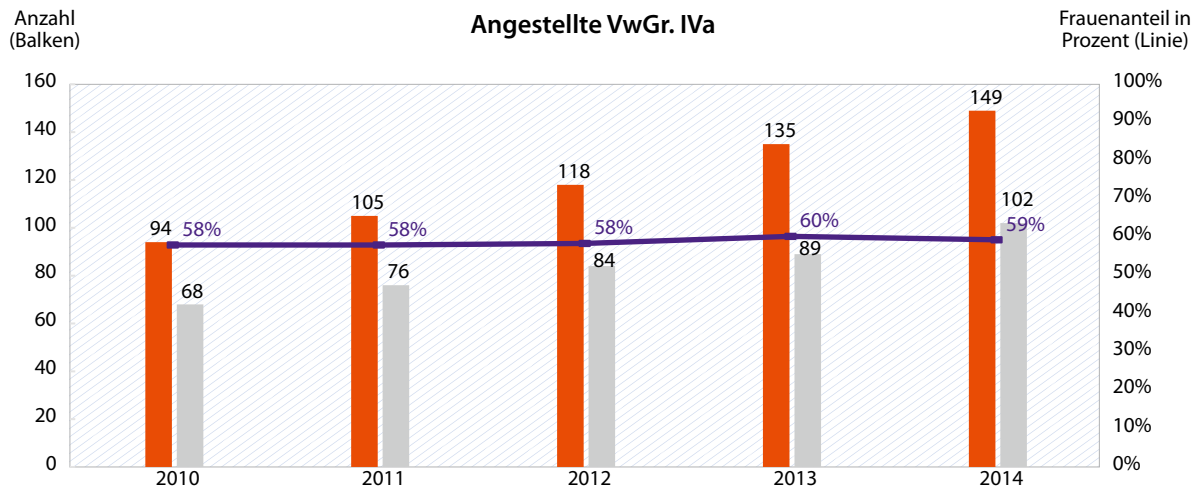


Die in Absolutzahlen größte Verwendungsguppe ist im Jahr 2014 mit 558 Angestellten die Verwendungsguppe IIIa. Hier ist auch die Zunahme des Personals in Absolutwerten (von 361 im Jahr 2010 auf 558 Personen im Jahr 2014) am höchsten. Auch in dieser Gruppe ist der Frauenanteil mit Werten um 70% hoch.

■ Frauen ■ Männer — Frauenanteil

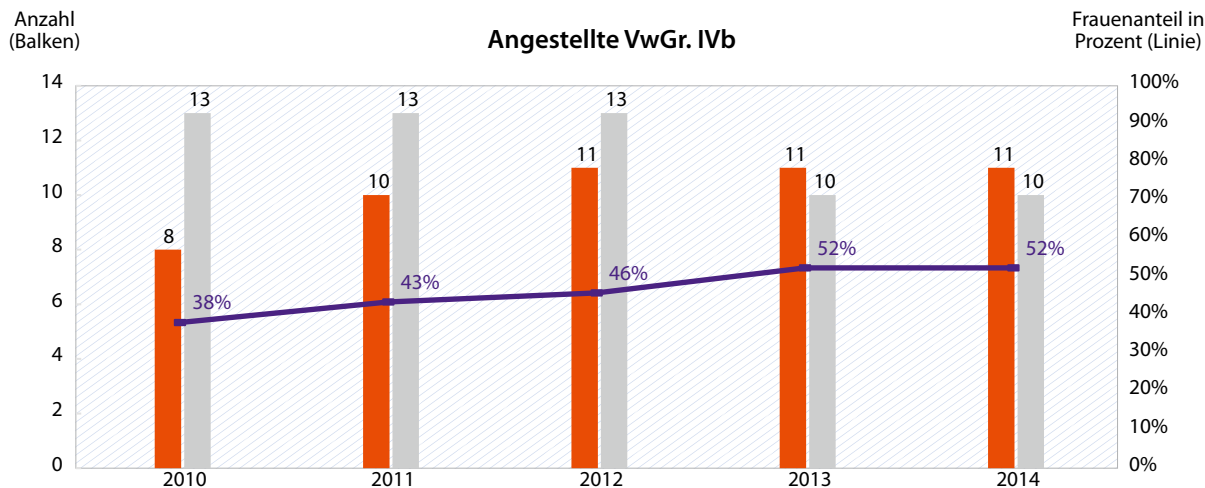


In der Verwendungsgruppe IIIb dreht sich das Bild um: die Männer bilden die Mehrheit in dieser Gruppe. Der Frauenanteil steigt jedoch kontinuierlich von 38% im Jahr 2010 auf 44% im Jahr 2014. Auch die Absolutzahlen nehmen in dieser Gehaltsgruppe von Jahr zu Jahr zu, sie umfasst im Jahr 2014 insgesamt 206 Personen.

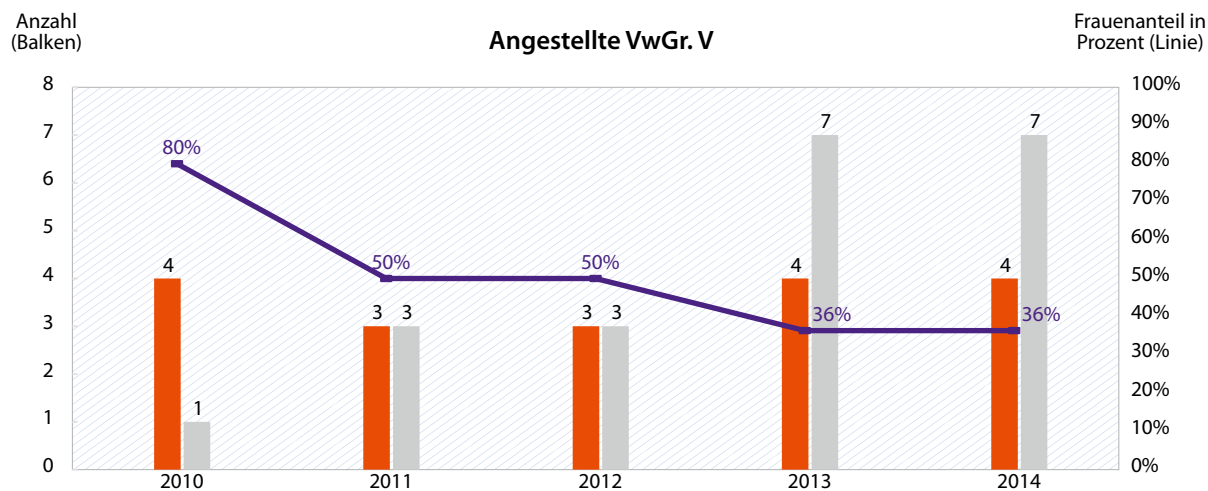


Bezüglich der Angestellten in der Verwendungsgruppe IVa bewegt sich der Frauenanteil in den fünf dargestellten Jahren um den Wert von 60%. Ebenfalls zunehmend sind die Angestelltenzahlen in Absolutzahlen (von 162 Personen im Jahr 2010 auf 251 im Jahr 2014).

■ Frauen ■ Männer — Frauenanteil

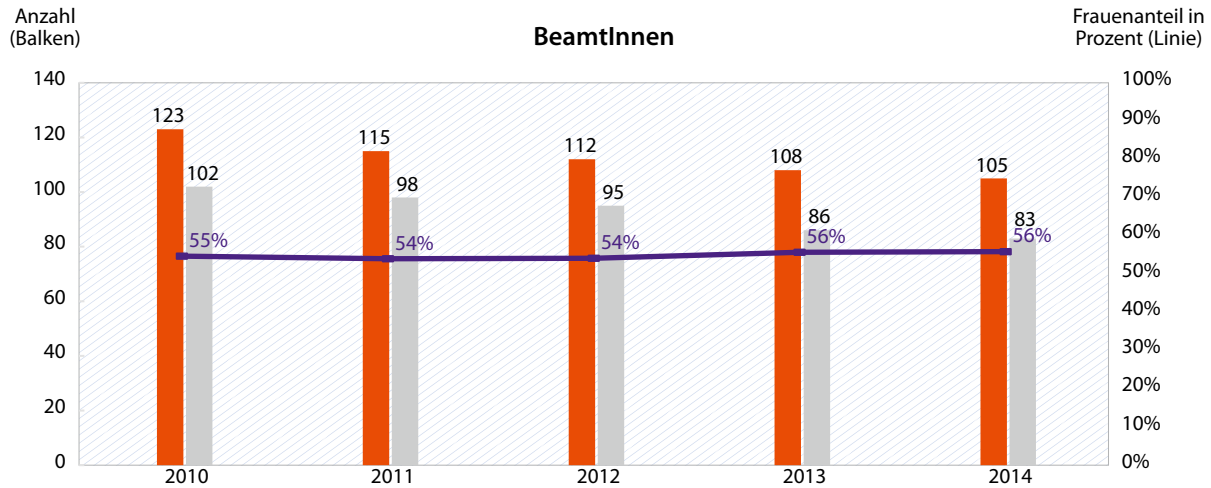


Die Anzahl der Beschäftigten in dieser Verwendungsguppe ist mit rund 20 Personen relativ klein. Während der Frauenanteil in der Verwendungsguppe IVb im Jahr 2010 noch 38% beträgt, erreicht der Anteil in den letzten Jahren die 50%-Marke.

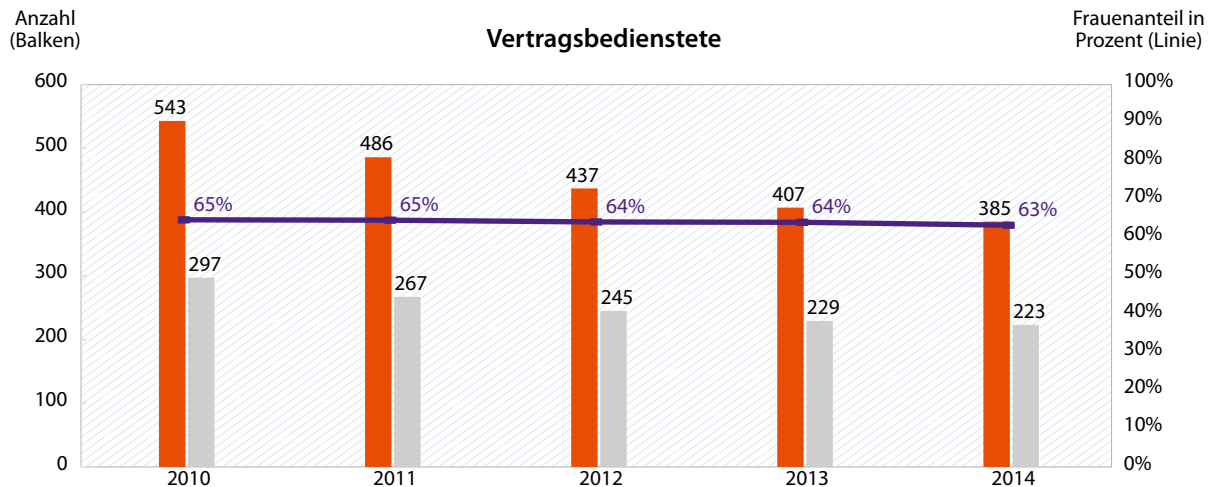


In der höchsten Gehaltsgruppe des allgemeinen Personals, der Verwendungsguppe V, ist auf den ersten Blick der Abfall des Frauenanteils von 80% im Jahr 2010 auf 50% in den Jahren 2011 und 2012 und schließlich auf 36% in den Jahren 2013 und 2014 auffallend. Dies ergibt sich aus der Veränderung der Absolutzahlen. Während die Anzahl der Frauen in dieser Gruppe annähernd gleich blieb, veränderte sie sich bei den Männern von einem im Jahr 2010 auf sieben Männer ab 2013.

■ Frauen ■ Männer — Frauenanteil



Neben den acht Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags gibt es im Bereich des allgemeinen Personals die beamteten Beschäftigten wie auch die Personengruppe der Vertragsbediensteten. Beide letztgenannten Gruppen zeichnen sich durch einen steten Rückgang der Absolutzahlen aus. Der Frauenanteil lag bei den BeamtInnen über alle fünf Jahre hinweg relativ konstant bei etwa 55%.



In der Personengruppe der Vertragsbediensteten lag der Frauenanteil über die fünf abgebildeten Jahre konstant bei knapp 65% und somit höher als der Frauenanteil bei den BeamtInnen.

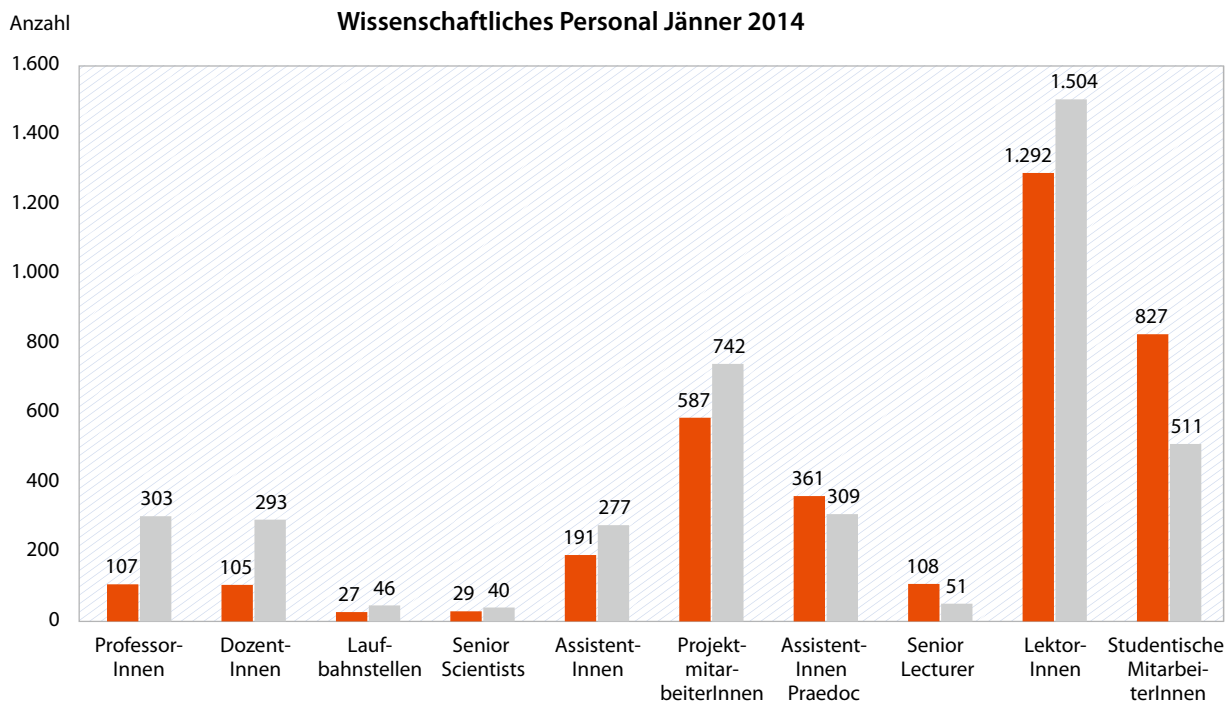
■ Frauen ■ Männer — Frauenanteil

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Die beiden nachstehenden Balkendiagramme geben einen Überblick über das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Universitätspersonal im Jänner 2014, zuerst in Absolutzahlen (Personen) und anschließend nach VZÄ.

Gesamtüberblick nach Personen

Wie in den Jahren zuvor, gilt auch für 2014, dass in sieben von den zehn untersuchten Personengruppen des wissenschaftlichen Personals mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Die größten Personengruppen sind die der LektorInnen und der studentischen MitarbeiterInnen. Der Anteil von Frauen in der Personengruppe der ProfessorInnen ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter gestiegen und betrug im Jänner 2014 rund 26%.

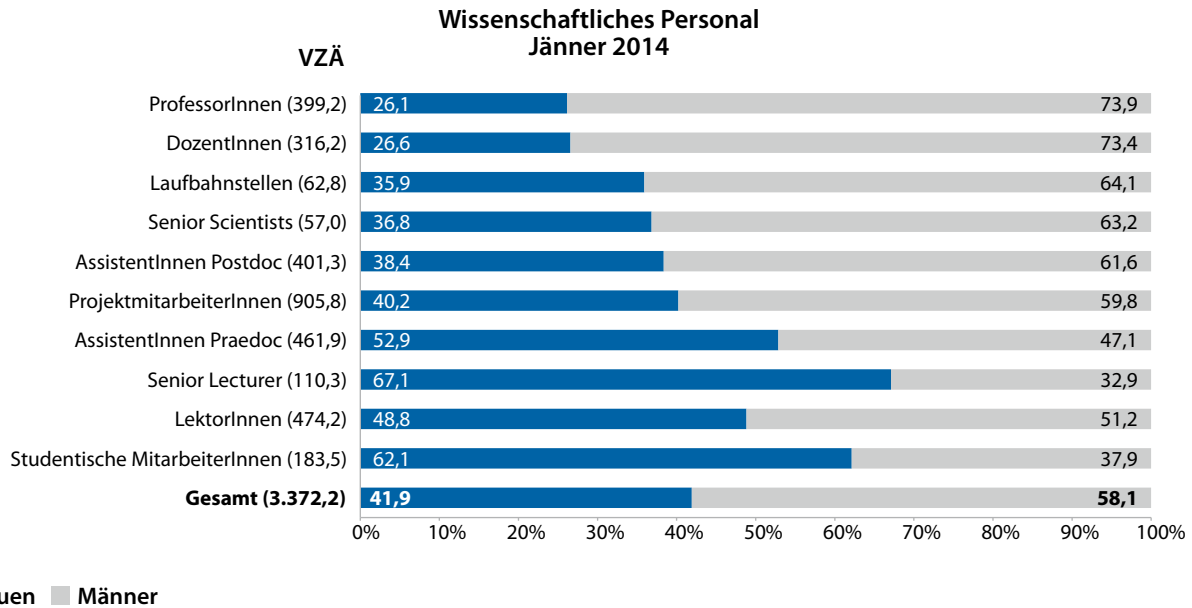


Frauen	107	105	27	29	191	587	361	108	1.292	827
Männer	303	293	46	40	277	742	309	51	1.504	511
Gesamt	410	398	73	69	468	1.329	670	159	2.796	1.338

■ Frauen ■ Männer

Gesamtüberblick nach VZÄ

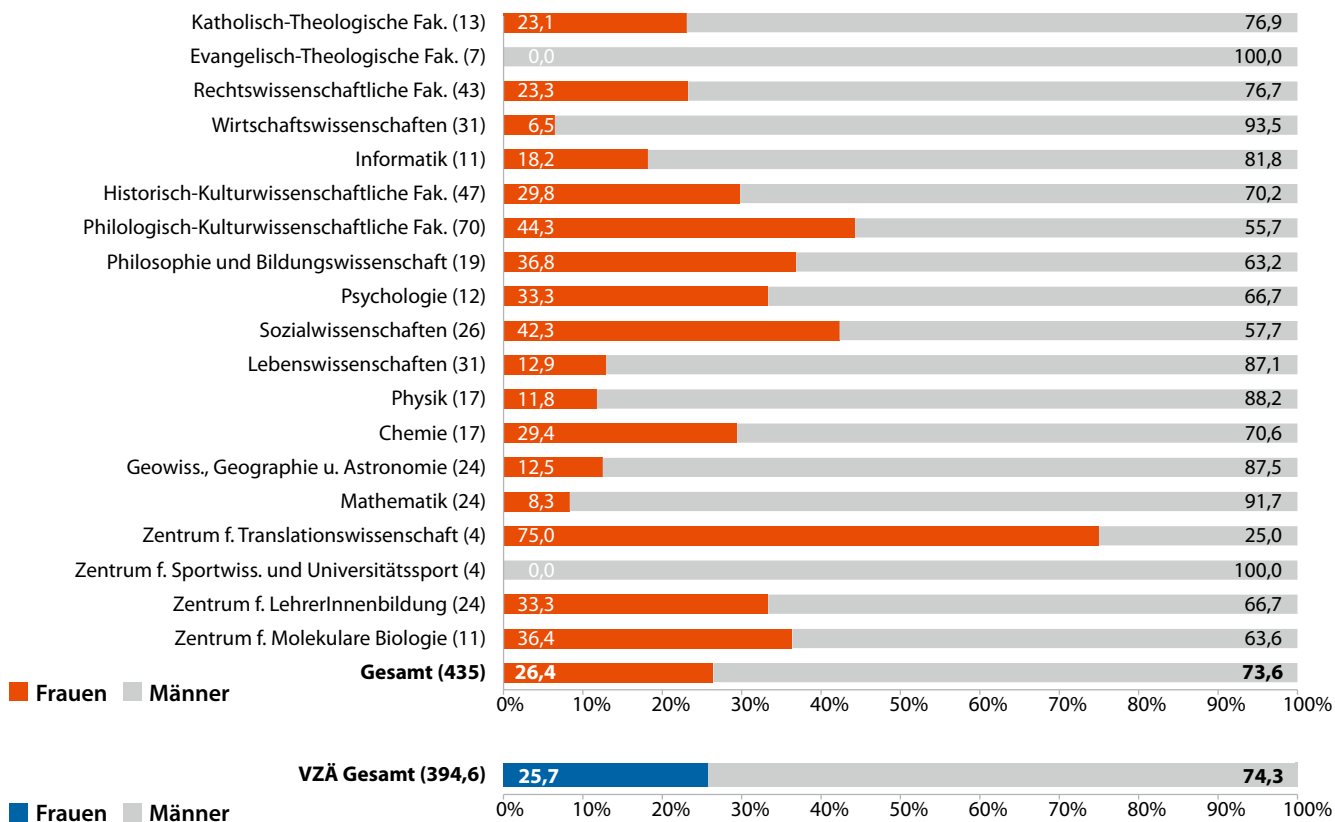
Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse sind bei den AssistentInnen Praedoc und den LektorInnen zu finden. Überrepräsentiert sind Frauen in der Gruppe der Senior Lecturer und jener der studentischen MitarbeiterInnen. Frauenanteile von unter 30% finden sich bei den ProfessorInnen und den DozentInnen.



Beschäftigte nach Personengruppen und Zeitverlauf

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 Form einer Fußnote vermerkt. Die Gesamt-Summen der Personen in den einzelnen wissenschaftlichen Personengruppen können von den Gesamt-Werten, wie auf Seite 50 abgebildet, abweichen. Die Gesamtsumme ist höher, wenn eine Personengruppe außer in den Fakultäten noch Beschäftigte in Forschungsplattformen, überfakultären Einrichtungen oder DLEen aufweist. Hingegen ist die Summe an den Fakultäten höher als die Gesamtsumme, wenn eine Person an mehreren Fakultäten gleichzeitig beschäftigt ist.

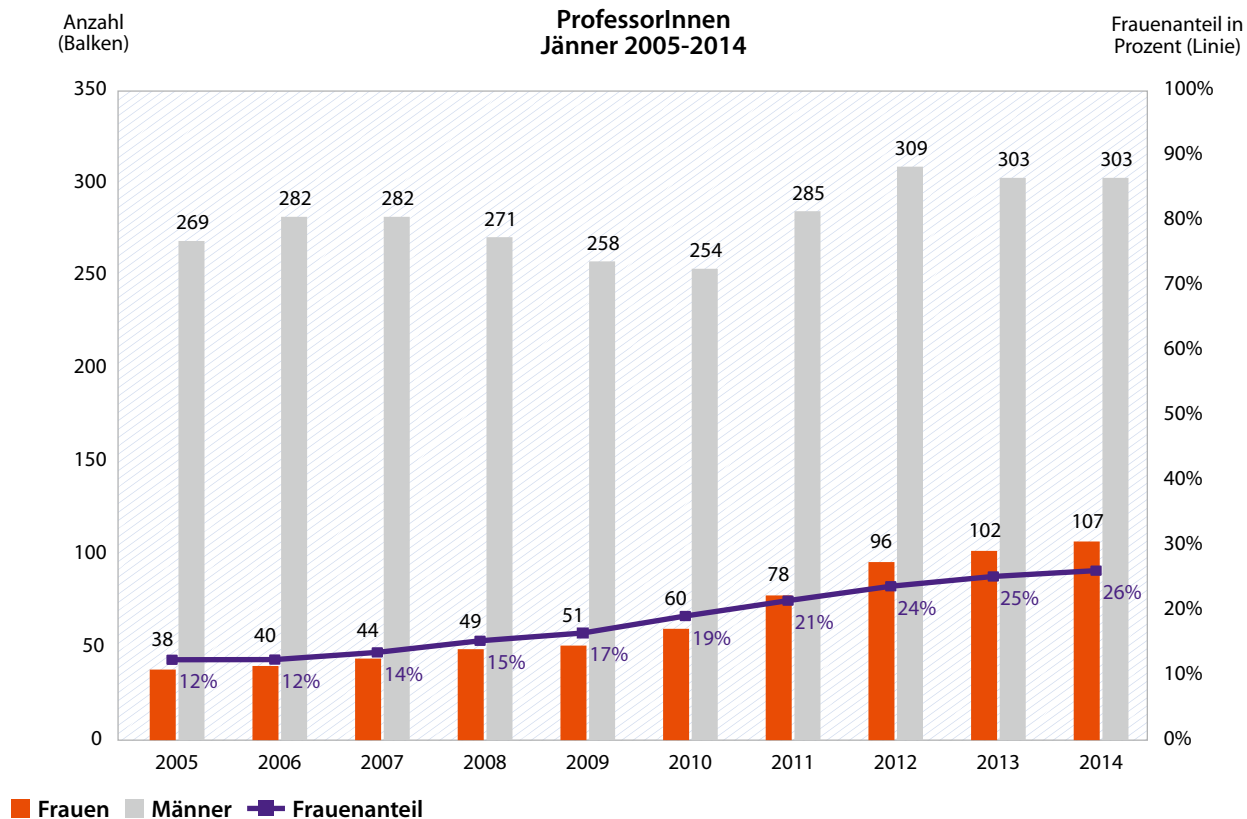
ProfessorInnen Jänner 2014



Insgesamt ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen¹⁶ im Jänner 2014 gegenüber 2013 weiter auf rund 26% gestiegen. Frauenanteile von über 40% weisen die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät sowie die Fakultät für Sozialwissenschaften auf, die Frauen- und Männeranteile bei den Professuren können an diesen beiden Fakultäten somit als ausgewogen betrachtet werden. Die 30%-Marke erreichen die Professorinnenanteile an sechs Fakultäten/Zentren: Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft, Fakultät für Psychologie, Fakultät für Chemie, Zentrum für LehrerInnenbildung und

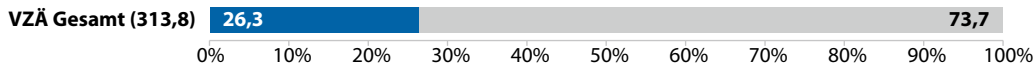
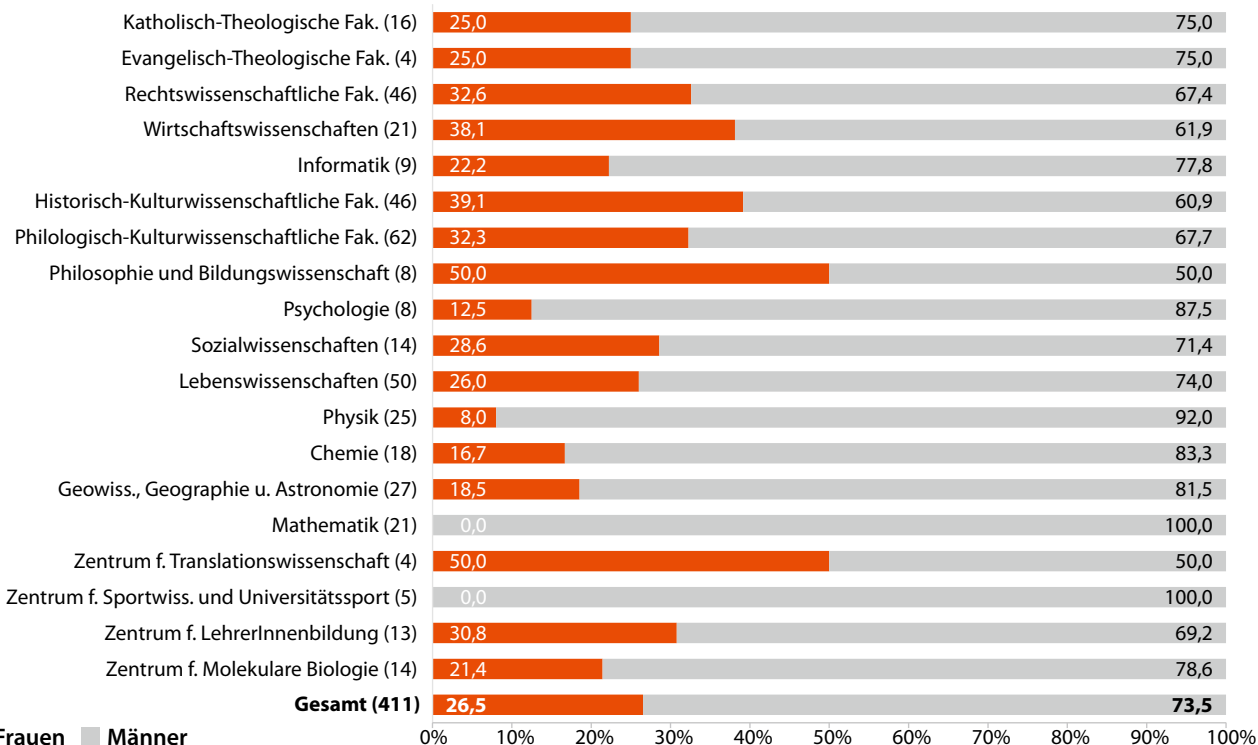
¹⁶ Zu dieser Gruppe zählen die ProfessorInnen nach den §§ 98, 99/1 und 99/3. Nicht inkludiert sind Gastprofessuren bis zu einem Jahr.

Zentrum für Molekulare Biologie. Rund 23% Professorinnenanteil sind an der Katholisch-Theologischen und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zu finden. Unter 10% liegen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen der Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Mathematik. Gar keine Professorinnen gibt es an der Evangelisch-Theologischen Fakultät sowie am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport. Ein konträres Bild ergeben die Geschlechteranteile am Zentrum für Translationswissenschaft: Drei Viertel der Professuren sind mit Frauen besetzt.

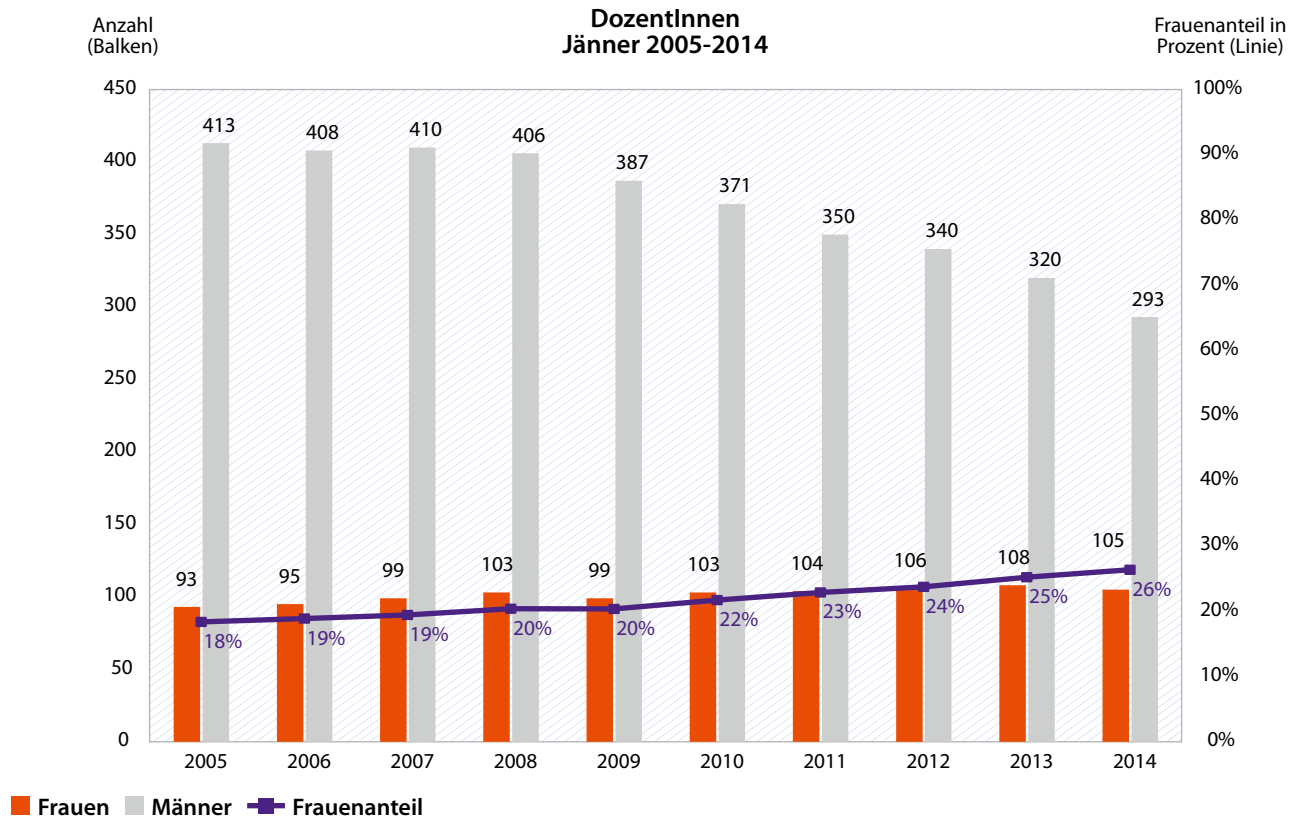


Wie in der Zeitverlaufgrafik ersichtlich, hat sich die absolute Anzahl von Professorinnen im Jänner 2014 gegenüber Jänner 2005 fast verdreifacht, Männer stellen jedoch mit rund 300 Professoren nach wie vor eine deutliche Mehrheit dar. Im prozentuellen Verhältnis kam es über die letzten zehn Jahre zu einem kontinuierlichen Anstieg der Professorinnenanteile mit dem bisherigen Höchstwert im Jahr 2014 von 26%.

DozentInnen Jänner 2014



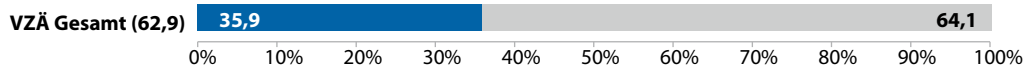
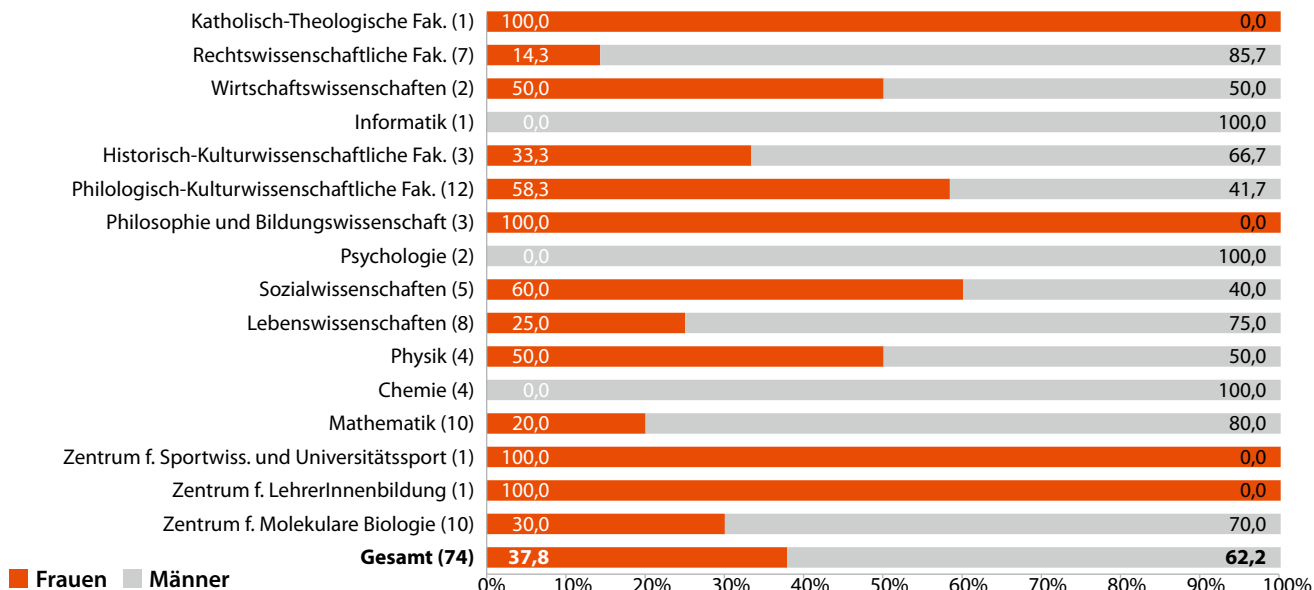
Die Gruppe der DozentInnen wird von Jahr zu Jahr kleiner. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gibt es an der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft sowie am Zentrum für Translationswissenschaft. Niedrige Frauenanteile finden sich in den Fakultäten für Psychologie, Physik, Chemie und an der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie mit Werten von unter 20%. Keine Dozentin gibt es an der Fakultät für Mathematik und am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport.



Insgesamt nimmt die Zahl der Personen in der Gruppe der DozentInnen ab, bei Männern ist das stärker der Fall. Durch relativ stark sinkende Absolutzahlen bei Männern und relativ gleichbleibende der Frauen ist der Frauenanteil über die vergangenen zehn Jahre gestiegen.

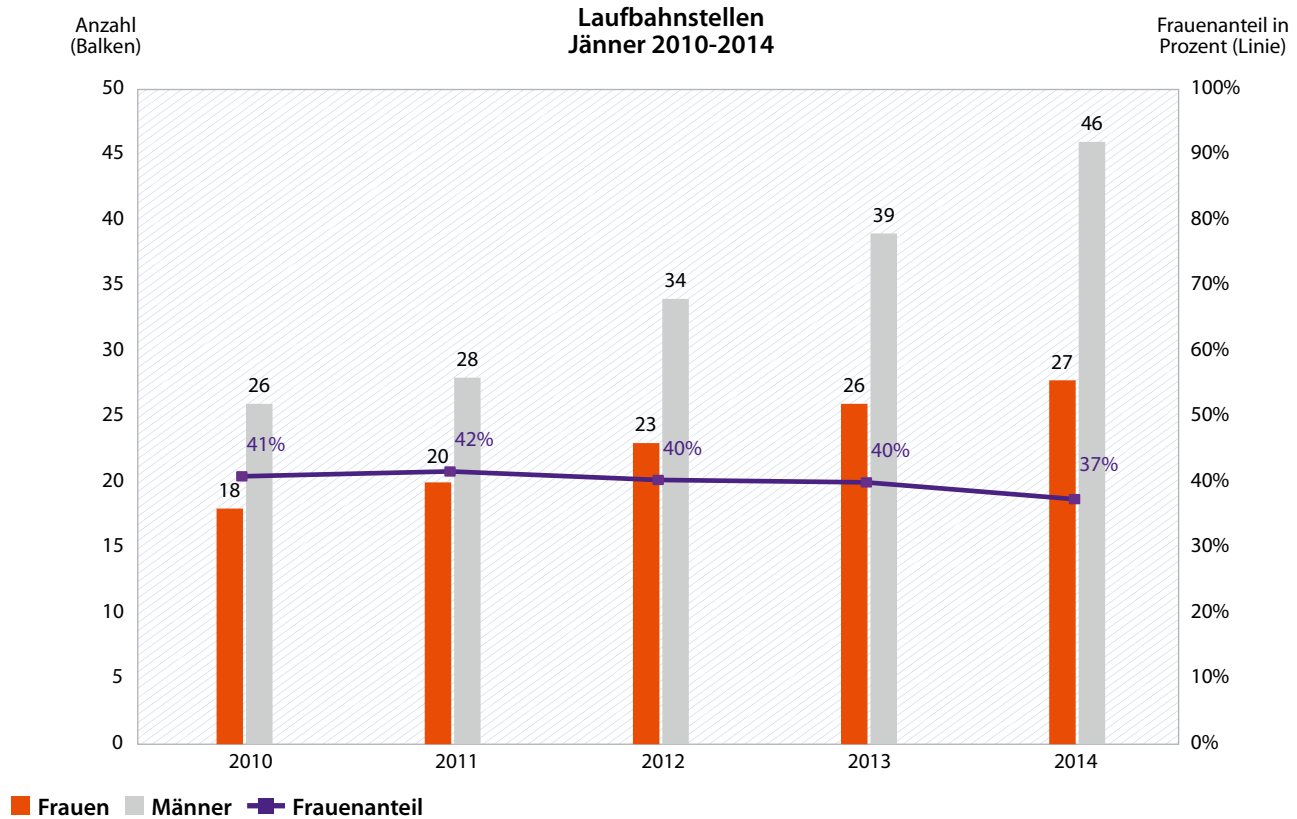
Die relativ neue Gruppe der Laufbahnstellen umfasst drei Personengruppen der Tenure-Track-Schiene: AssistentInnen Postdoc Tenure Track, AssistenzprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen. In dieser Gruppe ist der Frauenanteil insgesamt gegenüber 2013 (40%) mit rund 38% im Jänner 2014 leicht rückläufig. Betrachtet man die VZÄ, so ist der Rückgang auch hier mit rund zwei Prozentpunkten ähnlich ausgefallen.

Laufbahnstellen¹⁷ Jänner 2014



An den Fakultäten für Informatik, Psychologie und Chemie konnte keine Frau eine der vorgesehenen Laufbahnstellen erlangen, während dies umgekehrt für Männer an der Katholisch-Theologischen Fakultät sowie der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft und den Zentren für Sportwissenschaft und Universitätssport sowie LehrerInnenbildung zutrifft. Mit unter 15% sehr niedrig ist der Frauenanteil an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. An den Fakultäten für Physik und Wirtschaftswissenschaften stellt sich das Geschlechterverhältnis ausgeglichen dar.

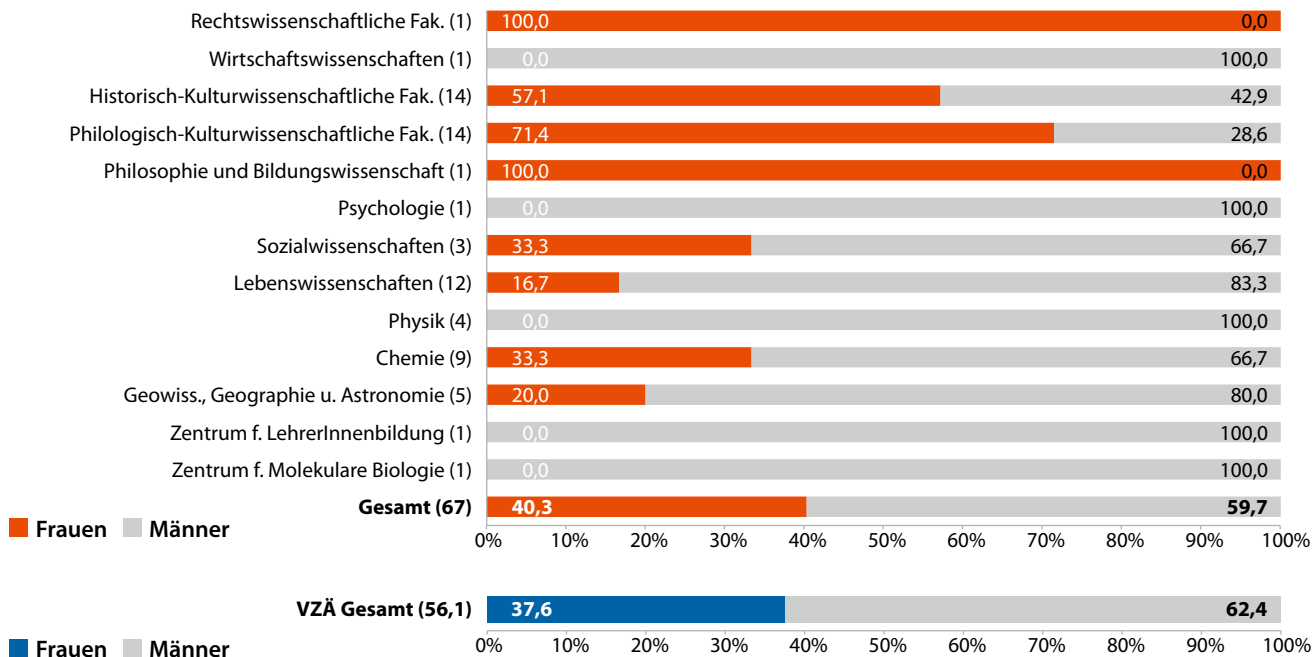
¹⁷ Diese Personengruppe war im Erhebungszeitpunkt nicht vertreten an der Evangelisch-Theologischen Fakultät, der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie und am Zentrum für Translationswissenschaft.



Wie im 5-Jahresvergleich¹⁸ ersichtlich, lässt sich ein großer Unterschied in der Entwicklung der Absolutzahlen zwischen Männern und Frauen feststellen: Die Anzahl der Laufbahnstellen, die von Männern besetzt wurden, wuchs innerhalb von fünf Jahren um rund 80% (von 26 auf 46), jene der weiblichen um 55% (von 18 auf 27). Das hatte zur Folge, dass der Frauenanteil von bisher stets rund 40% auf 37% fiel.

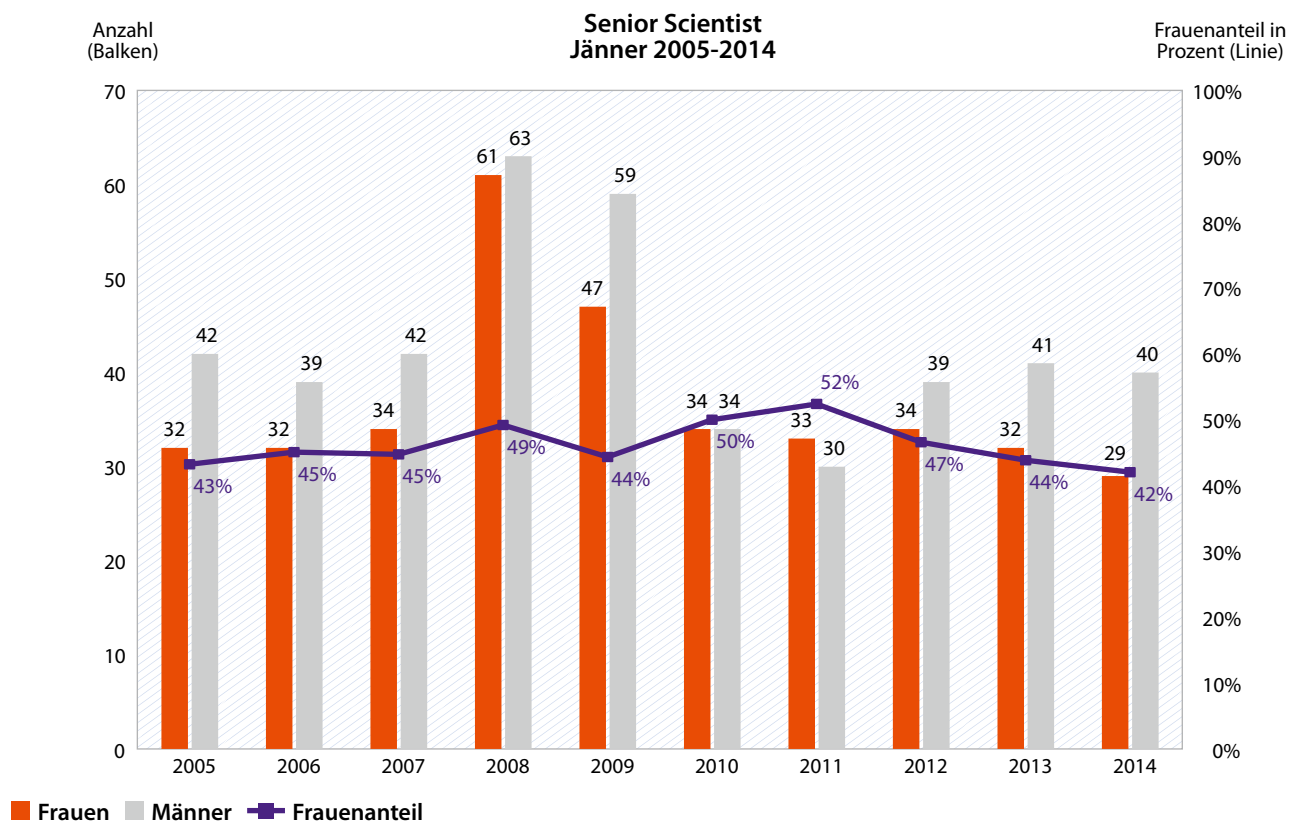
¹⁸ Bei den Laufbahnstellen ist ein 10-Jahresüberblick noch nicht möglich.

Senior Scientist Jänner 2014¹⁹



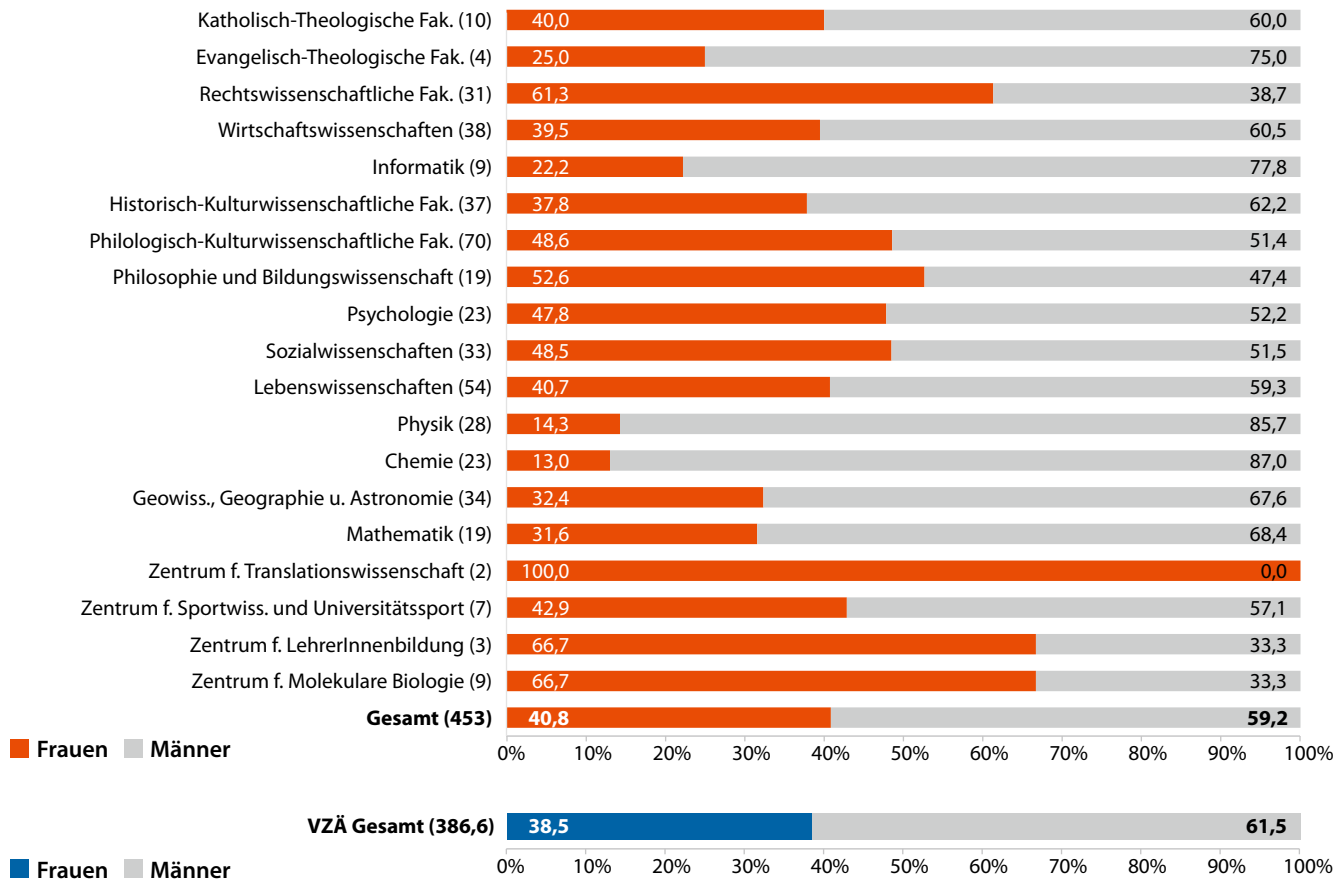
In der Gruppe der Senior Scientists ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gesunken und beträgt 2014 rund 40%. Es gibt keine weiblichen Senior Scientists an den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Psychologie und Physik sowie den Zentren für LehrerInnenbildung und Molekulare Biologie. Keine männlichen Senior Scientists gibt es hingegen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und an der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaften. Da die Fallzahlen in dieser Gruppe generell eher klein sind, wirken sich personelle Veränderungen in viel größerem Ausmaß auf die Geschlechteranteile aus als in größeren Personengruppen.

¹⁹ Diese Personengruppe war im Erhebungszeitpunkt nicht vertreten an den beiden Theologischen Fakultäten, an den Fakultäten für Informatik und Mathematik, sowie den Zentren für Translationswissenschaft und für Sportwissenschaft und Universitätssport.

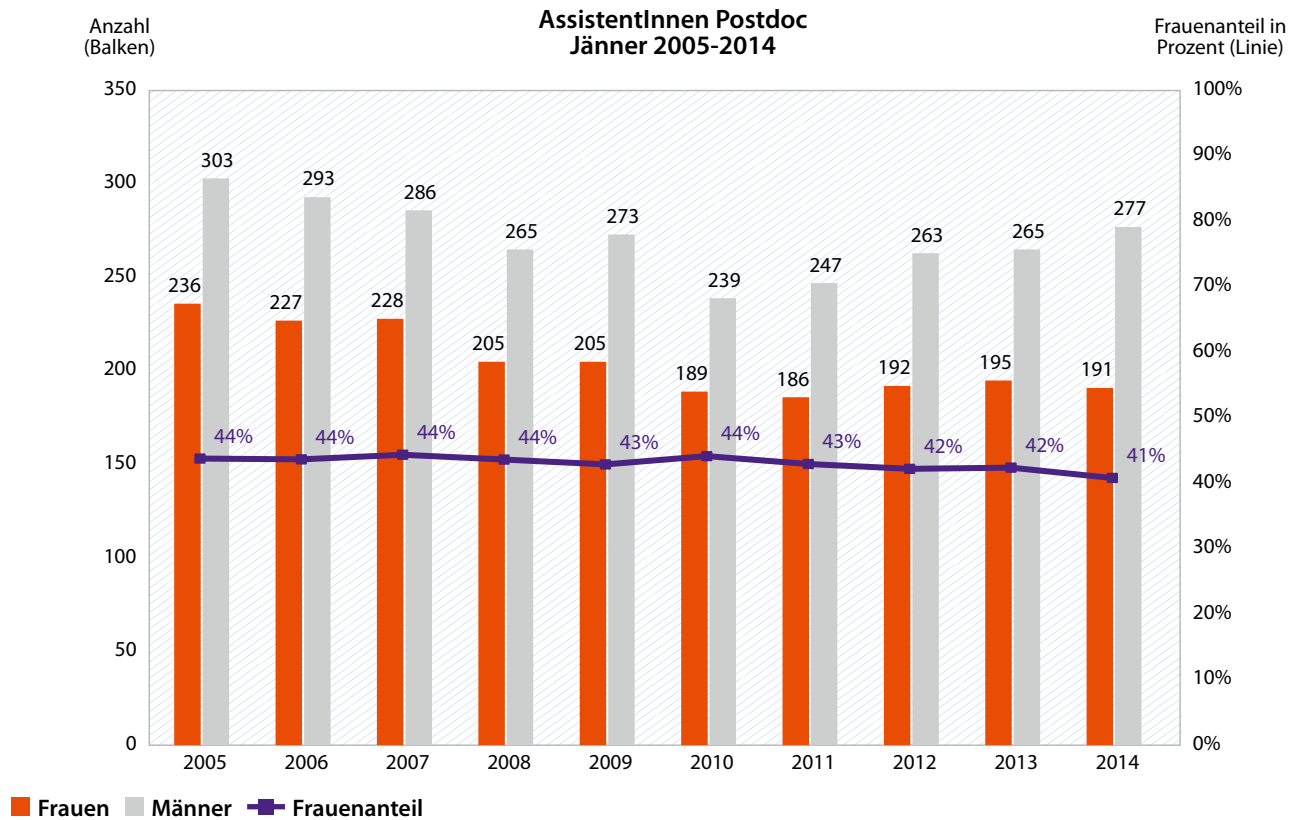


Die Gruppe der Senior Scientists war in den Jahren von 2005-2014 immer wieder Schwankungen unterworfen. Während in der Mehrzahl der Jahre mehr männliche Senior Scientists an der Universität Wien beschäftigt waren, waren die Geschlechterverhältnisse in den Jahren 2008, 2010, 2011 und 2012 relativ ausgeglichen. Danach sank der Frauenanteil wieder und erreichte 2014 mit 42% den niedrigsten Wert innerhalb der zehn beobachteten Jahre.

AssistentInnen Postdoc Jänner 2014

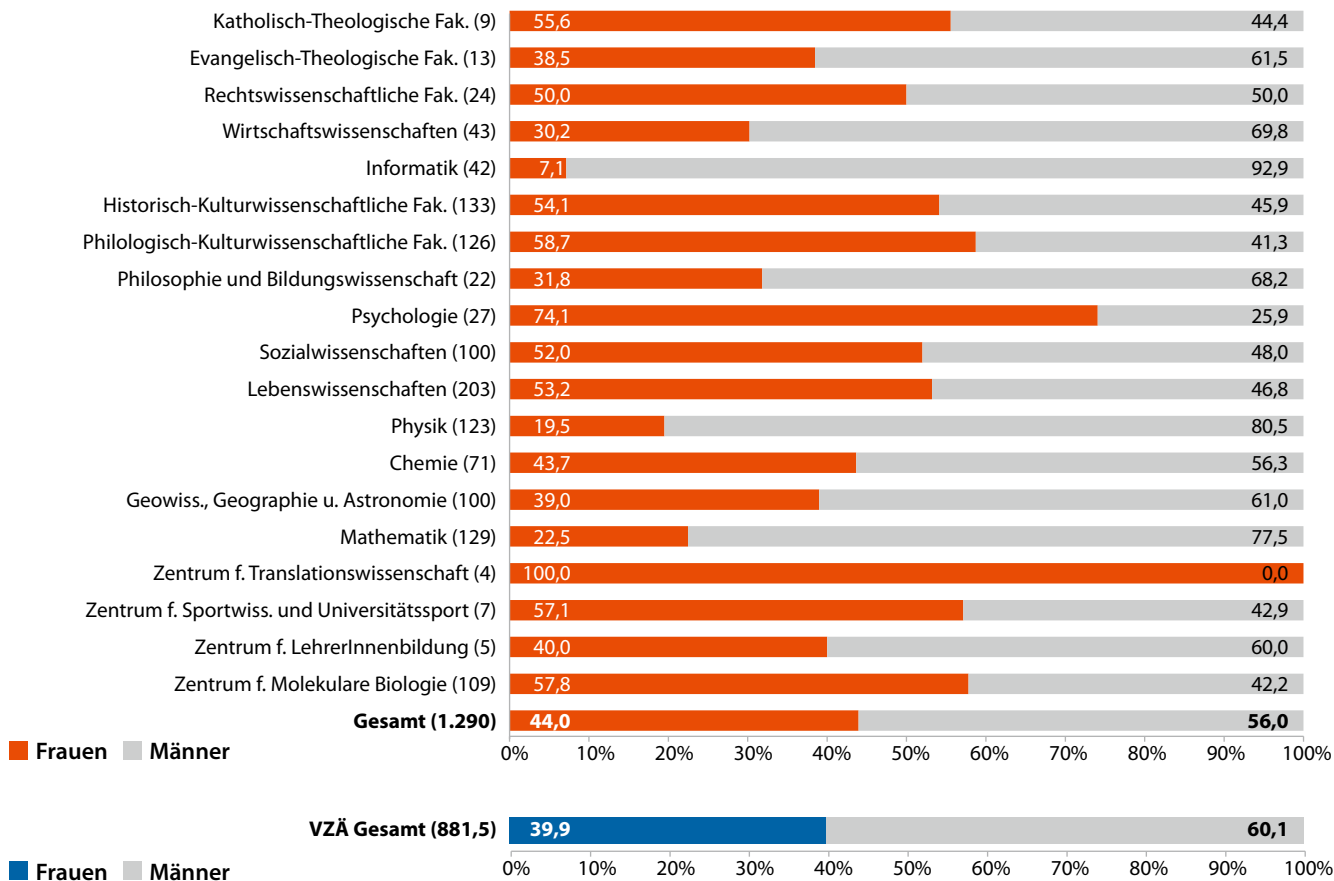


Sowohl der Gesamtfrauenanteil in Absolutzahlen als auch in VZÄ ist seit 2013 rückläufig. Während im Jahr 2013 noch sieben Fakultäten die 50%-Marke erreichten, traf dies im Jänner 2014 nur mehr auf vier zu. Neu dazugekommen ist das Zentrum für LehrerInnenbildung mit einem Frauenanteil von rund 67%. Weiter gesunken sind die Frauenanteile an den Fakultäten für Physik und Chemie. Mit Werten unter 15% beschäftigten diese beiden Fakultäten verhältnismäßig die wenigsten Postdoc-Assistentinnen. Eine umgekehrte Entwicklung ist an der Fakultät für Informatik festzustellen, wo der Frauenanteil nun knapp über 22% beträgt (im Jahr 2013 waren es rund 13%).

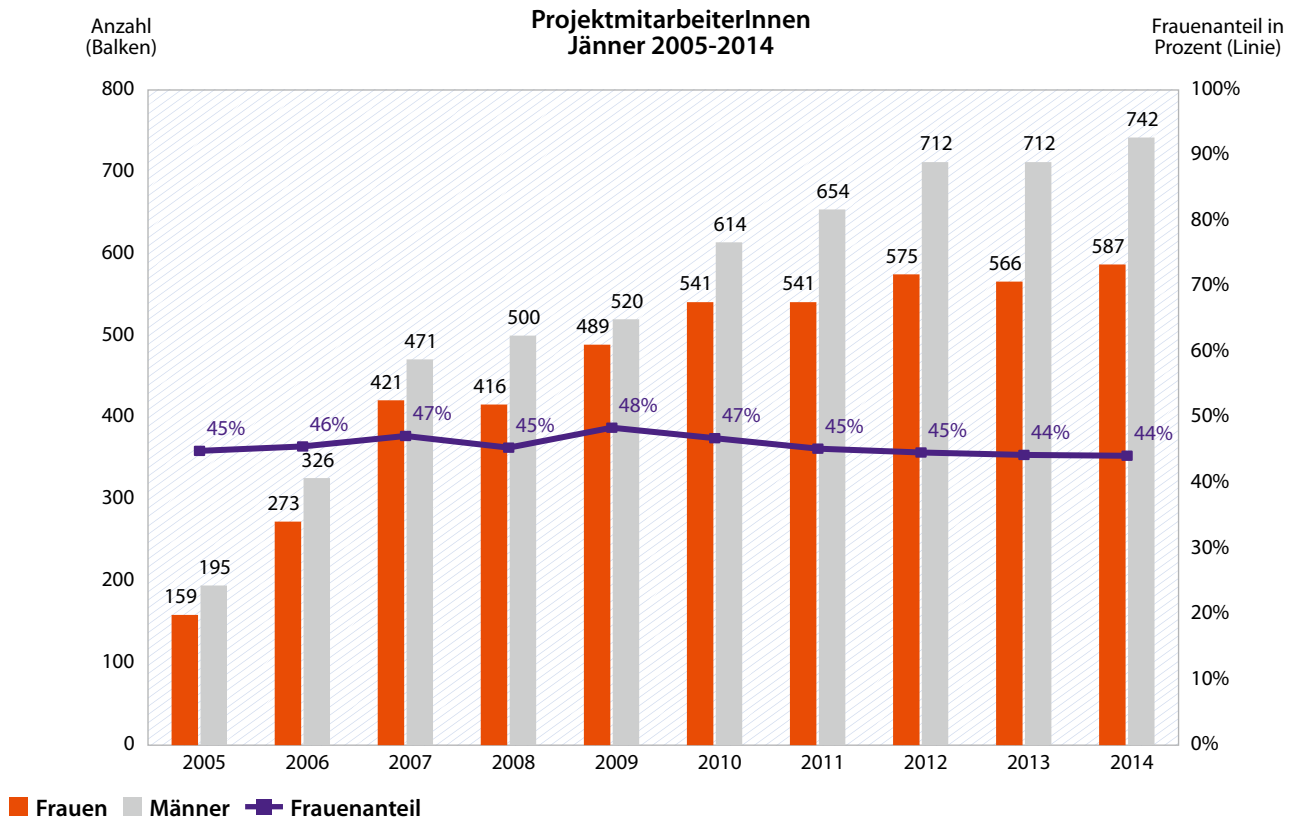


Im Jahresvergleich der Gruppe AssistentInnen Postdoc liegt der Frauenanteil meist um die 44%, im Jänner 2014 hat er den niedrigsten Wert mit 41%. Zwischen 2005 und 2010 ist tendenziell ein Sinken der Absolutzahlen zu beobachten, ab 2011 dreht sich dies um, wobei die Zuwächse der Absolutzahlen bei Männern größer sind als in der Gruppe der Frauen.

ProjektmitarbeiterInnen Jänner 2014

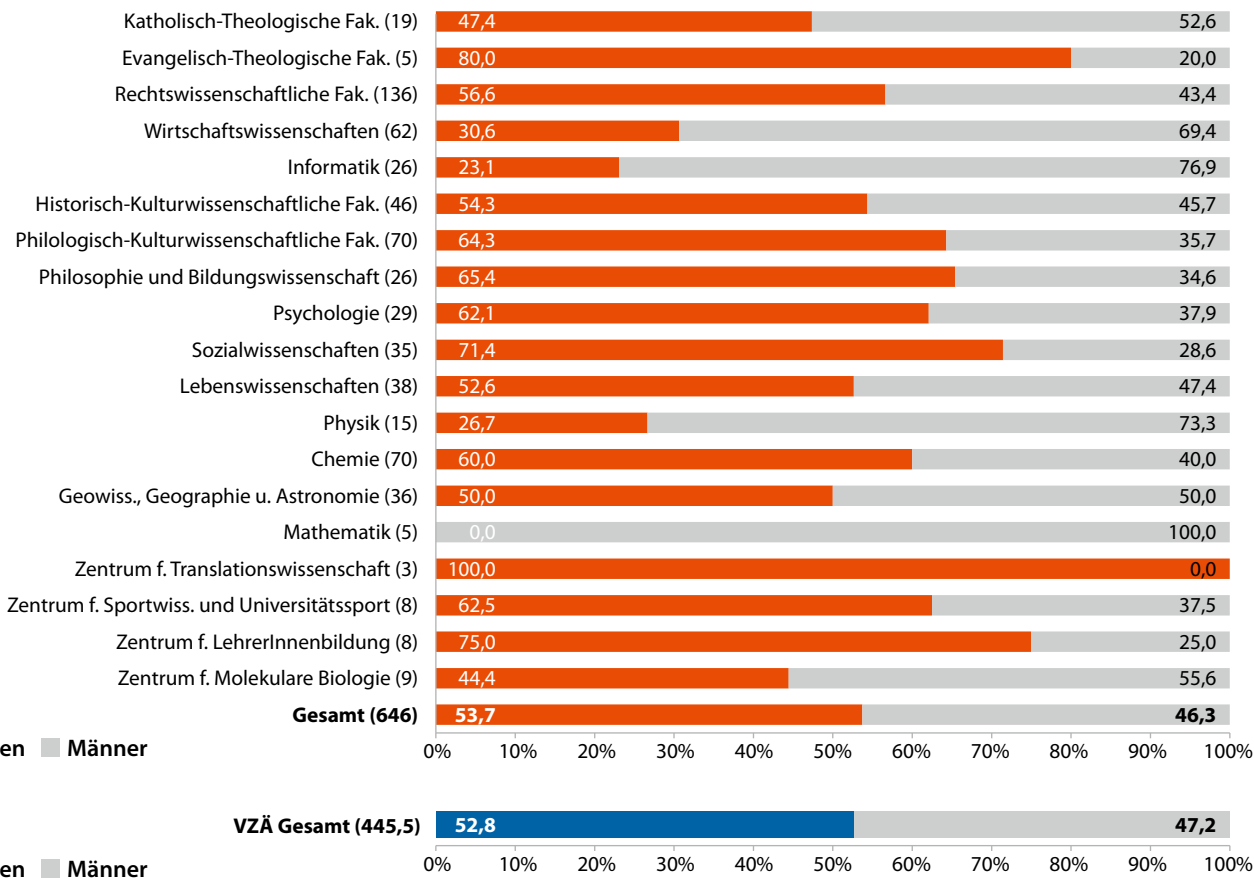


In der Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen liegt im Jänner 2014 der Frauenanteil Gesamt nach Absolutzahlen bei 44% und der Anteil nach VZÄ bei knapp unter 40%. Dies deutet auf eine hohe Teilzeitbeschäftigung der Frauen in dieser Personengruppe hin. Einen sehr niedrigen Frauenanteil weist die Fakultät für Informatik mit rund 7% auf. Anteilsmäßig viele Projektmitarbeiterinnen finden sich an der Fakultät für Psychologie (74%). Am Zentrum für Translationswissenschaft beträgt der Anteil 100%. Insgesamt zeichnet sich diese Personengruppe durch eine relativ hohe Anzahl von Fakultäten und Zentren aus, die ausgewogene Geschlechterverhältnisse haben.

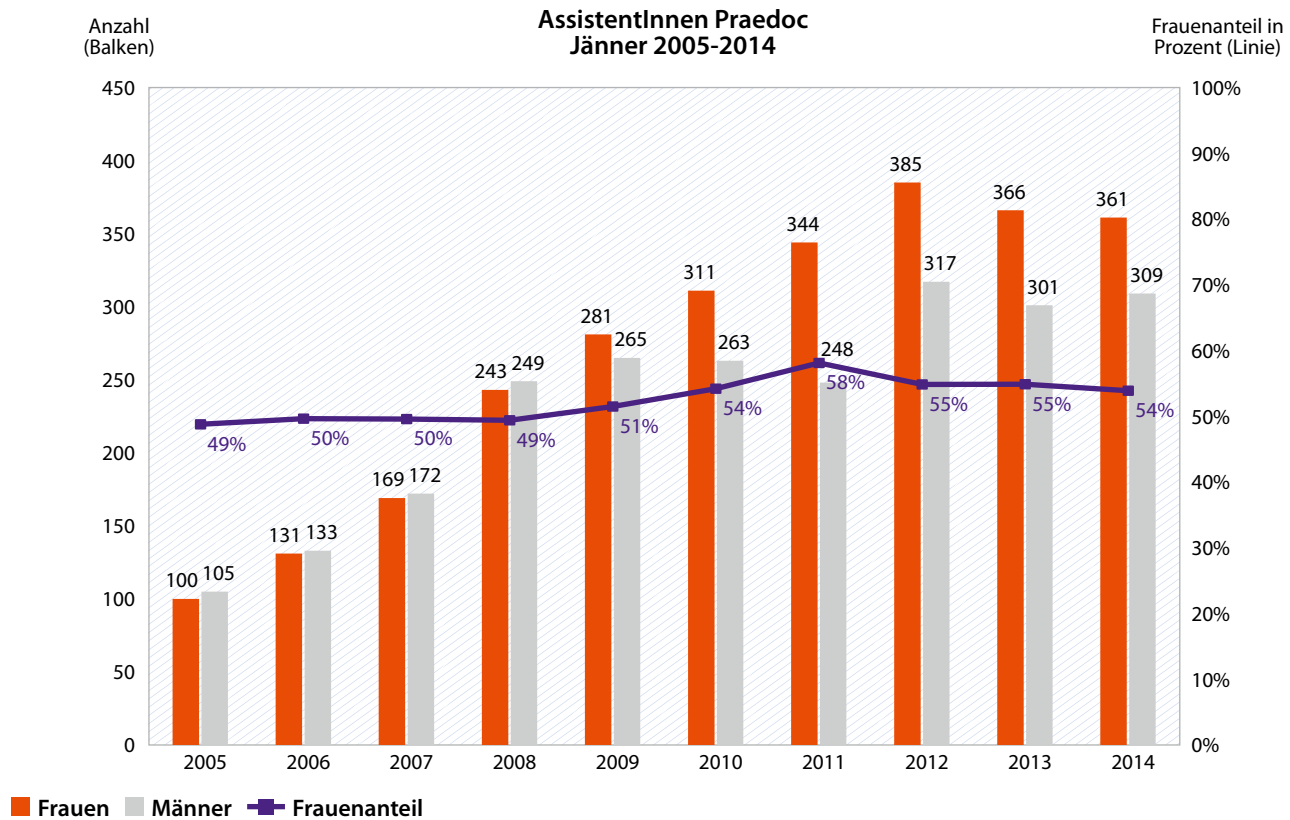


Die Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen ist seit 2005 von 354 Personen bis 2014 auf 1.329 Personen gewachsen. Der Frauenanteil bei den ProjektmitarbeiterInnen bewegte sich in den letzten Jahren bei rund 45%.

AssistentInnen Praedoc Jänner 2014

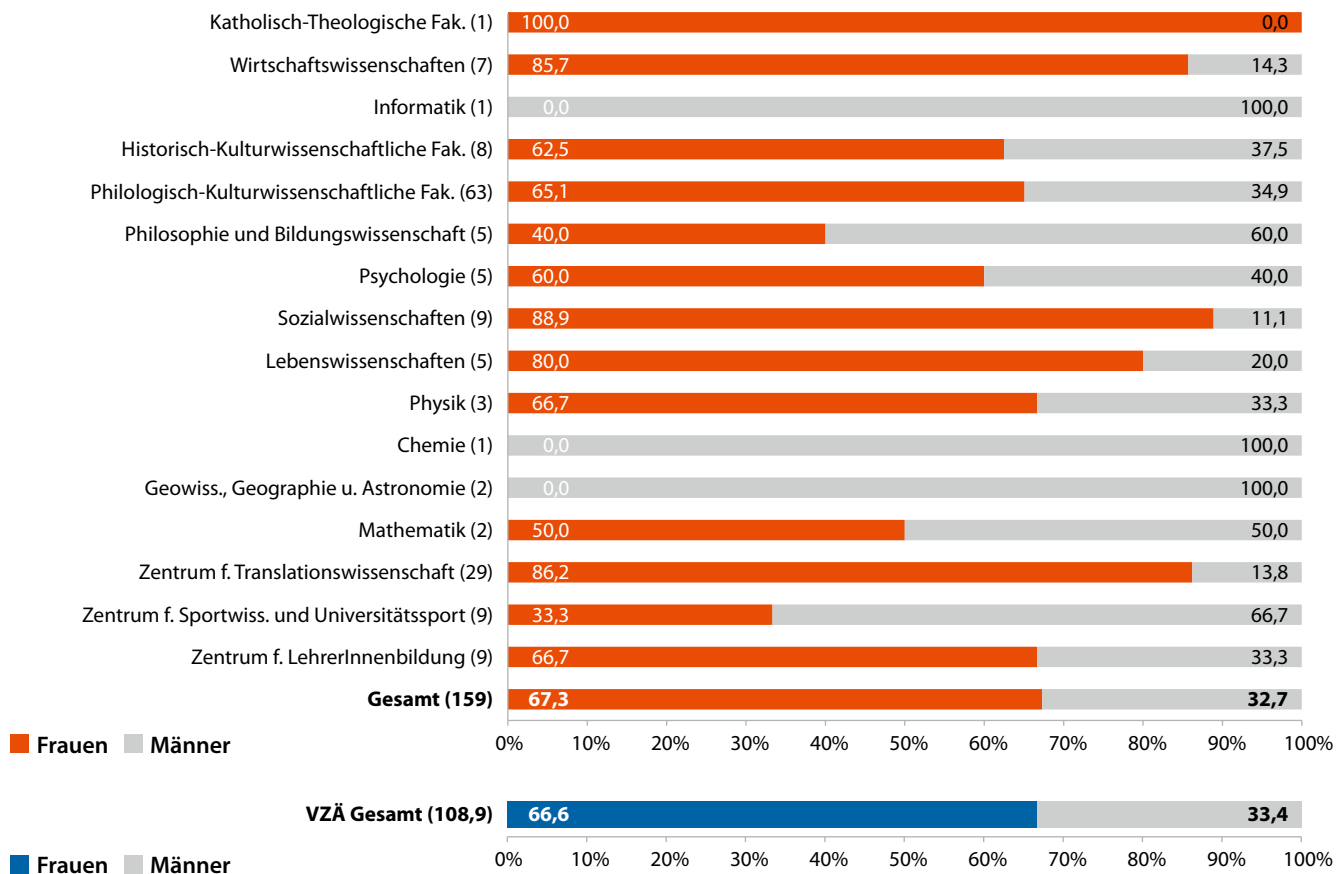


Der Frauenanteil Gesamt liegt in der Gruppe der AssistentInnen Praedoc im Jänner 2014 bei rund 54%. Während ein Großteil der Fakultäten und Zentren Frauenanteile von teils weit über 50% aufweist, fällt die Fakultät für Mathematik auf, an der keine einzige der fünf Praedoc-Stellen mit einer Frau besetzt ist. Rund ein Viertel macht der Frauenanteil dieser Personengruppe an den Fakultäten für Informatik und Physik aus. Unter einem Drittel liegt der Frauenanteil an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.



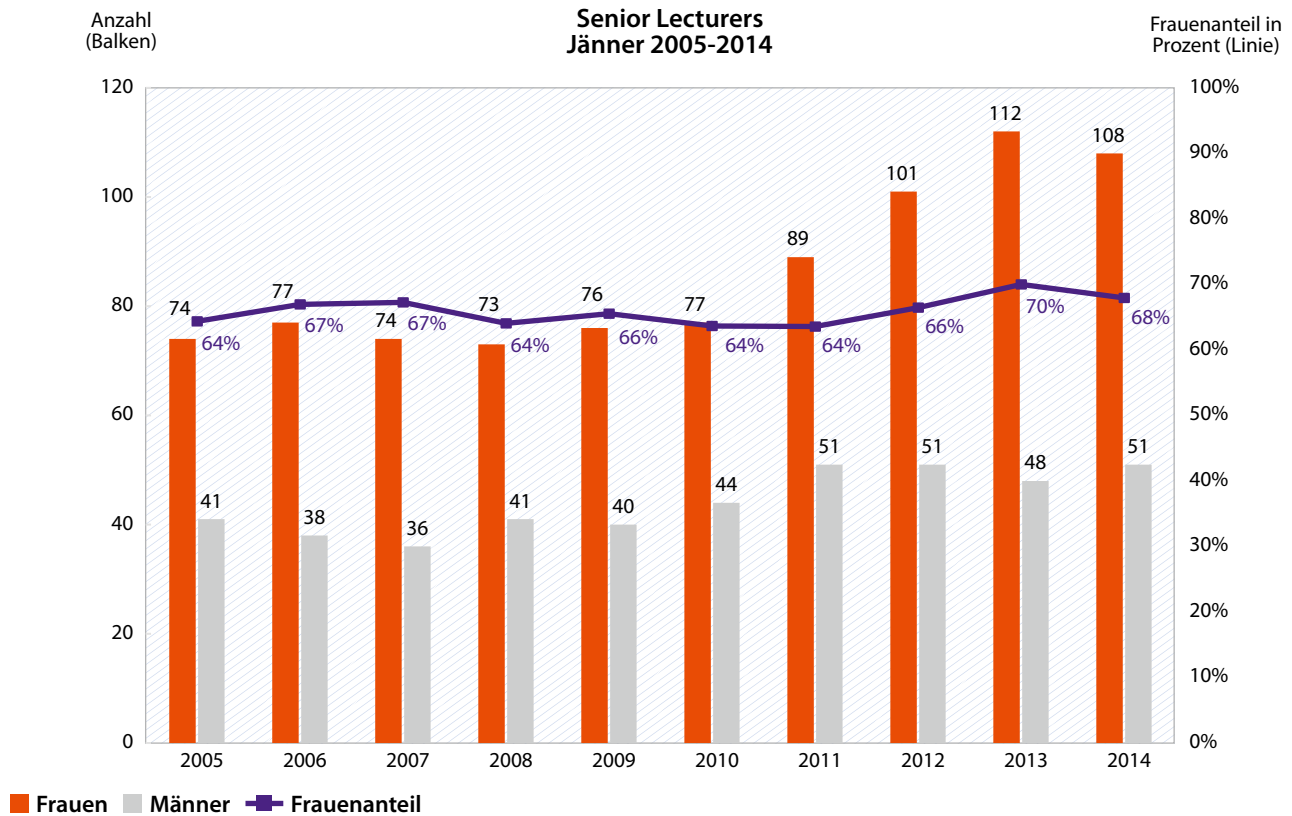
Seit dem Jahr 2009 gibt es mehr Frauen als Männer in dieser Personengruppe. Der Frauenanteil schwankt leicht, erreichte 2011 mit 58% seinen vorläufigen Höchststand und sank bis Jänner 2014 auf 54%, womit diese Personengruppe insgesamt in Bezug auf das Geschlechterverhältnis als ausgewogen gelten kann.

Senior Lecturers Jänner 2014²⁰



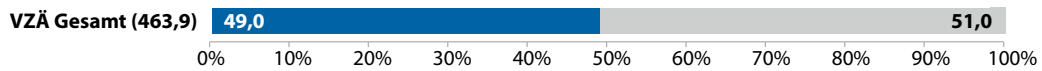
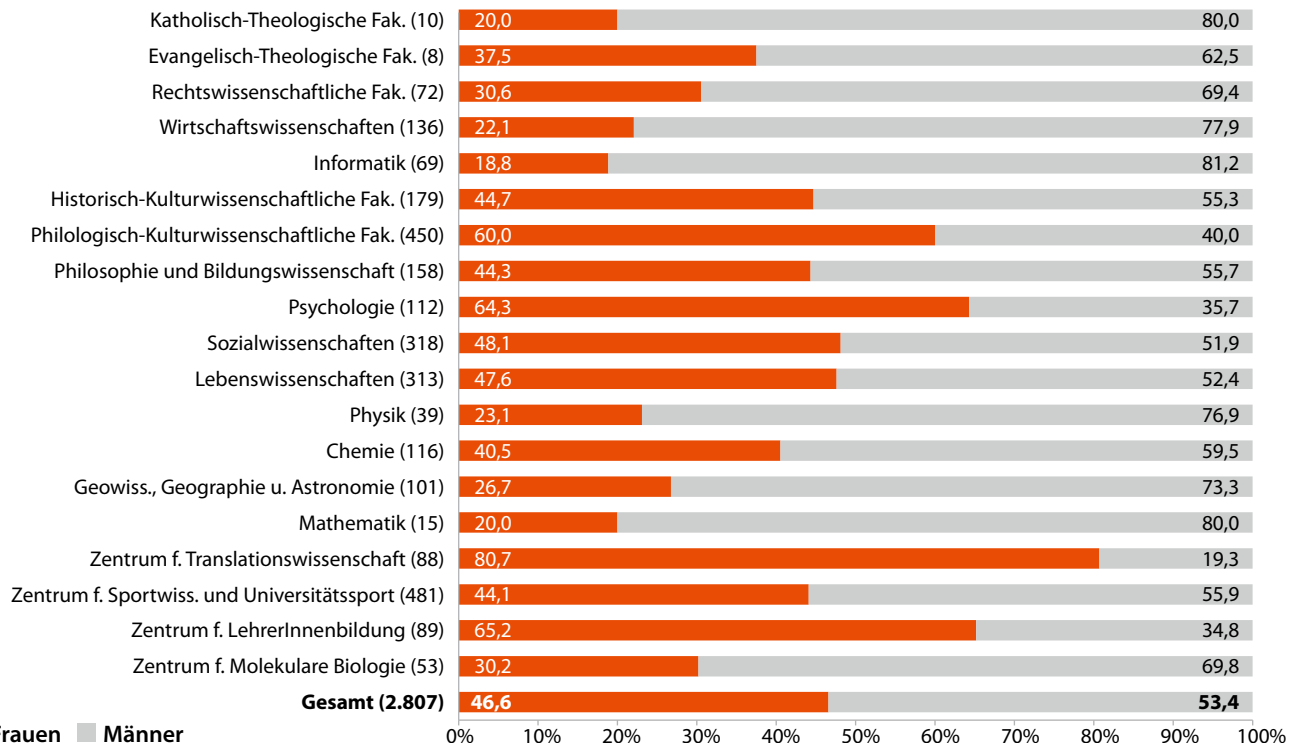
Die Senior Lecturers sind eine überwiegend weibliche Personengruppe mit rund zwei Drittel Frauenanteil. Keine weiblichen Senior Lecturers finden sich an den Fakultäten für Informatik, Chemie sowie Geowissenschaften, Geographie und Astronomie, keine männlichen an der Katholisch-Theologischen Fakultät. Hohe Frauenanteile mit über 80% weisen hingegen die Fakultäten für Wirtschafts-, Sozial-, und Lebenswissenschaften sowie das Zentrum für Translationswissenschaft auf.

²⁰ Diese Personengruppe war im Erhebungszeitraum an der Evangelisch-Theologischen Fakultät, an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und am Zentrum für Molekulare Biologie nicht vertreten.

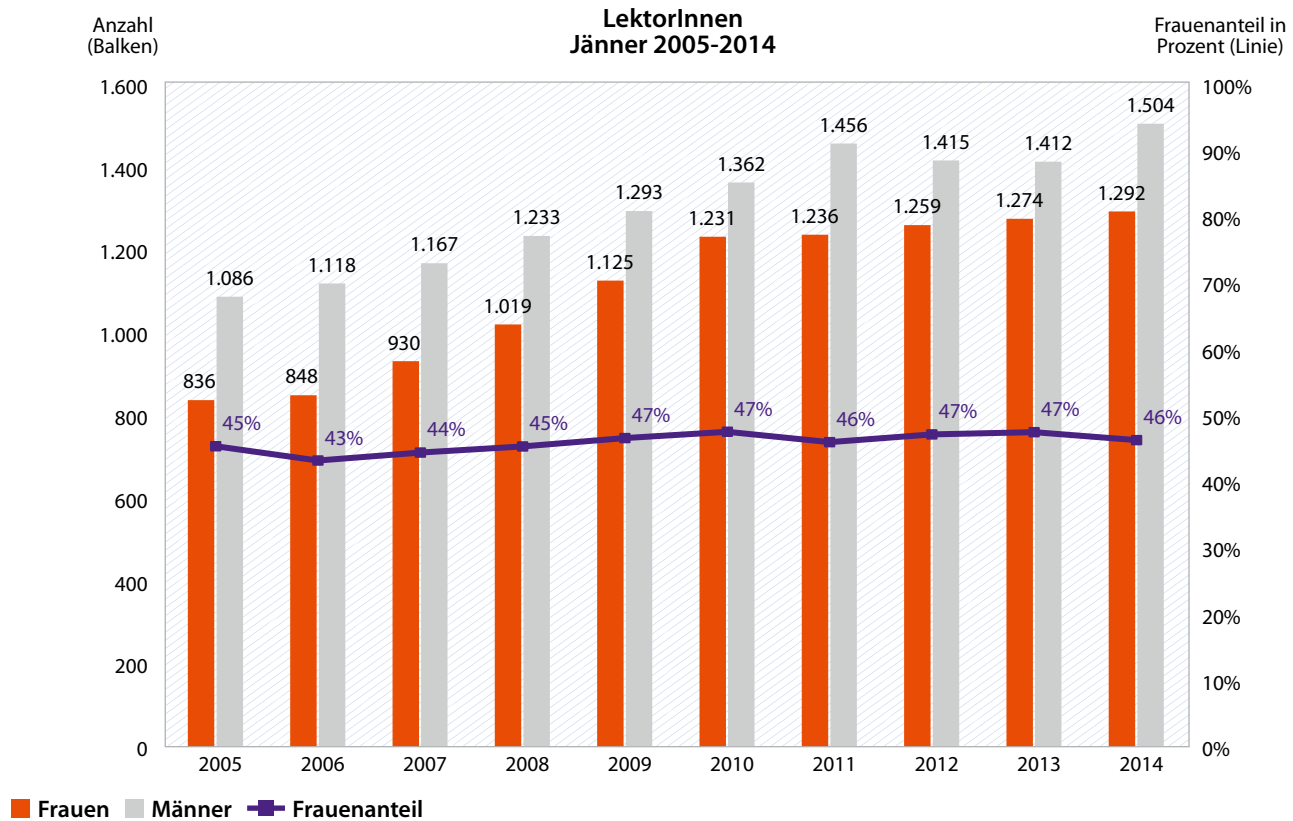


Die Anzahl der männlichen Senior Lecturers ist über die zehn abgebildeten Jahre relativ konstant geblieben, während die Anzahl der Frauen und damit einhergehend die Frauenanteile in dieser Personengruppe ab dem Jahr 2011 gestiegen sind. Im Jänner 2014 betrug der Frauenanteil 68% im Vergleich zu 64% im Jänner 2005.

LektorInnen Jänner 2014

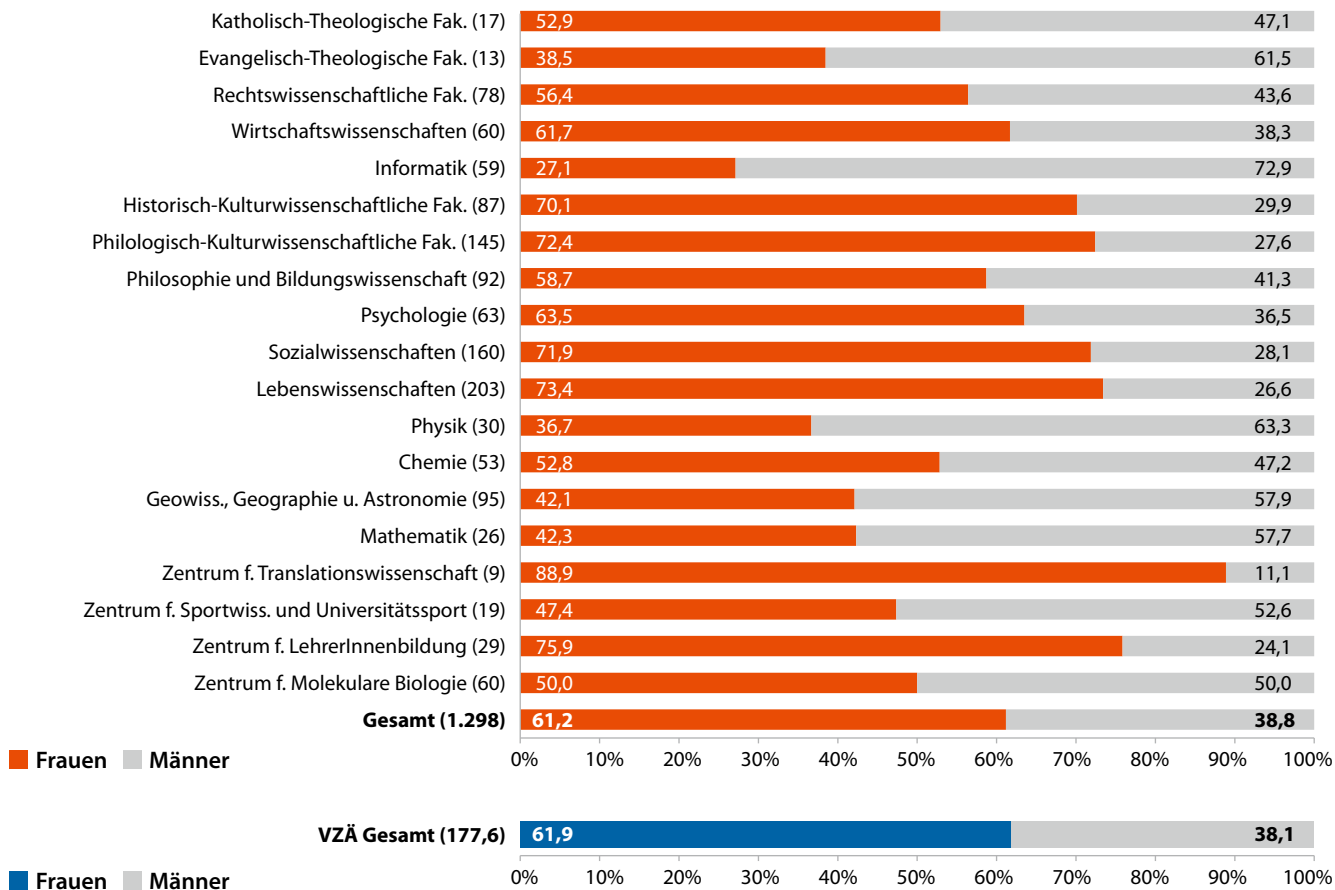


Bei den LektorInnen beträgt der Frauenanteil insgesamt rund 47% und nach VZÄ 49%, womit diese Personengruppe in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse als ausgewogen betrachtet werden kann. Zahlenmäßig die meisten LektorInnen sind am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport, dicht gefolgt von der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, verankert. Hohe Frauenanteile über 50% gibt es an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, der Fakultät für Psychologie sowie den Zentren für Translationswissenschaft und LehrerInnenbildung. Verhältnismäßig wenige LektorInnen finden sich an der Katholisch-Theologischen Fakultät sowie den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Physik und Mathematik mit Frauenanteilen jeweils um 20%.

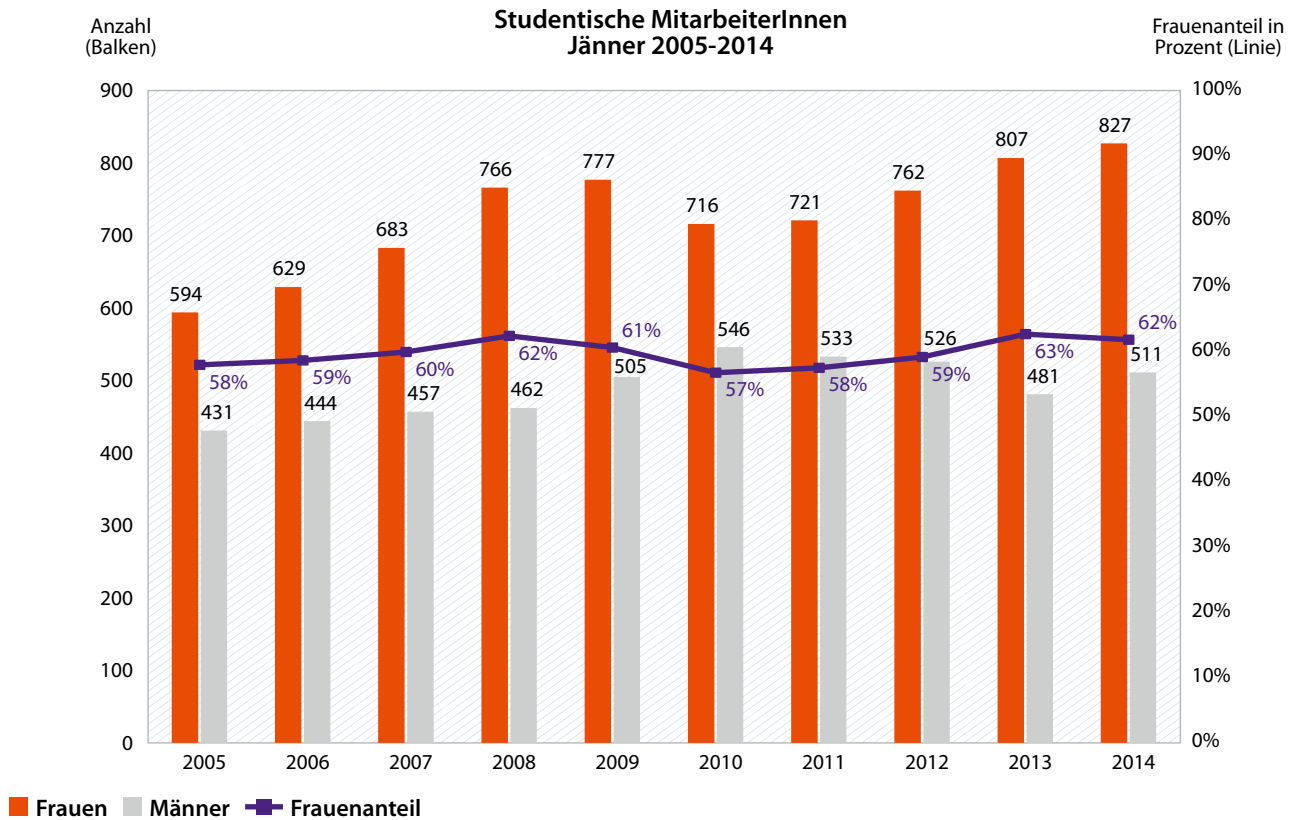


Der 10-Jahresüberblick zeigt für die LektorInnen in Absolutzahlen einen Anstieg von rund 1.900 im Jahr 2005 auf fast 2.800 Personen im Jahr 2014. Der Frauenanteil pendelt in diesem Zeitraum konstant um rund 45%.

Studentische MitarbeiterInnen Jänner 2014



Bei den studentischen MitarbeiterInnen beträgt der Frauenanteil im Jänner 2014 rund 61% (bzw. 62% bei den VZÄ). Rund die Hälfte aller Fakultäten und Zentren zeichnet ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aus. Hohe Frauenanteile mit über 70% gibt es an der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, der Fakultät für Sozialwissenschaften, der Fakultät für Lebenswissenschaften sowie am Zentrum für LehrerInnenbildung. Am Zentrum für Translationswissenschaft liegt der Frauenanteil in dieser Personengruppe bei fast 90%. Den höchsten Männeranteil hat die Fakultät für Informatik mit rund 73%.



Nach einer kontinuierlichen Zunahme der studentischen Mitarbeiterinnen in Absolutzahlen in den Jahren 2005-2009, ist die Zahl im Jänner 2010 gesunken und ab 2011 wieder angestiegen. Im Jahr 2014 sind rund 830 Frauen in dieser Personengruppe beschäftigt. Die Anzahl der studentischen Mitarbeiter stieg im selben Zeitraum in viel geringerem Ausmaß und umfasst im Jahr 2014 knapp über 500 Personen. Der Frauenanteil liegt im Jänner 2014 bei 62%, gegenüber 58% im Jahr 2005.

Personengruppen pro Fakultät/Zentrum

In den folgenden Kreisdiagrammen werden die prozentuellen Anteile der unterschiedlichen wissenschaftlichen Personengruppen pro Fakultät/Zentrum²¹ abgebildet. Die Angaben in den Kreisdiagrammen erfolgen in Prozenten auf Grundlage von VZÄ.

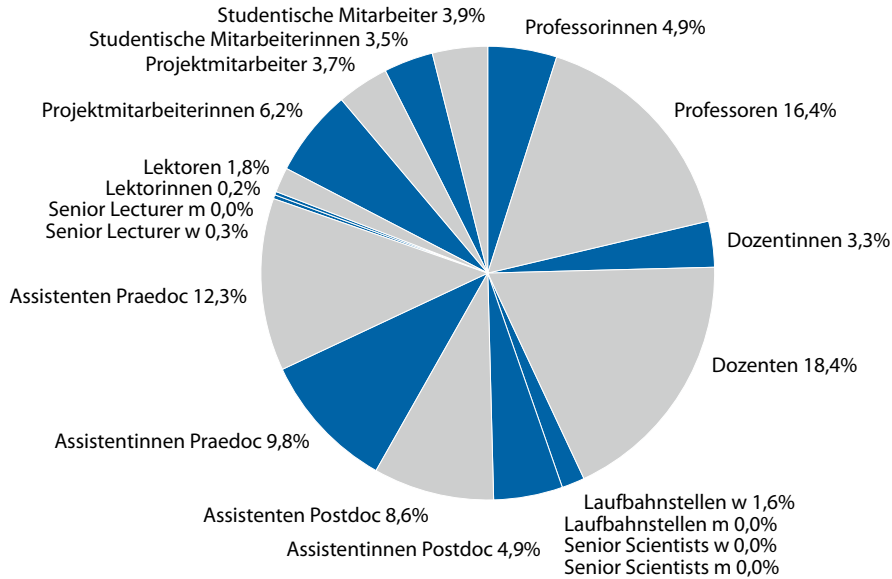
Die Personalzusammensetzung variiert in den verschiedenen Fakultäten/Zentren stark. Beispielsweise machen die ProfessorInnenanteile an der Katholisch-Theologischen Fakultät über 20% und an der Evangelisch-Theologischen Fakultät knapp ein Viertel des wissenschaftlichen Personals aus, wohingegen diese an den Fakultäten für Lebenswissenschaften, Physik und Chemie sowie am Zentrum für Molekulare Biologie unter 10% liegen. Am Zentrum für Translationswissenschaft sowie am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport machen die Anteile der ProfessorInnen sogar unter bzw. nur knapp 5% des wissenschaftlichen Personals aus.

Ebenso variieren beispielsweise die Anteile der ProjektmitarbeiterInnen an den Fakultäten/Zentren sehr stark. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und den Zentren für Translationswissenschaft, Sportwissenschaft und Universitätssport sowie LehrerInnenbildung machen ProjektmitarbeiterInnen unter bzw. nur knapp 5% des gesamten wissenschaftlichen Personals aus. Dahingegen machen die ProjektmitarbeiterInnen an der Fakultät für Lebenswissenschaften rund 40%, an der Fakultät für Physik knapp über 50% und an der Fakultät für Mathematik sowie am Zentrum für Molekulare Biologie sogar rund 60% des wissenschaftlichen Personals aus.

Links bzw. rechts der Kreisdiagramme findet sich die Summe der VZÄ von Frauen und Männern, die im Jänner 2014 an der jeweiligen Fakultät bzw. im jeweiligen Zentrum im wissenschaftlichen Personal tätig waren. An fünf der insgesamt 19 Fakultäten und Zentren ist die Summe der VZÄ der Frauen höher als die der Männer: an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, der Fakultät für Psychologie, der Fakultät für Sozialwissenschaften, am Zentrum für Translationswissenschaft sowie am Zentrum für LehrerInnenbildung. An den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften sowie Geowissenschaften, Geographie und Astronomie sind die Summen der VZÄ der Männer jeweils mehr als doppelt so hoch wie jene der Frauen. An den Fakultäten für Informatik, Physik und Mathematik sind die Summen der VZÄ der Männer jeweils mehr als fünf Mal so hoch wie jene der Frauen.

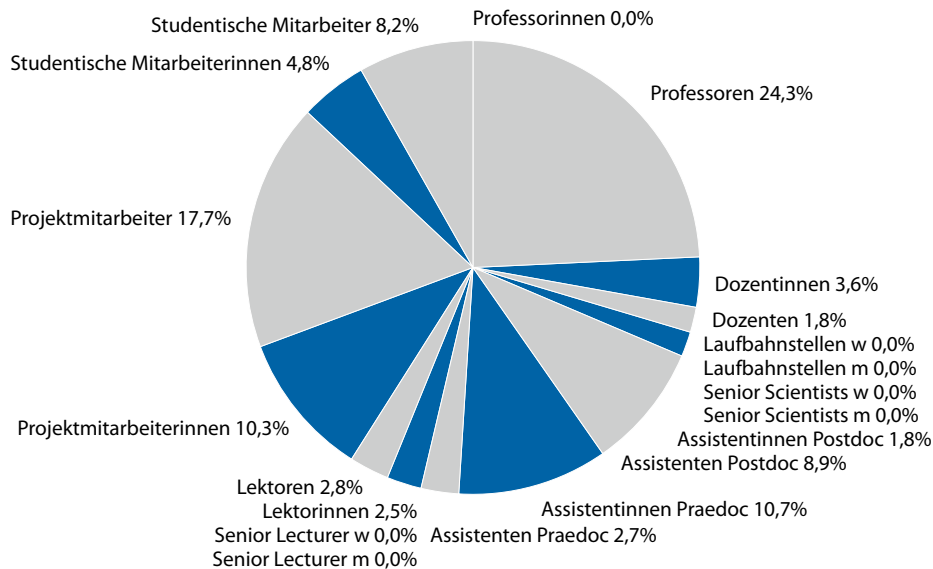
²¹ Da auf ganze Zahlen gerundet wurde, können die Gesamtsummen pro Kreisdiagramm geringfügig von 100 abweichen.

Katholisch-Theologische Fakultät



VZÄ Frauen: 21,3
VZÄ Männer: 39,7

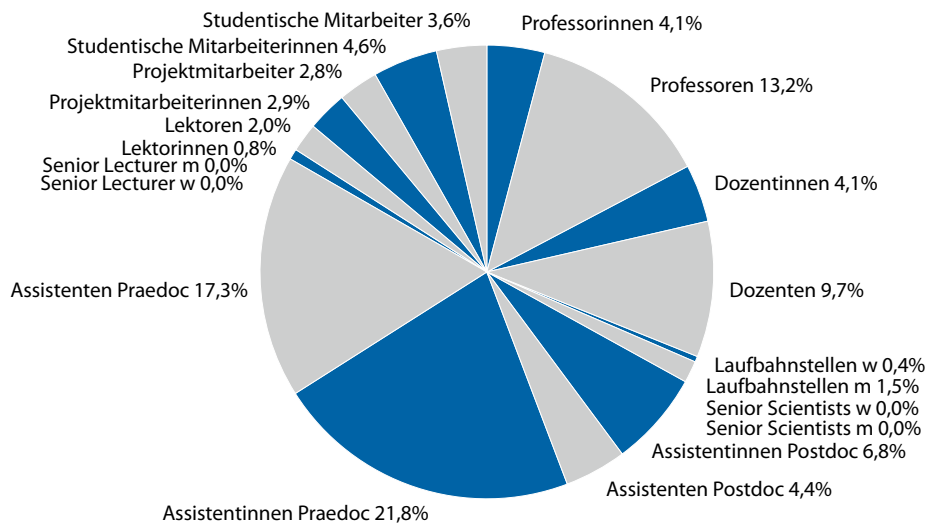
Evangelisch-Theologische Fakultät



VZÄ Frauen: 9,4
VZÄ Männer: 18,6

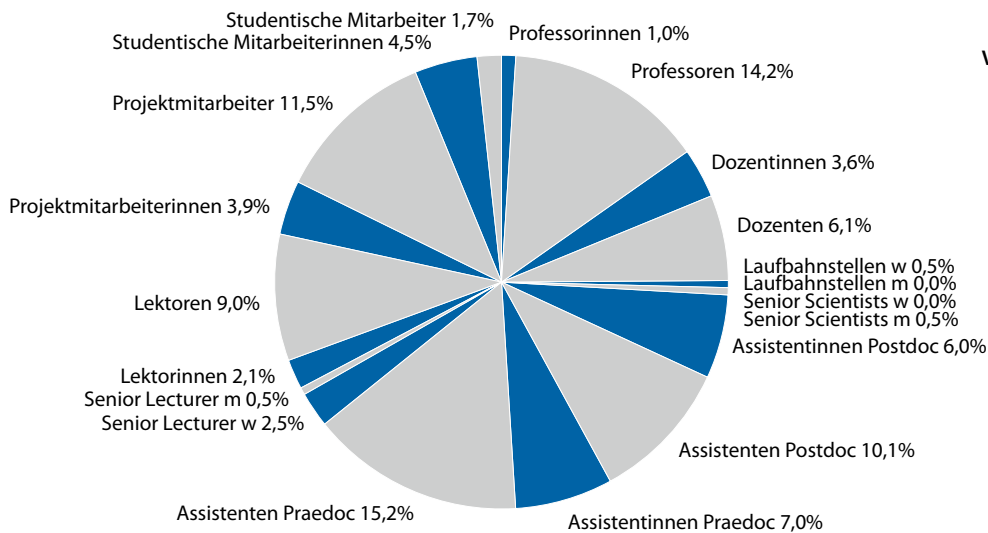
■ Frauen ■ Männer

Rechtswissenschaftliche Fakultät



VZÄ Frauen: 110,5
VZÄ Männer: 132,5

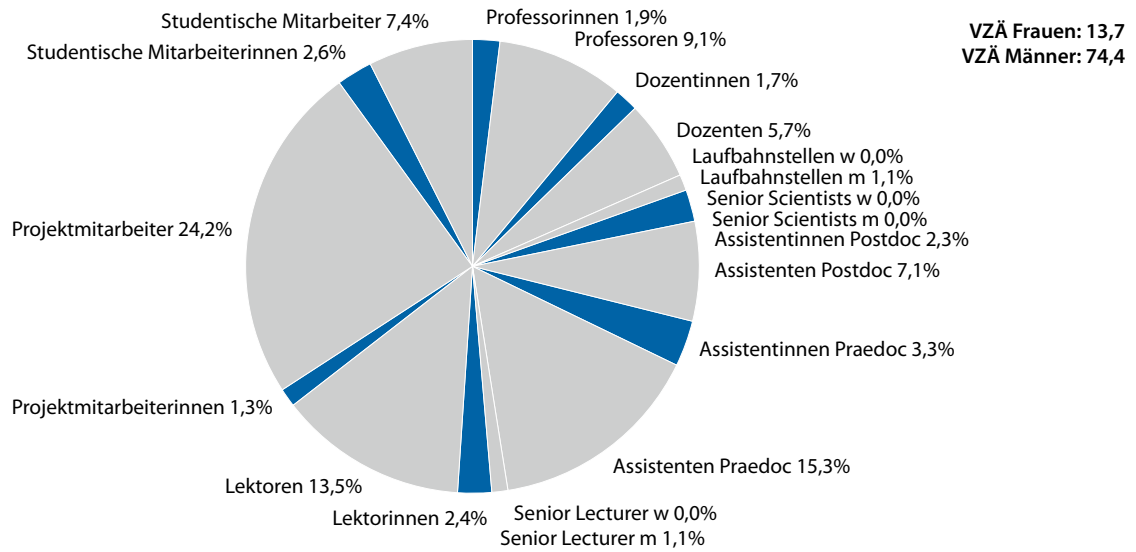
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften



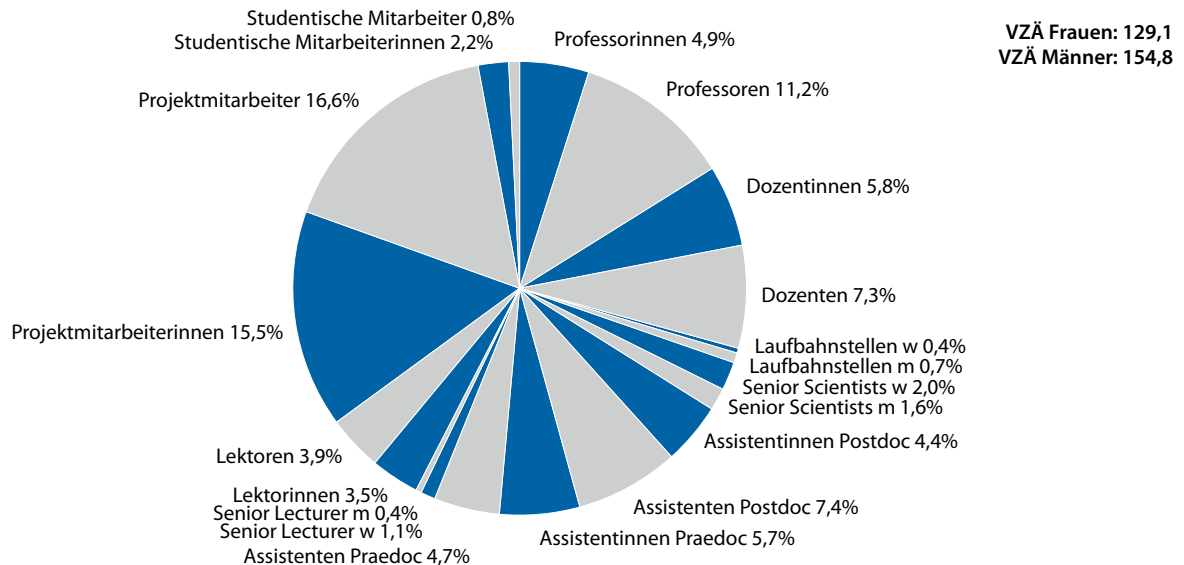
VZÄ Frauen: 61,2
VZÄ Männer: 135,9

■ Frauen ■ Männer

Fakultät für Informatik

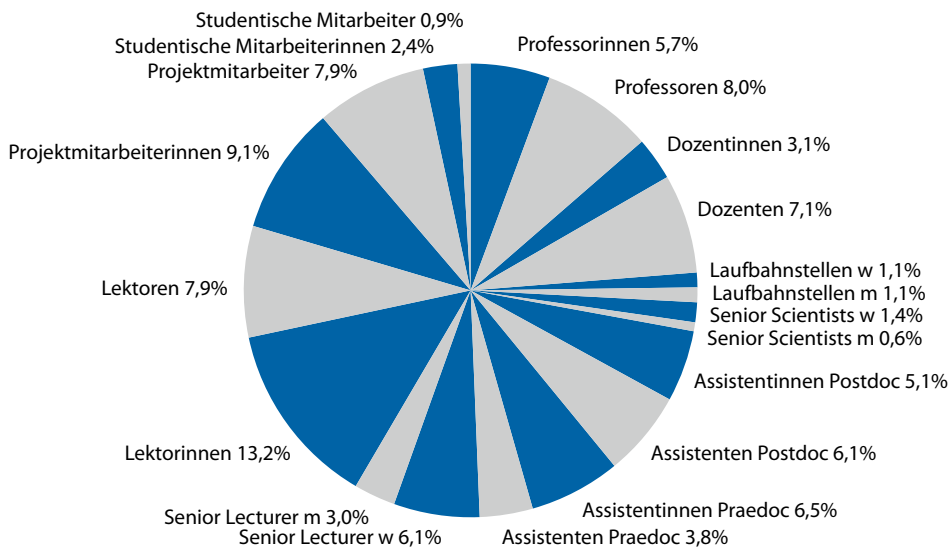


Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



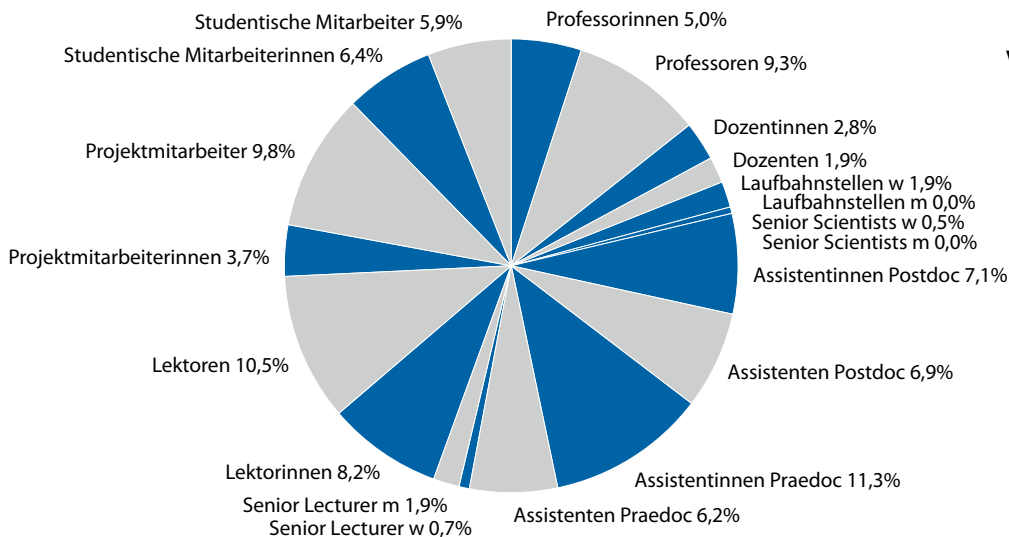
■ Frauen ■ Männer

Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



VZÄ Frauen: 255,8
VZÄ Männer: 220,3

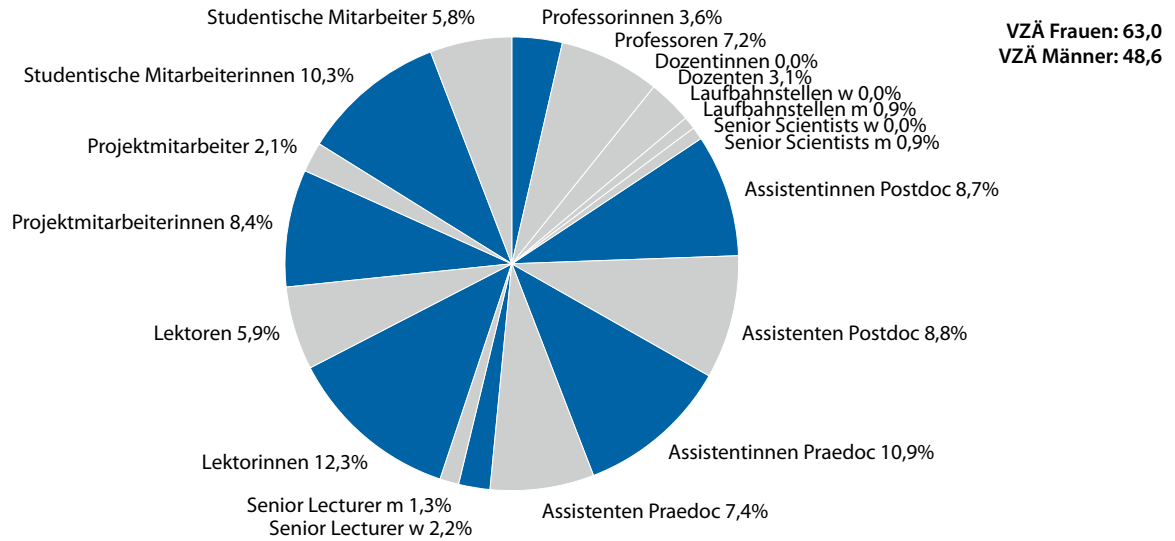
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft



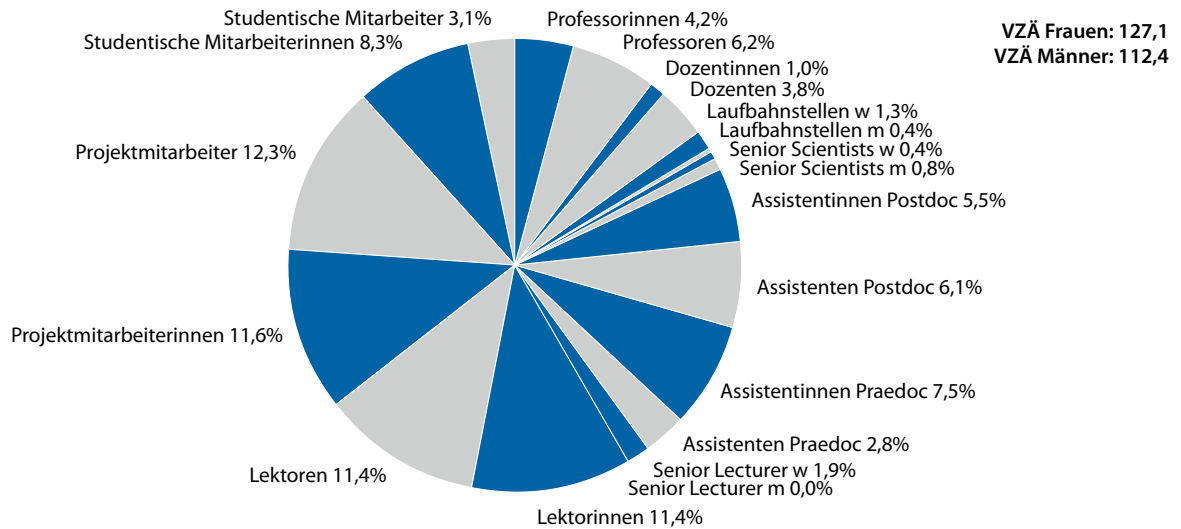
VZÄ Frauen: 51,4
VZÄ Männer: 56,7

■ Frauen ■ Männer

Fakultät für Psychologie

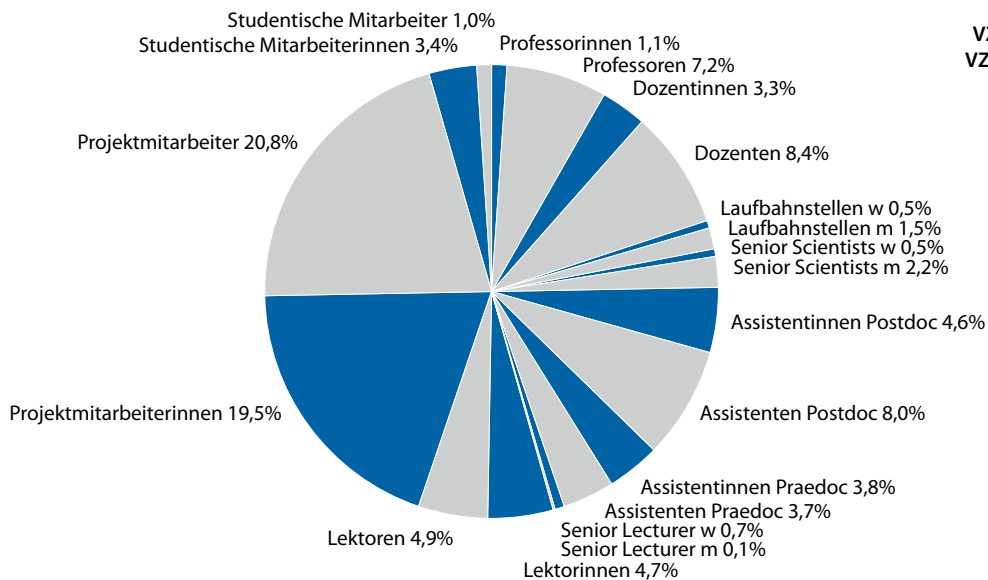


Fakultät für Sozialwissenschaften



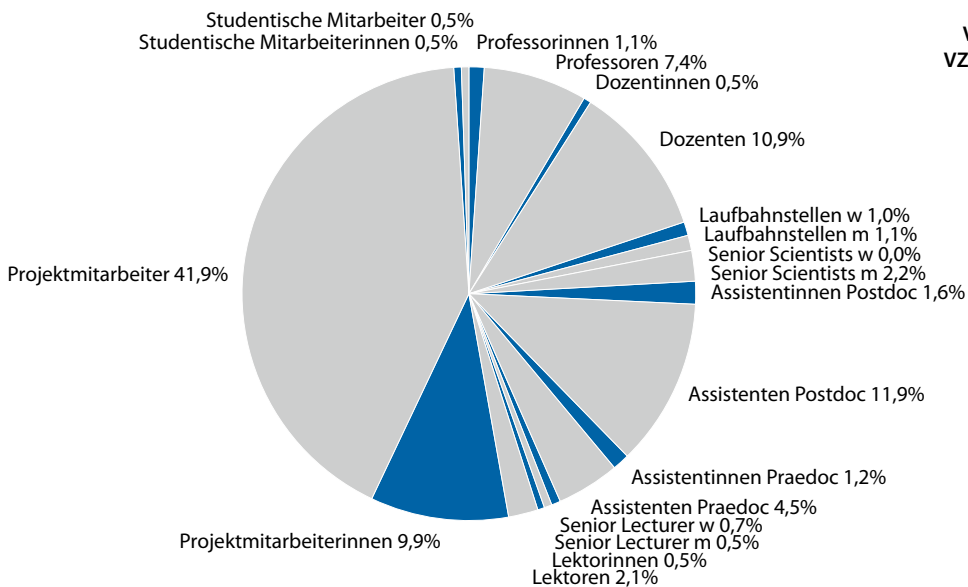
■ Frauen ■ Männer

Fakultät für Lebenswissenschaften



VZÄ Frauen: 154,5
VZÄ Männer: 212,2

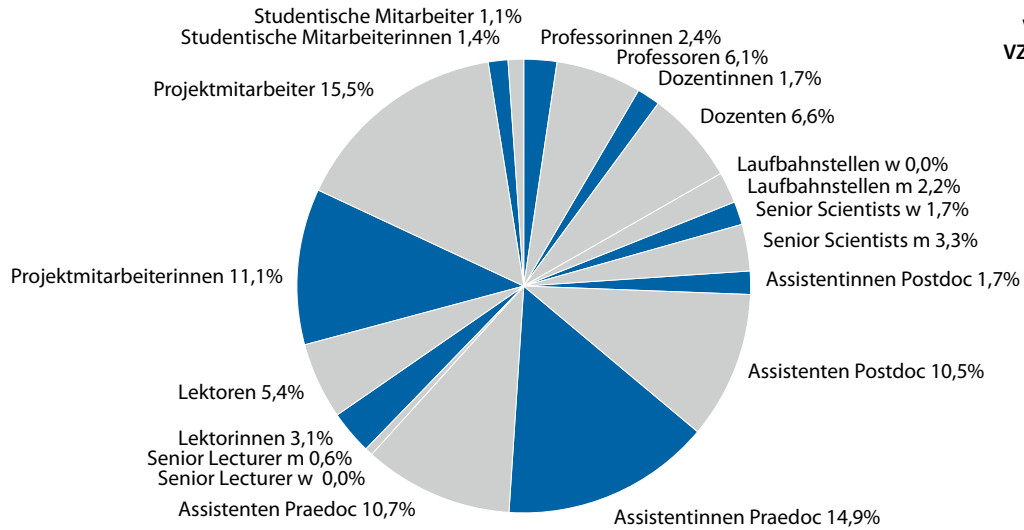
Fakultät für Physik



VZÄ Frauen: 31,3
VZÄ Männer: 152,8

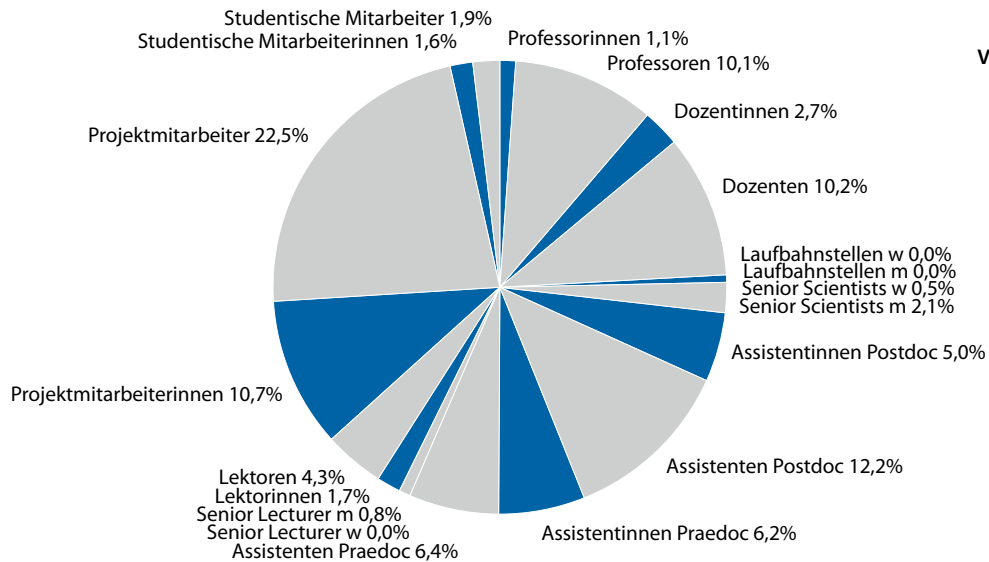
■ Frauen ■ Männer

Fakultät für Chemie



VZÄ Frauen: 68,6
VZÄ Männer: 112,1

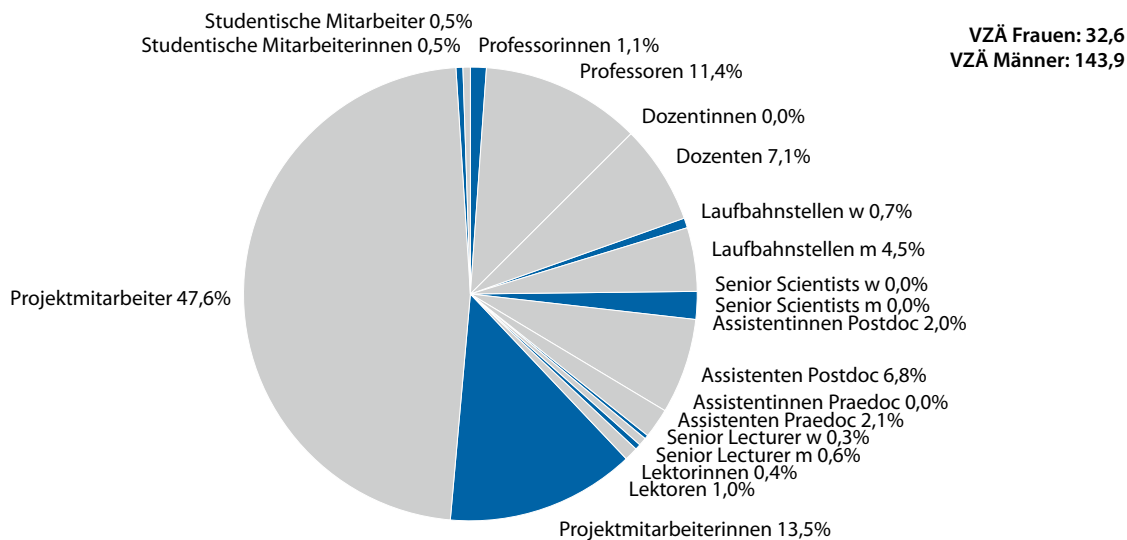
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie



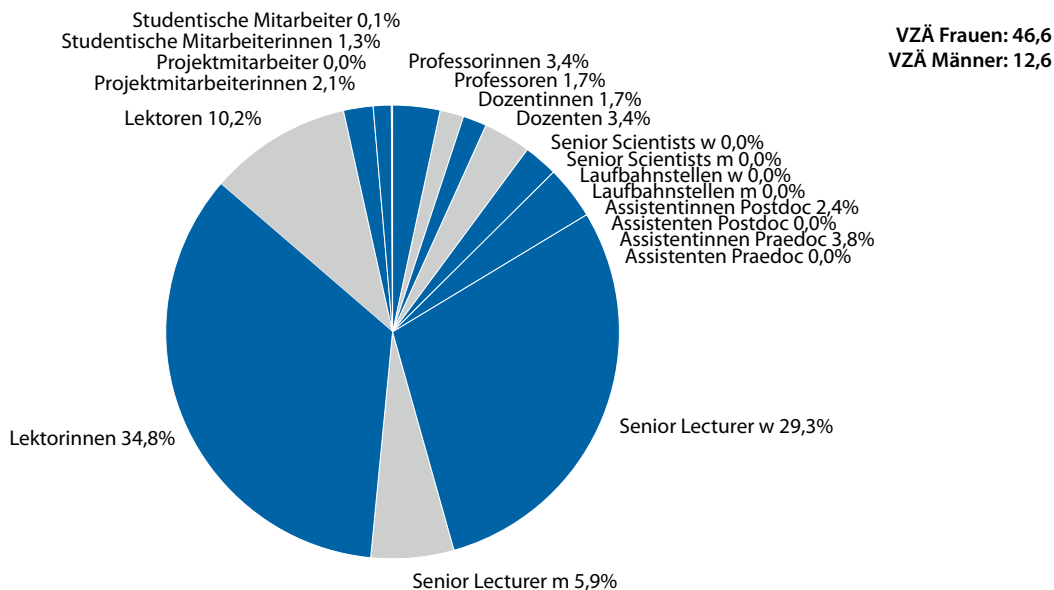
VZÄ Frauen: 55,1
VZÄ Männer: 131,7

■ Frauen ■ Männer

Fakultät für Mathematik

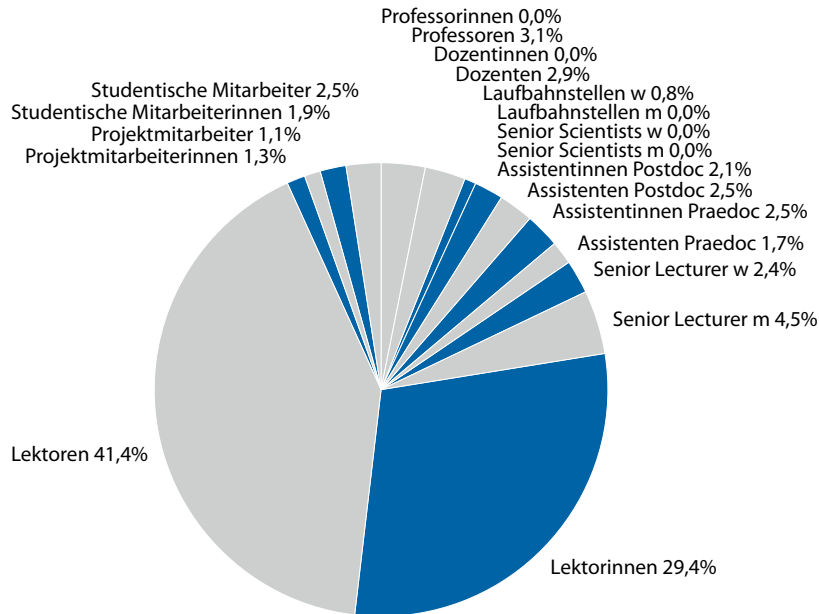


Zentrum für Translationswissenschaft



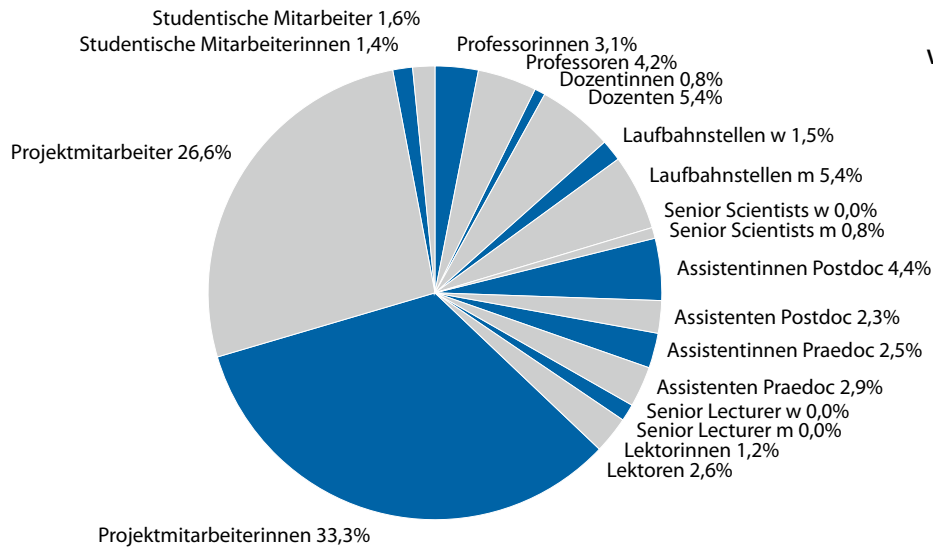
■ Frauen ■ Männer

Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport



VZÄ Frauen: 48,9
VZÄ Männer: 72,3

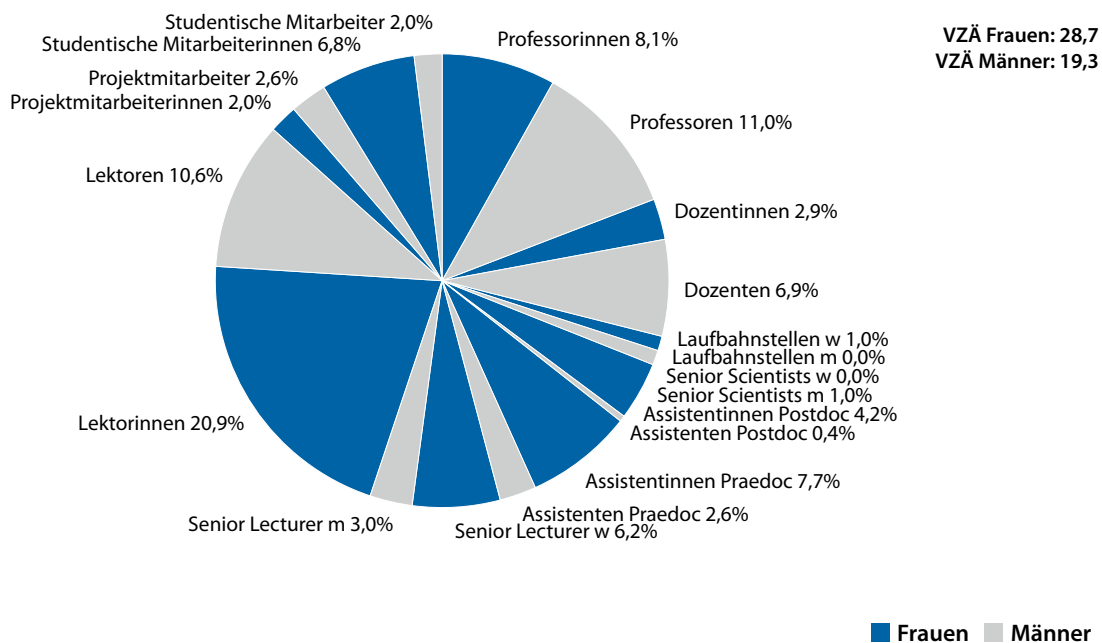
Zentrum für Molekulare Biologie



VZÄ Frauen: 62,8
VZÄ Männer: 67,2

■ Frauen ■ Männer

Zentrum für LehrerInnenbildung

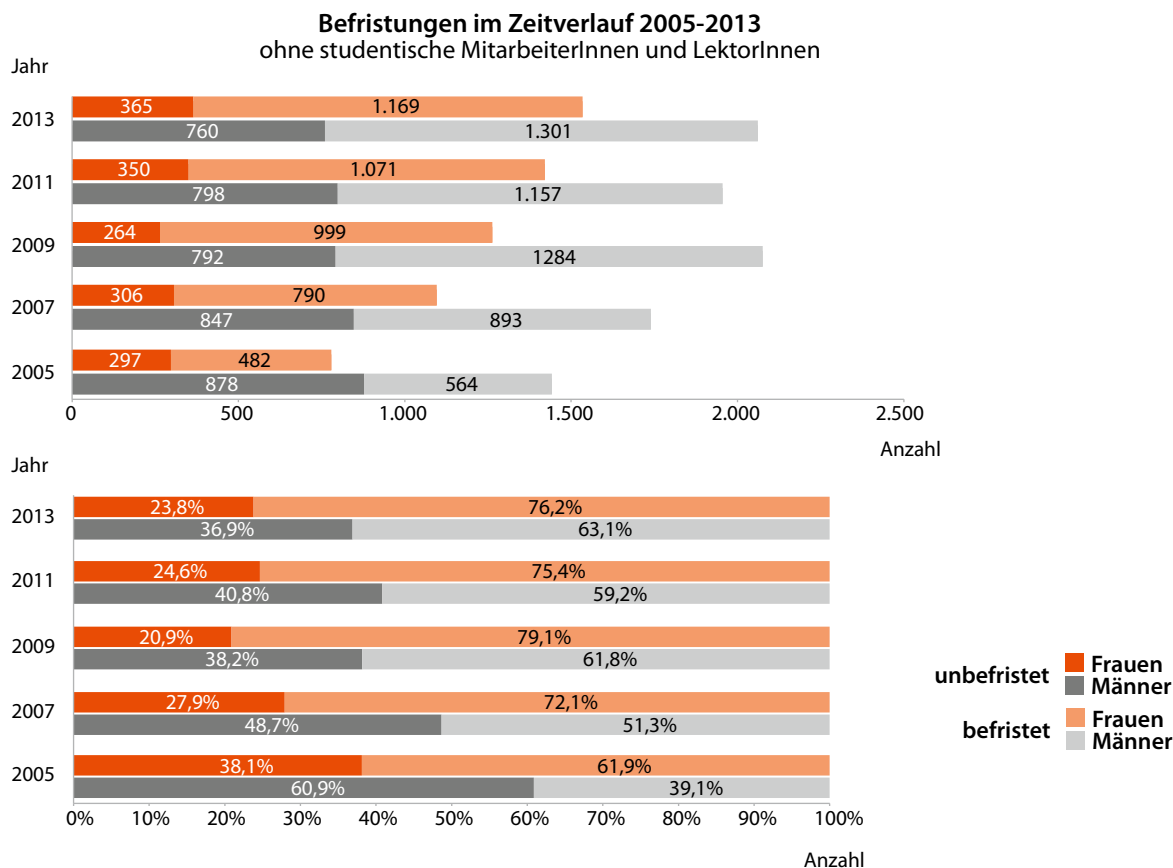


Befristet/unbefristet Beschäftigte im Zeitverlauf

Die beiden folgenden Darstellungen widmen sich der Frage, inwieweit sich die Anteile der befristeten und unbefristeten Stellen je nach Geschlecht an der Universität Wien seit dem Jahr 2005, also mit Implementierung des UG 2002 und der Einführung des Kollektivvertrags im Jahr 2009, verändert haben. Die erste Abbildung zeigt die Anteile auf Basis von Absolutzahlen, die zweite Abbildung stellt die prozentualen Anteile dar.

Grundsätzlich ist ein Anstieg der Anzahl sowohl der befristeten als auch der unbefristeten Stellen seit dem Jahr 2005 zu vermerken. Die Anzahl der Männer mit befristeten und unbefristeten Stellen überwiegt durchgehend von 2005 bis 2013. Bei Männern hat die Anzahl der unbefristeten Stellen von 2005 (878 unbefristete Stellen) bis 2013 (760 unbefristete Stellen) leicht abgenommen. Bei Frauen war es umgekehrt: Im Jahr 2005 waren es 297 unbefristete Stellen, im Jahr 2013 365 unbefristete Stellen. Einen starken Zuwachs gibt es seit 2005 sowohl bei Frauen als auch bei Männern an befristeten Stellen: Im Jahr 2013 gab es um 687 mehr Frauen mit befristeten Stellen und 737 mehr Männer mit befristeten Stellen als im Jahr 2005.

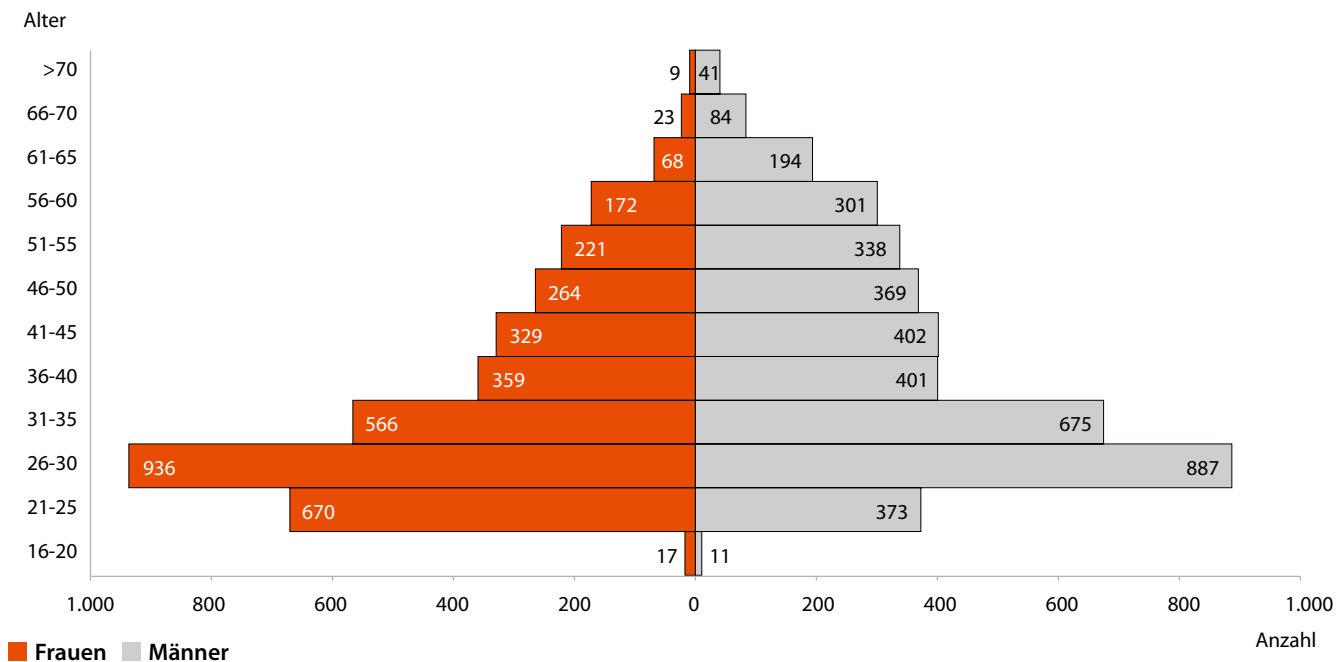
Rund 38% aller Frauen im wissenschaftlichen Personal waren im Jahr 2005 unbefristet angestellt, im Jahr 2013 waren dies nur noch knapp ein Viertel aller Frauen. Auch der Anteil der Männer im wissenschaftlichen Personal, die unbefristet angestellt waren, hat sich von 2005 mit etwas mehr als 60% bis ins Jahr 2013 auf rund 37% reduziert.



Altersverteilung

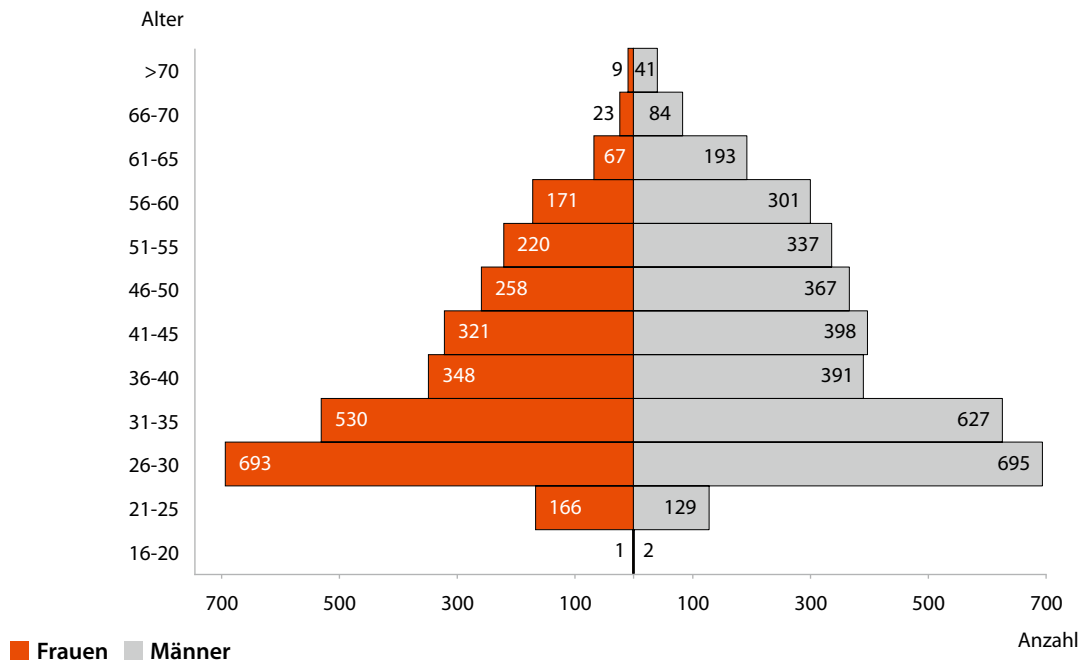
Bei der Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals ist die geringe Anzahl von Frauen in höheren Altersgruppen auffällig. Während beispielsweise 319 Männer im Jahr 2014 im Alter von 61 bis 70 Jahren im wissenschaftlichen Personal beschäftigt waren, waren es im gleichen Jahr nur 100 Frauen. Sowohl Frauen als auch Männer sind in der Gruppe der 26- bis 35-Jährigen am stärksten vertreten.

Altersverteilung
Jänner 2014
Alle Personengruppen



Altersverteilung Jänner 2014

Alle Personengruppen außer studentische MitarbeiterInnen

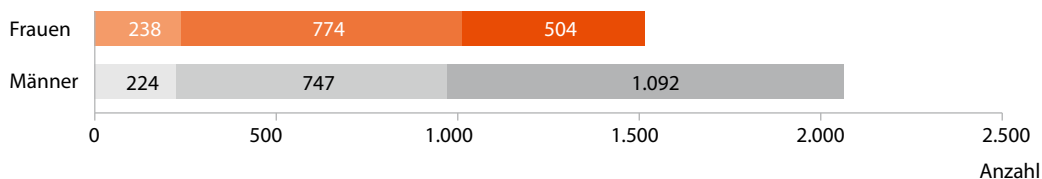


Im Vergleich der Alterststruktur des gesamten wissenschaftlichen Personals mit der Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals ohne studentische MitarbeiterInnen wird eine starke Abnahme der Alterskohorten der 21- bis 30-Jährigen ersichtlich.

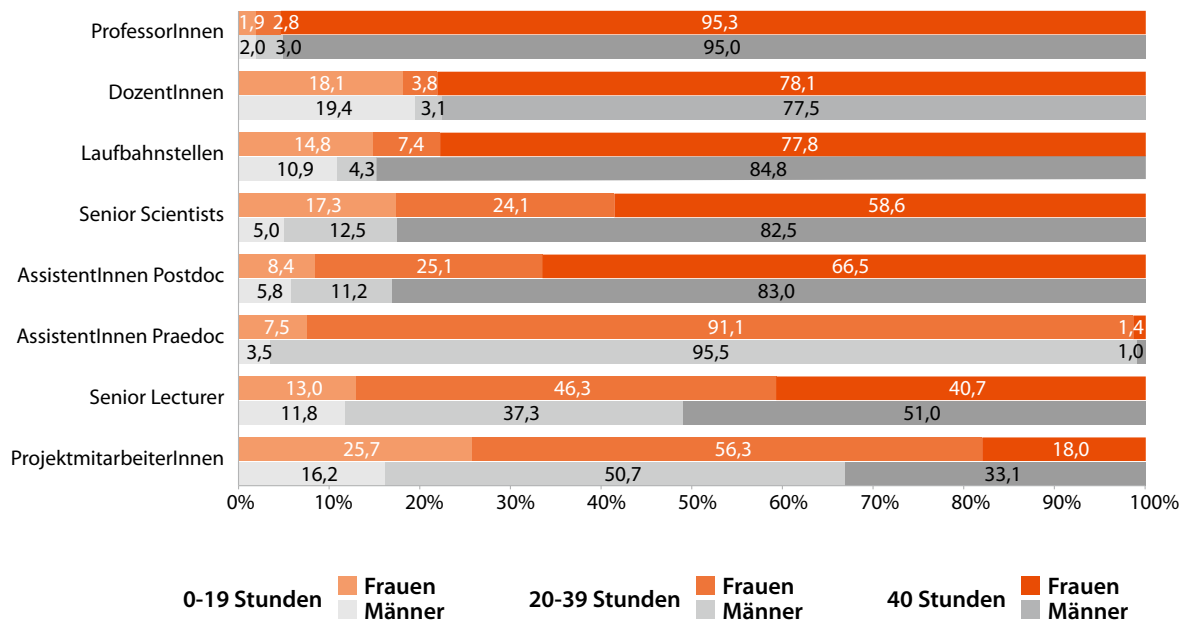
Beschäftigungsausmaß

Im Jänner 2014 waren im wissenschaftlichen Personal mehr als doppelt so viele Männer Vollzeit angestellt wie Frauen. Ein Blick auf die unterschiedlichen Personengruppen verdeutlicht den sehr hohen Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den ProfessorInnen mit rund 95%. Auch bei den DozentInnen, den Laufbahnstellen und den AssistentInnen Postdoc sind jeweils mehr als zwei Drittel aller Frauen und Männer Vollzeit beschäftigt. Die Gruppe der AssistentInnen Postdoc sowie die Gruppe der Senior Scientists sind von einer großen Diskrepanz in Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei Vollzeitbeschäftigten gekennzeichnet: Bei den Senior Scientists arbeiten fast 83% der Männer Vollzeit, im Vergleich zu 59% der Frauen. Bei den AssistentInnen Postdoc ist der Unterschied etwas geringer, aber auch hier sind es 83% bei den Männern im Vergleich zu 67% bei den Frauen. Die Gruppe der AssistentInnen Praedoc besteht im Gegensatz dazu beinahe ausschließlich aus teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern. Teilzeitanstellungen stellen ausgehend vom Kollektivvertrag in dieser Personengruppe den Normalfall dar. Über zwei Drittel teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer findet man auch in der Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen.

Beschäftigungsausmaß Jänner 2014



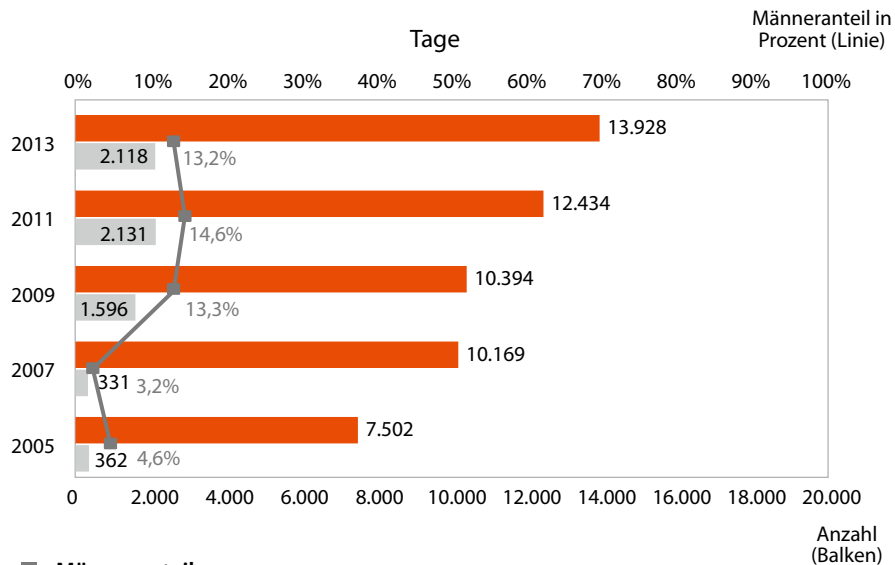
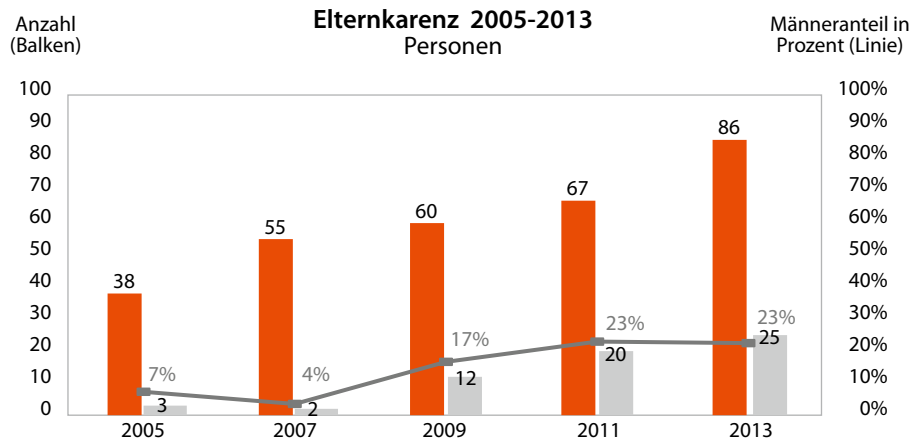
Beschäftigungsausmaß Jänner 2014 nach Personengruppen



Elternkarenz

In den Jahren von 2005 bis 2013 ist ein Anstieg der Inanspruchnahme der Elternkarenz bei Frauen und Männern im wissenschaftlichen Personal feststellbar. Während 2005 insgesamt nur 41 Personen im wissenschaftlichen Personal Elternkarenz in Anspruch genommen haben, waren es im Jahr 2013 bereits 111. Der Männeranteil, der 2005 nur 7% betrug, hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, liegt aber im Jahr 2014 weiterhin unter einem Viertel aller karenzierten Personen.

Auch die Anzahl der in Anspruch genommenen Tage für die Elternkarenz ist von 2005 bis 2013 bei Frauen und Männern gestiegen, wobei Männer durchgehend weitaus weniger Tage in Elternkarenz waren als Frauen. So wurden in den letzten Jahren nur rund 13% aller Elternkarenz-Tage von Männern in Anspruch genommen.

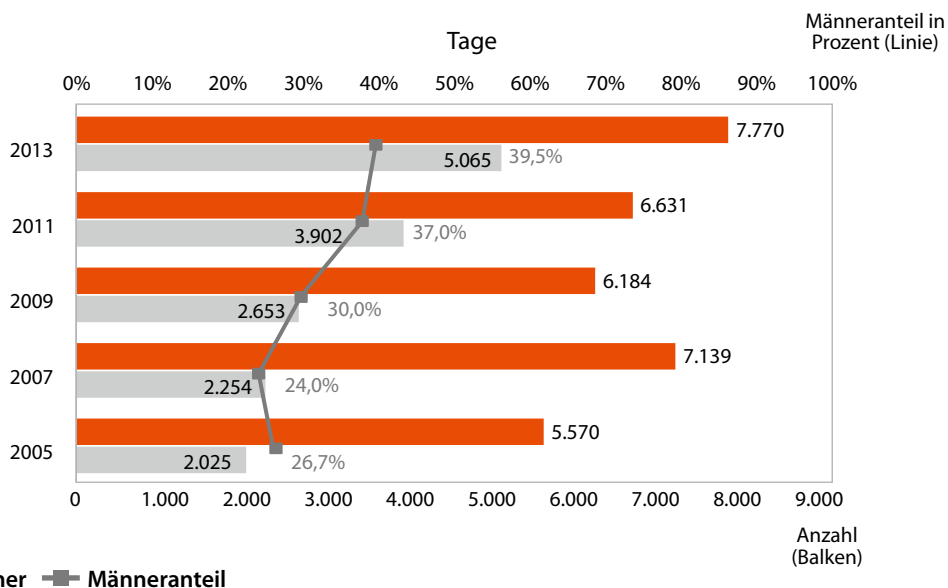
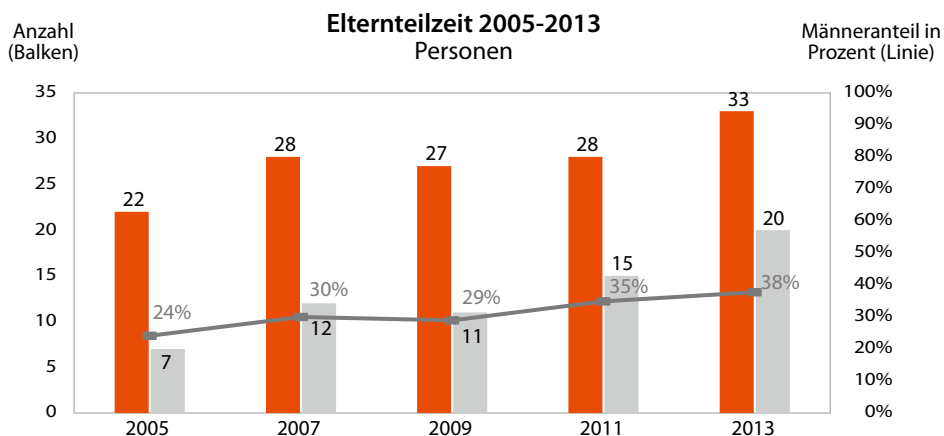


■ Frauen ■ Männer — Männeranteil

Elternteilzeit

Die Inanspruchnahme der Elternteilzeit hat im wissenschaftlichen Personal in den Jahren von 2005 bis 2013 bei Frauen und Männern zugenommen. Während Elternteilzeit im Jahr 2005 von 29 Personen des wissenschaftlichen Personals in Anspruch genommen wurde, waren es im Jahr 2013 bereits 53. Die Inanspruchnahme der Elternteilzeit war bei Männern im wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2005 bis 2013 durchgehend weitaus geringer als bei Frauen. Im Jahr 2013 erreichte der Männeranteil seinen bisherigen Höchstwert mit 38%.

Auch die Anzahl der in Anspruch genommenen Tage für die Elternteilzeit ist von 2005 bis 2013 bei Frauen und Männern gestiegen. Im Jahr 2013 wurden knapp 40% aller Tage von Männern in Anspruch genommen.

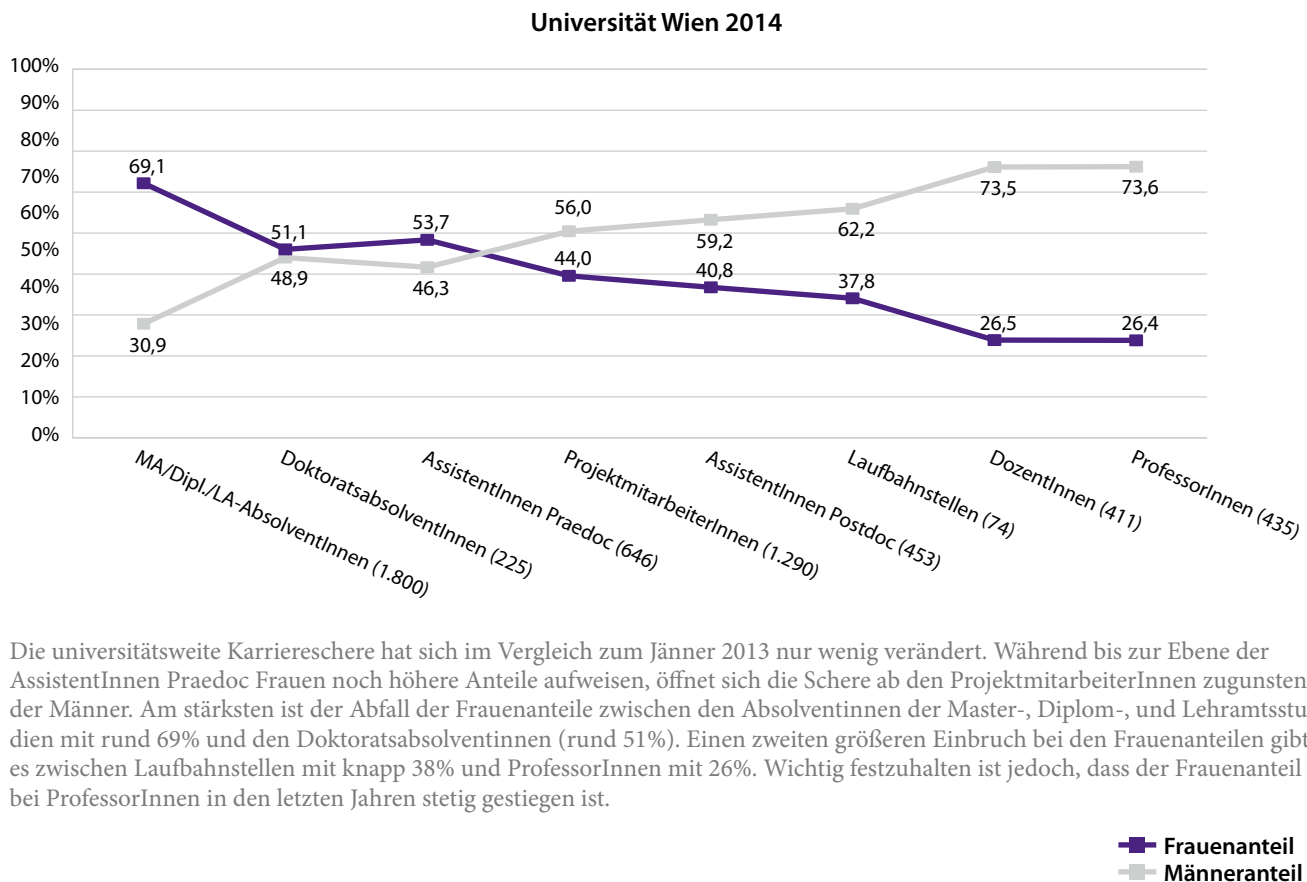


■ Frauen ■ Männer ■ Männeranteil

GLÄSERNE DECKE UND LEAKY PIPELINE

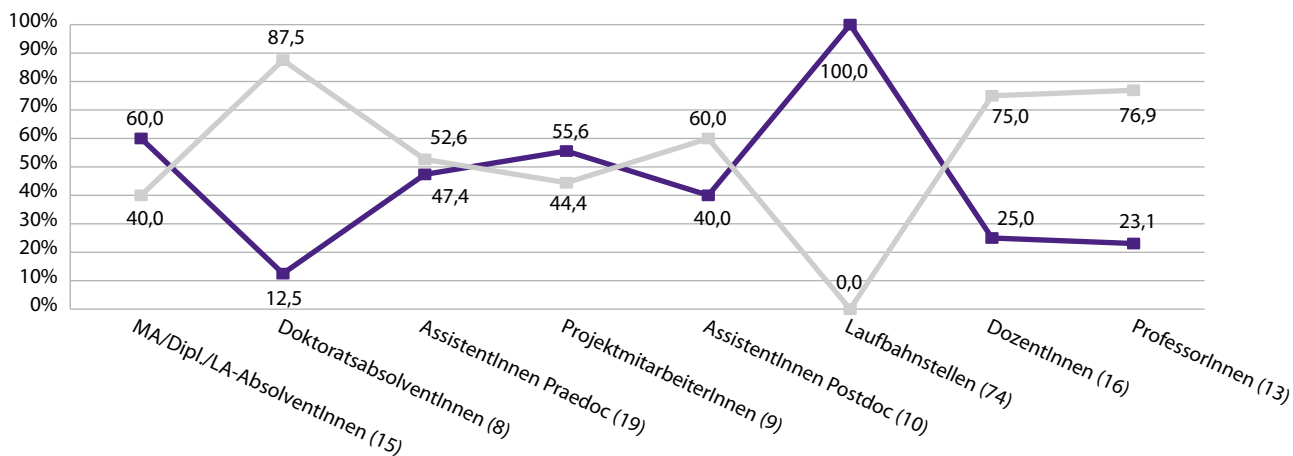
KARRIEREVERLÄUFE

Die „Gläserne Decke“ bzw. „Leaky Pipeline“ ist mittlerweile ein gängiger Ausdruck, der ursprünglich aus den USA stammt und die unsichtbaren Barrieren bezeichnet, die einen Aufstieg auf der Karriereleiter verhindern bzw. erschweren. Gemeint sind damit eine Reihe von Strukturen und Praktiken im Berufsleben, die die Arbeitsbedingungen mehrheitlich zulasten von Frauen erschweren und die sie in weiterer Folge die obersten Karrierestufen seltener erreichen lassen als Männer. Die auf den folgenden Seiten abgebildeten Darstellungen zeigen eine kontinuierliche Abnahme der Frauenanteile im wissenschaftlichen Karriereverlauf, beginnend mit AbsolventInnen der Master-, Diplom-, und Lehramtsstudien bis hin zu Professuren. Die Daten beziehen sich auf Ebene des Studiums auf das WS 2013/14 und auf Ebene des Personals auf Jänner 2014, die Angaben basieren auf Absolutzahlen.



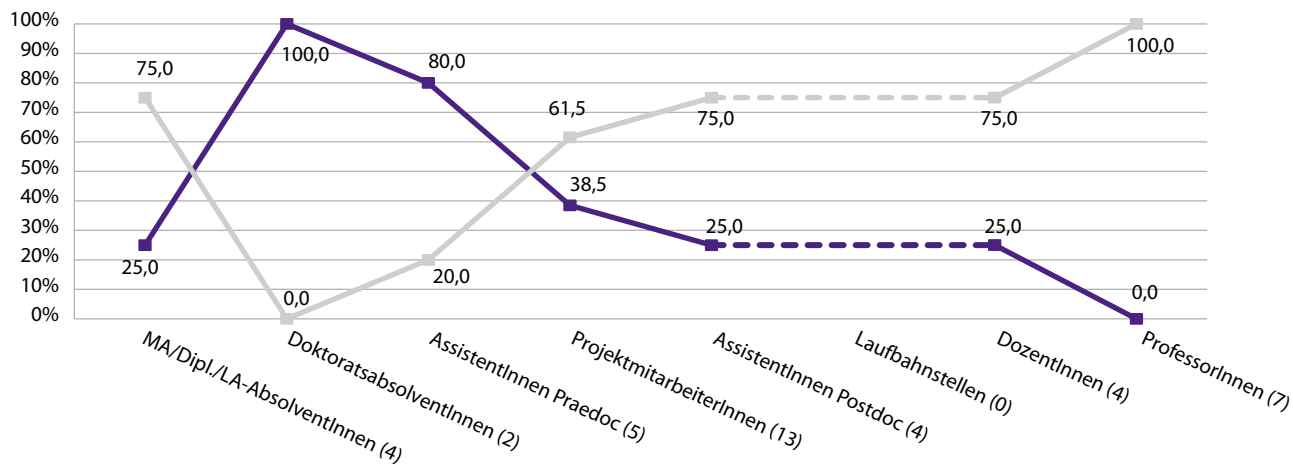
Die universitätsweite Karriereschere hat sich im Vergleich zum Jänner 2013 nur wenig verändert. Während bis zur Ebene der AssistentInnen Praedoc Frauen noch höhere Anteile aufweisen, öffnet sich die Schere ab den ProjektmitarbeiterInnen zugunsten der Männer. Am stärksten ist der Abfall der Frauenanteile zwischen den AbsolventInnen der Master-, Diplom-, und Lehramtsstudien mit rund 69% und den DoktoratsabsolventInnen (rund 51%). Einen zweiten größeren Einbruch bei den Frauenanteilen gibt es zwischen Laufbahnstellen mit knapp 38% und ProfessorInnen mit 26%. Wichtig festzuhalten ist jedoch, dass der Frauenanteil bei ProfessorInnen in den letzten Jahren stetig gestiegen ist.

Katholisch-Theologische Fakultät



An der Katholisch-Theologischen Fakultät wird ein starker Einbruch des Frauenanteils zwischen Zweitabschluss und Doktoratsabschlüssen sichtbar, der Professorinnenanteil ist 2014 gegenüber 2013 um 3 Prozentpunkte auf rund 23% gestiegen, liegt damit nur mehr wenige Prozentpunkte unter dem universitätsweiten Durchschnittswert von 26%.

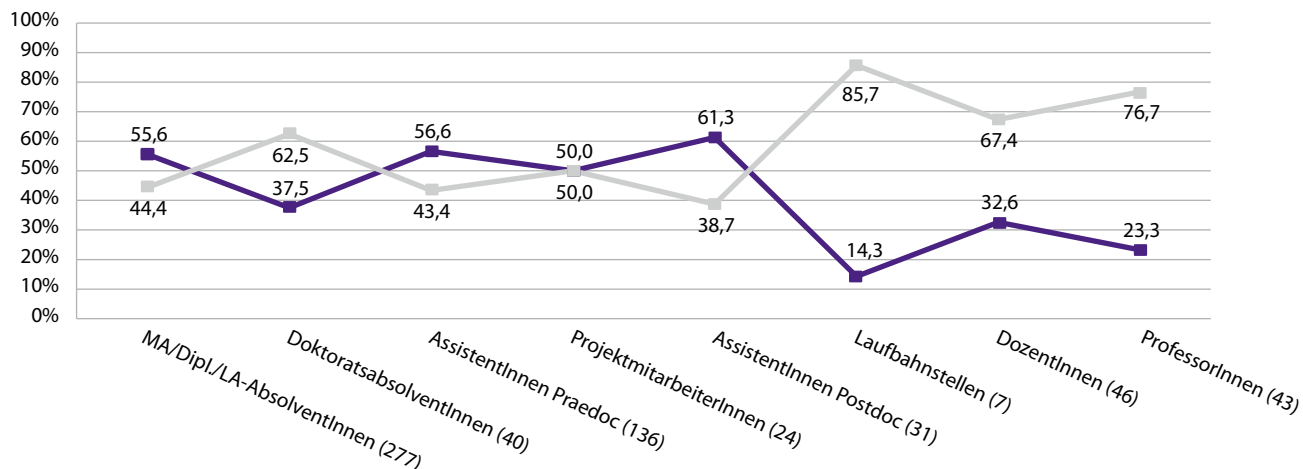
Evangelisch-Theologische Fakultät



Die Schere öffnet sich an dieser Fakultät ab den ProjektmitarbeiterInnen, die Frauentile bei den AssistentInnen Praedoc und Postdoc sind gegenüber 2013 gestiegen. Zu berücksichtigen sind die relativ kleinen Fallzahlen an dieser Fakultät.

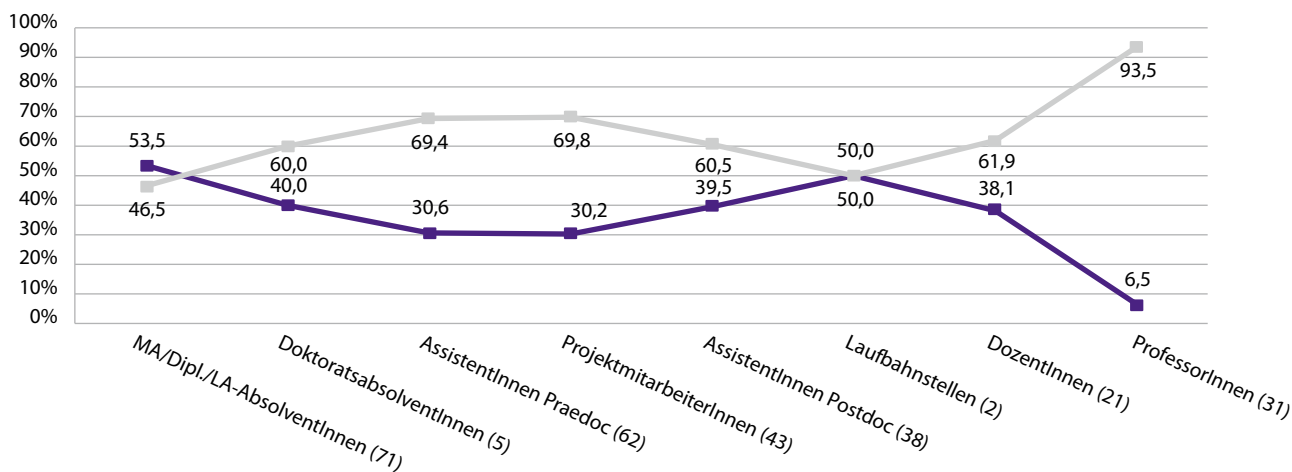
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Rechtswissenschaftliche Fakultät



Das Geschlechterverhältnis ist an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bis zu den AssistentInnen Postdoc weitgehend ausgewogen, klappt jedoch bei den Laufbahnstellen auseinander. Der Professorinnenanteil hat sich gegenüber 2013 leicht auf rund 23% erhöht. Beachtlich ist der Frauenanteil bei den Assistentinnen Postdoc, der mit rund 61% deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt von rund 41% liegt.

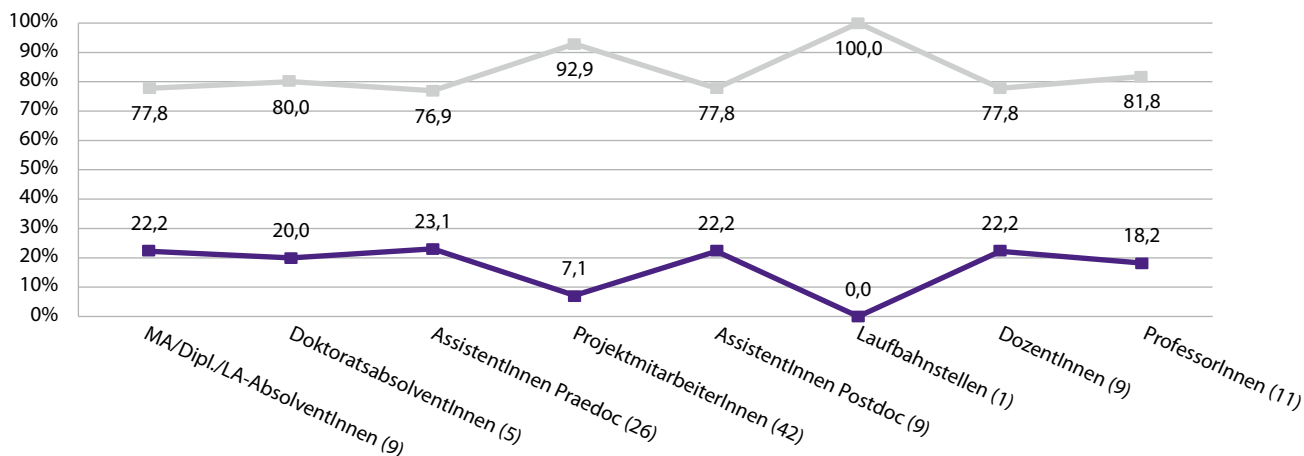
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften



An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften haben sich seit 2013 nur geringfügige Veränderungen im Verlauf der Karriereschere ergeben. Absolventinnen von Zweitabschlüssen erreichen 2014 mit rund 54% einen etwas höheren Anteil, ebenso wie die Assistentinnen Praedoc und Postdoc und die Dozentinnen. An der auffallend geringen Frauenquote von nur rund 7% bei den Professuren hat sich weiterhin nichts geändert.

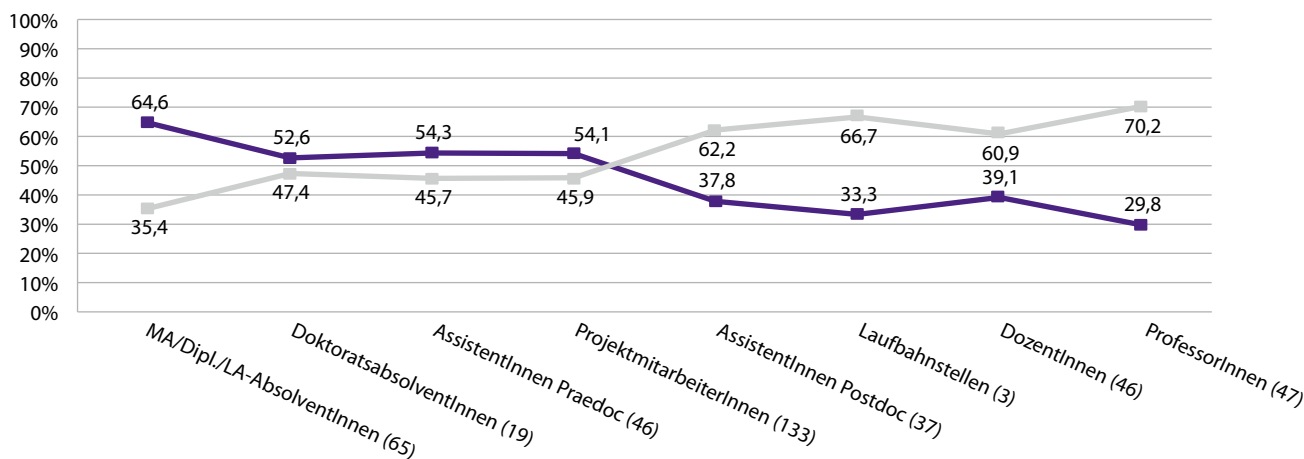
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Fakultät für Informatik



Einen Anstieg der Frauenanteile gibt es im Vergleich zu 2013 in fünf der abgebildeten acht Personengruppen, auch bei den ProfessorInnen. Die Anteile bleiben jedoch weiterhin universitätsweit die niedrigsten, mit Ausnahme des Frauenanteils bei den ProfessorInnen.

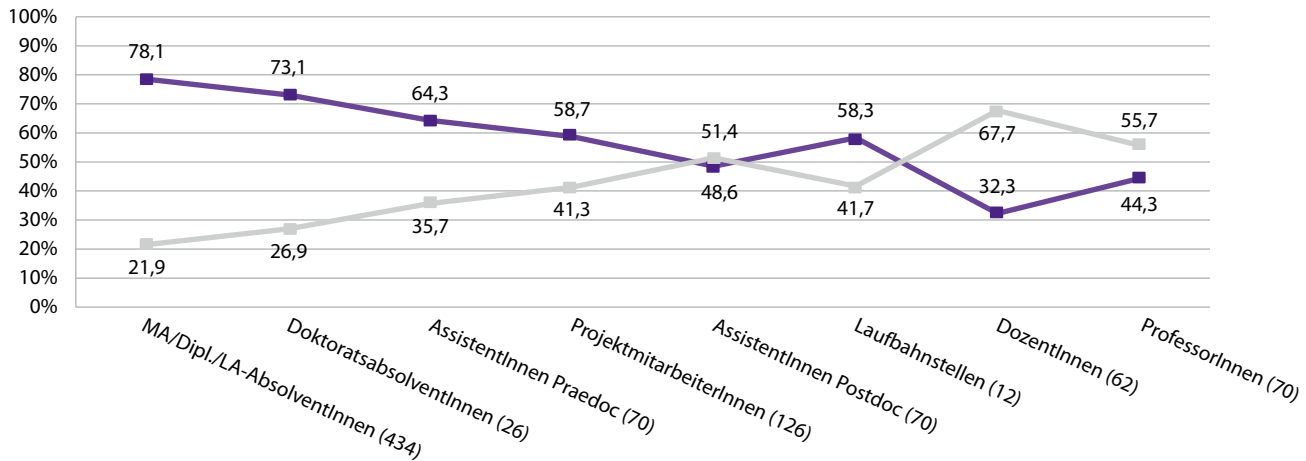
Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



Universitätsweit gesehen sind die Frauen- und Männeranteile in dieser Fakultät am ausgeglichensten. Auffallend ist lediglich ein Einbruch bei den AssistentInnen Praedoc: waren es 2013 noch fast 70%, so sinkt der Frauenanteil 2014 in dieser Gruppe um mehr als 15 Prozentpunkte auf rund 54%. Beachtlich ist hingegen der Frauenanteil bei den Professuren, der über dem universitätsweiten Durchschnitt liegt.

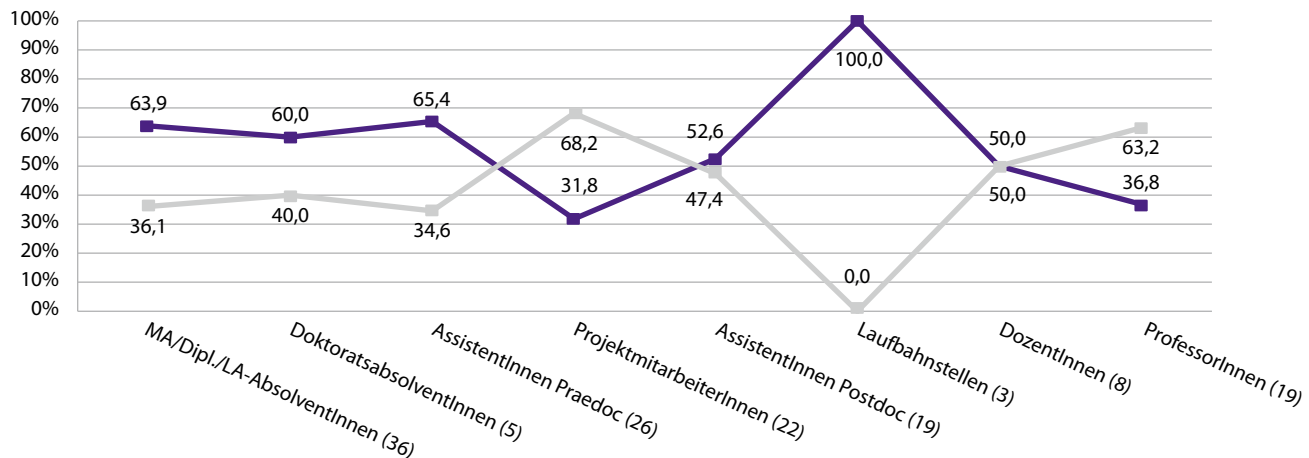
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



Auffallend an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät sind die weit auseinanderliegenden Frauen- und Männeranteile bei den AbsolventInnen. Die Schere schließt sich über die ersten Karrierestufen hinweg kontinuierlich, um auf Ebene der AssistentInnen Postdoc ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Der Professorinnenanteil liegt bei rund 44%.

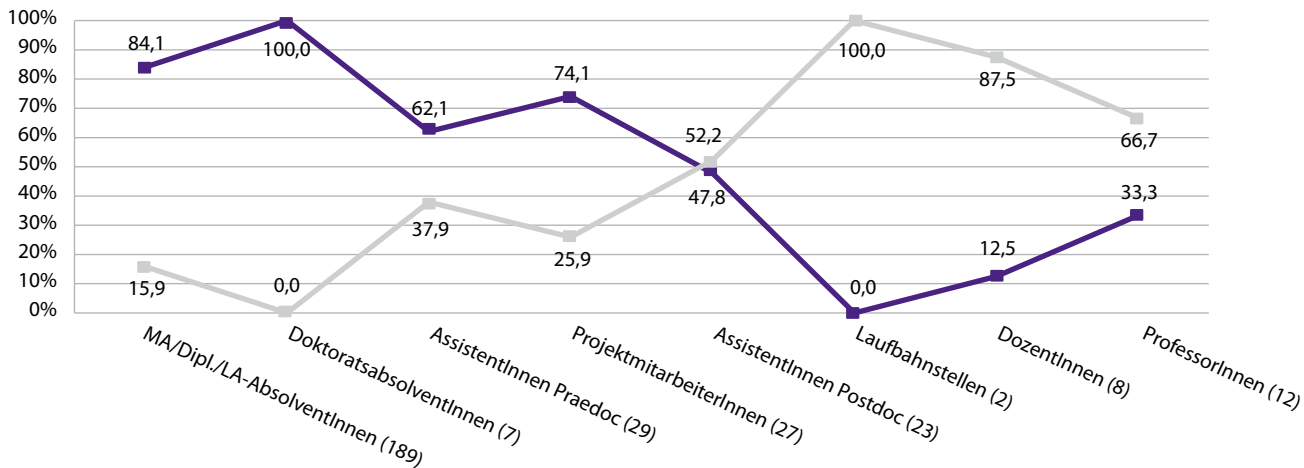
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft



An der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft ist der Karriereverlauf gegenüber 2013 etwas ausgeglichener. Der Professorinnenanteil ist gegenüber 2013 leicht auf rund 37% angestiegen, die DozentInnen präsentieren sich im Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Auffallend sind des Weiteren die drei ausschließlich von Frauen besetzten Laufbahnstellen sowie die um mehr als 10 Prozentpunkte gesunkenen Frauenanteile bei den AssistentInnen Praedoc und Postdoc.

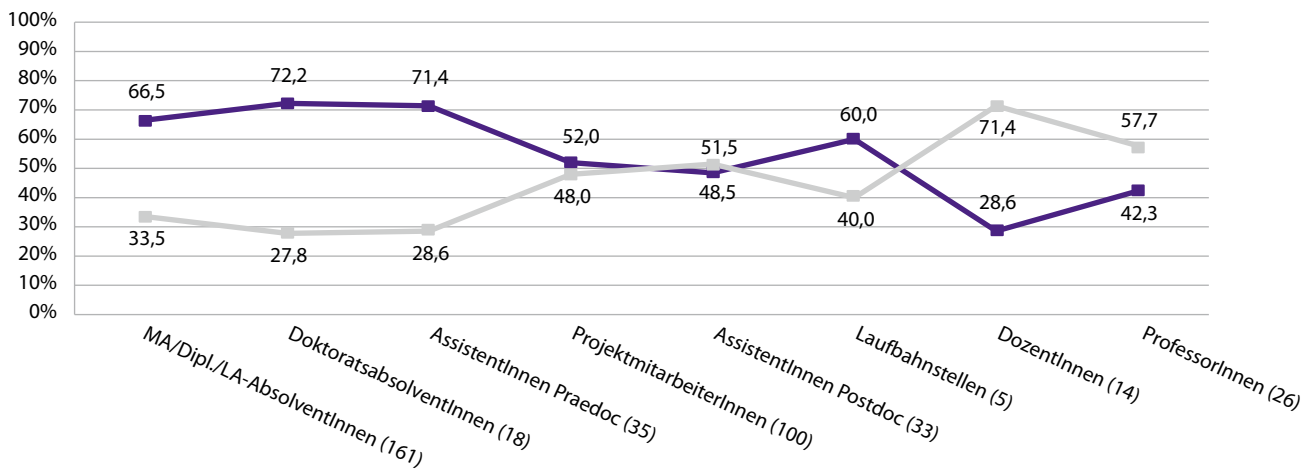
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Fakultät für Psychologie



Während auf den Ebenen der Laufbahnstellen, DozentInnen und ProfessorInnen gegenüber 2013 keinerlei Veränderung aufgetreten ist, sind an der Fakultät für Psychologie die Frauenanteile der AssistentInnen Praedoc und Postdoc gesunken und liegen nun bei rund 62% bzw. 48%. Gestiegen ist hingegen der Anteil der ProjektmitarbeiterInnen, außerdem gab es 2014 im Doktorat nur AbsolventInnen. Der ProfessorInnenanteil ist mit einem Drittel deutlich höher als der universitätsweite Durchschnittswert.

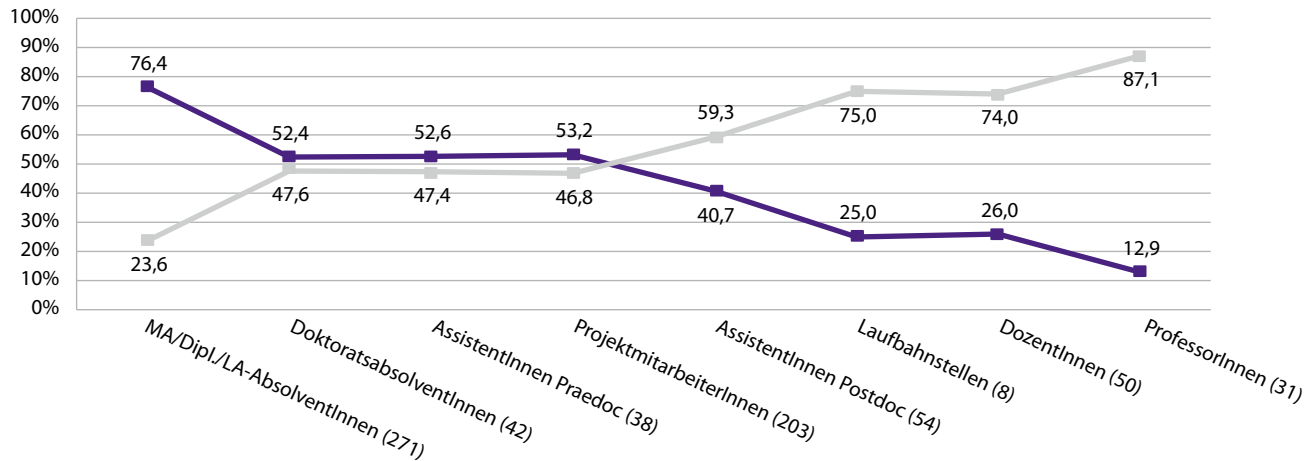
Fakultät für Sozialwissenschaften



Im Jahr 2014 ist gegenüber dem Vorjahr der Frauenanteil bei den DoktoratsabsolventInnen deutlich auf mehr als zwei Drittel angestiegen. Ebenfalls zugenommen haben die Frauenanteile bei den ProjektmitarbeiterInnen sowie den AssistentInnen Postdoc. In allen anderen Personengruppen sind die Frauenanteile gesunken, wobei die ProfessorInnenquote an der Fakultät für Sozialwissenschaften mit rund 42% universitätsweit zu den höchsten zählt.

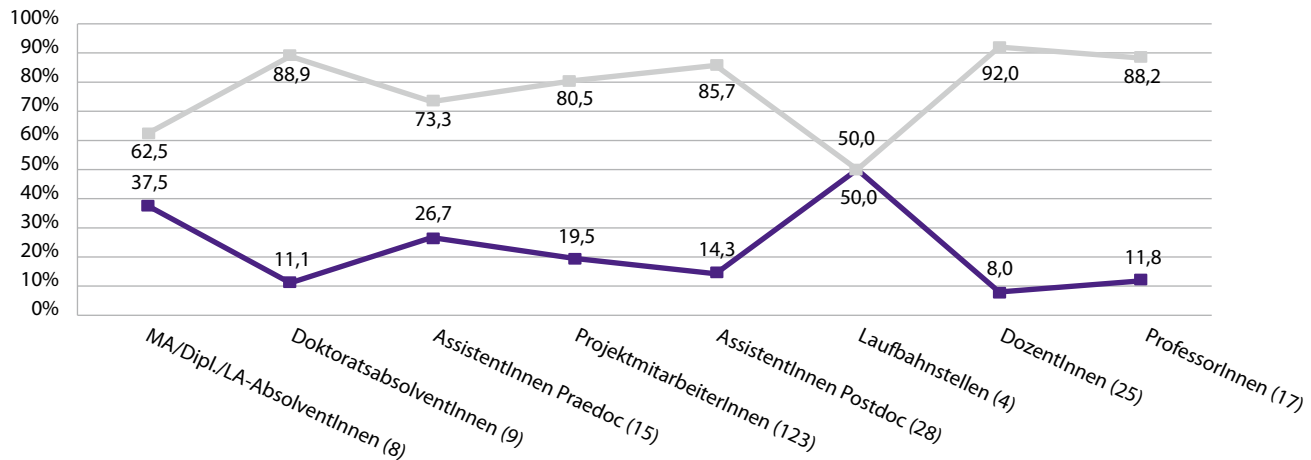
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Fakultät für Lebenswissenschaften



Während die Fakultät für Lebenswissenschaften 2014 mehr als 75% Absolventinnen (MA/Dipl./LA) zählt, geht die Karriereschere ab der Postdoc-Ebene bis hin zu den ProfessorInnen deutlich sichtbar zulasten der Frauen auf. Bei den Laufbahnstellen kam es zu einem Anstieg des Frauenanteils gegenüber 2013 auf ein Viertel. Der Anteil an Professorinnen ist gesunken und beträgt 2014 nur mehr knapp 13%.

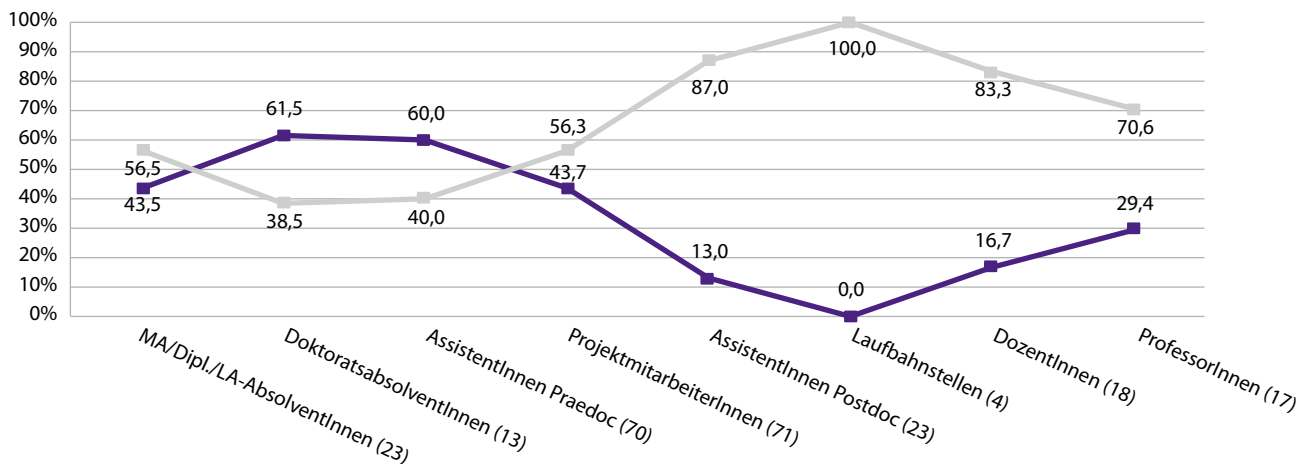
Fakultät für Physik



An der Fakultät für Physik sind die Professorinnenanteile erstmalig über 10% gestiegen, im Vergleich zu 2013 hat sich der Frauenanteil verdoppelt. Eine umgekehrte Entwicklung ist bei den Assistentinnen auf Postdoc-Ebene (Frauenanteil um rund 5 Prozentpunkte gesunken) und vor allem bei den Doktoratsabsolventinnen festzustellen: hier fiel der Anteil von Frauen um fast 25 Prozentpunkte gegenüber 2013. Die Frauenanteile sind an dieser Fakultät generell niedrig, ausgewogene Frauen- und Männeranteile auf einem 50%-Niveau gibt es nur auf Ebene der Laufbahnstellen.

■ Frauenanteil
■ Männeranteil

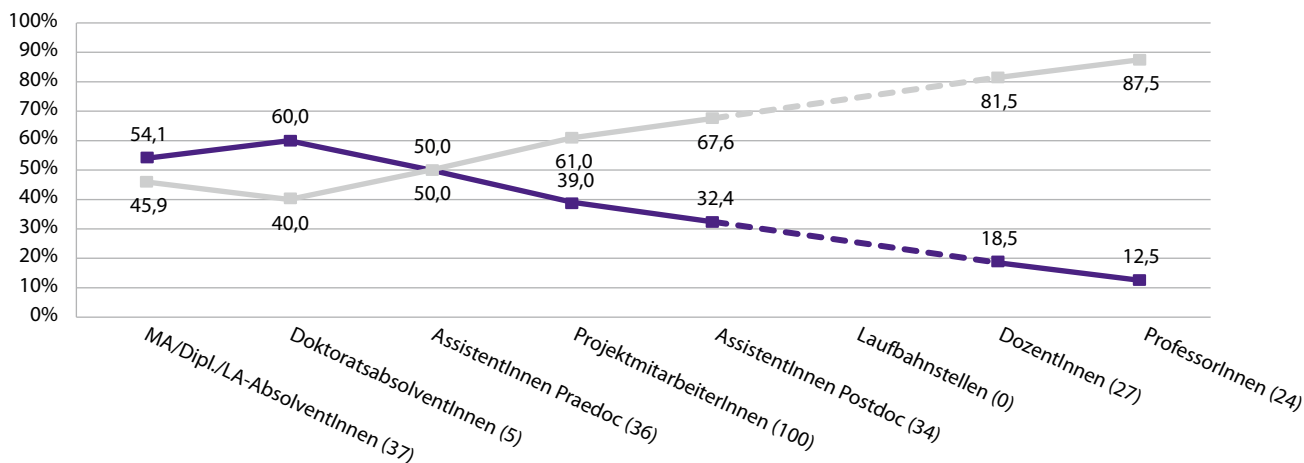
Fakultät für Chemie



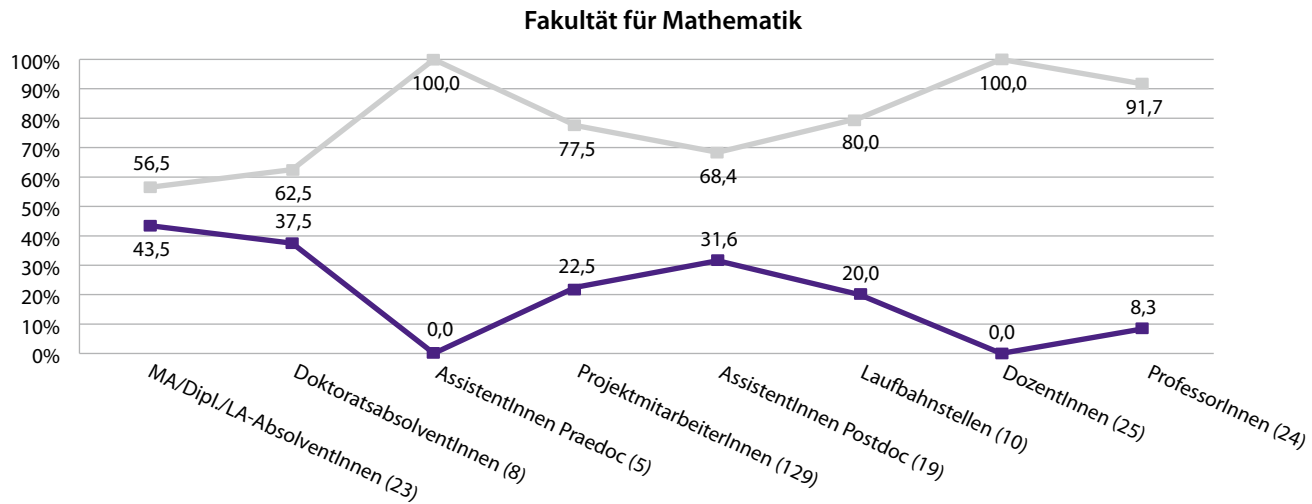
An der Fakultät für Chemie hat gegenüber dem Vorjahr eine markante Veränderung bei den AssistentInnen Praedoc und Postdoc stattgefunden. Der Frauenanteil der AssistentInnen Praedoc stieg um knapp 10 Prozentpunkte, jener der AssistentInnen Postdoc fiel im selben Zeitraum von knapp 22% im Jahr 2013 auf 13% im Jahr 2014. Dies ergibt einen Unterschied der Frauenanteile zwischen diesen beiden Ebenen von ganzen 47 Prozentpunkten. Der Professorinnenanteil ist gegenüber 2013 leicht unter 30% gesunken und liegt damit, für ein MINT-Fach umso beachtlicher, nach wie vor über dem universitätsweiten Durchschnitt.

■ Frauenanteil
■ Männeranteil

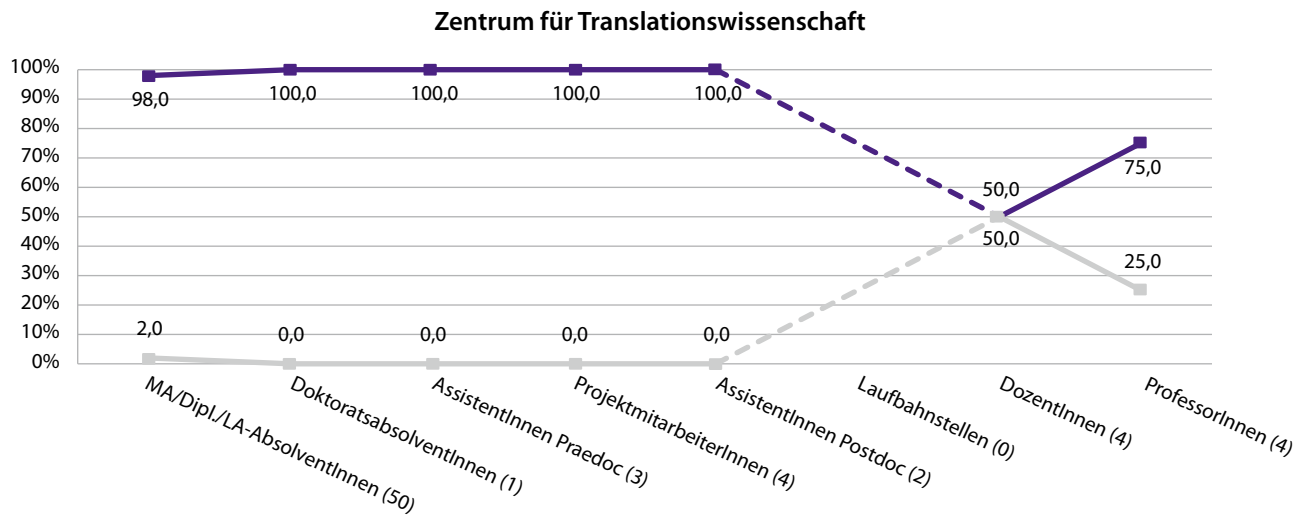
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie



Während alle Absolventinnenanteile gegenüber 2013 gestiegen sind und sich das Geschlechterverhältnis auf der Praedoc-Ebene ausgeglichen darstellt, überwiegen Männer an dieser Fakultät auf höheren Karrierestufen ab der Postdoc-Ebene deutlich. Bei den Postdoc-AssistentInnen kam es gegenüber dem Vorjahr zu einem deutlichen Anstieg um mehr als 8 Prozentpunkte. Auch der Anteil an Professorinnen ist, wenn gleich noch immer gering, erstmals über die 10%-Marke gestiegen. Die Fakultät verfügt weiterhin über keine Laufbahnstellen.



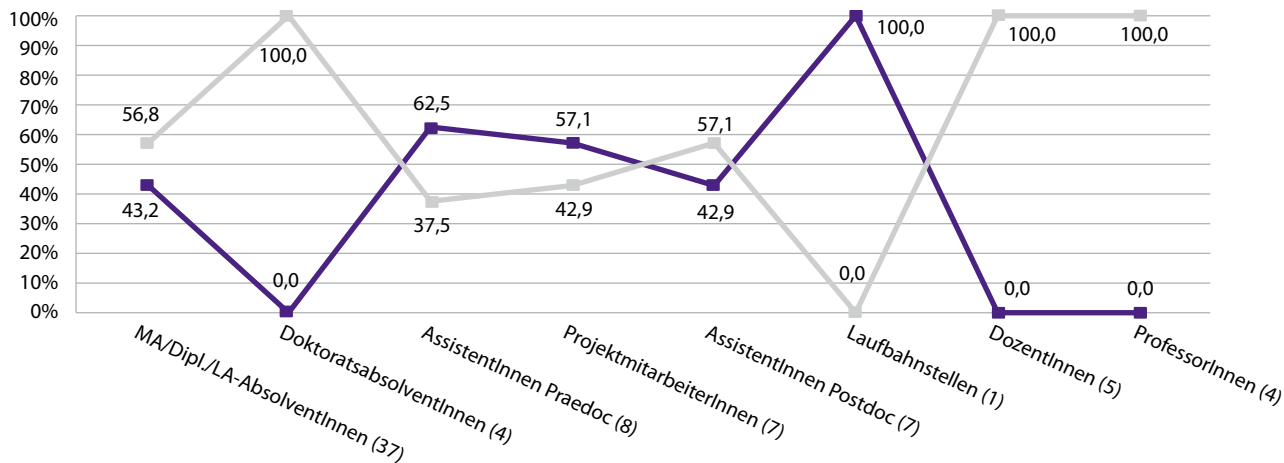
An der Fakultät für Mathematik liegen die Frauenanteile auf allen Ebenen unter den Männeranteilen. Während die Frauenanteile bei den Absolventinnen der Fakultät stark zulegen konnten, gibt es, trotz dreier Neubesetzungen, keine einzige Frau mehr auf der Praedoc-Ebene. Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen liegt 2014 bei 20%, der Professorinnenanteil ist seit 2013 auf rund 8% gestiegen.



Das Zentrum für Translationswissenschaft ist auf beinahe allen Ebenen klar frauendominiert. Der fast auf allen Ebenen überwiegende 100%ige Frauenanteil sinkt nur bei den DozentInnen auf 50% und den Professuren auf 75%. Männer sind an diesem Zentrum somit nur unter den DozentInnen (zwei von vier Personen) und den ProfessorInnen (eine von vier Personen) sowie vereinzelt unter den Zweitabschlüssen zu finden.

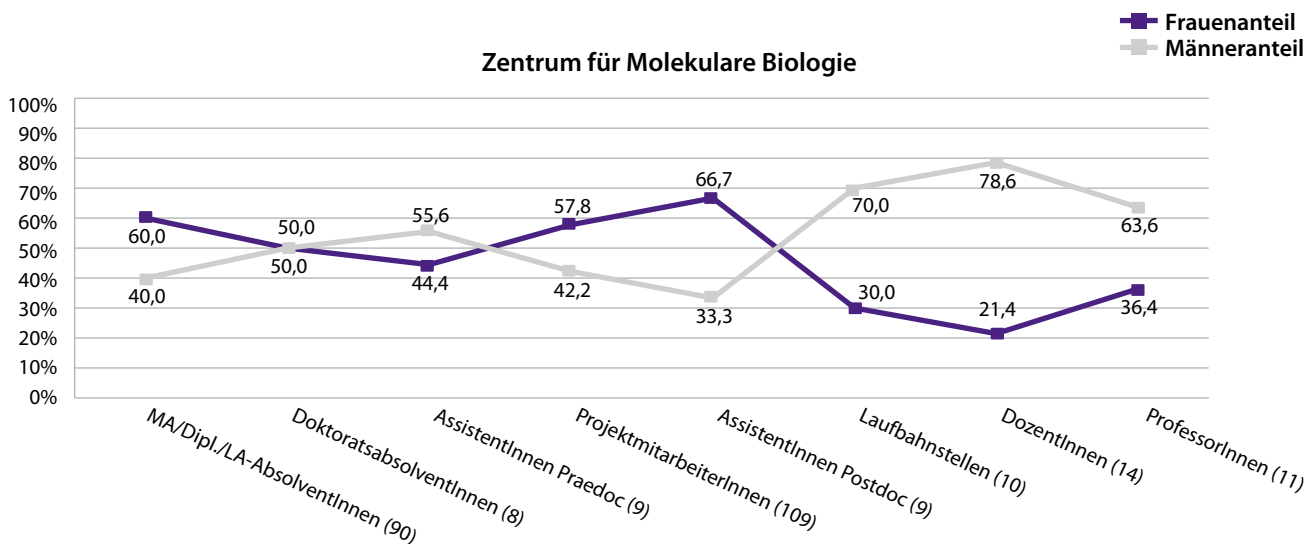
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport

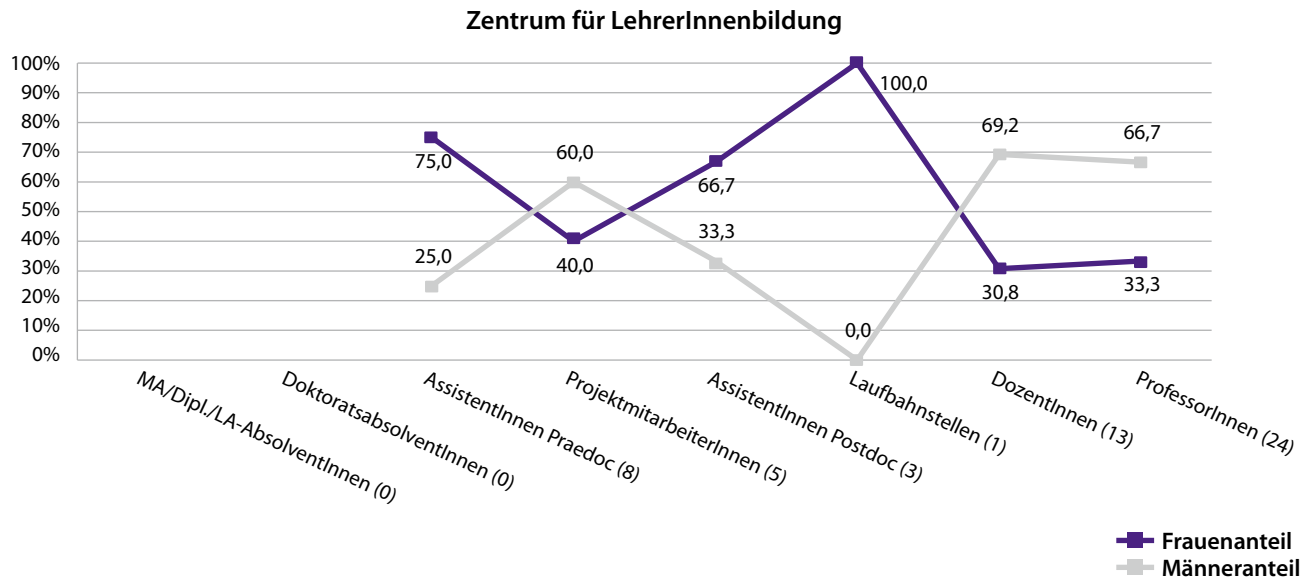


Die Veränderungen gegenüber 2013 sind am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport gering. Zu beobachten gab es nur eine leichte Abnahme der Frauenanteile bei den Zweitstudienabschlüssen sowie bei den ProjektmitarbeiterInnen. Nach wie vor gibt es keine Professorin am Zentrum, allerdings ist die bislang einzige Laufbahnstelle mit einer Frau besetzt.

Zentrum für Molekulare Biologie



Am Zentrum für Molekulare Biologie gibt es gegenüber 2013 mehrere Änderungen: die Frauenanteile überwiegen bei den Zweitabschlüssen und sind bei den DoktoratsabsolventInnen ausgeglichen. Während sich der Frauenanteil bei den ProfessorInnen mit rund 36% gegenüber 2013 nicht verändert hat, sinkt dieser bei den AssistentInnen Praedoc leicht und steigt bei den AssistentInnen Postdoc um fast 10 Prozentpunkte. Bei den Laufbahnstellen kam es zu einer Verschlechterung des Frauenanteils um ganze 30 Prozentpunkte gegenüber 2013, dieser liegt nun mit 30% deutlich unter der 50%-Marke.

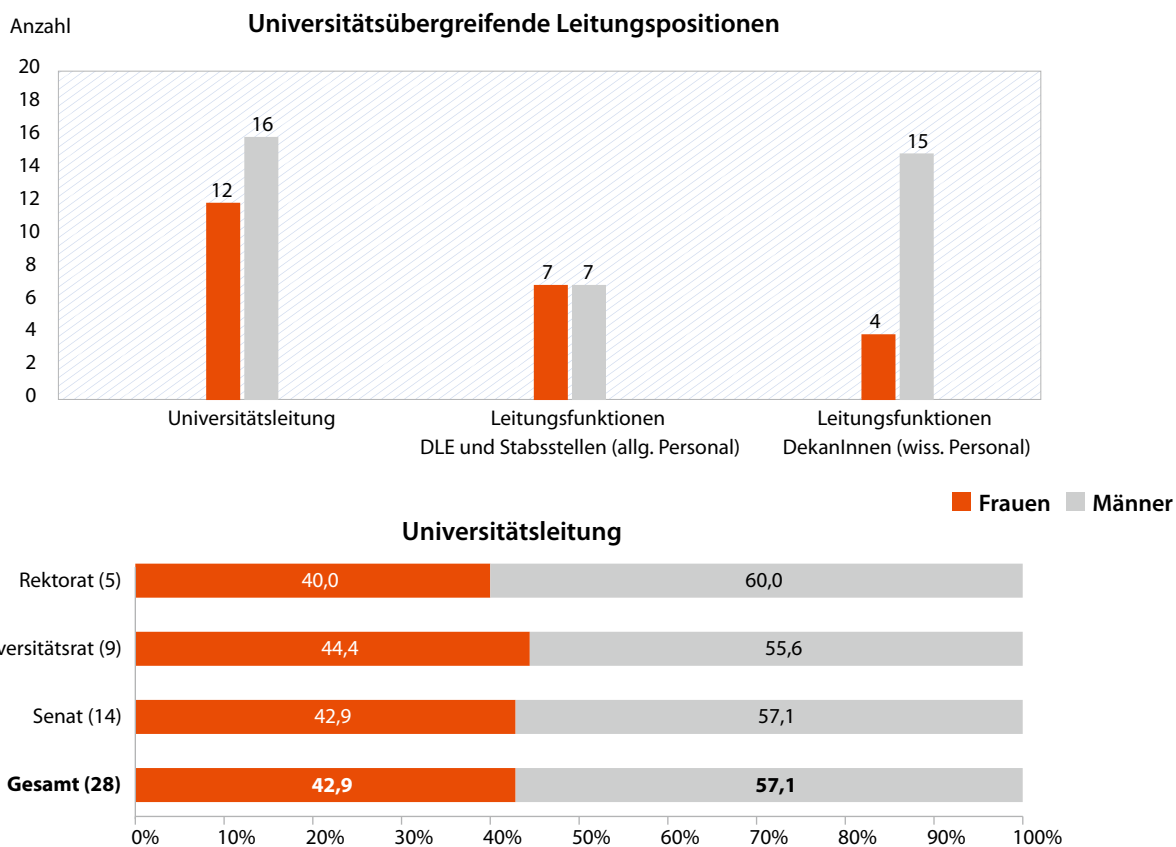


Beim neu gegründeten Zentrum für LehrerInnenbildung sind derzeit noch keine AbsolventInnen zu verzeichnen. Auf Praedoc- und Postdoc-Ebene überwiegt der Frauenanteil mit 75% und zwei Drittel deutlich, ebenso wurde die einzige Laufbahnstelle am Zentrum an eine Frau vergeben. Der Professorinnenanteil von einem Drittel liegt über dem universitätsweiten Durchschnitt.

LEITUNGSFUNKTIONEN

Universitätsübergreifende Leitungspositionen

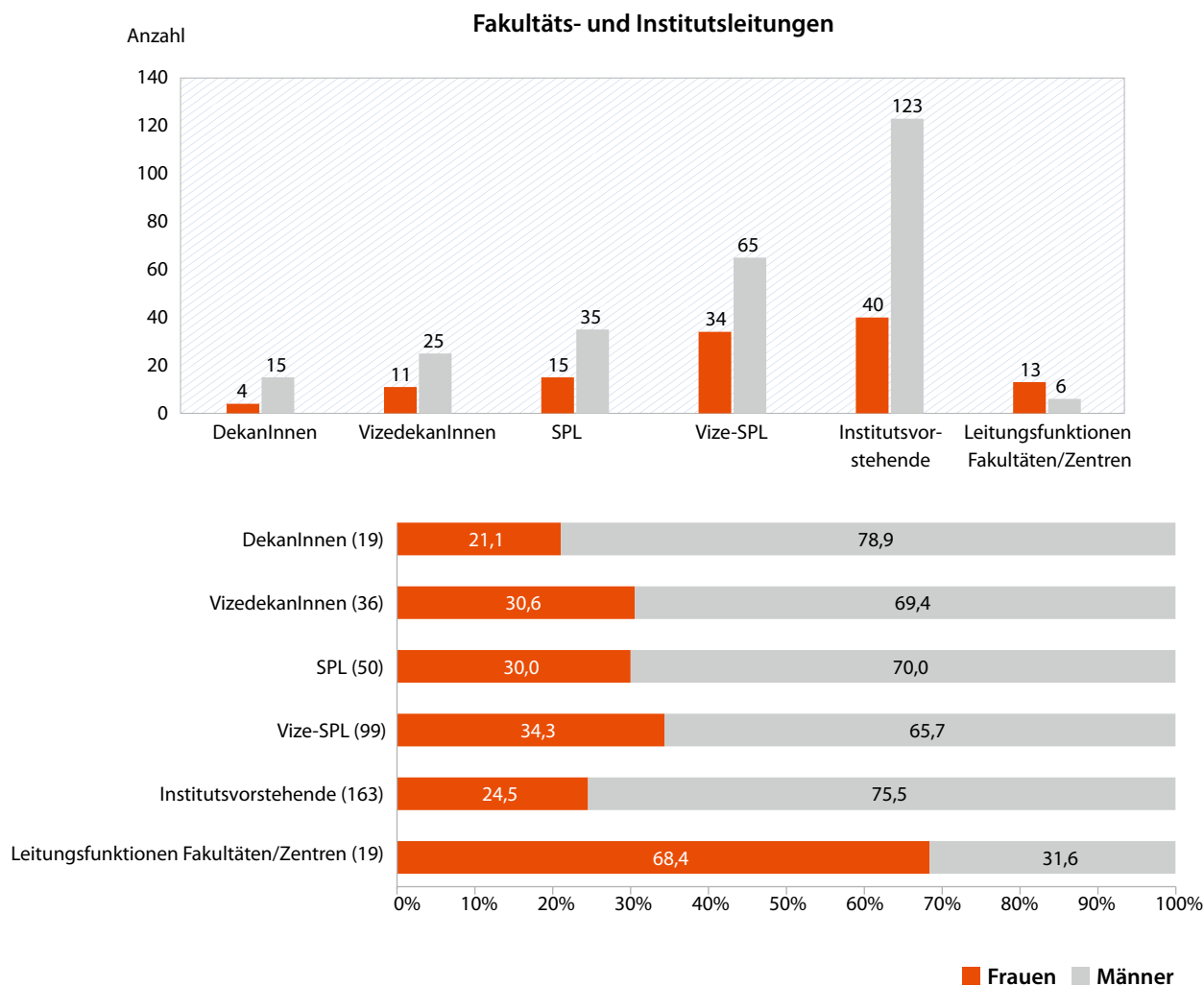
Alle universitären Leitungsgremien erreichten im Jänner 2014 die Frauenquote von 40% und entsprechen damit der UG-Novelle von 2009²², in der eine Frauenquote von 40% für die Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen und Gremien festgeschrieben wurde. Das Rektorat bleibt hinsichtlich der Frauenanteile gegenüber Jänner 2013 unverändert, der Frauenanteil im Universitätsrat ist jedoch um mehr als 10 Prozentpunkte gesunken. Im Senat kann dafür eine deutliche Steigerung der weiblichen Mitglieder beobachtet werden. Dies führt in der Universitätsleitung insgesamt zu einer Frauenquote von rund 43% gegenüber rund 34% im Jahr 2013. Darüber hinaus ist seit März 2013 erstmals eine Frau Vorsitzende des Universitätsrats und auch der Senat wird seit Oktober 2013 von einer Frau geleitet. Im allgemeinen Personal ist das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Leitungsfunktionen in den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen ausgeglichen, wohingegen im wissenschaftlichen Personal ein ausgesprochen niedriger Frauenanteil bei den DekanInnen mit knapp über 20% zu verzeichnen ist.



²² Mit der UG-Novelle 2009 wurde eine Frauenquote von 40% festgeschrieben. Das war die geltende Rechtslage für den Erhebungszeitpunkt. Mit der UG-Novelle, die im Jänner 2015 beschlossen wurde, wurde die 50%-Quote eingeführt.

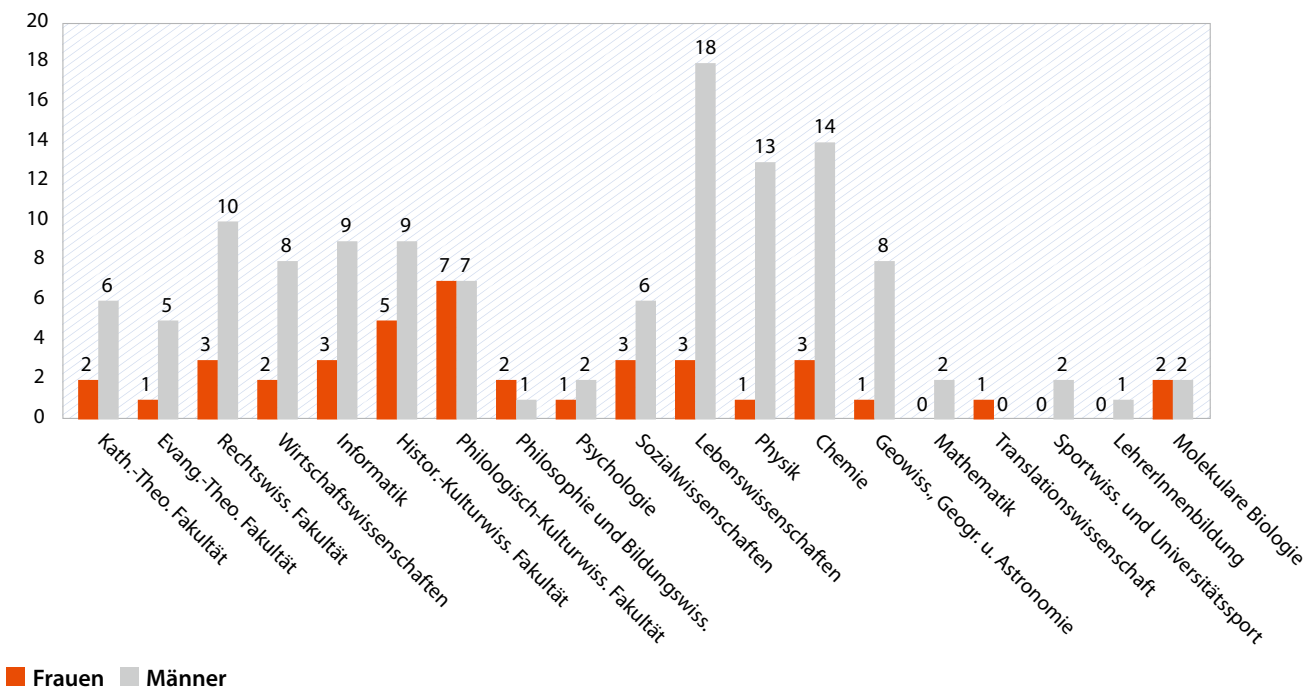
Fakultäts- und Institutsleitungen

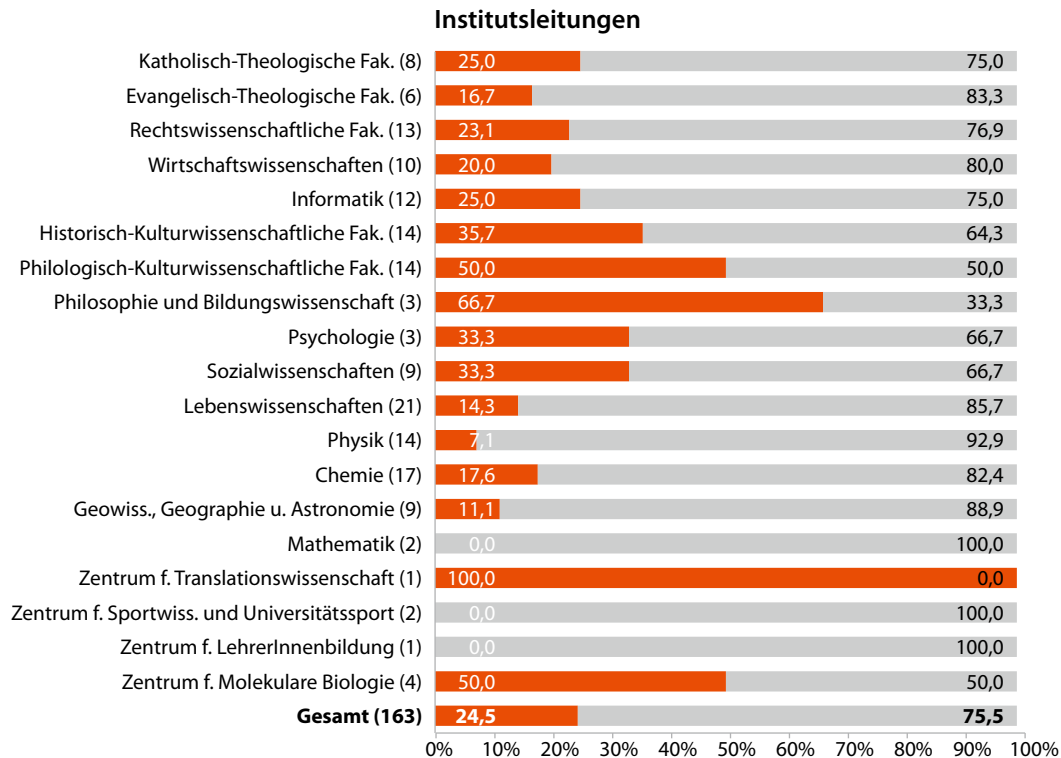
Bezüglich der Fakultäts- und Institutsleitungen haben sich die Frauenanteile, mit Ausnahme der DekanInnen und der Vize-Studienprogrammleitungen, leicht verbessert, nichtsdestotrotz überwiegen hier die Männeranteile klar in den Leitungspositionen. Einzig die Leitungsfunktionen in den Fakultäten und Zentren (des mittleren Managements) sind mit rund 68% mehrheitlich von Frauen besetzt. Gegenüber 2013 ebenfalls gestiegen ist der Frauenanteil bei den StudienprogrammleiterInnen auf 30%. Der Anteil der Institutsleiterinnen ist gegenüber 2013 leicht auf rund 25% gestiegen.



Institutsleitungen

Anzahl





Bei den Institutsleitungen überwiegen die Männeranteile klar. Sehr niedrige Frauenanteile mit Werten teils deutlich unter 25% finden sich an der Evangelisch-Theologischen Fakultät, der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und den Fakultäten für Wirtschafts- und Lebenswissenschaften, Physik, Chemie sowie der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie. Einen hohen Frauenanteil weist die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft mit zwei Dritteln auf. Der Frauenanteil von 100% am Zentrum für Translationswissenschaft ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass es am Zentrum nur eine einzige Institutsleitung gibt, die eine Frau innehat. An der Fakultät für Mathematik als auch den Zentren für Sportwissenschaft und Universitätssport sowie für LehrerInnenbildung werden die jeweiligen Institute ausschließlich von Männern geleitet, wengleich die Absolutzahlen hier (ähnlich wie am Zentrum für Translationswissenschaft) sehr niedrig sind. Ausgeglichen sind die Frauenanteile an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät und am Zentrum für Molekulare Biologie.

ABTEILUNG GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität ist als Teil der DLE Personalwesen und Frauenförderung Drehscheibe in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an der Universität Wien. Ausgehend von der Frage der Geschlechtergerechtigkeit beschäftigt sich die Abteilung mit Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen. Der Fokus liegt in der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen an der Universität Wien. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte bilden Gender Monitoring und Budgeting, Strategieentwicklung sowie der Ausbau weiterer Handlungsfelder im Bereich Diversity Management.

Zu den etablierten Programmen der Abteilung Gleichstellung und Diversität gehört das Mentoring-Programm *mu*v für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. *Muv* startet im Jubiläumsjahr 2015 bereits in die 7. Runde, organisiert werden fächerübergreifende Förderbeziehungen zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen 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. Im Jubiläumsjahr 2015 werden zum zweiten Mal drei befristete Professuren verliehen, die als Sprungbrett hin zu einer Professur im In- oder Ausland dienen sollen.

Eine weitere Maßnahme im Programmportfolio ist der Back to Research Grant für Postdoktorandinnen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben im Familienumfeld reduziert bzw. unterbrochen haben. Ausgehend von einer Initiative der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie wurde der Grant im Jahr 2014 an 12 Fakultäten ausgeschrieben und zentral von der Abteilung Gleichstellung und Diversität koordiniert. Des Weiteren wurde das Curriculum zur Karriereplanung für Postdoktorandinnen unter dem Titel „Führen, leiten, Kompetenzen entfalten“ zum ersten Mal durchgeführt. Der Fokus liegt hier auf dem Thema Führungskräfteentwicklung, das Programm zielt auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen ab. Es ergänzt das bereits langjährig etablierte Curriculum für 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“, die 2015 zum Jubiläum das fünfte Mal erscheint. Zum anderen wurde ein Gender Pay Gap Monitoring etabliert, mit dem die Entwicklung von geschlechtsbezogenen Einkommensdifferenzen an der Universität Wien überprüft wird. Die Ergebnisse werden für die Universitätsleitung als Steuerungsgrundlage erarbeitet.

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. Die Abteilung führte dazu im Wintersemester 2013/14 eine universitätsinterne Befragung zur Vielfalt der Studierenden in Bezug auf verschiedene Aspekte – etwa Herkunft, sozioökonomischer Hintergrund, Bildungsbiographie und Studiensituation – durch.

Zu den Agenden der Abteilung Gleichstellung und Diversität 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.

Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

Leitung: Mag.^a Sylwia Bukowska, BA
 Universitätsring 1, 1010 Wien
 T +43 (1) 4277-184 31
 E femail@univie.ac.at
<http://gleichstellung.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 Aufgabe des Arbeitskreises, „Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen“.

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.

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 (1) 4277-34411
M +43 (0) 664-60277 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>

