



Gleichstellung in Zahlen, 2020

Universität für Weiterbildung Krems.



Vorwort

Mit der fünften Ausgabe des Berichts „Gleichstellung in Zahlen“ blicken wir auf das Jahr 2020 zurück. Dieses Jahr war geprägt von der weltweiten COVID-19-Pandemie und unterscheidet sich deshalb in vielerlei Hinsicht von früheren Jahren. Nicht weniger wichtig ist es auch für dieses Jahr detaillierte Daten und Fakten zum Thema Gleichstellung zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Mit der vorliegenden Broschüre werden wieder umfassende Analysen zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und zur Diversität an der Universität für Weiterbildung Krems vorgestellt. Die Erstellung dieses Berichts sowie die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse im Haus stellen einen wichtigen Teil der vielfältigen Bemühungen der Universität zur Verbesserung der Gleichstellung dar.

Die zahlreichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems reichen von der Verankerung des Gleichstellungsziels in den strategischen Dokumenten über genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre bis hin zu zielgruppenorientierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen.

Mit der unerlässlichen und wertvollen Unterstützung vieler Mitarbeiter_innen des Hauses konnten Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengestellt und analysiert werden. Die Universität für Weiterbildung Krems kann in vielen Bereichen der Gleichstellung gute Ergebnisse vorweisen. Zugleich gibt es weiterhin Themen, bei denen Handlungsbedarf besteht. Der Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2020“ unterstützt dabei unsere Bemühungen für eine gute Entwicklung auch in Zukunft.

„Dieser Bericht hilft uns,
an der Universität für
Weiterbildung Krems wei-
tere Schritte in Richtung
Gleichstellung zu gehen.“

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

→ Einleitung	4	→ Forschung an der Universität für Weiterbildung Krens	32
Gender-Datenmonitoring an der Universität für Weiterbildung Krens		Projektleitungen	
Gender und Diversität an der Universität für Weiterbildung Krens		Wissenschaftliche Publikationen	
Gleichstellung		Beiträge in SCI, SSCI und A&HCI-Fachzeitschriften	
Aufbau des Berichts		Wissenschaftliche Vorträge	
		Forschungsförderung	
→ Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren	8	Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Grund	
Glass Ceiling Index – Zeitreihe		Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer	
Leaky Pipeline			
Gender Pay Gap nach Gruppen von Mitarbeiter_innen		→ Gesellschaftliche Verantwortung:	
Gender Pay Gap der Professor_innen – Zeitreihe		Diversität an der Universität für Weiterbildung Krens	40
		Mitarbeiter_innen nach Altersgruppen	
→ Mitarbeiter_innen	12	Kompetenzentwicklung im Bereich Gender- und Diversity	
Überblick und Gruppen		Mitarbeiter_innen nach regionaler Herkunft	
Zahl der Mitarbeiter_innen – Zeitreihe		Studierende nach Altersgruppen	
Zahl der Professor_innen – Zeitreihe		Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	
Leitung an der Universität für Weiterbildung Krens			
Zahl der Mitarbeiter_innen nach Departments		→ Organe, Gremien und Ehrungen	46
Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter_innen		Rektorat, Senat und Universitätsrat	
Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter_innen		Gremien und Kommissionen der Universität für Weiterbildung Krens	
Weiterbildung		Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrat und	
Karenzen		Behindertenvertrauenspersonen	
Berufungsverfahren für Professuren		Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krens	
Bewerbungsverfahren			
Gastprofessuren		→ Gleichstellungsmaßnahmen in den Departments	
Externe Vortragende		der Universität für Weiterbildung Krens	50
		Fakultät für Gesundheit und Medizin	
→ Studierende und Absolvent_innen	26	Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung	
Aktive Studierende		Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur	
Zahl der Studierenden – Zeitreihe			
Abschlüsse von Studierenden		→ Fazit und Ausblick	54
Abschlüsse von Studierenden – Zeitreihe		→ Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur	56
PhD-Studierende – Zeitreihe		→ Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	58
Teilnahmegebühren der Studierenden		→ Glossar	59
		→ Abkürzungsverzeichnis	59
		→ Impressum	60
		→ Dank	60

Einleitung

→ Gender-Datenmonitoring an der Universität für Weiterbildung Krets

Im Jahr 2016 wurde an der Universität für Weiterbildung Krets ein regelmäßiges Gender-Datenmonitoring eingerichtet. Seit diesem Zeitpunkt werden jährlich Berichte zum Stand der Gleichstellung vorgelegt. Für diese Berichte werden Daten aus den unterschiedlichen Bereichen der Universität für Weiterbildung Krets zusammengeführt und gemeinsam präsentiert. Wo möglich und sinnvoll wird auf Entwicklungen über die Zeit zurückgeblückt. Mit jedem Berichtsjahr wachsen die Zeitreihen in vielen Bereichen an und die jährlichen Berichte gewinnen an Aussagekraft. So kann zunehmend besser beobachtet werden, ob die Situation der Gleichstellung verbessert werden konnte, es in einzelnen Bereichen zu einem Stillstand gekommen ist oder gar gegenläufige Tendenzen festgestellt werden müssen.

Schon in den vergangenen Ausgaben hat sich eine wachsende Bedeutung von Fragen der Diversität abgezeichnet. Auch mit dem aktuellen Bericht verfolgen wir diese Entwicklung weiter.

→ Gender und Diversität an der Universität für Weiterbildung Krets

An der Universität für Weiterbildung Krets wird den Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ folgend von der Definition von Gender des UNHCR¹ (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen) und der WHO² (Weltgesundheitsorganisation) ausgegangen: „Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken, ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018: Seite 35).

Gender bezeichnet also das soziale oder psychologische Geschlecht einer Person und fokussiert damit auf gesellschaftliche Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse sowie Vorstellungen und Erwartungen, welche Eigenschaften von Menschen mit ihrer Geschlechtszugehörigkeit verbunden sind oder erwartet werden. Mit Gender sind geschlechtsspezifische Zuschreibungen gemeint, die in sozialen Interaktionsprozessen hergestellt und auch verändert werden können.

1 UNHCR 2011: Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection.

2 WHO (ohne Datum): Definition Gender.

Gender wird immer mit anderen Kategorien wie z. B. Alter, kultureller Hintergrund, soziale Herkunft, etc. verwoben verstanden (Klinger et al. 2007). Dieser Zugang wird als „Intersektionalität“ bezeichnet. Zusätzlich sind individuelle Geschlechtszugehörigkeiten und Geschlechtsidentitäten höchst vielfältig. Manche Menschen wollen oder können sich innerhalb der Kategorien „Mann“ und „Frau“ nicht zuordnen (beispielsweise trans*, inter* oder nicht-binäre Personen).

Diversität oder Diversity bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Der Begriff Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Dabei stehen historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzierungen wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung oder soziale Herkunft im Mittelpunkt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben und hervorbringen.

Aufgrund der Komplexität der Definitionen und Zugehörigkeiten wird die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken wird inzwischen vielerorts ambivalent gesehen. Einerseits ermöglicht eine geschlechtsspezifische Auswertung anhand der Kategorien „weiblich“ und „männlich“ die Sichtbarmachung von Ungleichheiten und Benachteiligungen, die auf traditionellen Zuschreibungen zu einer als binär gedachten Geschlechtsidentität basieren. Andererseits rückt der Umstand, dass Geschlecht insgesamt besser als Kontinuum gedacht werden sollte, zunehmend ins Bewusstsein vieler Akteur_innen. In diesem Bericht muss die Berücksichtigung heterogener Geschlechtsidentitäten, mangels zugänglicher Daten, derzeit als noch ungelöste Aufgabe angesehen werden. Wo möglich und sinnvoll werden jedoch im Sinne eines intersektionalen Zugangs Differenzierungen nach den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität vorgenommen.

→ Gleichstellung

In vielen Lebens- und Berufsbereichen ist die Gleichstellung der Geschlechter keineswegs verwirklicht, dies zeigt auch der vorliegende Bericht.

In Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter liegt der vorliegenden Analyse ein Verständnis von Gleichstellung als dreidimensionales Konstrukt zugrunde (vgl. Schiebinger/Schraudner 2011):

1. Fix the Numbers: ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen
2. Fix the Organisation: Veränderung der Strukturen und der Abbau von strukturellen Barrieren
3. Fix the Knowledge: die Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre.

Der Begriff Gleichstellung meint Strategien, Prozesse und Maßnahmen, die auf die Angleichung der Lebenssituation von im Prinzip gleichberechtigten Menschen abzielen, und zwar in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihre persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in allen Gesellschaftsfeldern. Gleichstellung bezieht sich auf den gleichen Zugang zu Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten. Der vorliegende Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2020“ liefert vor allem zu den Punkten „1“ aber auch zu den Punkten „2“ und „3“ einen Beitrag.

→ **Aufbau des Berichts**

Der Bericht ist in mehrere thematische Kapitel gegliedert: Zu Beginn werden zentrale Gleichstellungsindikatoren wie der Glass Ceiling Index, der Leaky Pipeline Index und der Gender Pay Gap vorgestellt. Dabei werden sowohl aktuelle Daten aus dem Jahr 2020 präsentiert als auch Veränderungen über die Zeit dargestellt. Es folgt ein umfangreiches Kapitel über die Mitarbeiter_innen der Universität, in dem u. a. Leitungsfunktionen, Personal-Bewerbungen und die Besetzung von Professuren genauer beleuchtet werden. Ebenso wurden in- und externe Weiterbildungen der Mitarbeiter_innen, Dienstreisen sowie Karenzen unter gleichstellungsrelevantem Fokus untersucht.

Ein weiteres Augenmerk wird auf die zahlreichen externen Vortragenden der Universität für Weiterbildung KREMS gelegt.

Ein weiteres ausführliches Kapitel widmet sich den Studierenden und den Absolvent_innen der Universität für Weiterbildung KREMS, hier wird analysiert, wie sich die Studierenden an der Universität für Weiterbildung nach Geschlecht zusammensetzen und wie sich dies über die Zeit verändert hat. Zusätzlich wird gefragt, wie weit Frauen und Männer durch ihre Lehrgangsbeiträge zur Finanzierung der Universität für Weiterbildung KREMS beitragen.

Im Abschnitt Forschung werden Projektleitungen, wissenschaftliche Publikationen und Vorträge, Forschungsförderungen sowie wissenschaftliche Auslandsaufenthalte analysiert. Zudem ist ein eigenes Kapitel dem Thema „Diversität“ und der damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung, die auch die Universität für Weiterbildung KREMS trägt, gewidmet. In diesem Kapitel werden die Kategorien „Alter“ und „Staatsbürgerschaften“ beleuchtet. Anschließend wird ein Blick auf die Zusammensetzung der Führungsorgane und Gremien der Universität für Weiterbildung KREMS geworfen. Mit dem Jahr 2021 wurde erstmals im Rahmen der Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Fakultäten vereinbart, dass diese in ihren Departments jedes Jahr zwei konkrete Maßnahmen umsetzen. Ein neuer Abschnitt gibt bereits jetzt einen Überblick über die in den Fakultäten bereits eingeleitete oder geplante Maßnahmen.

Abschließend werden zentrale Handlungsfelder, die sich aus der Analyse der Daten ergeben, aufgezeigt und Bereiche skizziert, in denen die Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung KREMS weiter vorangetrieben werden muss.

Mit dem fünften Gender-Datenbericht wird die Dokumentation von Gender-Verteilungen weitergeführt.

Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren

Gleichstellungs-Indikatoren an Universitäten bilden wesentliche Dimensionen der Gleichstellung ab und sind sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen einzelnen Universitäten gut vergleichbar.³ In diesem Abschnitt werden der Glass Ceiling Index, der Leaky Pipeline Index und der auch außerhalb von Universitäten wichtige Gender Pay Gap dargestellt.

→ Glass Ceiling Index – Zeitreihe

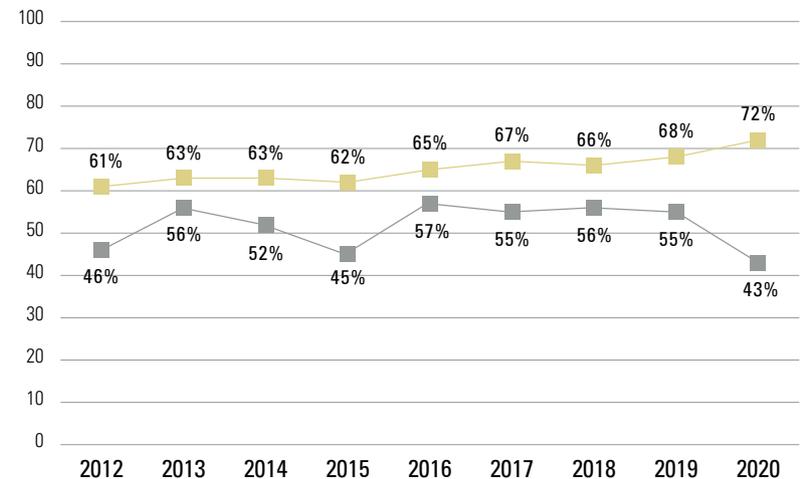
Dieser Indikator vergleicht den Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal mit dem Anteil von Frauen unter den Professor_innen. Ein Wert von 1 bzw. 100% würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den Universitätsprofessor_innen zu gleichen Anteilen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal vertreten sind. Mit dem Berichtsjahr 2018 hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Berechnung dieses Indikators an die Personalgruppen lt. Kollektivvertrag für die öffentlichen Universitäten angepasst.⁴ Um weiterhin Entwicklungen beobachten zu können, wird hier die Zeitreihe nach bisheriger Definition fortgeführt.

Der Wert der Universität für Weiterbildung Krems lagt in den Jahren 2012 bis 2020 zwischen 0,43 und 0,57 und damit stets unter dem Durchschnittswert aller österreichischen Universitäten. Nach einer deutlichen Verbesserung von 2015 auf 2016 ist die Repräsentation von Frauen innerhalb der Gruppe der Universitätsprofessor_innen nach einer stabilen Phase von 2017 bis 2019 im Jahr 2020 deutlich zurückgegangen. Im Hintergrund steht hier der Abgang von zwei Professorinnen, 2021 ist eine Verbesserung absehbar.

³ Alle diese Indikatoren werden regelmäßig für die Wissensbilanzen der Universitäten erhoben.

⁴ Grund für diese Anpassung war die Tatsache, dass der Kollektivvertrag inzwischen für einen Großteil der Mitarbeiter_innen an öffentlichen Universitäten zur Anwendung kommt. An der Universität für Weiterbildung Krems findet der Kollektivvertrag derzeit noch keine Anwendung.

Abb. 1
Glass Ceiling Index, in %



■ Österreichische Universitäten gesamt
■ Universität für Weiterbildung Krems

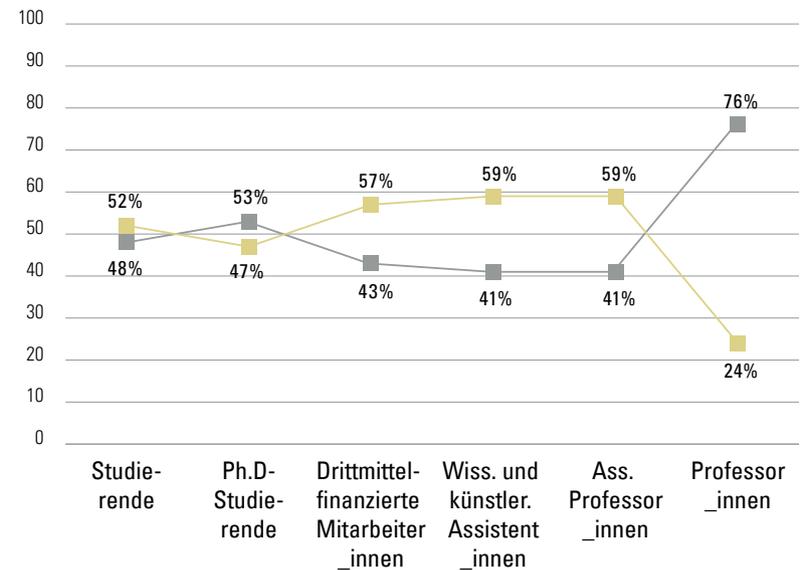
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 bis 2020.

→ **Leaky Pipeline**

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

An der Universität für Weiterbildung Krems ist im Jahr 2020 der Anteil weiblicher und männlicher Studierender nahezu ausgeglichen. Unter den insgesamt 17 PhD-Studierenden sind 8 Frauen und 9 Männer. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter_innen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal liegt der Anteil der Frauen etwas über jenem der Männer. Die Stufe der Assistenzprofessur haben ebenfalls etwas mehr Frauen als Männer erreicht. Der Anteil der Professor_innen liegt schließlich bei 24%. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Auch hier wirkt der Abgang von zwei Professorinnen, durch Neuaufnahmen 2021 wird sich die Situation wieder verbessern.

Abb. 2
Leaky Pipeline Index, in %



■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2020; Professuren nach §98 und §99 werden zusammen dargestellt.

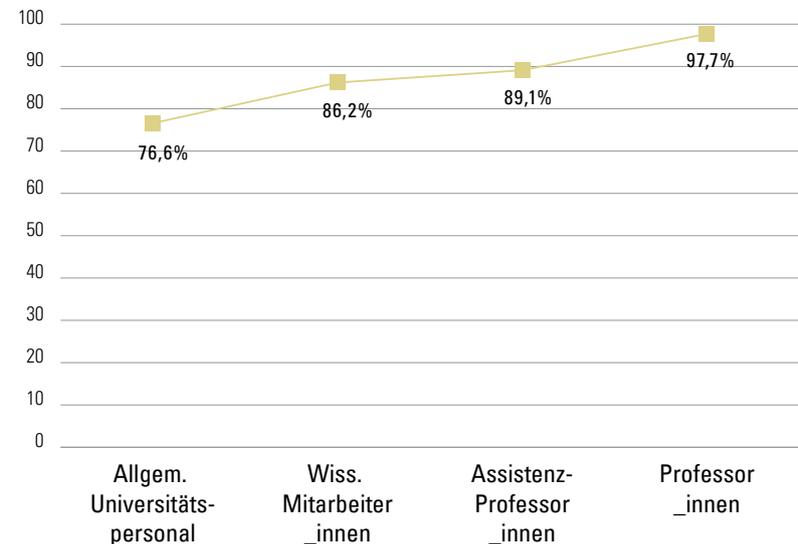
→ **Gender Pay Gap nach Gruppen von Mitarbeiter_innen**

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. Das Einkommen der Frauen wird dabei als %-Anteil der Einkommen von Männern ausgedrückt. Für die Analyse des Gender Pay Gaps der Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems wurde das arithmetische Mittel des Brutto-Jahreseinkommens von Frauen und Männern verglichen. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeit hochgerechnet.

Am vergleichsweise geringsten ist der Gender Pay Gap im Jahr 2020 bei den Professor_innen mit 97,7%, damit beträgt die Lücke zwischen den mittleren Einkommen der Professorinnen und der Professoren im Jahr 2020 2,3%. Im Jahr 2019 lag dieser Abstand bei 12,7%. Ebenfalls zurückgegangen ist der Gender Pay Gap bei den Assistenzprofessor_innen, im Jahr 2020 liegt dieser bei 89,1%. Im Jahr 2019 lag dieser Wert noch bei 85,3%. Beim allgemeinen Universitätspersonal ist der Gender Pay Gap 2020 mit 76,6% am größten, gefolgt von den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit 86,2%.

Abb. 3

Gender Pay Gap nach Verwendung, in %



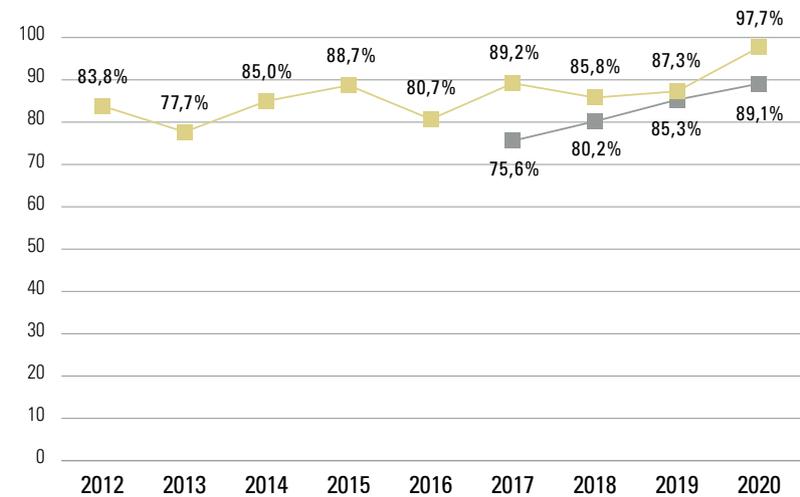
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Allg. Universitätspersonal und Wiss. Mitarbeiter_innen: Personaldaten, Ass. Professor_innen und Professor_innen: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Jahreswerte 2020.

→ **Gender Pay Gap der Professor_innen – Zeitreihe**

Bereits für einen längeren Zeitraum liegen durch die Datensammlung für die Wissensbilanzen Daten zum Gender Pay Gap der Professor_innen vor. Für die Universität für Weiterbildung Krems unterliegt dieser Wert recht großen Schwankungen. Mit dem Jahr 2017 ist die Gruppe der Assistenzprofessor_innen hinzugekommen. Diese Positionen werden meist intern ausgeschrieben, alle Assistenzprofessor_innen erhalten auf der Grundlage der individuellen Gehaltsverläufe eine einheitliche Zulage.

Bei den Professorinnen zeigte sich beim Gender Pay Gap über längere Zeit ein hoher Einkommensnachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen. 2020 hingegen liegen die mittleren Einkommen der Frauen nur geringfügig, d.h. 2,3% hinter jenen ihrer männlichen Kollegen. Zugleich ist die Zahl der Professorinnen von 2019 auf 2020 von acht auf sechs zurückgegangen. Der anfangs sehr hohe Einkommensnachteil der Assistenzprofessorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen liegt Ende des Jahres 2020 bei 10,9%.

Abb. 4
Gender Pay Gap der Professor_innen, in %



■ Universitätsprofessor_innen
■ Assistenzprofessor_innen

Mitarbeiter_innen

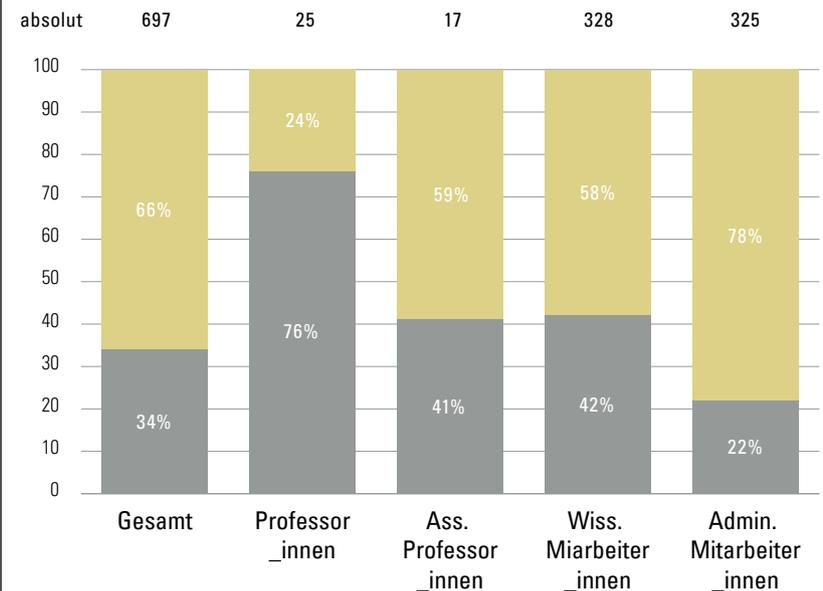
→ Überblick und Gruppen

Zum Stichtag 31.12.2020 sind 697 Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems beschäftigt, 460 davon sind Frauen und 237 Männer, dies bedeutet, dass zwei Drittel der Beschäftigten Frauen (66%) und etwas mehr als ein Drittel (34%) der Beschäftigten Männer sind. In Vollzeitäquivalenten arbeiten insgesamt 469 Personen an der Universität für Weiterbildung Krems, hiervon 303 Frauen (65%) und 166 Männer (35%). Verglichen mit dem Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitäquivalente bei den Frauen etwas zurückgegangen, bei den Männern ist diese leicht angestiegen. Frauen haben im Schnitt, möglicherweise als Folge der Pandemie, ihre Arbeitszeit leicht reduziert.

Nach Funktionen betrachtet findet sich am 31.12.2020 der größte Anteil von Frauen mit 78% bei den administrativen Mitarbeiter_innen. Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist der Anteil der Frauen mit 58% höher als jener der Männer, ebenso bei den Assistenzprofessor_innen. Anders ist die Situation bei den Professor_innen (Professuren nach §98 und §99), hier liegt der Anteil der Frauen mit 24% deutlich unter jenem der Männer.

Abb. 5

Mitarbeiter_innen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2020.

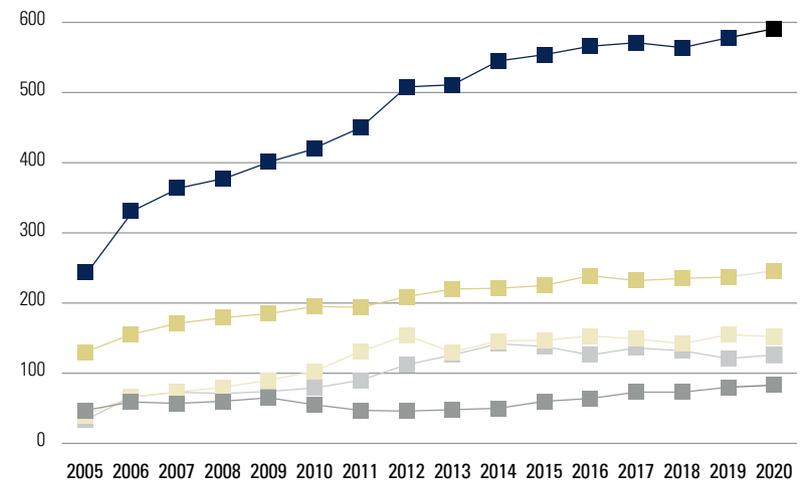
→ **Zahl der Mitarbeiter_innen – Zeitreihe**

Für die Darstellung der Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems über einen längeren Zeitraum wird auf die Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der Bildungs-Dokumentationsverordnung für Universitäten (BidokVUni) zurückgegriffen. Dort sind nur Angehörige des Stammpersonals von Universitäten erfasst.⁵

Seit der Anerkennung als öffentliche Universität im Jahr 2005 ist die Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems mit wenigen Ausnahmen von Jahr zu Jahr gewachsen. Die Zahl des Stammpersonals ist von 244 im Jahr 2005 auf 591 Mitarbeiter_innen Ende des Jahres 2020 angestiegen und hat sich damit mehr als verdoppelt. Am größten war der Anstieg unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, deren Zahl hat sich im betrachteten Zeitraum nahezu vervierfacht (Faktor 3,8). Die Zahl der allgemeinen Mitarbeiterinnen hat um den Faktor 1,9 zugenommen, die Zahl der allgemeinen Mitarbeiter ist um den Faktor 1,8 angestiegen.

⁵ Nicht in den Daten enthalten sind lt. Definition studentische Mitarbeiter_innen, karenzierte Mitarbeiter_innen und Mitarbeiter_innen, die befristet für Forschungsvorhaben lt. § 26 Abs. 6 bzw. § 27 Abs. 1 Z 3 UG 2002 angestellt sind.

Abb. 6
Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems, absolut



■ Personal Gesamt ■ Allg. Personal Frauen ■ Wiss. MA Frauen
 ■ Allg. Personal Männer ■ Wiss. MA Männer

→ **Zahl der Professor_innen – Zeitreihe**

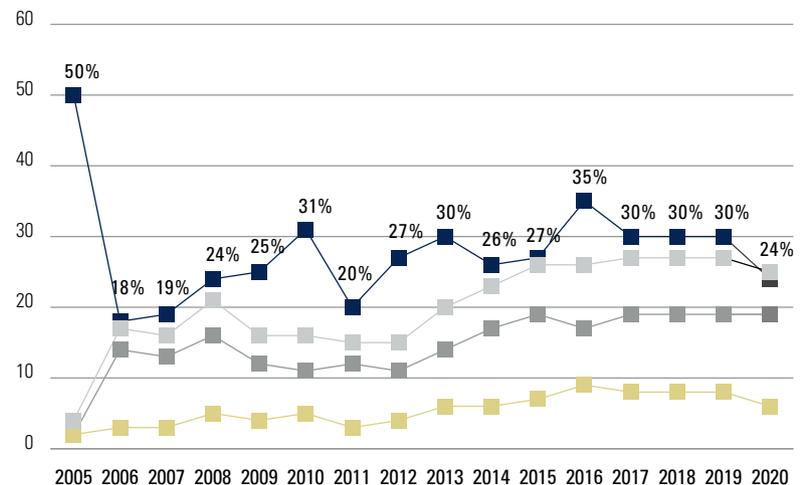
So wie die Zahl der Mitarbeiter_innen insgesamt und der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist auch die Gruppe der an die Universität für Weiterbildung Krems berufenen Professor_innen seit 2005 stark gewachsen.

Im Jahr 2005 waren an der Universität für Weiterbildung Krems vier Professuren eingerichtet, am Ende des Jahres 2019 lag diese Zahl bei 27. Im Jahr 2020 ist dieser Wert leicht auf 25 Professuren zurückgegangen.

Im Jahr 2005 lag der Anteil von weiblichen und männlichen Professor_innen bei 50%, seither konnte kein ausgewogenes Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren mehr erreicht werden. Der Anteil von Professorinnen schwankt zwischen 18% im Jahr 2006 und 35% 2016. 2017 bis 2019 lag der Wert bei 30%. Im Jahr 2020 musste ein Rückgang auf 24% verzeichnet werden.

Abb. 7

Entwicklung der Zahl der Professuren an der Universität für Weiterbildung Krems, absolut und %-Anteil der Frauen



■ Professorinnen ■ Professor_innen Gesamt ■ %-Anteil Frauen ■ Professoren

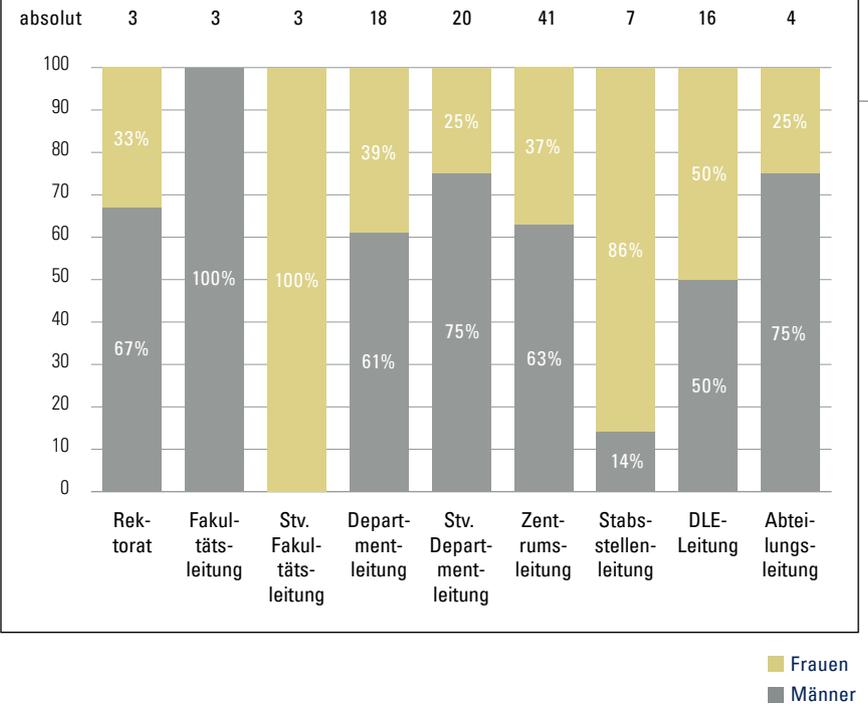
→ **Leitung an der Universität für Weiterbildung Krems**

An der Universität für Weiterbildung Krems sind – wie eingangs gezeigt – im Jahr 2020 insgesamt mehr weibliche als männliche Mitarbeiter_innen beschäftigt. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist der Anteil der Frauen mit 58% größer als jener der Männer. Diese Verteilung spiegelt sich auch Ende 2020 nur zum Teil in den Leitungsfunktionen wider.

Die Universität für Weiterbildung Krems wird von einem Rektor, einer Vizerektorin und einem Vizerektor geführt. Alle drei Fakultäten der Universität für Weiterbildung Krems werden von Männern geleitet. Alle drei stellvertretenden Fakultätsleitungen haben Frauen übernommen. Den 18 Departments stehen sieben Frauen und 11 Männer vor. Die stellvertretenden Leitungspositionen in den Departments werden von fünf Frauen und 13 Männern eingenommen.⁶ Die 41 Zentren der Universität für Weiterbildung Krems werden zu 37% von Frauen geführt. Anders gelagert ist die Situation bei den Stabsstellen, sechs der sieben Stabsstellen werden von Frauen geleitet. Den insgesamt 16 Dienstleistungseinrichtungen (DLE) stehen genau zur Hälfte Frauen vor. Zusätzlich gibt es an der Universität für Weiterbildung Krems insgesamt vier Abteilungen, hier werden die Leitungsfunktionen von einer Frau und drei Männern eingenommen.

6 In manchen Departments sind zwei Stellvertretungen eingerichtet.

Abb. 8
Personal der Universität für Weiterbildung Krems nach Leitungsfunktionen, absolut und in %



Quelle: Organigramm der Universität für Weiterbildung Krems, Stichtag 31.12.2020.

→ **Zahl der Mitarbeiter_innen nach Departments**

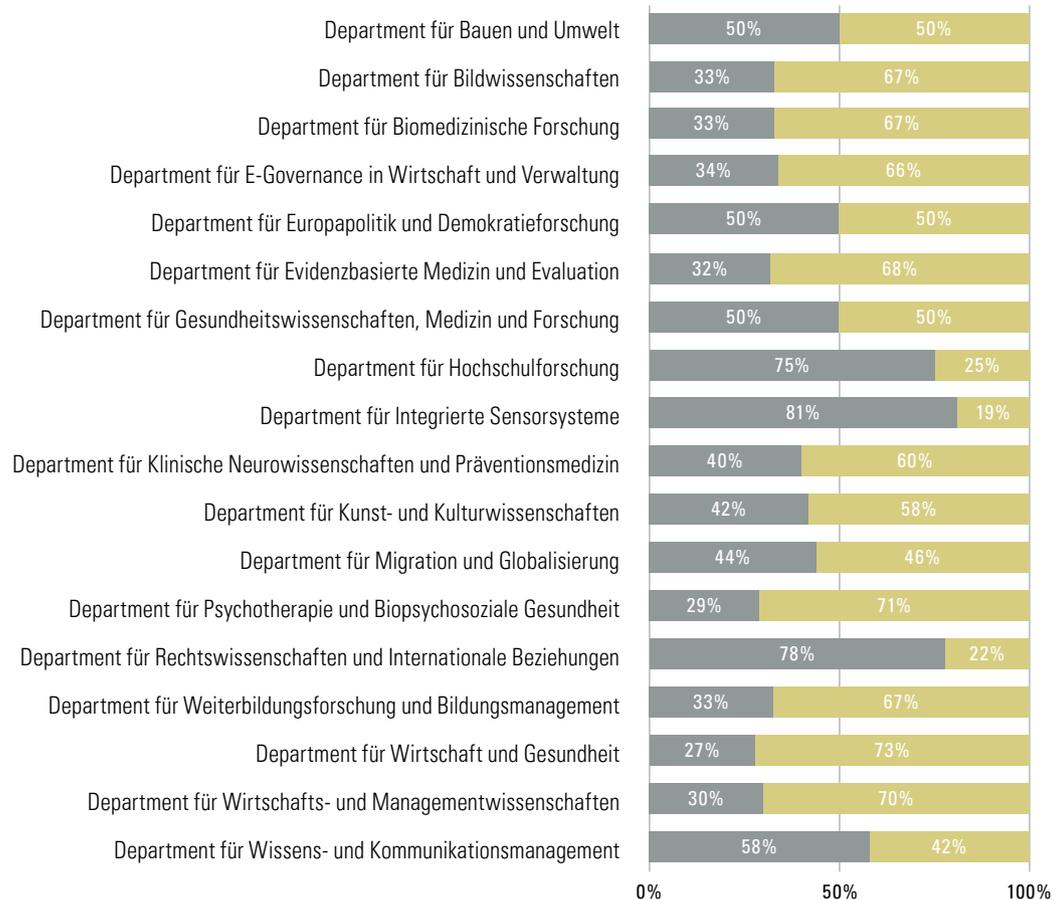
Am Stichtag 31.12.2020 sind 347 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (inklusive Professor_innen und Assistenzprofessor_innen) direkt einem Department zugeordnet, die weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen verteilen sich auf das Rektorat, die Stabsstellen und Dienstleistungseinrichtungen der Universität für Weiterbildung Krems.

Die Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Geschlecht ist je nach Department höchst unterschiedlich.

Im Department für „Bauen und Umwelt“, „Europapolitik und Demokratieforschung“ und „Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung“ ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, in vielen anderen Departments dominieren hingegen männliche oder weibliche Wissenschaftler_innen. So sind im Bereich „Integrierte Sensorsysteme“ nur 19% weibliche, im Bereich „Wirtschaft und Gesundheit“ sind im Gegensatz dazu hingegen nur 27% männliche Wissenschaftler_innen beschäftigt.

Abb. 9

Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, in %



■ Frauen
■ Männer

→ **Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter_innen**

An der Universität für Weiterbildung Krems arbeiten viele Mitarbeiter_innen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Funktionen mit reduzierten Arbeitsstunden. Im Gegensatz zum österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt, der von einem hohen Teilzeit-Anteil von Frauen und wenigen teilzeitbeschäftigten Männern geprägt ist, ist das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen an der Universität für Weiterbildung Krems nahezu ausgeglichen.

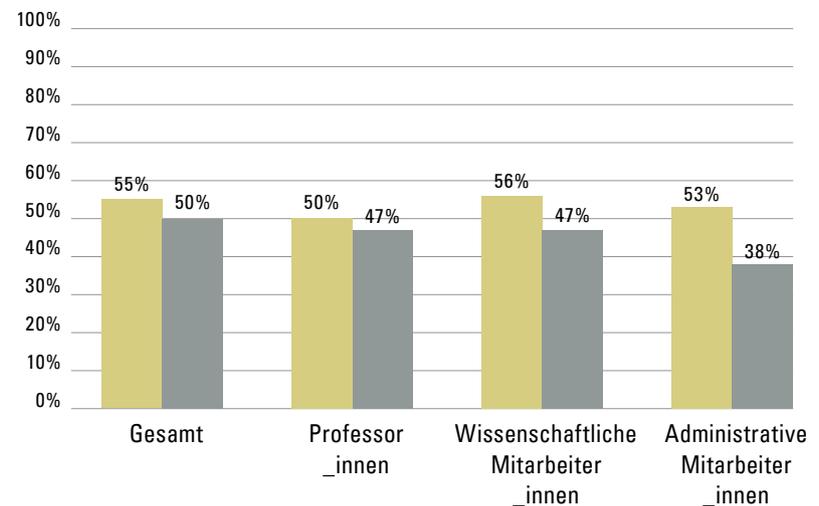
Insgesamt arbeiten an der Universität für Weiterbildung Krems 55% der Mitarbeiterinnen und 50% der Mitarbeiter in Teilzeit. Im Jahr 2020 ist im Vergleich zum Vorjahr der Teilzeit-Anteil bei den administrativen Mitarbeiterinnen um 4 Prozentpunkte angestiegen und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 3 Prozentpunkte zurückgegangen.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter_innen liegt am Stichtag 31.12.2020 bei 75% einer Vollbeschäftigung (ohne Abbildung). Männer liegen hier mit 73% unter den Frauen mit 76%.⁷ In Stunden umgerechnet sind dies 29 bzw. 30 Stunden pro Woche.

⁷ Beeinflusst wird dieses Ergebnis durch den Umstand, dass mehr Männer als Frauen im Rahmen von Campus Sport nur für wenige Stunden pro Woche angestellt sind.

Abb. 10

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung, in %



■ Frauen
■ Männer

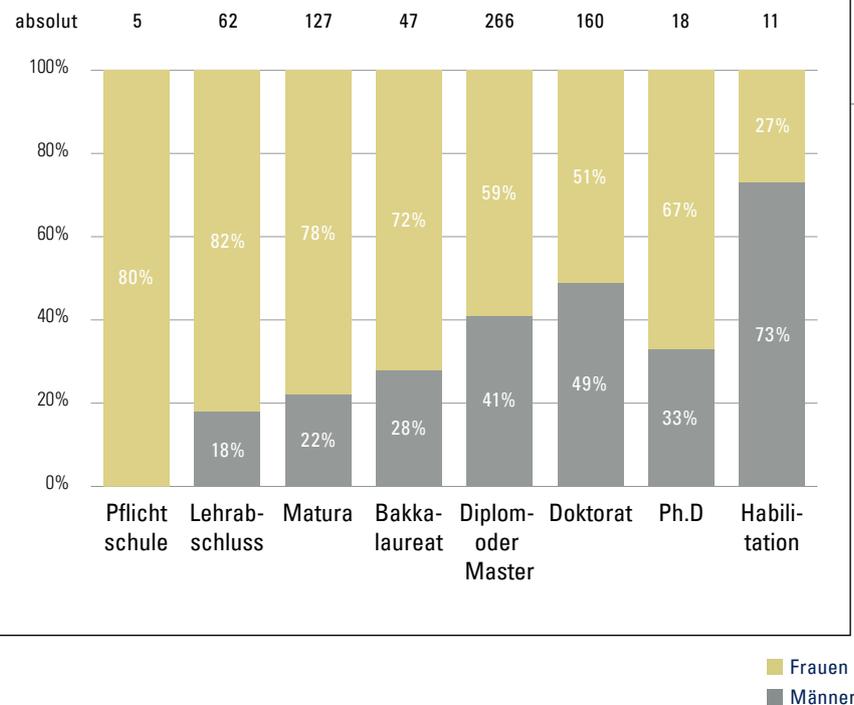
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2020.

→ **Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter_innen**

Viele Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Kreams verfügen über hohe Bildungsabschlüsse. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Erfüllung des Bildungs- und Forschungsauftrags einer öffentlichen Universität.

So wie in vielen anderen Bereichen zeigt sich jedoch auch bei den Ausbildungen ein deutlicher Gender-Gap. In Ausbildungsgruppen mit vergleichsweise geringerer Qualifikation sind Frauen überdurchschnittlich stark vertreten. Bei höheren Qualifikationen ab Diplom- bzw. Masterabschluss, Doktorat und PhD steigt der Anteil der Männer, weiterhin überwiegen die Frauen. Mit 27% auffallend gering ist der Anteil der Frauen an den habilitierten Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Kreams. Obwohl die Universität für Weiterbildung Kreams derzeit über kein Habilitationsrecht verfügt, konnte hier in den letzten Jahren eine Verbesserung erreicht werden, im Jahr 2016 lag dieser Wert bei 6%.

Abb. 11
Ausbildungsstand der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Kreams, absolut und in %



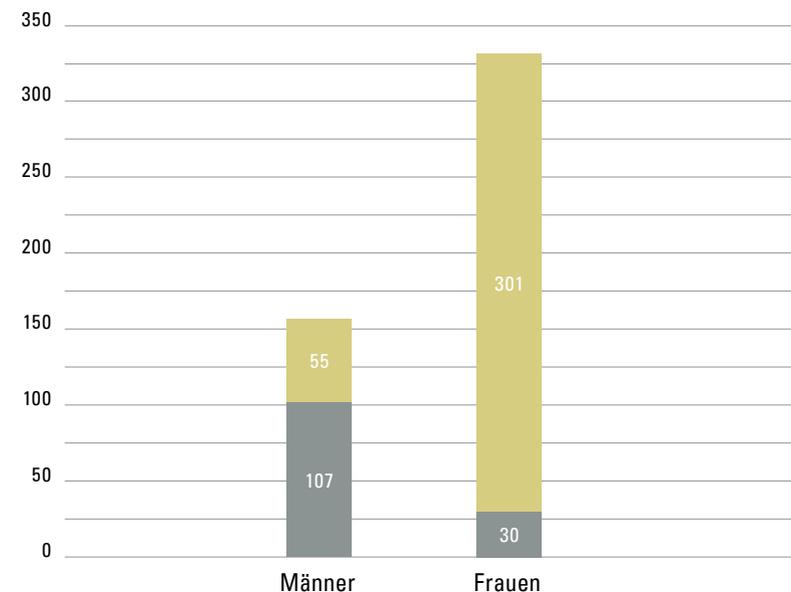
→ **Weiterbildung**

An der Universität für Weiterbildung Krems bilden sich viele Mitarbeiter_innen laufend weiter. Externe Weiterbildungen, die nicht an der Universität für Weiterbildung Krems absolviert wurden, sind in diesen Zahlen nur so weit erfasst, als sie der Universität für Weiterbildung Krems gemeldet wurden.

Im Jahr 2020 wurden pandemiebedingt deutlich weniger Weiterbildungen als in den Vorjahren besucht. Insgesamt wurden 2020 von den Beschäftigten 492 Stunden in Weiterbildungen investiert und damit nur etwas mehr als ein Fünftel des Vorjahres. Davon wurden 355,5 Stunden (72%) intern an der Universität für Weiterbildung Krems und 136 Stunden (28%) außerhalb der Universität besucht. Hinzu kommen hier noch Stunden von Mitarbeiter_innen, die längerfristige Lehrgänge besuchen, diese sind in den vorliegenden Zahlen nicht enthalten.

Auch 2020 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. 38% der Frauen und 22% der Männer haben zumindest ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen.

Abb. 12
Weiterbildung von Mitarbeiter_innen im Jahr 2020 in Stunden
(ohne Lehrgänge), absolut



■ intern
■ extern

Abb. 13
Weiterbildungsaktive
Mitarbeiterinnen, in %

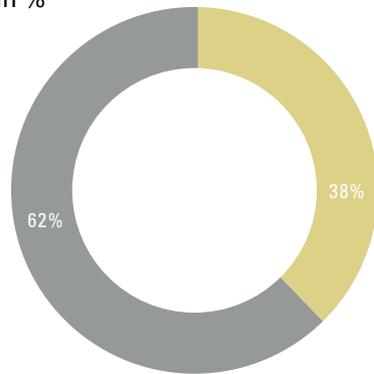
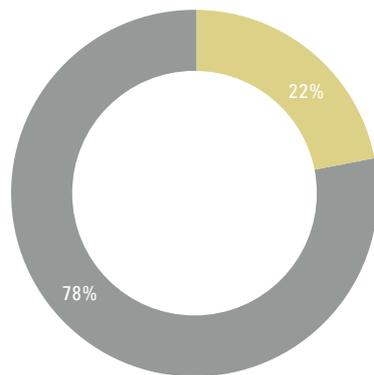


Abb. 14
Weiterbildungsaktive
Mitarbeiter, in %



■ mit Weiterbildung
■ ohne Weiterbildung

Mitarbeiterinnen der Universität für Weiterbildung Kream nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Mitarbeiter.

→ **Karenzen**

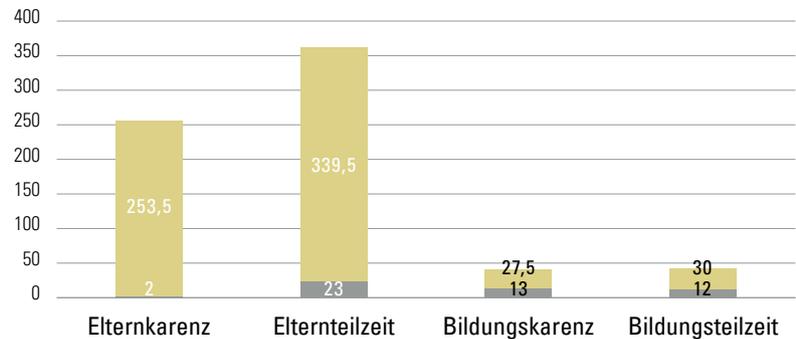
Mitarbeiterinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit sowohl wegen der Geburt eines Kindes als auch wegen einer Aus- und Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. Dieser Befund trifft für das Jahr 2020 ebenso wie für die Vorjahre zu.

Im Jahr 2020 wurden von 35 Frauen insgesamt 253,5 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, ein Mann war insgesamt zwei Monate in Elternkarenz. Im Schnitt wurden von Frauen in Elternkarenz 7,2 Monate beansprucht. Ebenfalls groß sind die Differenzen bei der Elternteilzeit, d.h. bei der Reduktion der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes. Insgesamt zwei Männer waren zusammen 23 Monate in Elternteilzeit, demgegenüber waren 40 Frauen zusammen 339,5 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele Mitarbeiterinnen waren das ganze Jahr über in Elternteilzeit. Freistellungen aufgrund einer Aus- und Weiterbildung wurden im Jahr 2020 wenig genutzt. Vier Frauen und drei Männer waren im Jahr 2020 insgesamt 27,5 bzw. 13 Monate in Bildungskarenz, vier Frauen und ein Mann haben im Schnitt 7,5 bzw. zwölf Monate lang ihre Arbeitszeit aufgrund einer Bildungsteilzeit reduziert.

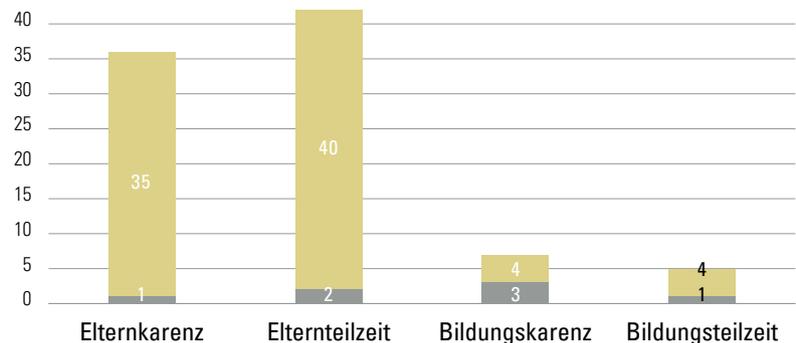
Abb. 15

Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter_innen, absolut

Zahl der Monate



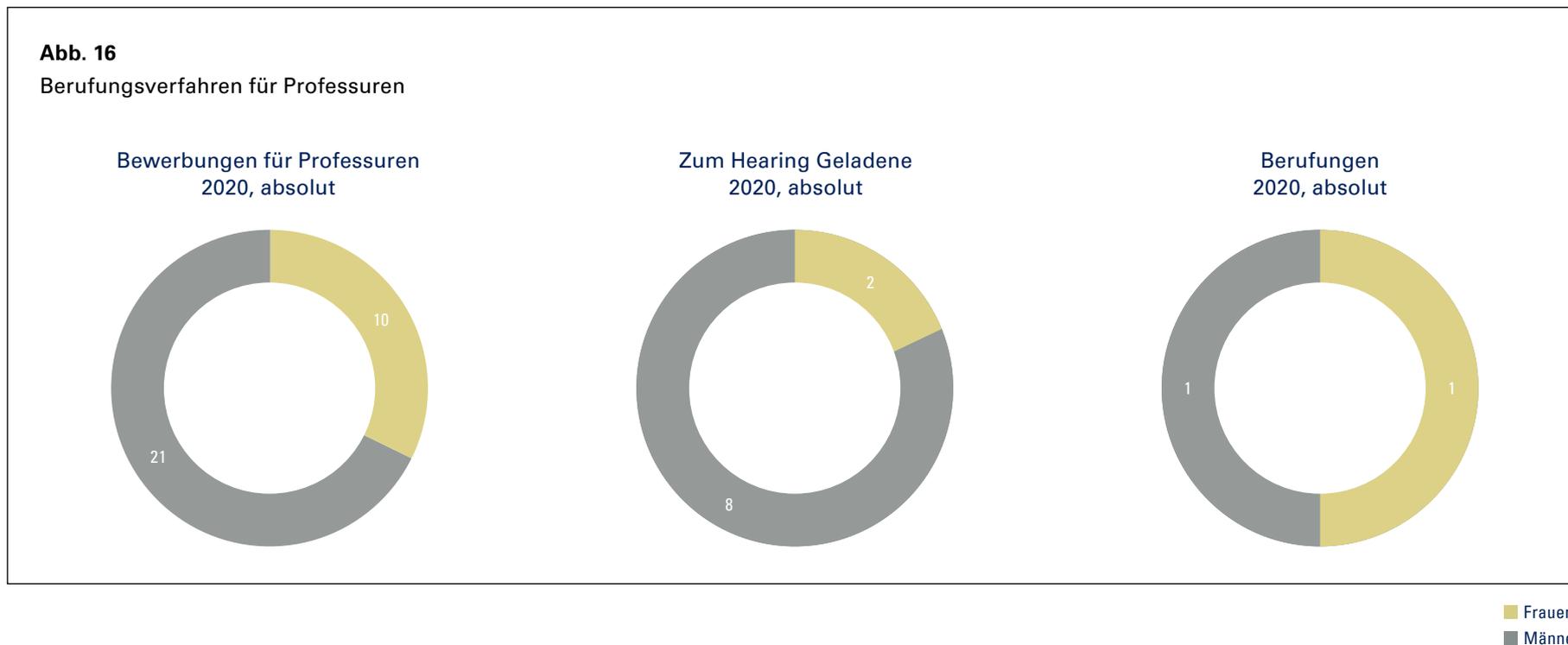
Zahl der Mitarbeiter_innen



■ Frauen
■ Männer

→ **Berufungsverfahren für Professuren**

Im Jahr 2020 wurden zwei Professuren neu besetzt. Insgesamt haben sich für diese zwei ausgeschriebenen Professuren 10 Frauen und 21 Männer beworben. Zu einem Hearing eingeladen wurden anschließend zwei weibliche und acht männliche Bewerber. Tatsächlich berufen wurden schließlich eine Professorin und ein Professor.



→ **Bewerbungsverfahren**

Neben den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2020 an der Universität für Weiterbildung Krems insgesamt 86 Ausschreibungen für die Besetzung offener Stellen. Nicht alle diese Positionen konnten im Jahr 2020 auch tatsächlich besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2021 weiter. Aus diesem Grund weicht die Zahl der besetzten Stellen von jener der ausgeschriebenen Stellen ab.

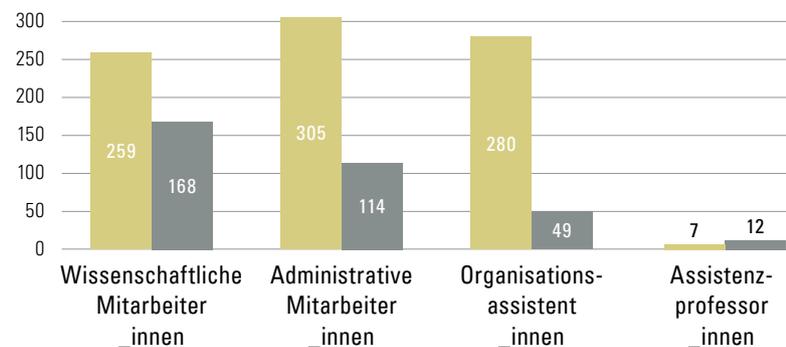
Insgesamt wurden 21 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen neu besetzt, 29 Stellen für administrative Mitarbeiter_innen und 11 Stellen für Organisationsassistent_innen. Aus dem Personalstand der Universität wurden zusätzlich vier Assistenzprofessuren berufen.

Am größten ist die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen im Bereich der Organisationsassistent_innen mit durchschnittlich 30 Bewerbungen pro Stelle (im Durchschnitt 28 Frauen und 49 Männer) gefolgt von den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit 20 Bewerbungen pro Stelle (Frauen 19 Bewerbungen, Männer 24 Bewerbungen).

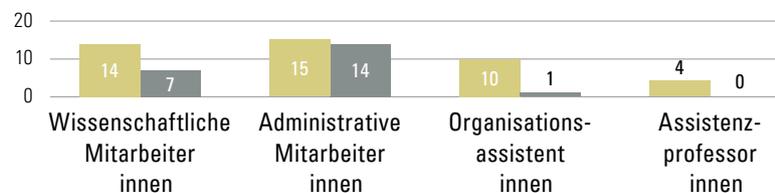
Abb. 17

Bewerbungen an der Universität für Weiterbildung Krems

Zahl der Bewerbungen nach Art der Stelle, absolut



Stellenbesetzungen nach Art der Stelle, absolut



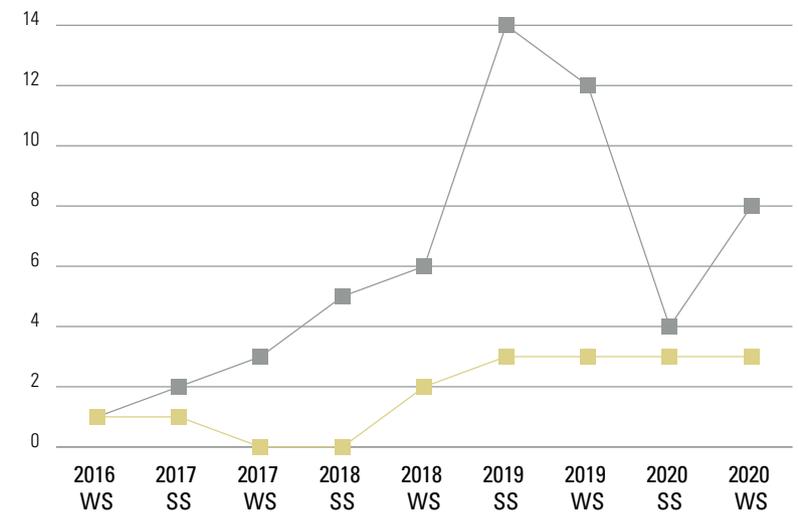
■ Frauen
■ Männer

Quelle: Dokumentation des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Berichtszeitraum 1.1.2020 bis 31.12.2020.

→ **Gastprofessuren**

Seit dem Wintersemester 2016 werden regelmäßig jedes Semester Gastprofessor_innen an die Universität für Weiterbildung Krems berufen. Im Wintersemester 2016 wurde eine Gastprofessorin und ein Gastprofessor berufen. Die Zahl der Gastprofessuren ist seither kontinuierlich angestiegen und hat im Sommersemester 2019 mit insgesamt 17 Gastprofessuren einen vorläufigen Höchststand erreicht. Im Wintersemester 2020 ist diese Zahl auf insgesamt 11 Gastprofessuren zurückgegangen. Auffallend ist der große Gender-Gap bei den Gastprofessuren, nach einem Beginn mit 50% Frauen und einem Tiefstwert von 0% im WS 2017/18 und SS 2018 liegt der Anteil an Frauen im Wintersemester 2020/21 nun bei 28%.

Abb. 18
Entwicklung der Gastprofessuren, absolut



■ Frauen
■ Männer

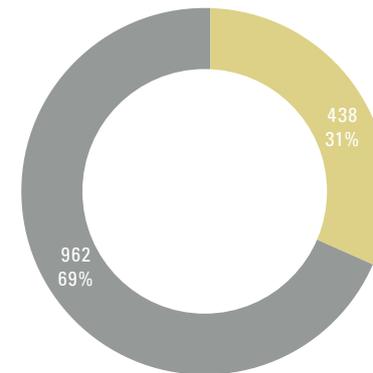
→ **Externe Vortragende**

An der Universität für Weiterbildung Krems werden Aufgaben in der Lehre von angestellten Mitarbeiter_innen und auch von zahlreichen externen Vortragenden übernommen. Der überwiegende Anteil der externen Vortragenden ist nur für eine oder wenige Lehrveranstaltungen beschäftigt.

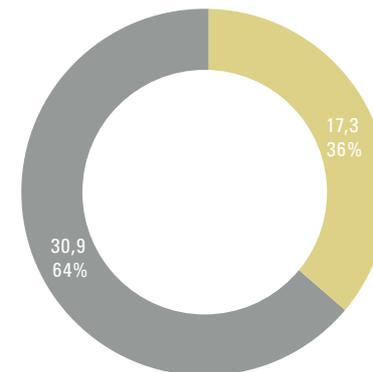
Im Jahr 2020 waren insgesamt 1.400 externe Lehrende tätig. 31% dieser Vortragenden waren Frauen, 69% Männer. Auf Vollzeitäquivalente umgerechnet verschiebt sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen externen Lehrenden leicht: Frauen leisten einen Anteil von 36% und Männer einen Anteil von 64% an der externen Lehre. Dies bedeutet auch, dass Frauen im Schnitt etwas mehr Lehrstunden abhalten als Männer.

Abb. 19

Externe Vortragende 2020, absolut und in %
Zahl der Personen



Zahl der Vollzeit-
äquivalente



■ Frauen
■ Männer

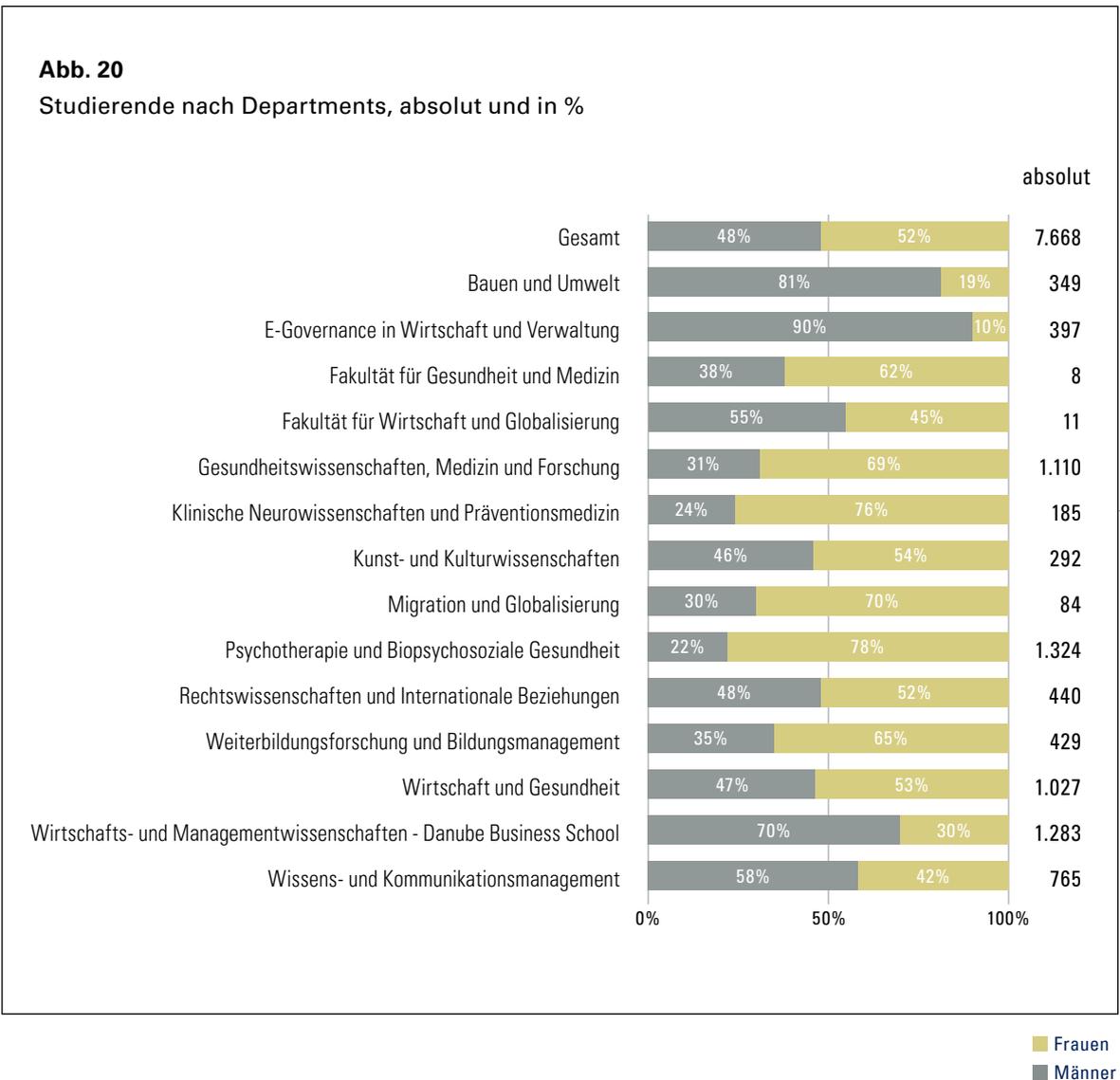
Studierende und Absolvent_innen

→ Aktive Studierende

Im Wintersemester 2020/21 ist an der Universität für Weiterbildung Krems das Geschlechterverhältnis der Studierenden mit 52% Frauen und 48% Männern insgesamt nahezu ausgeglichen.

Anders sieht die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten ist der Anteil an weiblichen Studierenden mit 78% im Bereich „Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit“. Ebenfalls deutlich weiblich dominiert ist der Bereich „Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin“ (76% weibliche Studierende). Im Gegensatz dazu sind neun von zehn Studierenden im Bereich „E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung“ männlich.

Verglichen mit dem Vorjahr haben sich diese Verhältnisse nur wenig verschoben. Dies liegt auch darin begründet, dass zahlreiche Studien über mehrere Jahre laufen und sich damit Verteilungen nur langsam verändern.



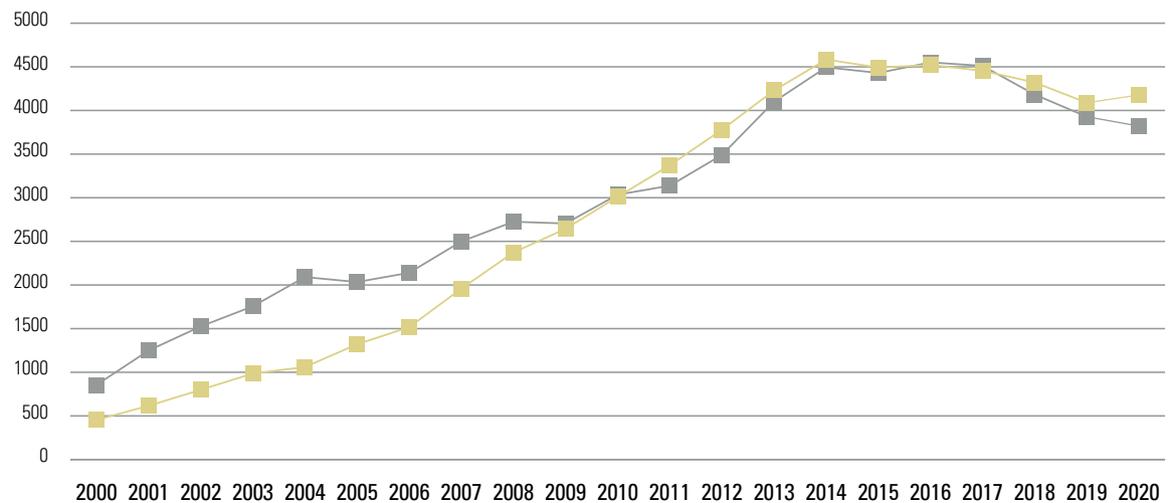
→ **Zahl der Studierenden – Zeitreihe**

Bis in das Wintersemester 2014/15 zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Studierendenzahlen an der Universität für Weiterbildung Krams. Ab dem Wintersemester 2015/16 stagnierten diese Zahlen und mit dem Wintersemester 2019/20 setzte ein Rückgang der Studierendenzahlen ein.

Von 2000 bis 2008 waren an der Universität für Weiterbildung Krams mehr männliche als weibliche Studierende eingeschrieben. Ab dem Jahr 2010 stieg die Zahl der männlichen Studierenden schwächer als jene der weiblichen Studierenden. Seit dem Jahr 2014 führt dies, trotz der sichtbaren Unterschiede zwischen den Departments, insgesamt nahezu zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern, mit teilweise leichtem Vorteil der Frauen.

Abb. 21

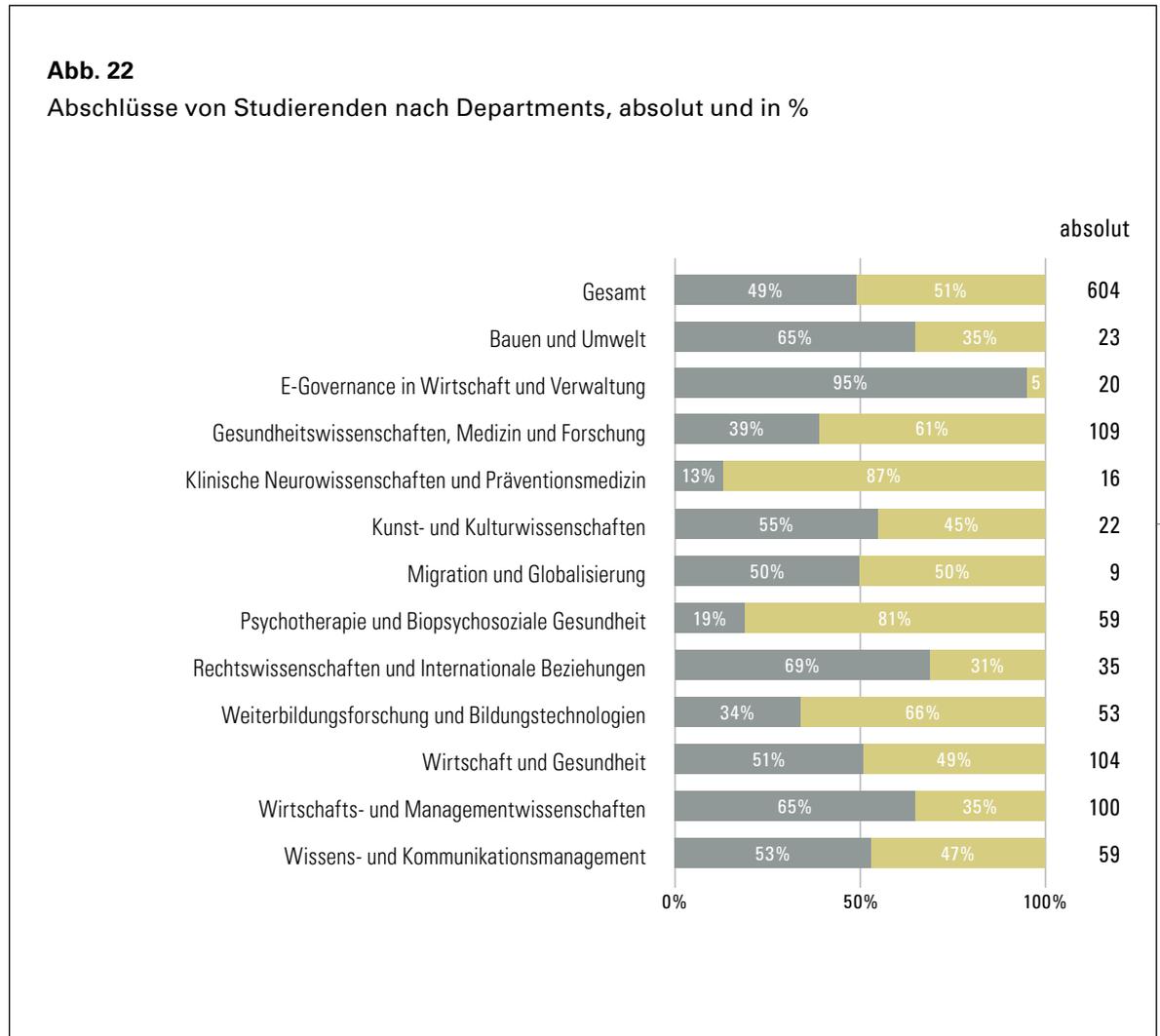
Studierende an der Universität für Weiterbildung Krams nach Wintersemester, absolut



■ Frauen
■ Männer

→ **Abschlüsse von Studierenden**

So wie bei den unterschiedlich ausgeprägten Anteilen männlicher und weiblicher Studierender zeigen sich auch bei den Abschlüssen je nach gewählter Studienrichtung große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Absolvent_innen. Das Department für „Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin“ weist im Wintersemester mit 81% 2020/21 den höchsten Frauenanteil auf. Im Gegensatz dazu schließt ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Bereich „E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung“ ab.



■ Frauen
■ Männer

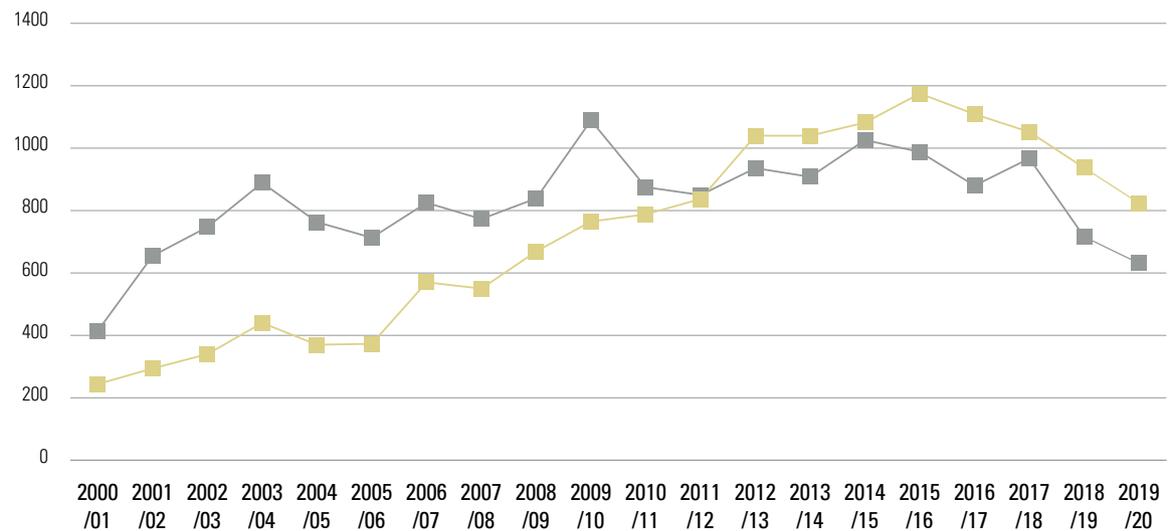
→ **Abschlüsse von Studierenden
– Zeitreihe**

Der überwiegende Anteil der Studierenden beendet das Studium an der Universität für Weiterbildung Krems mit einem erfolgreichen Studienabschluss. Bei der langfristigen Betrachtung der Abschlüsse von Studierenden finden sich deshalb, mit zeitlicher Verzögerung, die Studierendenanteile der Vergangenheit wieder. Für die Darstellung werden die Abschlüsse des jeweiligen Studienjahres abgebildet.

In den ersten Jahren dieses Jahrtausends haben mehr männliche als weibliche Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems einen Abschluss erworben. Mit dem Studienjahr 2012/13 hat sich dieses Verhältnis gewendet, seit diesem Zeitraum beenden mehr Studentinnen als Studenten erfolgreich ihr Studium an der Universität für Weiterbildung Krems. Auffallend ist zusätzlich die seit dem Studienjahr 2015/16 rückläufige Gesamtzahl an Abschlüssen.

Abb. 23

Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr, absolut

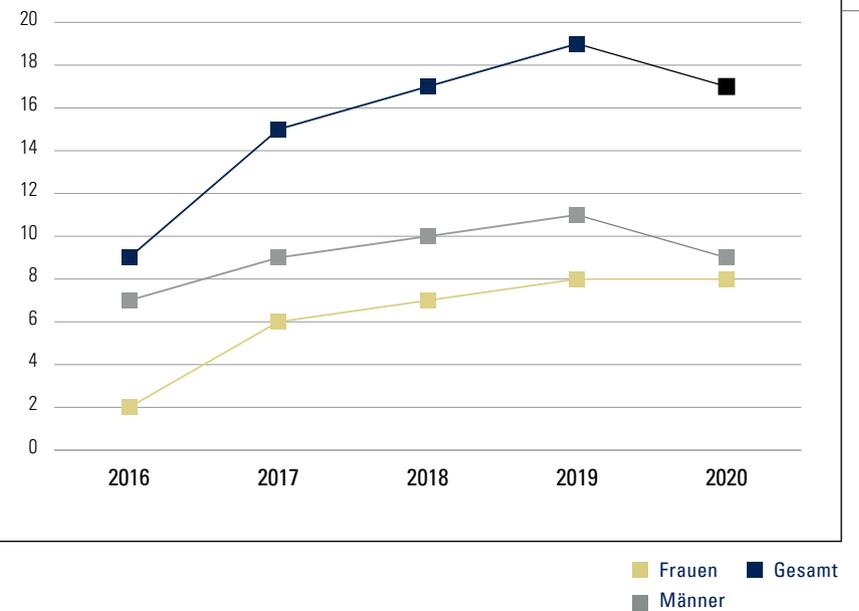


■ Frauen
■ Männer

→ **PhD-Studierende – Zeitreihe**

Im Jahr 2014 erhielt die Universität für Weiterbildung Krems das Recht neben Lehrgängen und kürzeren Formaten der Weiterbildung auch Doktoratsstudien anzubieten. Seit dem Jahr 2016 liegen Daten über die Zahl der Studierenden vor. Im Wintersemester 2016/17 haben zwei Frauen und sieben Männer ein Doktoratsstudium betrieben, bis zum Wintersemester 2020/21 ist die Zahl der Studierenden auf 8 Frauen und 9 Männer angestiegen. Damit konnte der Anteil der weiblichen Doktoratsstudierenden von eingangs 22% auf 47% gesteigert werden, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe ist damit annähernd erreicht.

Abb. 24
Zahl der PhD-Studierenden, absolut



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

→ **Teilnahmegebühren der Studierenden**

An der Universität für Weiterbildung Krems leisten Studierende einen Beitrag zu den Kosten ihres Studiums. Diese Teilnahmegebühren der Studierenden bilden einen wichtigen Bestandteil der Einnahmen der Universität. Nicht in jedem Fall werden diese Teilnahmegebühren von den Studierenden selbst entrichtet, immer wieder werden Ausbildungen auch von Dienstgeber_innen finanziert. Im Folgenden werden nur selbst entrichtete Teilnahmegebühren dargestellt.

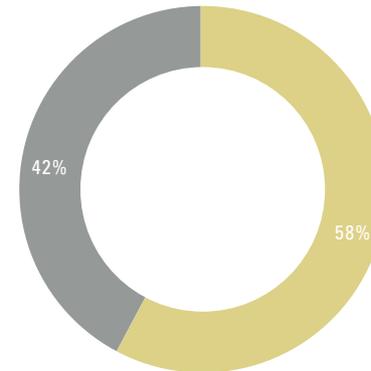
Der Anteil weiblicher Studierender, die ihre Teilnahmegebühren selbst finanzieren, liegt etwas über jenem der Männer, d.h. die Teilnahmegebühren männlicher Studierender werden häufiger von den Dienstgeber_innen übernommen als jene weiblicher Studierender. Zugleich wurde untersucht, ob weibliche oder männliche Studierende einen höheren Beitrag zur Finanzierung der Universität für Weiterbildung Krems leisten.

In früheren Jahren war der Finanzierungsanteil männlicher Studierender jeweils insgesamt höher als jener der weiblichen Kolleginnen. Im Jahr 2020 leisteten Frauen mit 53% der Teilnahmegebühren einen etwas höheren Beitrag als ihre männlichen Kollegen.

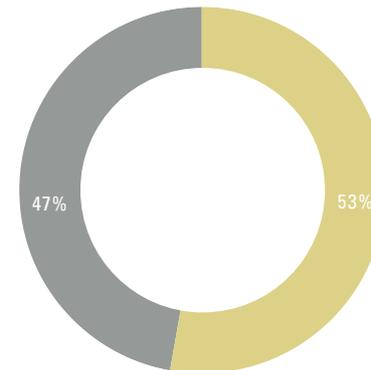
Abb. 25

Teilnahmegebühren der Studierenden, in %

Personen mit
privat finanzierten
Teilnahme-
gebühren



Gesamtsumme
der privat finan-
zierten Teilnah-
megebühren



■ Frauen
■ Männer

Forschung an der Universität für Weiterbildung Kreams

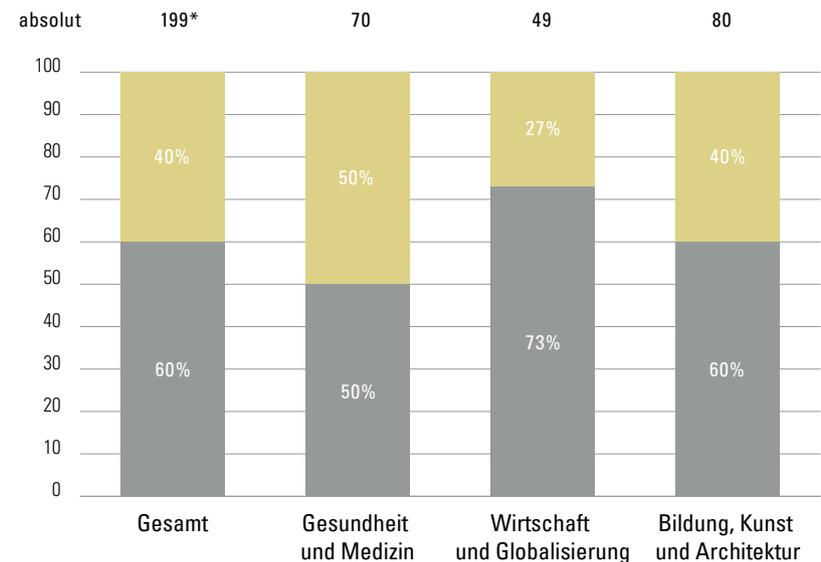
→ Projektleitungen

Wissenschaftliche Forschung ist neben der Lehre eine zentrale Aufgabe öffentlicher Universitäten. Für die/ den einzelne_n Wissenschaftler_in sind erfolgreich durchgeführte Forschungsprojekte die Basis für Publikationen in Fachmedien und für Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen. Alle diese Aktivitäten sind von entscheidender Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere.

Im Jahr 2020 wurden an der Universität für Weiterbildung Kreams zwei von fünf Forschungsprojekten (40%) von Frauen geleitet. Der größere Teil der Forschungsprojekte, 60% oder drei von fünf Projekten, wird von Männern geführt. Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen dabei deutliche Unterschiede. In der Fakultät „Gesundheit und Medizin“ werden 2020 genau 50% der Projekte von Frauen geleitet, in den Fakultäten „Wirtschaft und Globalisierung“ und „Bildung, Kunst, Architektur“ ist dieser Anteil mit 27% bzw. 40% geringer. In allen Fakultäten ist es im Vergleich zum Vorjahr zu einer leichten Verschlechterung der Verteilung zwischen Frauen und Männern gekommen.

Abb. 26

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Kreams, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2020 – 31.12.2020.

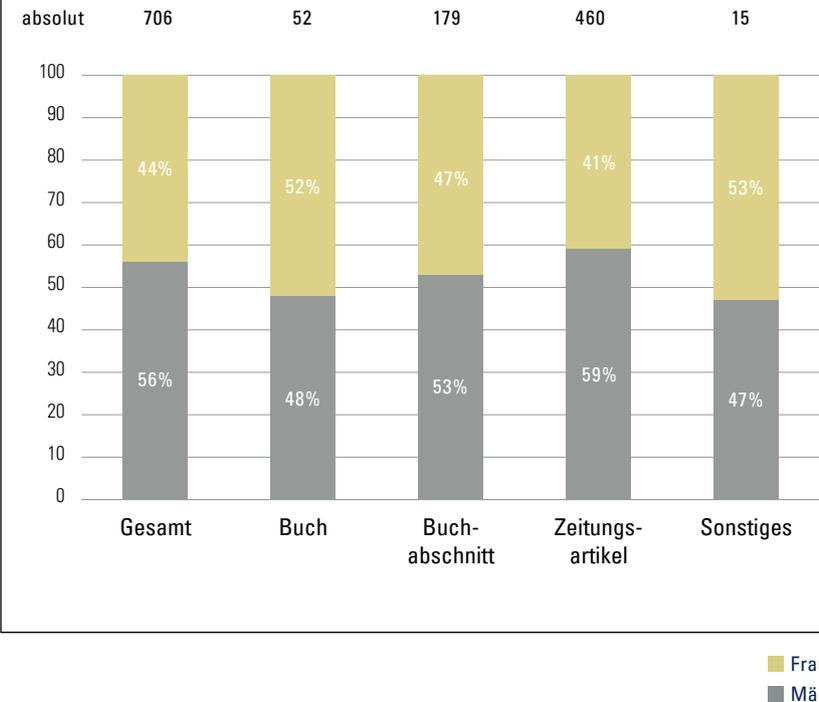
* Inklusive Wassercluster Lunz, dieser wird nicht gesondert ausgewiesen.

→ **Wissenschaftliche Publikationen**

An der Universität für Weiterbildung Krems sind, wie eingangs beschrieben, auch im Jahr 2020 mit 58% mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Vor diesem Hintergrund muss auch die Verteilung der verschiedenen Formen von Publikationen betrachtet werden. Insgesamt kommen 2020 44% der Veröffentlichungen von Frauen und 56% von Männern. Im Jahr 2019 lag dieser Anteil bei 34% Frauen und 66% Männer. Damit kam es im Jahresvergleich zu einer starken Verbesserung im Bereich der wissenschaftlichen Publikationen.

Buchveröffentlichungen sind im Jahr 2020 mit insgesamt 44 eine vergleichsweise selten gewählte Publikationsform, mit 52% wurden erstmals mehr Bücher von Frauen als von Männern verfasst. Buchabschnitte kommen etwas seltener von Frauen als von Männern. Die sehr häufig gewählten Zeitschriftenartikel kommen zu 41% von Frauen und zu 59% von Männern. Bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ ist mit einem Anteil von 53% bei den Frauen kaum ein Gender Gap zu beobachten.

Abb. 27
Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung, absolut und in %

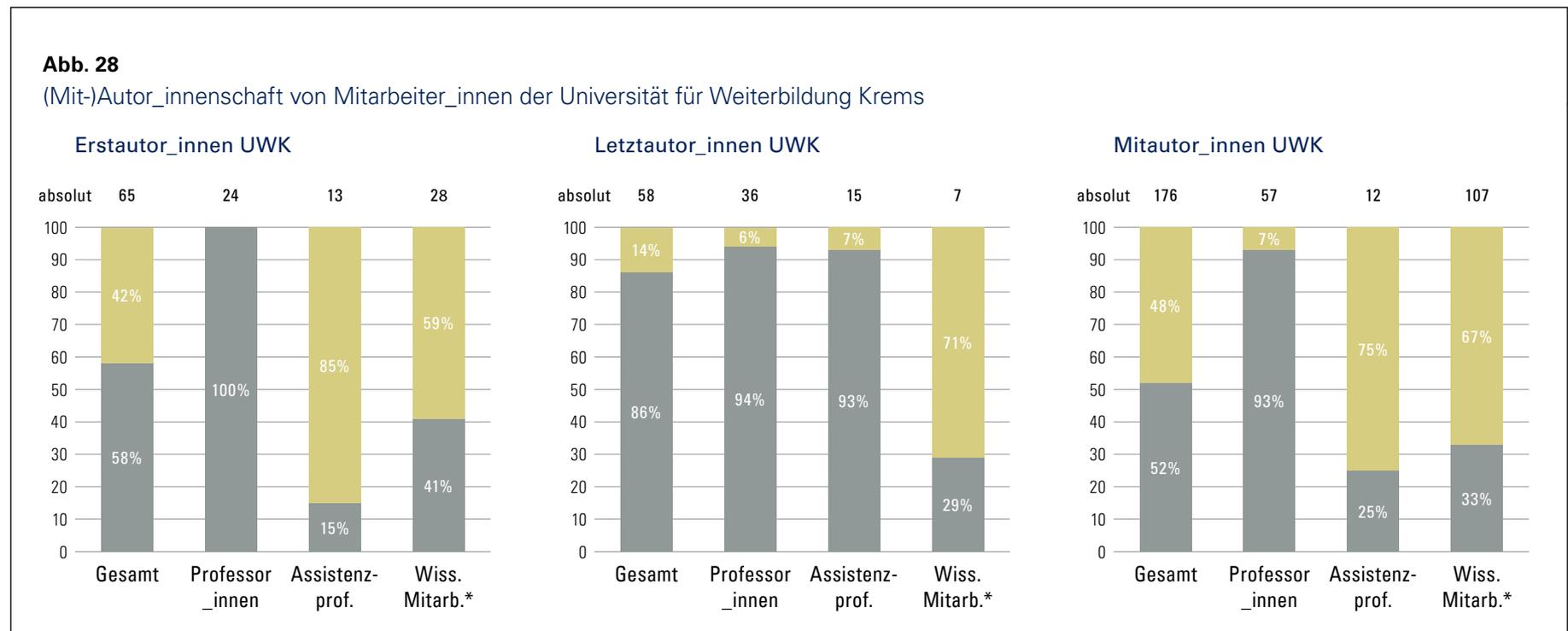


Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Auswertung aus U7-Datenbank, Berichtszeitraum 1.1.2019 – 31.12.2020.

→ **Beiträge in SCI, SSCI und A&HCI-Fachzeitschriften**

Insgesamt sind im Jahr 2020 142 Beiträge unter (Mit-)Autor_innenschaft von Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems in von den Indizes SCI, SSCI oder A&HCI erfassten Zeitschriften erschienen. Bei 65 Beiträgen haben die Mitarbeiter_innen die Rolle des_der Erstautor_in, bei 58 Beiträgen jene des_der Letztautor_in übernommen. Als Mitautor_innen scheinen Mitarbeiter_innen in 176 Fällen auf. Diese Zahlen sind größer als die Gesamtzahl der Beiträge, da bei manchen Artikeln mehrere Mitarbeiter_innen der Universität als Autor_innen vertreten sind.

In der Gruppe der Professor_innen wurden 2020 mehr Beiträge von Professoren als von Professorinnen veröffentlicht, mitbedacht werden muss hier der Anteil von 24% Professorinnen und 76% Professoren. Assistenzprofessor_innen sind als Erst- und als Mitautor_innen aktiver als ihre männlichen Kollegen, bei Veröffentlichungen als Letztautor_in ist dieses Verhältnis umgekehrt (Anteil 59% Frauen und 41% Männer in der Gruppe). Die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen waren 2020 zu 58% weiblich und zu 42% männlich, vor diesem Hintergrund sind die Mitarbeiterinnen bei allen Formen der Publikation aktiver als ihre männlichen Kollegen.



→ **Wissenschaftliche Vorträge**

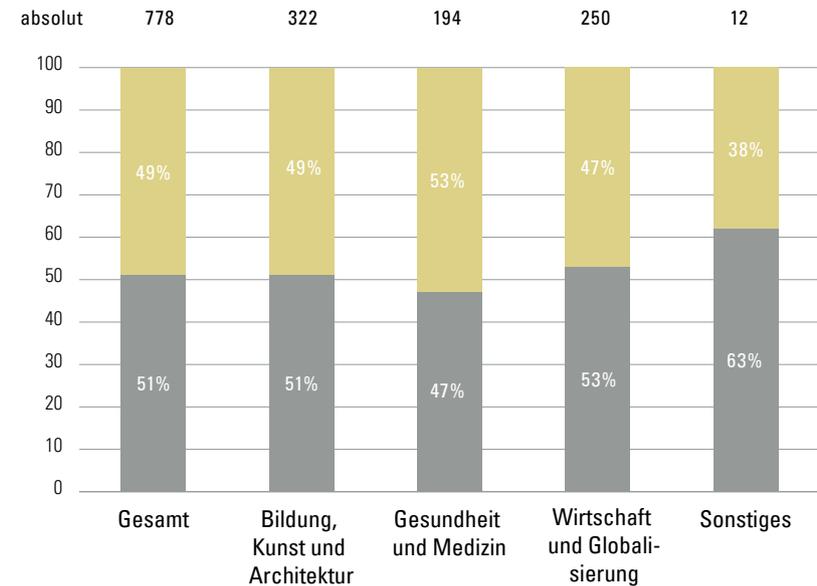
Die Vermittlung von Forschungsergebnissen für ein Fachpublikum und auch für die breitere Öffentlichkeit ist ebenfalls eine zentrale Aufgabe öffentlicher Universitäten.

Insgesamt hielten Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2020 440 Vorträge, im Jahr 2019 wurden 778 Vorträge gehalten, dieser Rückgang dürfte der Absage vieler Veranstaltungen aufgrund der COVID-19-Pandemie geschuldet sein. 49% dieser Präsentationen stammen von Frauen und 51% von Männern. Ebenso wie bei den Publikationen gibt es auch bei den Vorträgen, vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von 58% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, einen niedrigeren Wert für diese Gruppe.

Im Vergleich der Fakultäten zeigt sich, dass im Jahr 2020 das Verhältnis im Bereich Wirtschaft und Globalisierung ungünstig ist, im Bereich Gesundheit und Medizin halten Frauen mehr Vorträge als Männer.

Abb. 29

Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

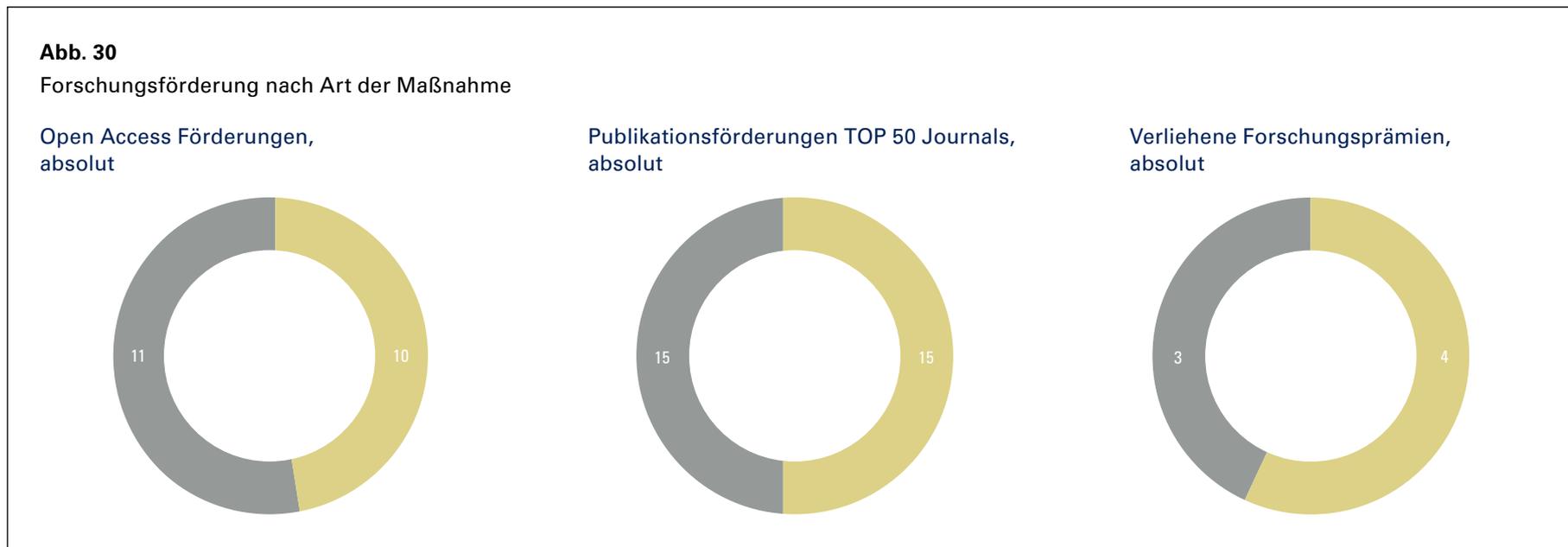
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Auswertung aus U7-Datenbank. Berichtszeitraum 1.1.2020 – 31.12.2020.

→ **Forschungsförderung**

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt verschiedene Aktivitäten um Mitarbeiter_innen bei ihrer Forschungs- und Publikationstätigkeit zu unterstützen und Wertschätzung für Erfolge in diesem Bereich auszudrücken. So besteht die Möglichkeit einer Förderung von Open Access-Publikationen. Diese Förderung wird auf Antrag und nach einem Auswahlverfahren gewährt.

Für Publikationen in TOP 50 Journals kann eine Publikationsförderung zuerkannt werden. Ebenso können für erfolgreich eingeworbene Forschungsprojekte Prämien vergeben werden.

Im Jahr 2020 haben zehn Frauen und 11 Männer eine solche Unterstützung erhalten. 30 Publikationen in TOP 50 Journals wurden durch Prämien gefördert. Wie im Abschnitt „Wissenschaftliche Publikationen“ zu sehen war, veröffentlichen Mitarbeiter häufiger ihre Forschungsergebnisse. Im Jahr 2020 wurde 15 Männern und 15 Frauen diese Prämie zuerkannt. Schließlich vergibt die Universität für Weiterbildung Krems an erfolgreiche Forscher_innen eine Forschungsprämie. Im Jahr 2020 haben vier Frauen und drei Männer eine solche Prämie erhalten.



■ Frauen
■ Männer

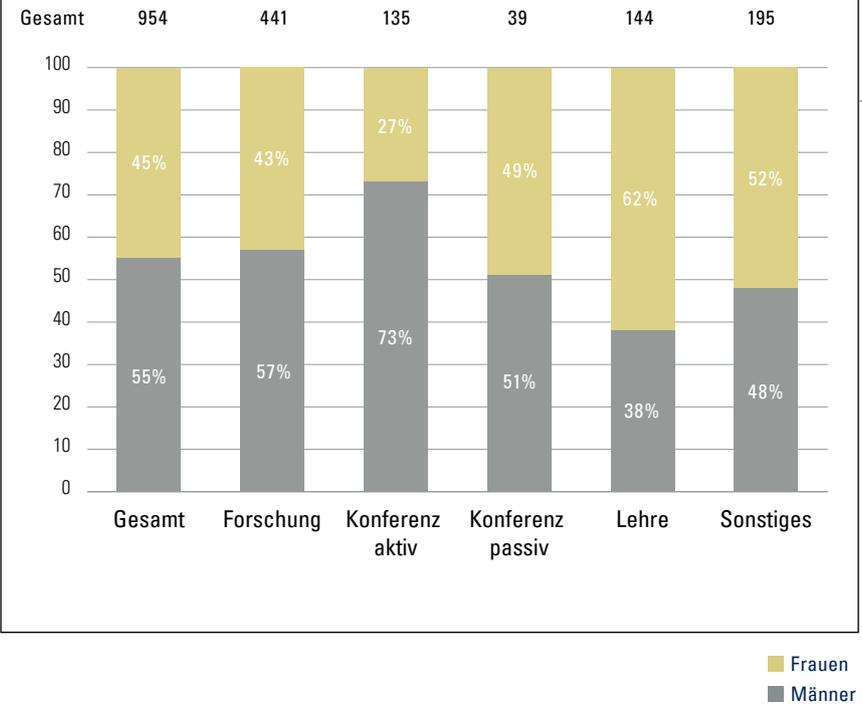
→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Grund**

Insgesamt haben im Jahr 2020 die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems Dienstreisen im Ausmaß von 954 Tagen unternommen. Dies ist in etwa ein Sechstel der Reisen, die 2019 gemacht wurden. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern hat sich dabei verschlechtert, 2020 entfielen auf Frauen 45% der Reisetage, 2019 waren dies 49% gewesen.

Ein differenzierteres Bild ergibt die Aufgliederung nach dem Grund der Dienstreise. Reisen zum Zweck der Lehre wurden von Frauen mit 62% am häufigsten gemacht, gefolgt von passiven Konferenzteilnahmen. Aktive Konferenzteilnahme als Grund für die Reise haben 73% Männer und 27% Frauen angegeben, 2019 waren dies 54% Männer und 46% Frauen gewesen. Reisen zum Zweck der Forschung wurden ebenfalls häufiger von Männern unternommen. Hier hat sich die Verteilung im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert.

Abb. 31

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



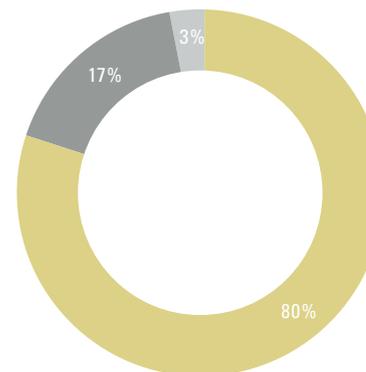
→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer**

Nach der Darstellung aller Dienstreisen nach Grund der Reise werden diese nach der Dauer analysiert. Insgesamt war im vorhergehenden Abschnitt zu sehen, dass im Jahr 2020 nur ein Sechstel der Dienstreisetage früherer Jahre verzeichnet wurde.

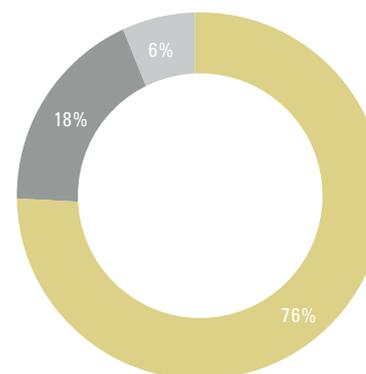
Allgemein dauern Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems in den meisten Fällen nur kurz, 80% der Dienstreisen von Frauen und 76% der Dienstreisen von Männern finden an einem Tag statt, damit wurden 2020 auch mehr kurze Dienstreisen als 2019 unternommen. Zwei bis vier Tage sind 18% der weiblichen und 17% der männlichen Mitarbeiter_innen auf ihren Reisen unterwegs. Der Anteil von Dienstreisen mit einer Dauer von fünf Tagen oder länger ist bei Männern etwas größer bei Frauen. 3% der reisenden Frauen und 6% der reisenden Männer sind 2020 fünf Tage oder länger unterwegs.

Abb. 32
Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeite_innen nach Dauer der Reise, in %

Frauen



Männer



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 1.1.2020 – 31.12.2020.

Dienstreisen sind aufgrund
der COVID-19 Pandemie
bei Frauen stärker zurück-
gegangen als bei Männern.

Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Universität für Weiterbildung Kreams

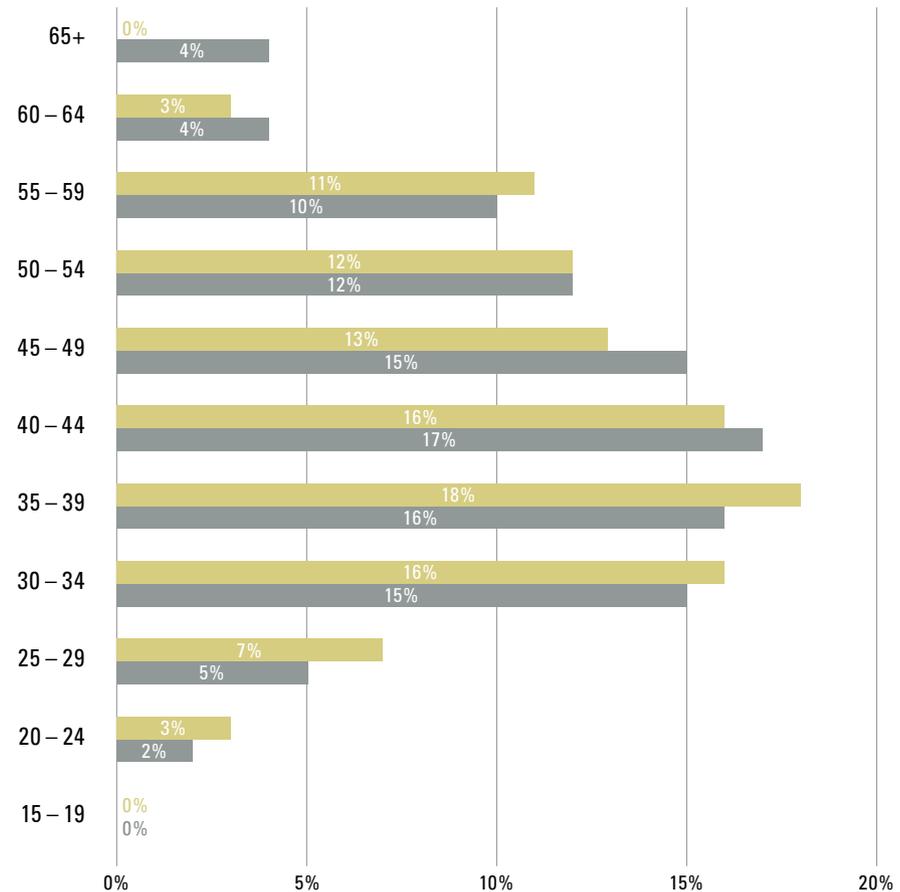
→ Mitarbeiter_innen nach Altersgruppen

Das Alter der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Kreams ist breit gestreut, sowohl jüngere als auch ältere Menschen sind hier beschäftigt. Damit ist die Struktur jener aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ähnlich, jedoch sind an der Universität für Weiterbildung Kreams, bedingt durch das häufig sehr hohe Bildungsniveau der Mitarbeiter_innen, vergleichsweise wenig sehr junge Menschen angestellt. Zugleich liegt der Anteil älterer Mitarbeiter im Alter von 65 und mehr Jahren etwas über dem Österreich-Schnitt.

Im Vergleich zu den Vorjahren gibt es bei der Altersverteilung der Mitarbeiter_innen von Jahr zu Jahr leichte Verschiebungen, ein Trend in Richtung einer Zunahme des Anteils älterer oder jüngerer Mitarbeiter_innen ist jedoch nicht erkennbar.

Abb. 33

Altersverteilung der Mitarbeiter_innen, in %



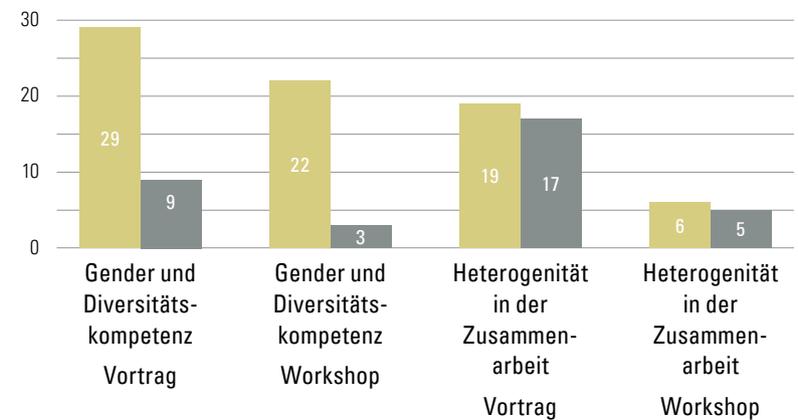
■ Frauen
■ Männer

→ **Kompetenzentwicklung im Bereich Gender- und Diversity**

Seit dem Wintersemester 2018 bietet die Universität für Weiterbildung für Mitarbeiter_innen und externe Vortragende Weiterbildungsseminare zum Thema „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“ und „Heterogenität in der Zusammenarbeit“ an. Im Jahr 2020 wurden zwei Online-Seminare durchgeführt und jeweils als Vortrag für einen größeren Kreis an Teilnehmer_innen und als anschließender Workshop für einen kleineren Kreis an Teilnehmer_innen angeboten. Insgesamt haben 74 Personen diese freiwilligen Weiterbildungen besucht (entweder nur den Vortrag oder Vortrag und Workshop), davon 48 Frauen und 26 Männer.

Abb. 34

Lehrende mit Weiterbildung im Bereich „Gender und Diversity“, absolut



■ Frauen
■ Männer

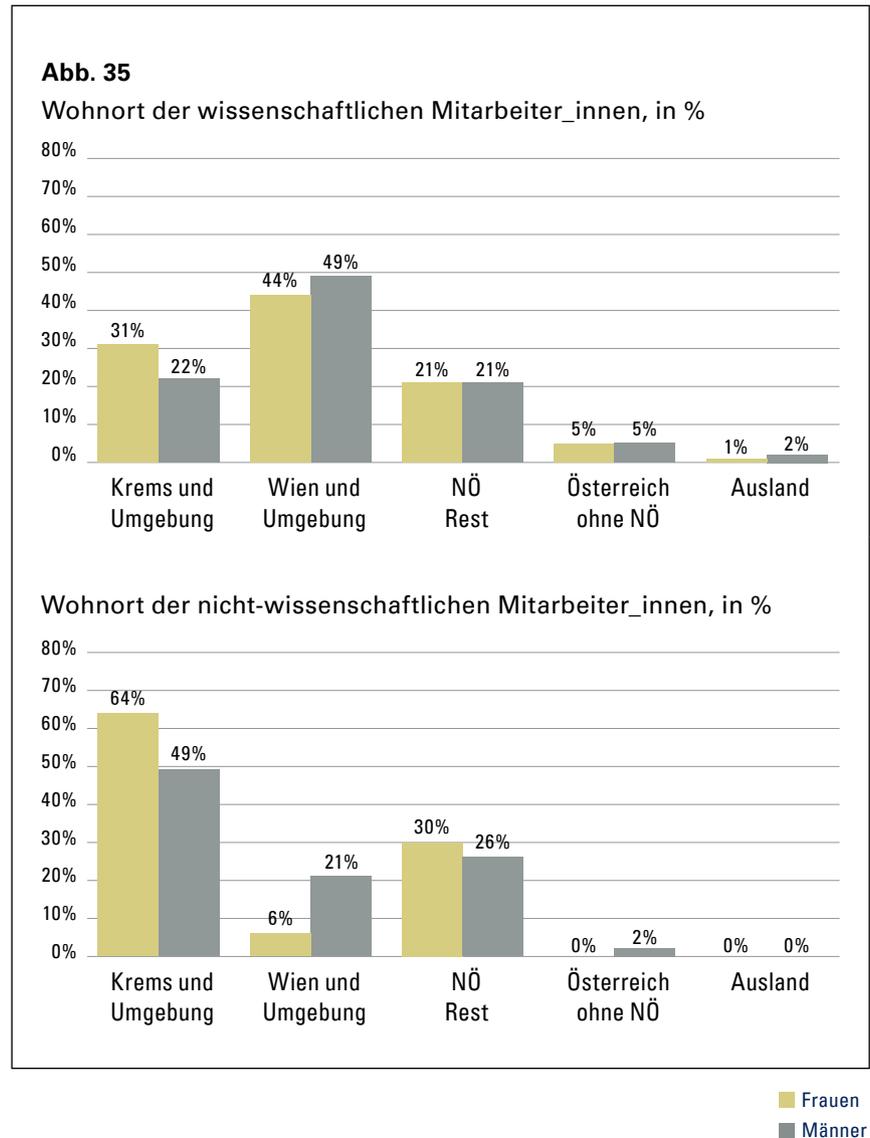
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Dokumentation der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität.

→ **Mitarbeiter_innen nach regionaler Herkunft**

An der Universität für Weiterbildung Krems sind Mitarbeiter_innen sowohl aus der näheren Umgebung als auch aus dem weiteren Umkreis der Universität beschäftigt. Dabei zeigen sich je nach Gruppe von Mitarbeiter_innen deutliche Unterschiede.

Von den Professor_innen hat 2020 die Hälfte ihren Lebensmittelpunkt in Wien (ohne Abbildung). An zweiter Stelle folgt Krems und Umgebung als Hauptwohnsitz. Nur wenige Professor_innen haben den Hauptwohnsitz in anderen Teilen Österreichs. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen kommen annähernd zur Hälfte aus Wien (46%). Bei den Frauen beträgt dieser Anteil 44%, bei den Männern 49%. Mit 31% leben mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Krems und Umgebung als ihre männlichen Kollegen mit 22%. Im Gegenzug kommen etwas mehr Männer als Frauen aus Wien und Umgebung an die Universität für Weiterbildung Krems.

Beim allgemeinen Personal, d.h. den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, dominiert bei den Frauen mit einem Anteil von 64% Krems und Umgebung als Wohnort. Aber auch knapp die Hälfte der Mitarbeiter (49%) in dieser Gruppe wohnt in Krems oder in der Nähe von Krems. Der Anteil von Mitarbeiter_innen aus Wien und Umgebung und aus anderen Teilen Niederösterreichs ist bei den Mitarbeitern höher als bei den Mitarbeiterinnen.

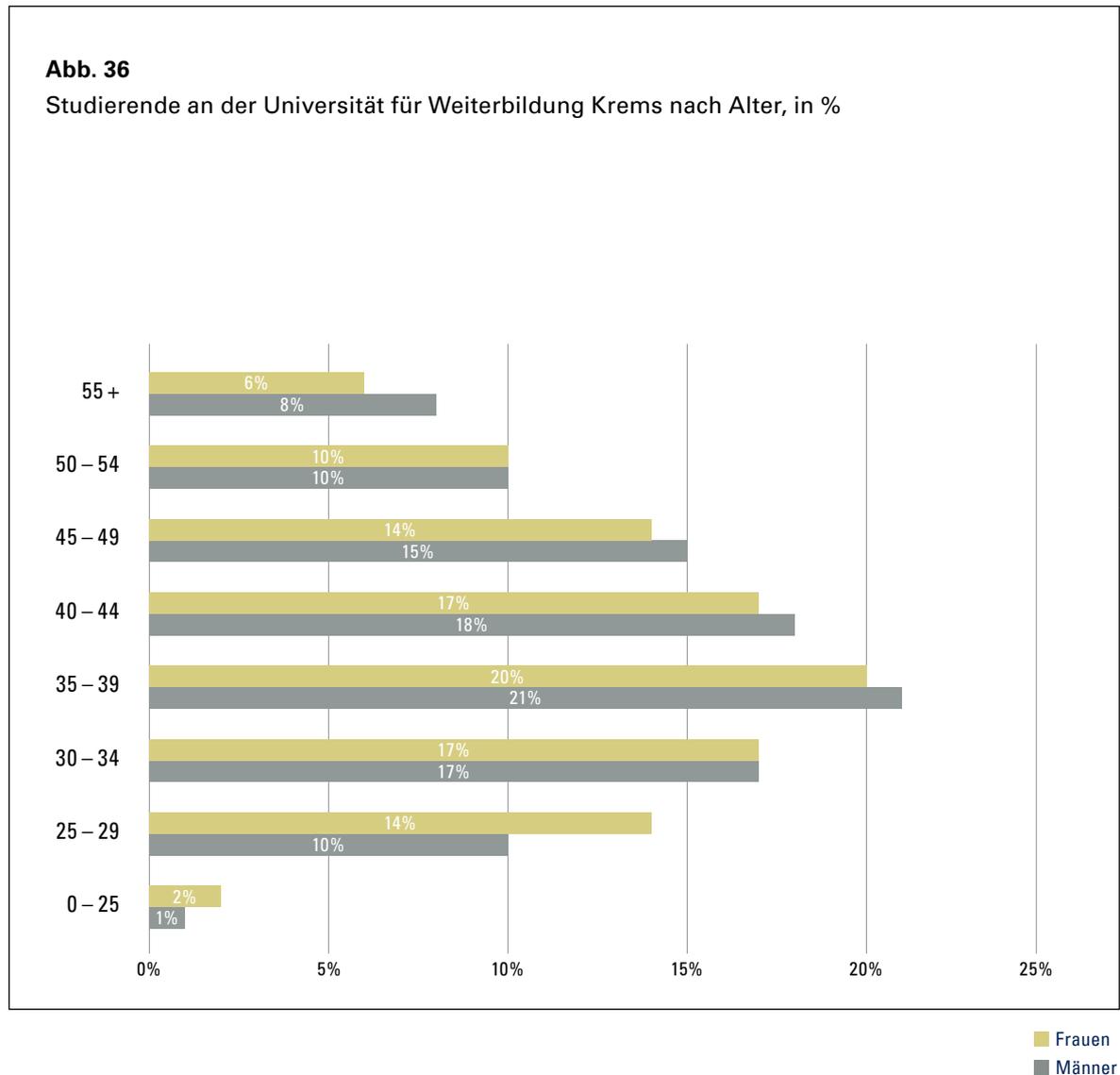


→ **Studierende nach Altersgruppen**

Verglichen mit dem Durchschnitt aller österreichischen Universitäten ist die Altersstruktur der Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems deutlich heterogener. An den anderen öffentlichen Universitäten sind vier von fünf Studierenden unter 30 Jahre alt.

An der Universität für Weiterbildung Krems ist die größte Gruppe der Studierenden zwischen 35 und 39 Jahre alt. Viele Studierende sind auch deutlich älter, eine große Gruppe ist zwischen 40 und 44 Jahren bzw. zwischen 45 und 49 Jahren alt.

Hintergrund für diese Situation ist, dass der Großteil der Studierenden an der Universität für Weiterbildung Krems ihr Studium für die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung nutzt und damit erst später beginnt. Zugleich wird sichtbar, dass auch für Menschen im „mittleren“ und „höheren“ Alter an der Universität für Weiterbildung Krems der Zugang zu einem Studium möglich ist. Diese Verteilung der Studierenden über die Altersgruppen hat sich von 2016 bis 2020 nur geringfügig um einzelne %-Punkte verschoben.



→ **Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft**

An der Universität für Weiterbildung Krets besuchen Studierende in der überwiegenden Mehrzahl Universitätslehrgänge. Zugleich sind 35% aller österreichischen Studierenden in Universitätslehrgängen an der Universität für Weiterbildung Krets zu finden. Aus diesem Grund wird die Gruppe der Studierenden in Universitätslehrgängen mit Studierenden in Universitätslehrgängen anderer Universitäten (ohne Universität für Weiterbildung) verglichen.

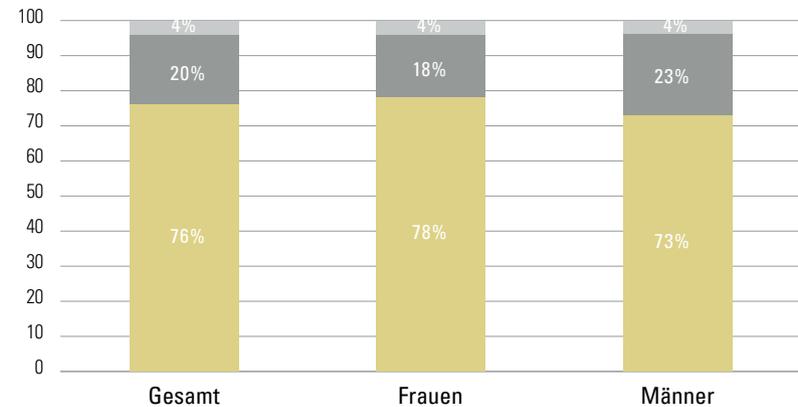
Insgesamt ist der Anteil von Studierenden mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft in Universitätslehrgängen höher als im Durchschnitt aller Studien. An der Universität für Weiterbildung Krets besitzen 25% der Studierenden in Universitätslehrgängen keine österreichische Staatsbürger_innenschaft, an den anderen Universitäten sind dies 45%.

Der Anteil der Studierenden aus Drittstaaten in Universitätslehrgängen ist an der Universität für Weiterbildung Krets deutlich geringer als an den anderen Universitäten, im Gegenzug ist jener der Studierenden aus dem EU-Raum in Krets etwas höher. Sowohl in Krets als auch an den anderen Universitäten ist der Anteil der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft etwas höher als jener der Männer.

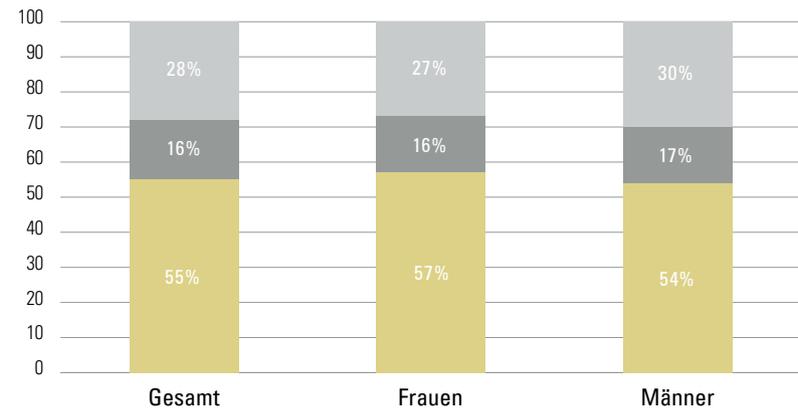
Abb. 37

Studierende in Universitätslehrgängen nach Herkunftsland, in %

Universität für Weiterbildung Krets



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten*



■ Österreich
 ■ EU
 ■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2020/21. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
 * Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Universität für Weiterbildung Krets.

35% aller österreichischen Studierenden in Universitätslehrgängen studieren an der Universität für Weiterbildung Krems.

Organe, Gremien und Ehrungen

→ Das Rektorat

Die Universität für Weiterbildung Krems wird am Stichtag 31.12.2020 von einem Rektor, einer Vizerektorin für Forschung und einem Vizerektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung geführt.

Zusätzlich zum Rektorat verfügt die Universität für Weiterbildung Krems, wie jede öffentliche Universität, über weitere zentrale Steuerungsgremien:

→ Der Senat

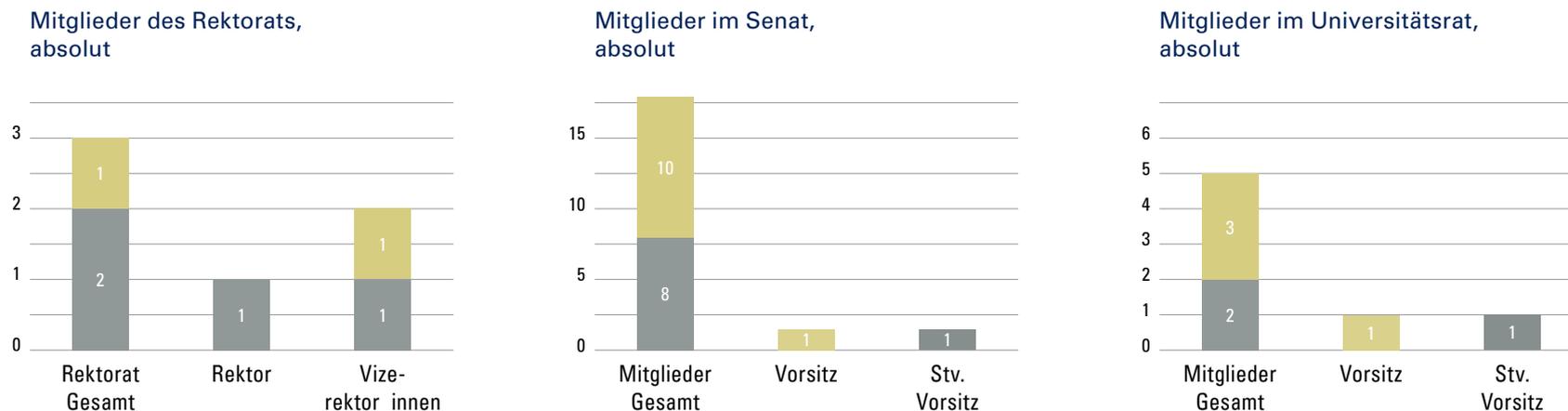
Der Senat der Universität für Weiterbildung Krems wurde im Herbst 2019 neu bestellt. Er setzt sich laut UG 2002 aus insgesamt 18 Mitgliedern zusammen, davon sind mit Stichtag 31.12.2020 zehn Frauen und acht Männer. Den Vorsitz hat eine Frau inne, ihre Stellvertretung übernimmt ein Mann.

→ Der Universitätsrat

Der Universitätsrat hat laut Gesetz insgesamt fünf Mitglieder, dies sind derzeit drei Frauen und zwei Männer. Hier nimmt eine Frau die Position der Vorsitzenden und ein Mann die Position des Stellvertreters ein.

Abb. 38

Organe der Universität für Weiterbildung Krems, absolut



■ Frauen
■ Männer

→ **Gremien und Kommissionen der Universität für Weiterbildung Krems**

Neben dem Senat und dem Universitätsrat sind an der Universität für Weiterbildung Krems eine Reihe weiterer Gremien und Kommissionen eingerichtet, die wichtigsten werden hier kurz beschrieben:

Die Ethikkommission unterstützt das Rektorat bzw. den Senat auf Antrag in ethischen Fragen und erstellt diesbezügliche schriftliche Stellungnahmen.

Die Curriculakommission ist für die Beschlussfassung aller neuen Curricula und für die Änderung bestehender Curricula für Universitätslehrgänge zuständig.

Zu den Aufgaben der Schiedskommission gehört die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität und die Entscheidung über

Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans. Der Ehrungsausschuss bereitet von der Universität für Weiterbildung Krems zu vergebende Ehrungen für die Beschlussfassung im Senat vor. Berufungskommissionen werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2020 haben zwei Berufungskommissionen für Professuren ihre Arbeit abgeschlossen.

Keine Kommission an der Universität für Weiterbildung Krems wird von einer Frau geleitet. So wie auch bei den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen finden sich deutlich mehr Frauen unter den stellvertretenden Leitungen und unter den Mitgliedern insgesamt.

Abb. 39
Kommissionen und Ausschüsse, absolut

	Vorsitz					Stv. Vorsitz					Mitglieder					Mitglieder gesamt (inkl. Ersatzmitglieder)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %
Ethikkommission	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	2	3	5	40	60	5	5	10	50	50
Curriculakommission	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	4	2	6	67	33	5	3	8	63	38
Schiedskommission	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	3	3	6	50	50	3	3	6	50	50
Ehrungsausschuss	1	0	1	100	0	1	0	1	100	0	2	3	5	40	60	4	3	7	57	43
Berufungskommissionen	0	2	2	0	100	1	0	1	100	0	4	6	10	40	60	6	8	14	43	57

■ Frauen
■ Männer

Quelle: Dokumentation der Universität für Weiterbildung Krems, Stichtag 31.12.2020, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

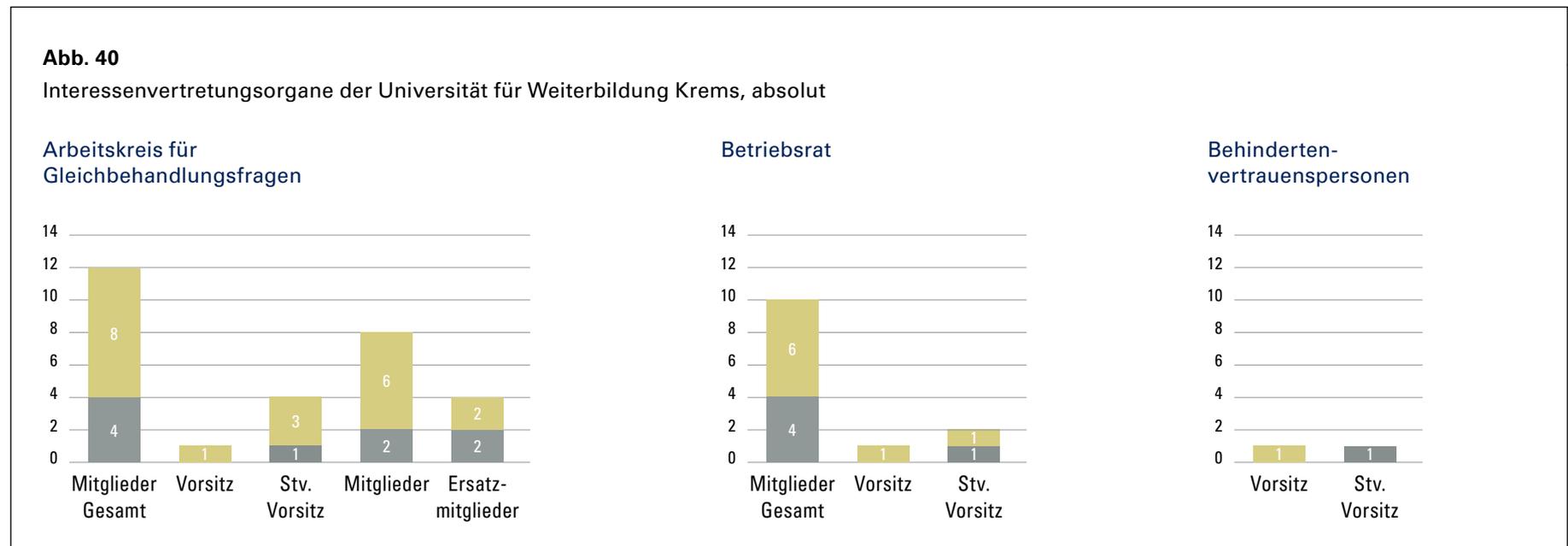
→ **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrat und Behindertenvertrauenspersonen**

Um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und die Umsetzung der Gleichbehandlung zu begleiten, arbeiten an der Universität für Weiterbildung Kreams mehrere universitätsweit tätige Gremien: der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und der Betriebsrat. Zusätzlich vertritt die Behindertenvertrauensperson die Interessen aller Mitarbeiter_innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung und es gibt eine Beratungsstelle für Studierende.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht derzeit aus sechs weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern und zwei weiblichen und zwei männlichen Ersatzmitgliedern, den Vorsitz nimmt am Stichtag 31.12.2020 eine Frau ein.

Der Betriebsrat der Universität für Weiterbildung Kreams umfasst Ende 2020 zehn Mitglieder, davon sechs Frauen und vier Männer. Geleitet wird der Betriebsrat von einer Vorsitzenden, ihre Stellvertreter_innen sind ein Mann und eine Frau.

Die Behindertenvertrauensperson an der Universität für Weiterbildung Kreams ist eine Frau, sie wird von einem Mann vertreten.



■ Frauen
■ Männer

→ **Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krems**

Die Universität für Weiterbildung Krems vergibt laut Satzung folgende Ehrungen:

- Honorar-/Ehrenprofessuren
- Ehrensenator_innen
- Ehrenringe

Über die Zuerkennung einer Ehrung entscheidet der Senat, zur Vorbereitung der Entscheidung ist ein Ehrungsausschuss eingerichtet. Im Jahr 2020 wurde eine neue Ehrung der Universität für Weiterbildung verliehen. In den Vorjahren ist bei der Zuerkennung von Ehrungen stets ein Gender-Bias erkennbar. Von 2012 bis 2020 wurden 9% der Ehrenprofessuren an Frauen vergeben, zum_zur Ehrensenator_in wurden in diesem Zeitraum drei Männer ernannt und Ehrenringe wurden zu knapp zwei Drittel (63%) an Männer verliehen.

Abb. 41
Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krems, absolut

Jahr	Honorar-/Ehrenprofessur					Ehrensenator_in					Ehrenring					Gesamt				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer%	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer%
2012	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	0	0		-	-	0	3	3	0	100
2013	1	9	10	10	90	0	0	0	-	-	1	3	4	25	75	2	12	14	14	86
2014	1	10	11	9	91	0	0	0	-	-	1	1	2	50	50	2	11	13	15	85
2015	0	3	3	0	100	0	0	0	-	-	0	0		-	-	0	3	3	0	100
2016	1	3	4	25	75	0	0	0	-	-	0	0		-	-	1	3	4	25	75
2017	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	0	4	4	0	100
2018	0	0	0	0	0	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	1	1	2	50	50
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	1	1	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	3	30	33	9	91	0	3	3	0	100	3	5	8	38	63	6	37	43	14	86

■ Frauen
■ Männer

Gleichstellungsmaßnahmen in den Departments der Universität für Weiterbildung Krems

Die Aktivitäten der Fakultäten für eine noch breitere Umsetzung der Gleichstellung werden gezielt geplant und umgesetzt.

Im Jahr 2020 wurde gemäß Leistungsvereinbarung 2019-2021 eine „Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems“ extern beauftragt und durchgeführt.⁸

Ein zentrales Ergebnis dieser Evaluierung war, dass die Fakultäten zur Umsetzung der Gleichstellungsziele konkrete Gleichstellungsaktivitäten in ihrem jeweiligen Bereich benennen und umsetzen sollen. Dementsprechend wurde für das Jahr 2021 die Förderung der Gleichstellung in die Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten aufgenommen.

Um bereits jetzt einen ersten Eindruck über die 2021 geplanten oder teilweise auch schon umgesetzten Maßnahmen in den Fakultäten zu gewinnen, wurden alle drei Fakultäten im Frühsommer 2021 von der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität kontaktiert und ersucht, den aktuellen Stand ihrer Maßnahmen mitzuteilen.

Die folgende Liste bietet einen ersten Überblick über die Aktivitäten der Fakultäten für eine breitere Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen. In den kommenden Jahren wird detailliert über die Situation in den einzelnen Departments berichtet werden.

⁸ Link für den Bericht: <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:3979cc9f-58d2-4d26-8324-07127539012e/IHS%20Evaluierung%20Karrieref%C3%B6rderprogramme.pdf>.

→ **Fakultät für Gesundheit und Medizin**

In Departments geplante oder umgesetzte Maßnahmen

Gender- und Diversitätskompetenz der Mitarbeiter_innen

- Seminar für „Führung in der Teilzeit“
- Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Programm „Karriere_Mentoring III“ 2019-2021 (Abschluss Februar 2021)
- Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Wiedereinsteiger_innen-Programm nach der Elternkarenz
- Informationsmanagement für karenzierte Mitarbeiter_innen in Departments (Einbindung von Mitarbeiter_innen in die Fortbildung)

Lehre und Forschung

Derzeit noch keine Angaben

Personen und Funktionen

- Ausgewogenes Verhältnis bei den Assistenzprofessuren (eine Frau- und ein Mann werden berufen).
- Beförderung einer Mitarbeiterin von Cochrane Associate Director zu Co-Director
- Projekt Meetings werden auf Englisch abgehalten, wenn ein_e nicht-deutsch sprechende_r Mitarbeiter_in anwesend ist
- Bei neuen Vortragenden wird aktiv nach Lektorinnen gesucht
- Erhöhung des Publikationsoutputs von Frauen, mehr wissenschaftliche Beiträge und aktive Teilnahmen an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen durch gezielte Maßnahmen und Förderungen

→ **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

In Departments geplante oder umgesetzte Maßnahmen

Gender- und Diversitätskompetenz der Mitarbeiter_innen

- Sensibilisierung der Departmentkulturen durch Durchführung von Gender Bias Trainings bis Ende 2021
- Mitarbeiterinnen haben im letzten Jahr am Programm "Karriere_Mentoring III" 2019-2021 teilgenommen; dies soll auch für weitere Mitarbeiterinnen möglich gemacht werden
- Aktive Ansprache und Unterstützung von Mitarbeiter_innen hinsichtlich der Teilnahme an Kursen etc. im Bereich Gender- und Diversitätskompetenzen
- Mitarbeiterinnen nach der Babypause/Karenz nehmen i.d.R. an Programm für Wiedereinsteiger_innen teil
- Aktivitäten in der Weiterbildung von Führungskräften

Lehre und Forschung

- Integration von Gender Studies in die Lehre, z.B. als Lehrveranstaltung mit konkretem Bezug zu Themen eines Lehrganges; Einreichung der Änderungen von Curricula bis Ende 2021
- Ethik, Diversität und Sustainability sind Bestandteil jedes Studienprogrammes
- Diversität ist einer der Forschungsschwerpunkte eines Departments
- Die Quote der weiblichen Projektleitungen in EU-Projekten soll auf 50% angehoben werden
- Ein Department arbeitet aktuell an einem Proposal-Handbook, um junge Forscherinnen zusätzlich bei der Einreichung von Forschungsprojekten zu unterstützen; mittelfristiges Ziel ist auch hier den Anteil auf 50% anzuheben

Personen und Funktionen

- Bei Personalentscheidungen soll sichergestellt werden, dass Frauen und Personen mit „Diversity Hintergrund“ bei gleicher Qualifikation den Vorzug erhalten
- Bei gleicher Qualifikation die nächste Assistenzprofessur mit einer Frau besetzen
- Ausgewogene Verteilungen von Frauen und Männern bei Zentrumsleitungen, mehrheitlich weiblich besetzte Fachbereichsleitungen
- Hohe Diversität hinsichtlich der kulturellen Hintergründe und Nationalitäten der Mitarbeiter_innen
- Arbeitssprache: Sowohl in der Lehre als auch in der Forschung wird ggf. eine gemischte Arbeitssprache (Deutsch und Englisch) gesprochen
- Ein Department arbeitet verstärkt daran, sein internationales Netzwerk weiter auszubauen, das Fellowship Programm fortzuführen sowie die Balance hinsichtlich weiblicher Fellows zu erhalten
- Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität werden (auch) auf Basis von Kennzahlen von folgenden Schritten abgeleitet:
 1. Verankerung von Zielen zur Gleichstellung in der Department Strategie
 2. Etablierung von Baseline-Daten
 3. Regelmäßige interne Reflexion von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen
 4. Reflexion von persönlichen Entwicklungszielen in den jährlichen Staff Appraisal Interviews
 5. Durchgängige bilinguale (Englisch-Deutsch) Kommunikation (schriftlich und mündlich) zur Förderung der Integration nicht-deutschsprachiger Mitarbeiter_innen
 6. Stärkung der Diversität durch aktive Rekrutierungen von PhD- Studierenden aus dem außereuropäischen Ausland

→ **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur**

In Departments geplante oder umgesetzte Maßnahmen

Gender- und Diversitätskompetenz der Mitarbeiter_innen

- Teilnahme aller Mitarbeiter_innen an Weiterbildungen zum Themenkreis Gender und Diversität (hierbei explizit Männer zur Teilnahme auffordern)
- Gezielte Nachwuchsförderung von Frauen durch Teilnahmen an Programm "Karriere_Mentoring III", durch konkrete Förderung von Qualifikationsbestrebungen (Dissertation), Förderung von Forschungsaktivität (Teilnahme an Tagungen und Publikationen) sowie die Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen für Mütter/Familien

Lehre und Forschung

- Aufnahme gender- und diversitätsspezifischer Inhalte in die Lehre
- Erhöhung des Publikationsoutputs von Frauen, mehr wissenschaftliche Beiträge und aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen durch gezielte Maßnahmen und Förderungen

Personen und Funktionen

- Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse bei der Bestellung eines wissenschaftlichen Beirats
- Erhöhung der Diversität der Mitarbeiter_innen (Geschlecht, Alter, Ethnie)
- Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in Zentrumsleitungen und bei Assistenzprofessuren.
- Gleichstellungsmaßnahmen bei der Rekrutierung von Personal, um das Ziel ausgeglichener Geschlechterverhältnisse zu erreichen
- Verbesserte Arbeitsbedingungen für Eltern

Fazit und Ausblick

Der nun vorliegende fünfte Bericht "Gleichstellung in Zahlen 2020" der Universität für Weiterbildung Kream bietet, so wie in den Vorjahren, einen Überblick über die Situation der Gleichstellung. Die COVID-19 Pandemie in den Jahren 2020/2021 hat auch Auswirkungen auf vielfältige Themen des Berichts. So sind die Reisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen dramatisch zurückgegangen. Ebenso gab es im Jahr 2020 weniger Weiterbildungsaktivitäten. Dort wo Effekte der Pandemie sichtbar sind, zeigen sich auch immer wieder unterschiedliche Wirkungen auf Frauen und Männer.

Viele der in den Zahlen und Analysen festgehaltenen Geschlechterunterschiede an der Universität für Weiterbildung Kream sind im Lichte gesellschaftlicher Verhältnisse zu sehen. Gesellschaftliche Vorstellungen über Rollenzuschreibungen wirken sich prägend auf alle Lebensbereiche aus, beispielsweise auf die Ausbildung, die Berufswahl und die Karrieren von Frauen und Männern, aber auch auf die häusliche Arbeitsaufteilung und damit auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zugleich haben öffentliche Universitäten den gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Sie sind angehalten, gesellschaftliche Verhältnisse nicht nur zu reproduzieren, sondern im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten.

Der Bericht zeigt, dass an der Universität für Weiterbildung Kream in vielen Bereichen bereits wesentliche Schritte in Richtung Gleichstellung unternommen wurden. Die seit 2016 vorgelegten jährlichen Berichte dokumentieren mit laufenden Erweiterungen von Jahr zu Jahr auch die Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Universität als ein Ort an dem Gleichstellung in ihren vielfältigen Dimensionen angestrebt wird.

Neu im Jahr 2020 ist ein Ausblick auf konkrete Gleichstellungsmaßnahmen in den einzelnen Fakultäten. Gleichzeitig liefert der Bericht auch im fünften Jahr seines Erscheinens Ansatz- und Diskussionspunkte für Antworten auf die folgende Frage: „Wo können an der Universität für Weiterbildung Kream Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern ansetzen?“

Folgende Handlungsfelder können identifiziert werden:

- **Leitungsfunktionen:** An der Universität für Weiterbildung Krems sind – so wie in vielen anderen Universitäten und Unternehmen auch – die höchsten Leitungsfunktionen überwiegend von Männern besetzt. Erst ab der Ebene der Stellvertretungen ändert sich das Bild und Frauen sind gut repräsentiert. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. In diesem Bereich sollten dringend weitere Schritte zur Verbesserung gesetzt werden.
- **Gender Pay Gap:** Der Gender Pay Gap der Professor_innen an der Universität für Weiterbildung Krems hat sich im Jahr 2020 auf 97,7% verbessert. Die Gruppe der Assistenzprofessor_innen weist einen Gender-Pay Gap von 89,1% auf. Auch hier konnte im Vergleich zu den letzten beiden Jahren eine leichte Verbesserung erreicht werden. Bis zu einer vollständigen Gleichstellung sollten die Anstrengungen fortgesetzt werden.
- **Mit dem Wintersemester 2016/17** wurden an der Universität für Weiterbildung Gastprofessuren eingerichtet. Nach der erstmaligen Berufung einer Professorin und eines Professors hat sich in den folgenden Jahren ein deutlicher Gender Gap bei den Gastprofessuren entwickelt. Bereits gesetzte Maßnahmen, um hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, zeigen leider bisher kaum Wirkung. Hier sollten die Bemühungen weiter verstärkt werden.
- **Wissenschaftliche Publikationen** werden, verglichen mit dem Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, häufiger von Männern als von Frauen veröffentlicht. Hier sollte weiterhin gegengesteuert werden.

Das Gleichstellungs-
berichtswesen der
Universität für Weiter-
bildung Krems wird
weitergeführt.

Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur

AMS Österreich, WIFO (2020). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2020, abrufbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66683&mime_type=application/pdf

Bendl, Regine/Leitner, Andrea/Rosenbichler, Ursula/Walenta, Christa (2007). Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Grundlagen 2, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 33–63, abrufbar unter: https://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%202/Bendl-Leitner-Rosenbichler-Wxalenta_Geschlechtertheoretische-Perspektiven.pdf

Bundeskanzleramt (2018). 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020. Teil 1 und Teil 2, Wien: BKA, abrufbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:718f7c0f-76bc-4eee-b1f4-a61c-f94e437d/13_B-GBB_2020-Gesamt-Druck.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2016): Österreichische ERA Roadmap, Wien: ERA Observatorium Austria, abrufbar unter: https://community.era.gv.at/public/documents/2797/oesterreichische_ERA_Roadmap.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien, abrufbar unter: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014). Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, Luxemburg: European Institute for Gender Equality, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>

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

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2018). Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken Erste Auflage., Berlin: Suhrkamp

Hedman, Brigitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996). Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden, abrufbar unter: <https://www.scb.se/contentassets/886d78607f724c3aaf-0d0a72188ff91c/engendering-statistics-a-tool-for-change.pdf>

EIGE (2020). Gender equality index 2020. Digitalisation and the future of work, abrufbar unter: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn_002.pdf

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.) (2007). Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main/New York

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

Leitner, Andrea/Walenta, Christa (2007). Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Indikatoren, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 12–54, abrufbar unter: https://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band5_Indikatoren.pdf

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2011). Messung von Gleichstellung. Stand der Diskussion zu geschlechtersegregierten Daten, Gleichstellungsindikatoren und Gleichstellungsmonitoring, Wien: Institut für Höhere Studien (IHS), abrufbar unter: <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/3096506>

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (2008). Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, abrufbar unter: <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/3086642>

Pölsler, Gerlinde Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung, Graz: Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung, abrufbar unter: <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gendersensible%20statistik.pdf>

Schiebinger, Londa/Schraudner Martina (2011). Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering 1. *Interdisciplinary Science Reviews* 36: S. 154–167

Schuster, Julia, Theresa Fitz, und Leonie Kapfer (2018). „Zweiter Frauenbericht der Stadt Linz“. Linz: Magistrat der Stadt Linz, Frauenbüro, abrufbar unter: https://www.linz.at/images/Frauenbericht_2018.pdf

UNHCR 2011: Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities forequalityandprotection, abrufbar unter: <https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51766/UNHCR+Age%2C+Gender+and+Diversity+Policy+%282011%29/0a07fef0-38ed-4370-81cf-1744e8dbc764>

United Nations (2010). *Developing Gender Statistics: A Practical Tool*, Geneva, abrufbar unter: https://unece.org/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf

WHO (ohne Datum) Gender:definitions, abrufbar unter: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>

Wroblewski, Angela (2017). Genderindikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof? in: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 171–188

Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.) (2017). Gleichstellung messbar machen, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb.		Seite
1	Glass Ceiling Index	8
2	Leaky Pipeline Index	9
3	Gender Pay Gap nach Verwendung	10
4	Gender Pay Gap der Professor_innen	11
5	MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung	12
6	Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems	13
7	Entwicklung der Zahl der Professuren an der Universität für Weiterbildung Krems	14
8	Personal der Universität für Weiterbildung Krems nach Leitungsfunktionen	15
9	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	16
10	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	17
11	Ausbildungsstand der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems	18
12	Weiterbildung von Mitarbeiter_innen im Jahr 2020 in Stunden	19
13	Weiterbildungsaktive Mitarbeiterinnen	20
14	Weiterbildungsaktive Mitarbeiter	20
15	Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter_innen	21
16	Berufungsverfahren für Professuren	22
17	Bewerbungen an der Universität für Weiterbildung Krems	23
18	Entwicklung der Gastprofessuren	24
19	Externe Vortragende	25
20	Studierende nach Departments	26
21	Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems nach Wintersemester	27
22	Abschlüsse von Studierenden nach Departments	28
23	Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr	29
24	Zahl der PhD-Studierenden	30
25	Teilnahmegebühren der Studierenden	31
26	Leitung von Forschungsprojekten	32
27	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	33
28	(Mit-)Autor_innenschaft von Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung	34
29	KremsWissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	35
30	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	36
31	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Tagen und nach Grund der Reise	37
32	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer der Reise	38
33	Altersverteilung der Mitarbeiter_innen	40
34	Lehrende mit Weiterbildung im Bereich „Gender und Diversity“	41
35	Wohnort der Mitarbeiter_innen	42
36	Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems nach Alter	43
37	Studierende in Universitätslehrgängen nach Herkunftsland	44
38	Organe der Universität für Weiterbildung Krems	46
39	Kommissionen und Ausschüsse	47
40	Interessenvertretungsorgane der Universität für Weiterbildung Krems	48
41	Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krems	49

→ Glossar

Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni):

Hierbei handelt es sich um die Verordnung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Universität für Weiterbildung Krams. In dieser Verordnung ist die Übermittlung von Daten der österreichischen Universitäten an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und die Statistik Austria geregelt. In einem eigenen Datawarehouse stellt das Ministerium aggregierte Daten über die österreichischen Universitäten zu Verfügung. Das Datawarehouse ist unter: <https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:36> erreichbar.

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

Glass Ceiling Index: Mit diesem Index wird der Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Stammpersonal) angegeben. Interpretation: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke. Mit dem Jahr 2018 wurde die Berechnungsweise dieses Indikators vom Bundesministerium neu festgelegt und der Indikator nicht mehr für die Universität für Weiterbildung Krams berechnet. Aus diesem Grund wird hier der Indikator nach bisheriger Berechnungsweise weitergeführt.

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

Teilzeit- und Vollzeitarbeit: Teilzeitarbeit wird auf Basis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit berechnet. Mitarbeiter_innen, die eine Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden pro Woche, d.h. weniger als 92% einer Vollzeitanzstellung, vereinbart haben, werden als teilzeitbeschäftigt betrachtet.

→ Abkürzungsverzeichnis

AKG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BidokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten

