



# Gleichstellung in Zahlen, 2018

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.



# Vorwort

Wir freuen uns, die dritte Ausgabe der Datenbroschüre „Gleichstellung in Zahlen 2018“ vorzulegen. In dieser Broschüre werden umfassende Analysen zu Fragen der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems vorgestellt. Die Erstellung dieses Berichts sowie die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse im Haus stellen einen wichtigen Teil der vielfältigen Bemühungen der Donau-Universität Krems um Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

An der Donau-Universität Krems werden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung gesetzt. Diese reichen von der Verankerung des Ziels der Gleichstellung in den strategischen Dokumenten über genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, der Integration von Gender und Diversity in die Forschung und Lehre bis hin zu zielgruppenorientierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen.

Auch für die aktuelle Ausgabe der Broschüre hat die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies mit wertvoller Unterstützung vieler MitarbeiterInnen des Hauses Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengestellt und analysiert.

So wie in den Vorjahren sind im Bericht Daten zu den MitarbeiterInnen, den Studierenden, der Forschung und Lehre, zum Thema Diversität sowie den zentralen Organen und Gremien der Donau-Universität Krems zu finden. Zusätzlich wird bei vielen Themen der Blick auf Entwicklungen über einen längeren Zeitraum gelegt.

Inzwischen kann die Donau-Universität Krems in vielen Bereichen der Gleichstellung gute Ergebnisse vorweisen. Zugleich gibt es aber weiterhin Themen, bei denen Handlungsbedarf besteht. Mit dem Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2018“ können Entwicklungen beobachtet und Handlungsfelder für zukünftige Maßnahmen identifiziert werden.

---

„Dieser Bericht unterstützt  
unsere Bemühungen um  
Gleichstellung an der  
Donau-Universität Krems.“

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

→ <b>Einleitung</b>	<b>4</b>	→ <b>Studierende und AbsolventInnen</b>	<b>24</b>
Gender-Datenmonitoring an der Donau-Universität Krems		Aktive Studierende	
Gleichstellung an der Donau-Universität Krems		Zahl der Studierenden – Zeitreihe	
Aufbau des Berichts		Abschlüsse von Studierenden	
		Abschlüsse von Studierenden – Zeitreihe	
		Teilnahmegebühren der Studierenden	
→ <b>Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren</b>	<b>6</b>	→ <b>Forschung an der Donau-Universität Krems</b>	<b>29</b>
Glass Ceiling Index – Zeitreihe		Projektleitungen	
Leaky Pipeline – Zeitreihe		Wissenschaftliche Publikationen	
Gender Pay Gap nach Gruppen von MitarbeiterInnen		Wissenschaftliche Vorträge	
Gender Pay Gap der ProfessorInnen – Zeitreihe		Forschungsförderung	
		Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Grund	
		Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer	
→ <b>MitarbeiterInnen</b>	<b>10</b>	→ <b>Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems</b>	<b>35</b>
Überblick und Gruppen		MitarbeiterInnen nach Altersgruppen	
Zahl der MitarbeiterInnen – Zeitreihe		MitarbeiterInnen nach regionaler Herkunft	
Zahl der ProfessorInnen – Zeitreihe		Studierende nach Altersgruppen	
Leitung an der Donau-Universität Krems		Studierende nach Staatsbürgerschaft	
Zahl der MitarbeiterInnen nach Departments		Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	
Beschäftigungsausmaß der MitarbeiterInnen			
Bildungsabschlüsse der MitarbeiterInnen			
Weiterbildung			
Karenzen			
Berufungsverfahren für Professuren			
Bewerbungsverfahren			
Gastprofessuren			
Externe Vortragende			
		→ <b>Organe, Gremien und Ehrungen</b>	<b>40</b>
		Rektorat, Senat und Universitätsrat	
		Gremien und Kommissionen der Donau-Universität Krems	
		Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Betriebsrat	
		Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	
		→ <b>Fazit und Ausblick</b>	<b>44</b>
		→ <b>Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur</b>	<b>46</b>
		→ <b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>48</b>
		→ <b>Glossar</b>	<b>49</b>
		→ <b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>49</b>
		→ <b>Impressum</b>	<b>50</b>
		→ <b>Dank</b>	<b>50</b>

# Einleitung

## → Gender-Datenmonitoring an der Donau-Universität Krems

Mit dem Jahr 2016 wurde an der Donau-Universität Krems ein regelmäßiges Gender-Datenmonitoring eingerichtet. Seitdem werden jährlich Berichte zum Stand der Gleichstellung vorgelegt. Dafür werden Daten aus den unterschiedlichen Bereichen der Donau-Universität Krems zusammengeführt und gemeinsam in einem Bericht präsentiert. So können verschiedenste Bereiche der Universität abgebildet werden. Wo möglich und sinnvoll wird auf Entwicklungen über die Zeit zurückgeblickt. Auf diese Weise kann detailliert beobachtet werden, ob die Situation der Gleichstellung verbessert werden konnte oder ob in einzelnen Bereichen gar gegenläufige Tendenzen festgestellt werden müssen.

---

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

## → Gleichstellung an der Donau-Universität Krems

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

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

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

## Einleitung

### → **Aufbau des Berichts**

Inhaltlich gliedert sich der Bericht in folgende Abschnitte: 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 über das Jahr 2018 präsentiert als auch Veränderungen über die Zeit dargestellt.

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

Ein weiteres ausführliches Kapitel widmet sich den Studierenden und den AbsolventInnen der Donau-Universität Krems, hier wird analysiert, wie sich die Studierenden an der Donau-Universität Krems nach Geschlecht zusammensetzen und wie sich dies über die Zeit verändert hat. Zusätzlich wird gefragt, in wie weit Frauen und Männer durch ihre Lehrgangsbeiträge zur Finanzierung der Donau-Universität Krems beitragen. Ein weiteres Augenmerk wurde auf die zahlreichen externen Vortragenden der Donau-Universität Krems gelegt.

Im Abschnitt Forschung werden Projektleitungen, wissenschaftliche Publikationen und Vorträge, Forschungsförderungen sowie wissenschaftliche Auslandsaufenthalte analysiert.

Zudem ist ein eigenes Kapitel dem Thema „Diversität“ und der damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung, die die Donau-Universität Krems trägt, gewidmet. In diesem Kapitel werden die Kategorien „Alter“ und „Staatsbürgerschaften“ beleuchtet.

Abschließend wird ein Blick auf die Zusammensetzung der Führungsorgane und Gremien sowie die akademischen Ehrungen der Donau-Universität Krems geworfen.

Nach der Präsentation der Daten werden zentrale Handlungsfelder, die sich aus der Analyse der Daten ergeben, aufgezeigt und Maßnahmen skizziert, um die Gleichstellung an der Donau-Universität Krems weiter voranzutreiben.

# 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.<sup>1</sup> In diesem Kapitel werden der Glass Ceiling Index, der Leaky Pipeline Index und der auch außerhalb von Universitäten wichtige Gender Pay Gap abgebildet.

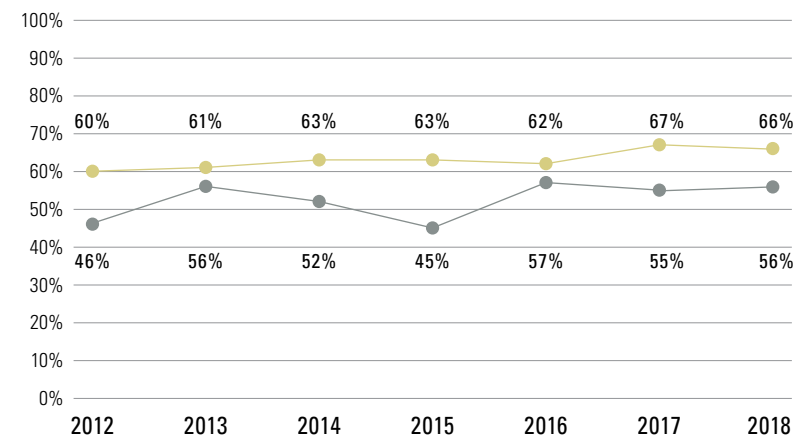
## → Glass Ceiling Index – Zeitreihe

Dieser Indikator vergleicht den Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal mit dem Anteil von Frauen unter den ProfessorInnen. Ein Wert von 1 bzw. 100% würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den UniversitätsprofessorInnen 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.<sup>2</sup> Um weiterhin Entwicklungen beobachten zu können, wird hier die Zeitreihe nach bisheriger Definition fortgeführt.

Der Wert der Donau-Universität Krems liegt in den Jahren 2012 bis 2018 zwischen 0,46 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 UniversitätsprofessorInnen in den Jahren 2017 und 2018 wieder etwas zurückgegangen.

<sup>1</sup> Alle diese Indikatoren werden regelmäßig für die Wissensbilanzen der Universitäten erhoben.  
<sup>2</sup> Grund für diese Anpassung war die Tatsache, dass der Kollektivvertrag inzwischen für einen Großteil der MitarbeiterInnen an öffentlichen Universitäten zur Anwendung kommt. An der Donau-Universität Krems findet der Kollektivvertrag noch keine Anwendung.

**Abb. 1**  
Glass Ceiling Index, in %



■ Österreichische  
Universitäten gesamt  
■ Donau-Universität Krems

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 bis 2018.

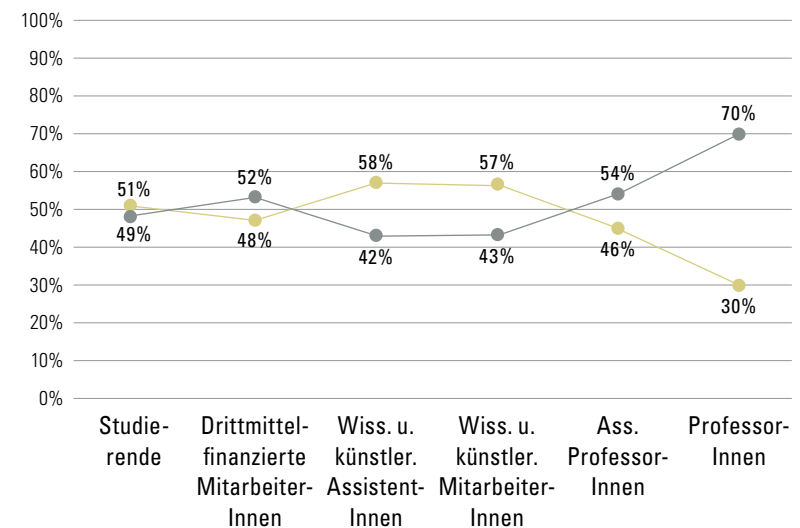
→ **Leaky Pipeline – Zeitreihe**

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 Donau-Universität Krems liegt im Jahr 2018 der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal etwas über jenem der Männer, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen und AssistentInnen ist dieses Verhältnis umgekehrt. Die Stufe der Assistenzprofessur haben etwas mehr Männer als Frauen erreicht. Der Anteil der Professorinnen liegt schließlich bei 30%.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist ein Rückgang des Anteils von Frauen unter den drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen und den AssistenzprofessorInnen feststellbar. Andere Werte wie der Anteil von Frauen unter den ProfessorInnen schwanken von Jahr zu Jahr, ohne dass eine klare Richtung erkennbar ist.

**Abb. 2**  
Leaky Pipeline Index, in %



■ Frauenanteil  
■ Männeranteil

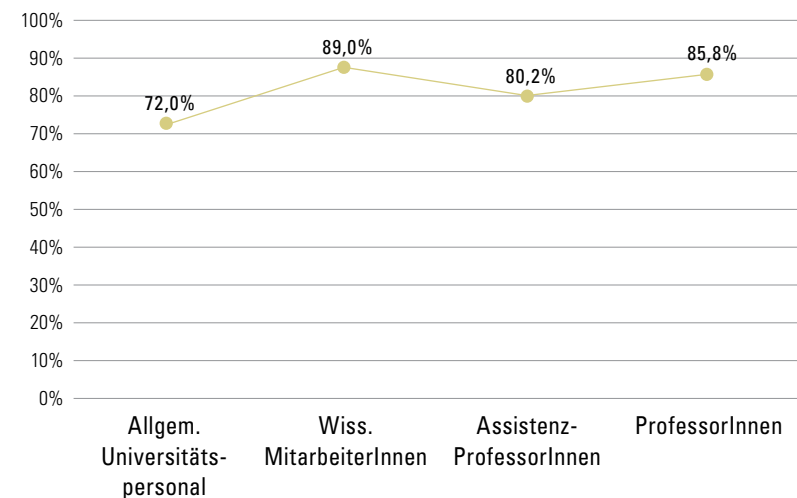
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2018, Professuren nach §98 und §99 werden zusammen dargestellt. Daten zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den AssistenzprofessorInnen aus den Personaldaten der Donau-Universität Krems.

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

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 MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems wurde der Median des Brutto-Jahreseinkommens von Frauen und Männern verglichen. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeit hochgerechnet.

Am vergleichsweise geringsten ist der Gender Pay Gap bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, dort verdienen Frauen im Schnitt 89,0% des Einkommens der Männer. Etwas ausgeprägter ist der Gender Pay Gap der ProfessorInnen, in dieser Gruppe verdienen Frauen im Schnitt 85,8% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Noch etwas größer ist die Differenz der Einkommen von Frauen und Männern bei den AssistenzprofessorInnen, Frauen erhalten in dieser Gruppe im Durchschnitt 80,2% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Mit Abstand am größten ist der Gender Pay Gap beim Allgemeinen Universitätspersonal mit 72%. Im Jahr 2017 betrug dieser Wert 87%. Mit ein Grund für diese Verschlechterung ist der Eintritt überdurchschnittlich vieler weiblicher, administrativer MitarbeiterInnen. MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems erhalten gemäß Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) am Beginn niedrigere Gehälter, dies hat ein Absinken des mittleren Einkommens der Gruppe und damit einen höheren Gender Pay Gap zur Folge.

**Abb. 3**  
Gender Pay Gap nach Verwendung, in %



Quelle: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und allg. Universitätspersonal: Donau-Universität Krems, Personaldaten. ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni. Stichtag 31.12.2018. Für die Berechnung wurde das Medianeinkommen herangezogen.

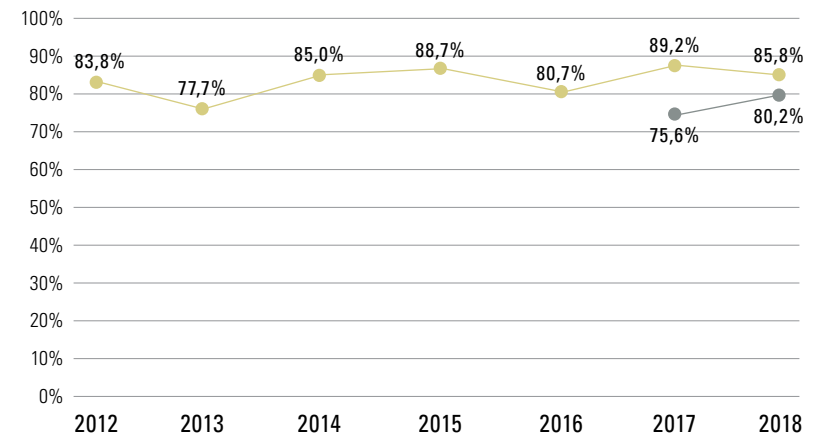


→ **Gender Pay Gap der ProfessorInnen – Zeitreihe**

Bereits für einen längeren Zeitraum liegen durch die Datensammlung für die Wissensbilanzen Daten zum Gender Pay Gap der ProfessorInnen vor. Für die Donau-Universität Krems unterliegt dieser Wert recht großen Schwankungen. Dies ist vor allem der geringen Zahl von Professorinnen, deren Einkommen für die Berechnung des Indikators in Beziehung zu den Einkommen der Professoren gesetzt werden, geschuldet. Mit dem Jahr 2017 ist die Gruppe der AssistenzprofessorInnen hinzugekommen. Diese Positionen werden bisher intern ausgeschrieben, alle AssistenzprofessorInnen erhalten auf der Grundlage der individuellen Gehaltsverläufe eine einheitliche Zulage.

Bei den Professorinnen zeigt sich beim Gender Pay Gap ein konstanter Einkommensnachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen. 2018 liegt der Einkommensnachteil der Frauen bei ca. 14%.

**Abb. 4**  
Gender Pay Gap der ProfessorInnen, in %



■ UniversitätsprofessorInnen  
■ AssistenzprofessorInnen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 bis 2018. Für die Berechnung wurde das Medianeinkommen herangezogen.

# MitarbeiterInnen

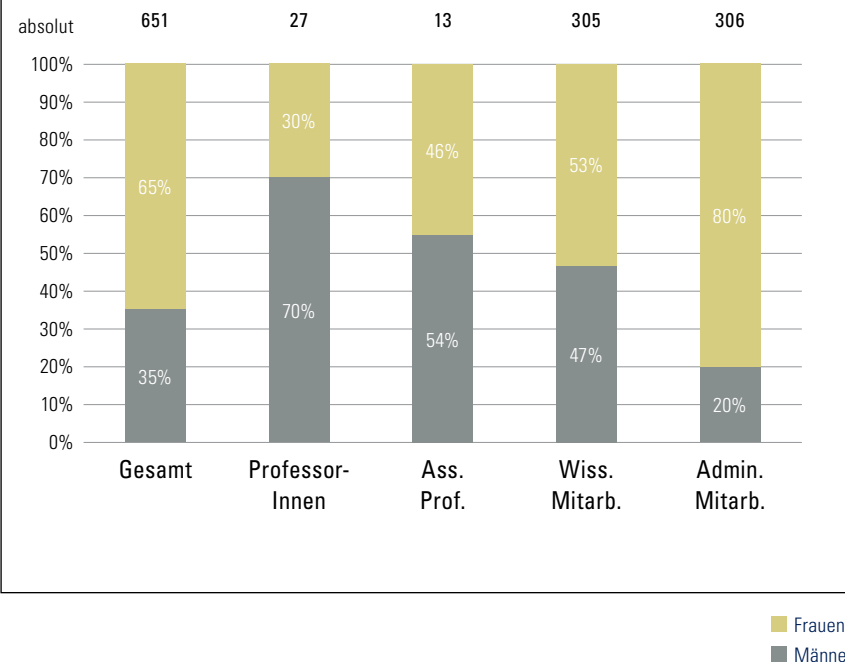
## → Überblick und Gruppen

Zum Stichtag 31.12.2018 sind 651 MitarbeiterInnen<sup>3</sup> an der Donau-Universität Krems beschäftigt, 422 davon sind Frauen und 229 Männer, dies bedeutet, dass knapp zwei Drittel der Beschäftigten Frauen (65%) und etwas mehr als ein Drittel (35%) der Beschäftigten Männer sind. In Vollzeitäquivalenten arbeiten insgesamt 469 Personen an der Donau-Universität Krems, hiervon 303 Frauen (65%) und 166 Männer (35%). Verglichen mit dem Vorjahr hat sich damit die Geschlechterverteilung der MitarbeiterInnen nicht verändert.

Nach Funktionen betrachtet findet sich am 31.12.2018 der größte Anteil von Frauen mit 80% bei den administrativen MitarbeiterInnen. Auch unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil der Frauen mit 53% etwas höher als jener der Männer. Anders ist die Situation bei den ProfessorInnen (Professuren nach § 98 und § 99), hier liegt der Anteil der Frauen mit 30% deutlich hinter jenem der Männer. Im Jahr 2018 wurden weitere fünf Assistenzprofessuren besetzt, damit gibt es nun 13 Assistenzprofessuren, davon werden sechs von Frauen und sieben von Männern eingenommen.

**Abb. 5**

MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %



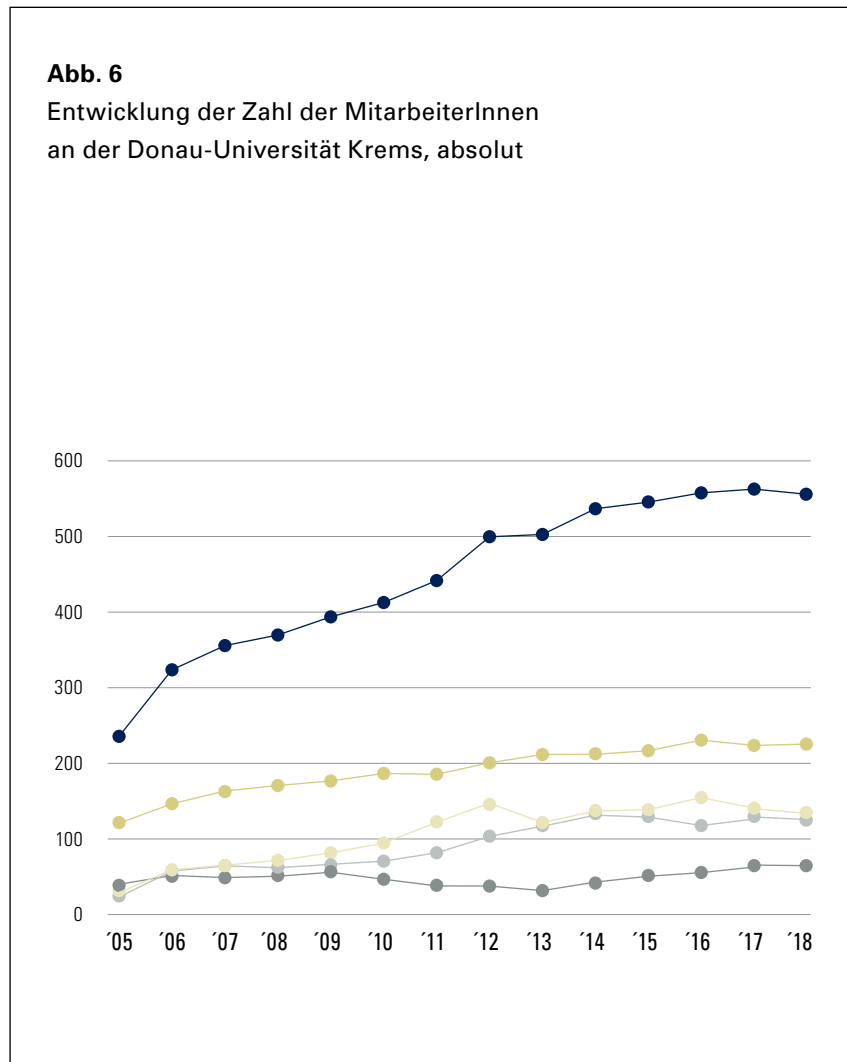
Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2018.

→ **Zahl der MitarbeiterInnen – Zeitreihe**

Für die Darstellung der Entwicklung der Zahl der MitarbeiterInnen der Donau-Universität 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.<sup>4</sup>

Seit der Anerkennung als öffentliche Universität im Jahr 2005 ist die Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems mit wenigen Ausnahmen von Jahr zu Jahr gewachsen. Die Zahl des Stammpersonals ist von 244 im Jahr 2005 bis ins Jahr 2018 auf 564 MitarbeiterInnen angestiegen und hat sich damit mehr als verdoppelt. Am größten war der Anstieg unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern, deren Zahl hat sich im betrachteten Zeitraum vervierfacht, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich um den Faktor 3,5 erhöht. Die Zahl der allgemeinen Mitarbeiterinnen hat um den Faktor 1,8 zugenommen, die Zahl der allgemeinen Mitarbeiter um die Hälfte angestiegen.

**Abb. 6**  
Entwicklung der Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems, absolut



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

<sup>4</sup> Nicht in den Daten enthalten sind lt. Definition studentische MitarbeiterInnen, karenzierte MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen, die befristet für Forschungsvorhaben lt. § 26 Abs. 6 bzw. § 27 Abs. 1 Z 3 UG 2002 angestellt sind.

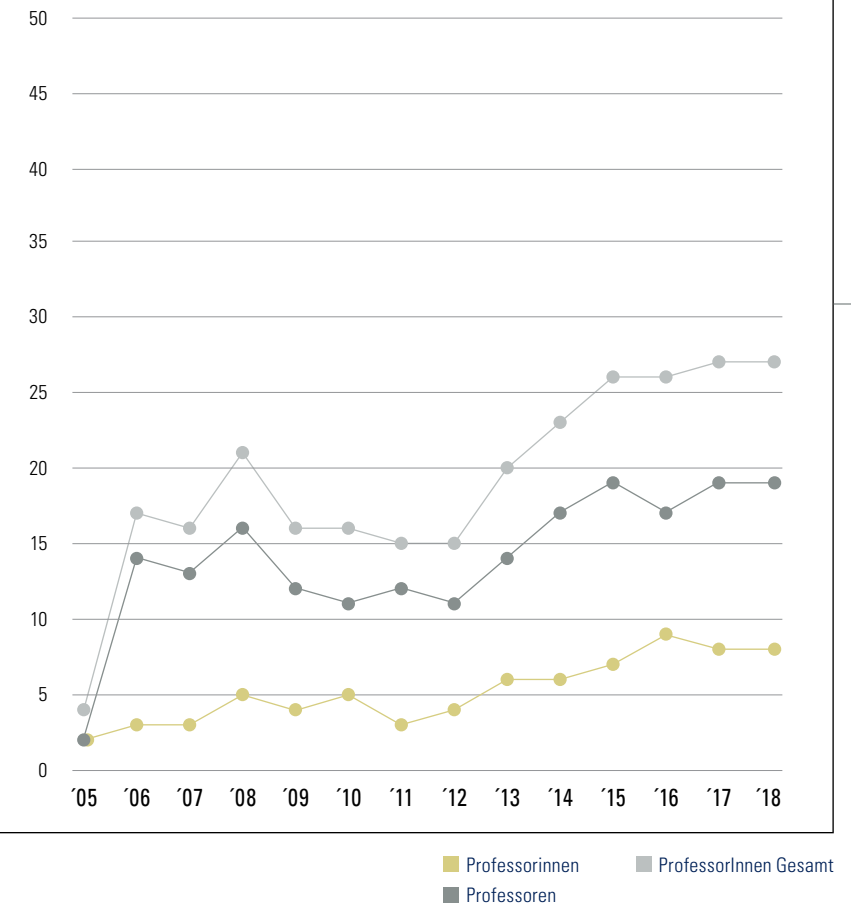
→ **Zahl der ProfessorInnen – Zeitreihe**

So wie die Zahl der MitarbeiterInnen insgesamt und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist auch die Gruppe der an die Donau-Universität Krems berufenen ProfessorInnen seit 2005 stark gewachsen.

Im Jahr 2005 waren an der Donau-Universität Krems vier Professuren eingerichtet, am Ende des Jahres 2018 lag diese Zahl bei 27. Die Zahl der Professuren ist in diesem Zeitraum somit um mehr als das sechsfache angestiegen.

Im Jahr 2005 lag der Anteil von weiblichen und männlichen ProfessorInnen 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% im Jahr 2016.

**Abb. 7**  
Entwicklung der Zahl der Professuren  
an der Donau-Universität Krems, absolut



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahre 2005 bis 2018.

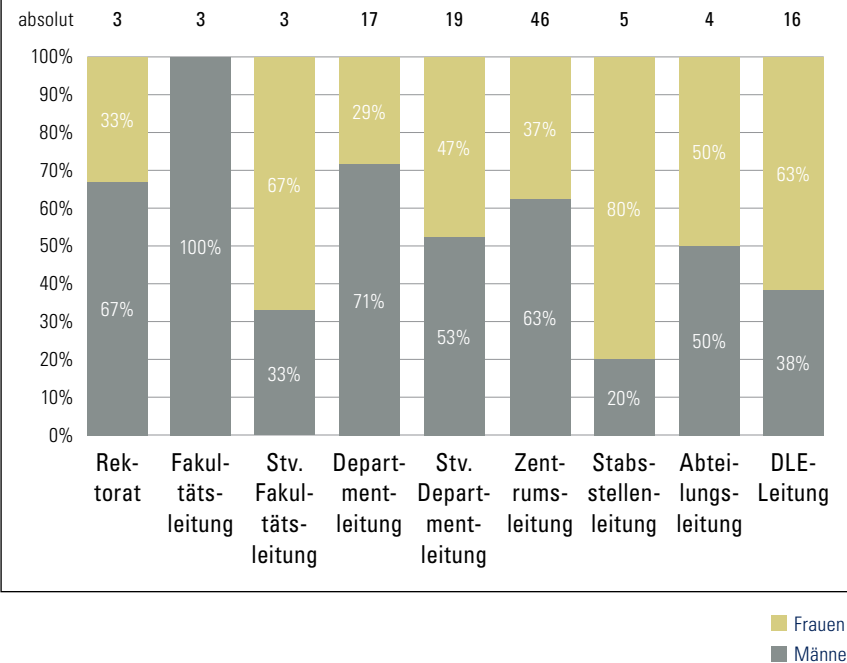
→ **Leitung an der Donau-Universität Krems**

An der Donau-Universität Krems sind – wie eingangs gezeigt – im Jahr 2018 insgesamt mehr weibliche als männliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil der Frauen mit 53% etwas größer als jener der Männer. Diese Verteilung spiegelt sich auch Ende 2018 nur zum Teil in den Leitungsfunktionen wieder.

Die Donau-Universität Krems wird von einem Rektor, einer Vizerektorin und einem Vizerektor geführt. Alle drei Fakultäten der Donau-Universität Krems werden von Männern geleitet. Zwei der drei stellvertretenden Fakultätsleitungen haben Frauen übernommen. Den 17 Departments stehen fünf Frauen und 12 Männer vor. Höher ist auch hier der Anteil der Frauen an den stellvertretenden Leitungspositionen, diese werden knapp zur Hälfte von Frauen geleitet. Die 46 Zentren der Donau-Universität Krems werden zu etwas mehr als einem Drittel von Frauen geführt. Anders gelagert ist die Situation bei den Stabsstellen, vier der fünf Stabsstellen werden von Frauen geleitet. Zusätzlich gibt es an der Donau-Universität Krems insgesamt vier Abteilungen, hier werden die Leitungsfunktionen jeweils zur Hälfte von Frauen und von Männern eingenommen. Den insgesamt 16 Dienstleistungseinrichtungen (DLE) stehen zu annähernd zwei Drittel Frauen vor.

**Abb. 8**

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



Quelle: Organigramm der Donau-Universität Krems, Stichtag 31.12.2018. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

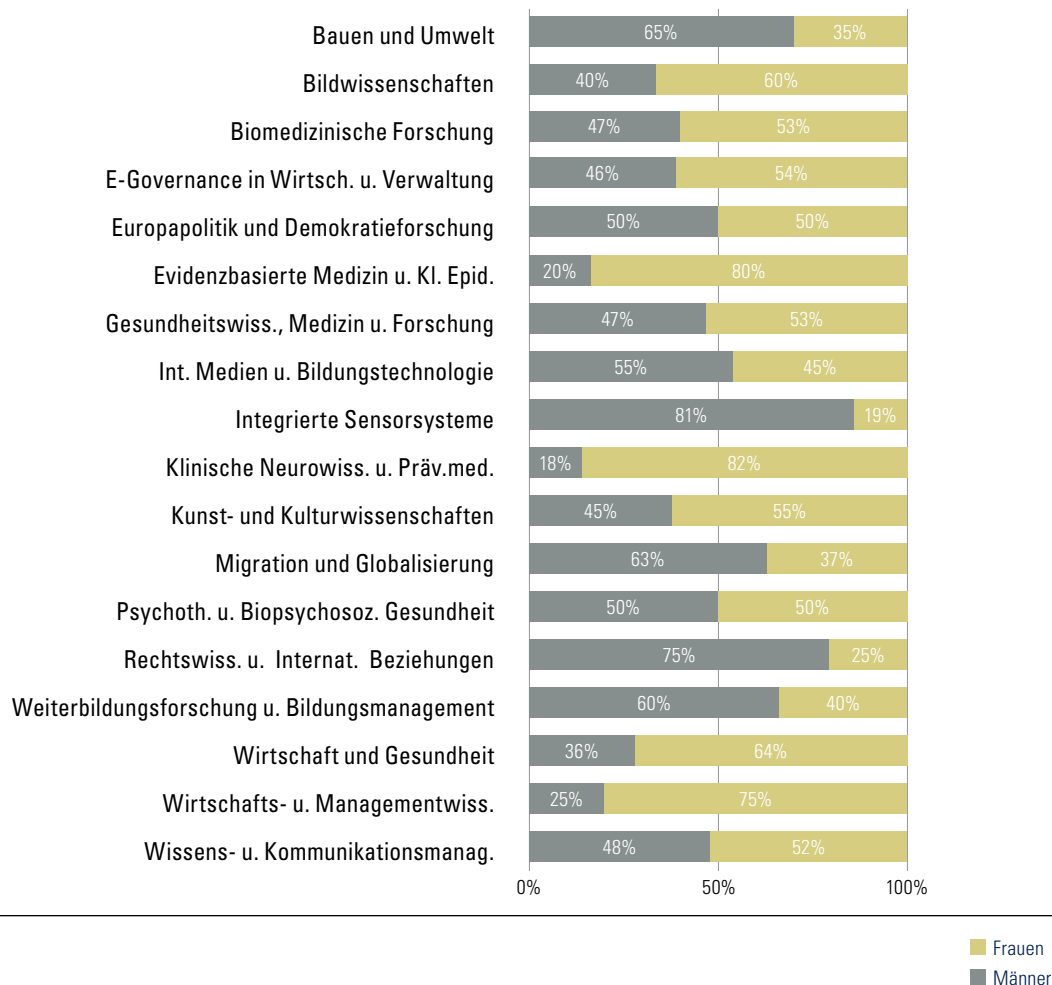
→ **Zahl der MitarbeiterInnen nach Departments**

Am Stichtag 31.12.2018 sind 321 wissenschaftliche MitarbeiterInnen direkt einem Department zugeordnet, die weiteren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verteilen sich auf das Rektorat, die Stabsstellen und Dienstleistungseinrichtungen der Donau-Universität Krems.

Die Verteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Geschlecht ist je nach Department höchst unterschiedlich. Im Department Europapolitik und Demokratieforschung ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, in vielen anderen Departments dominieren hingegen männliche oder weibliche WissenschaftlerInnen. So sind im Bereich Integrierte Sensorsysteme nur 19% weibliche, im Bereich Klinische Neurowissenschaft und Präventivmedizin sind im Gegensatz dazu hingegen nur 18% männliche WissenschaftlerInnen beschäftigt.

**Abb. 9**

Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten, Stichtag 31.12.2018. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

→ **Beschäftigungsausmaß der MitarbeiterInnen**

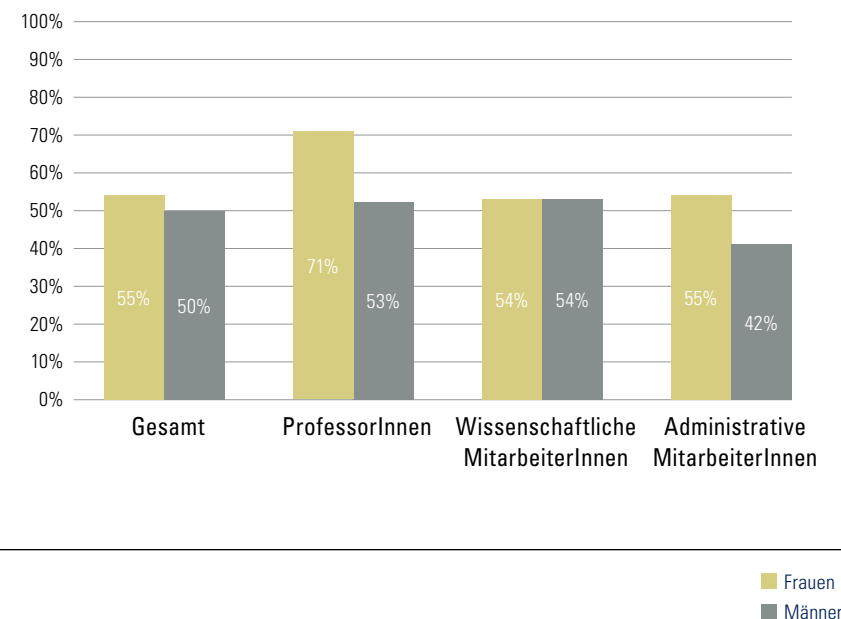
An der Donau-Universität Krems arbeiten viele MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Funktionen mit reduzierten Arbeitsstunden. Im Gegensatz zum österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt, der von einem hohen Teilzeit-Anteil von Frauen und wenigen teilzeitbeschäftigten Männern geprägt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

Insgesamt arbeiten an der Donau-Universität Krems 55% der Mitarbeiterinnen und 50% der Mitarbeiter in Teilzeit. Der höchste Teilzeit-Anteil findet sich unter den Professorinnen, von diesen sind fünf in Teilzeit und zwei in Vollzeit beschäftigt. Aber auch unter den wissenschaftlichen und den administrativen MitarbeiterInnen haben viele eine Teilzeit-Anstellung vereinbart.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller MitarbeiterInnen liegt am Stichtag 31.12.2018 bei 72% einer Vollbeschäftigung (ohne Abbildung). Frauen und Männer liegen hier mit ebenfalls jeweils 72% gleichauf (ebenfalls ohne Abbildung). In Arbeitsstunden umgerechnet sind dies etwa 28 Wochenstunden.

**Abb. 10**

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung, in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2018.

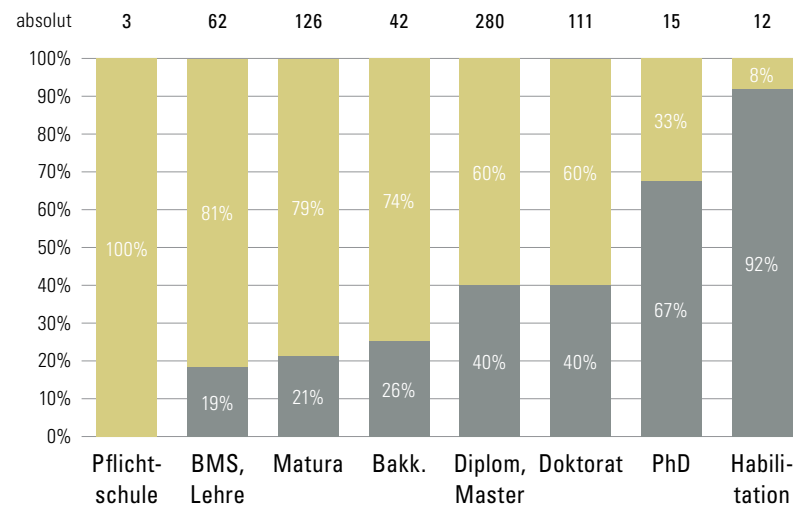
→ **Bildungsabschlüsse der MitarbeiterInnen**

Viele MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems verfügen über hohe Bildungsabschlüsse. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Erfüllung des Auftrags 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. Mit nur 8% auffallend gering ist der Anteil der Frauen an den habilitierten MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems.

**Abb. 11**

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



■ Frauen  
■ Männer



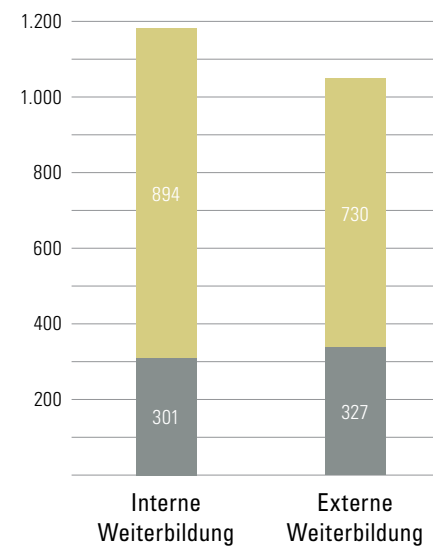
→ **Weiterbildung**

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

Insgesamt wurden im Jahr 2018 von den Beschäftigten 2.252 Stunden in Weiterbildungen investiert, davon 1.195 Stunden (47%) intern an der Donau-Universität Krems und 1.151 Stunden (53%) außerhalb der Universität. Hinzu kommen hier noch Stunden von MitarbeiterInnen, die längerfristige Lehrgänge besuchen, diese sind in den vorliegenden Zahlen nicht enthalten.

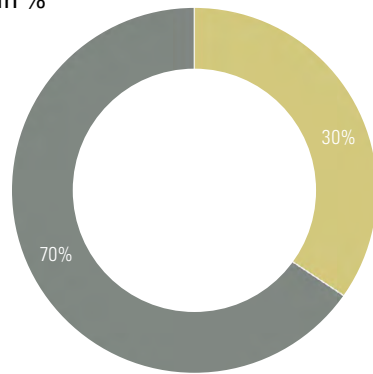
Auch 2018 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. 30% der Frauen und 13% der Männer haben ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen.

**Abb. 12**  
Weiterbildung von MitarbeiterInnen im Jahr 2018 in Stunden  
(ohne Lehrgänge), absolut

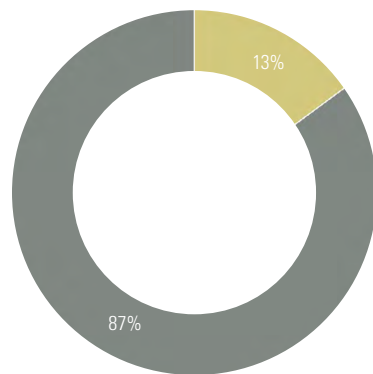


■ Frauen  
■ Männer

**Abb. 13**  
Weiterbildungsaktive  
Mitarbeiterinnen, in %



**Abb. 14**  
Weiterbildungsaktive  
Mitarbeiter, in %



■ mit Weiterbildung  
■ ohne Weiterbildung

---

Mitarbeiterinnen der Donau-Universität Krems nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Mitarbeiter.

→ **Karenzen**

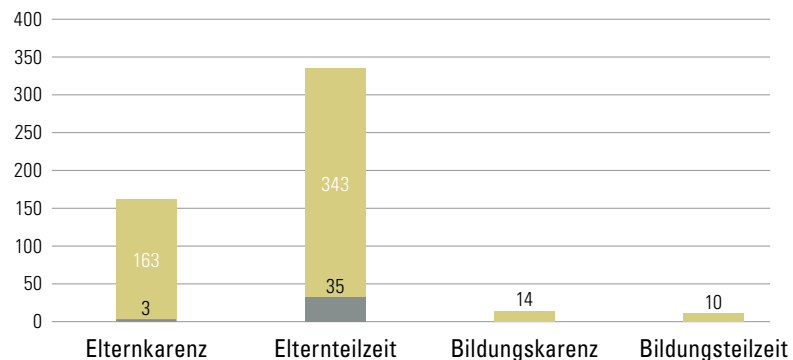
Mitarbeiterinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit sowohl wegen der Geburt eines Kindes als auch wegen einer Aus- und Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. Dieser Befund trifft für das Jahr 2018, aber auch für die Vorjahre zu.

Im Jahr 2018 wurden von 16 Frauen insgesamt 163 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, ein Mann war insgesamt 3 Monate in Elternkarenz. Im Schnitt wurden von Frauen in Elternkarenz 10,2 Monate und von dem männlichen Mitarbeiter drei Monate beansprucht. Ebenfalls groß sind die Differenzen bei der Elternteilzeit, d.h. bei der Reduktion der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes. Insgesamt drei Männer waren zusammen 35 Monate in Elternteilzeit, demgegenüber waren 30 Frauen waren insgesamt 343 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele MitarbeiterInnen waren das ganze Jahr über in Elternteilzeit. Freistellungen aufgrund einer Aus- und Weiterbildung wurden im Jahr 2018 insgesamt wenig genutzt. Zwei Frauen waren im Jahr 2018 insgesamt 14 Monate in Bildungskarenz, ebenfalls zwei Frauen haben jeweils fünf Monate lang ihre Arbeitszeit aufgrund einer Bildungsteilzeit reduziert.

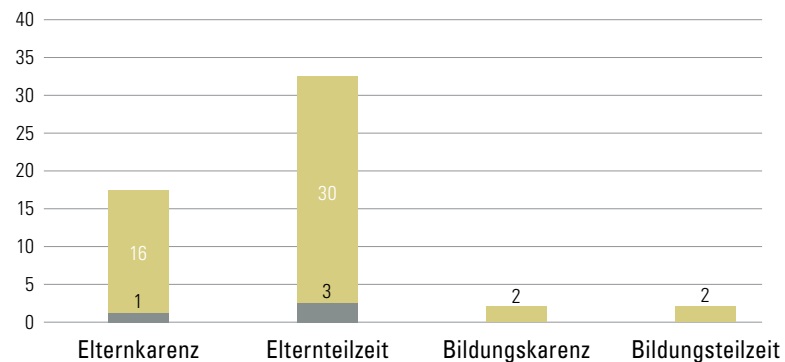
**Abb. 15**

Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen, absolut

Zahl der Monate



Zahl der MitarbeiterInnen

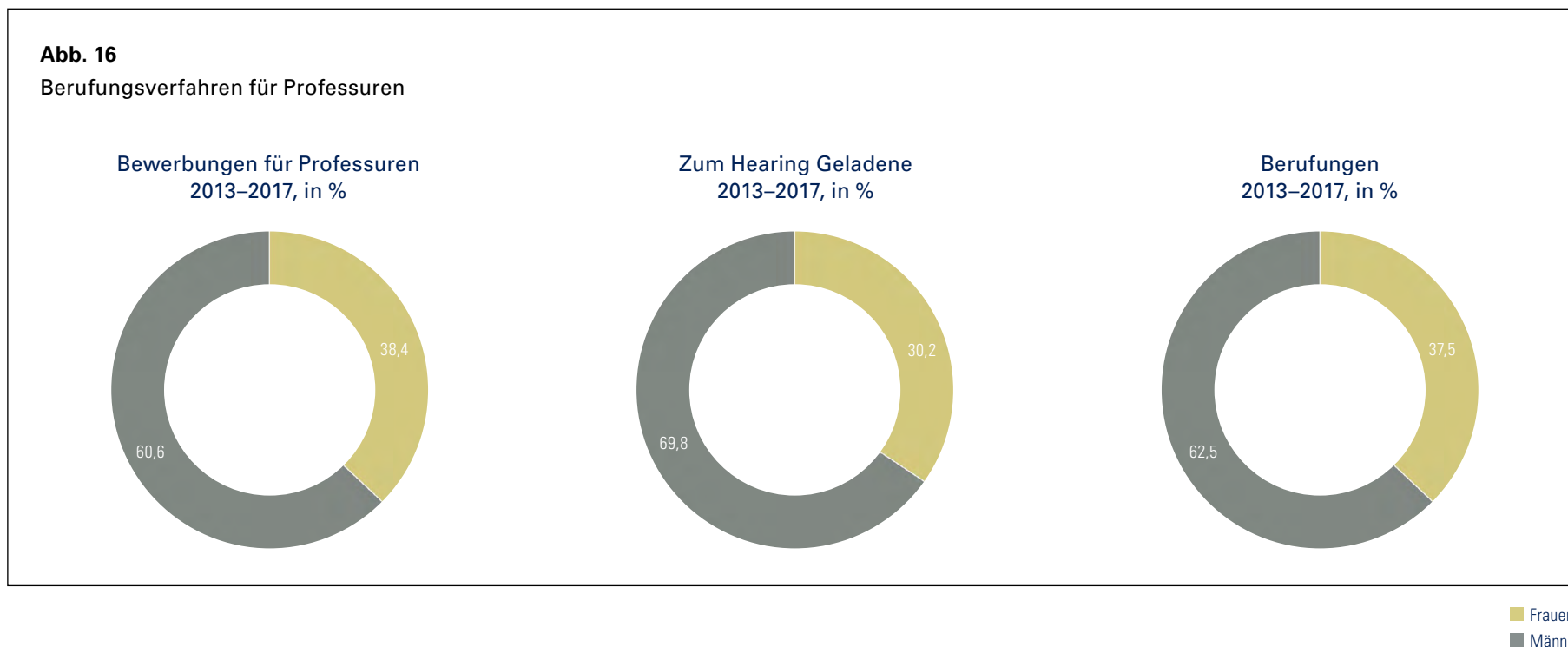


■ Frauen  
■ Männer

→ **Berufungsverfahren für Professuren**

Im Jahr 2018 wurden keine Professuren neu besetzt. Aus diesem Grund wird auf die Berufungen der Jahre 2013 bis 2017 zurückgeblickt. Für alle Berufungen in diesem Zeitraum wird gezeigt, wie die Geschlechterverteilung zwischen BewerberInnen, den zum Hearing geladenen KandidatInnen und schließlich den Berufungen gestaltet ist. Insgesamt wurden in der Zeit von 2013 bis 2017 16 Berufungsverfahren durchgeführt.

In diesem Zeitraum haben sich an der Donau-Universität Krems 60,6% Männer und 38,4% Frauen für eine Professur beworben. Die Zahl der BewerberInnen pro Professur schwankt dabei zwischen drei und 51 Bewerbungen. Zum Hearing geladen wurden anschließend 30,2% Frauen und 69,8% Männer. Tatsächlich berufen wurden schließlich 37,5% Professorinnen und 62,5% Professoren.



→ **Bewerbungsverfahren**

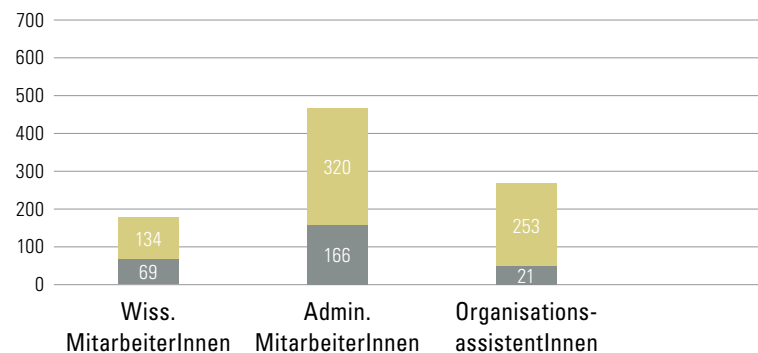
Zusätzlich zu den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2018 an der Donau-Universität Krems insgesamt 86 Stellenausschreibungen für die Besetzung offener Stellen. Nicht alle dieser Positionen konnten im Jahr 2018 auch tatsächlich besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2018 weiter. Aus diesem Grund weicht die Zahl der besetzten Stellen von jener der ausgeschriebenen Stellen ab.<sup>5</sup>

Am größten ist die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen im Bereich der OrganisationsassistentInnen mit 25 Bewerbungen und der administrativen MitarbeiterInnen mit 20 Bewerbungen pro Stelle.

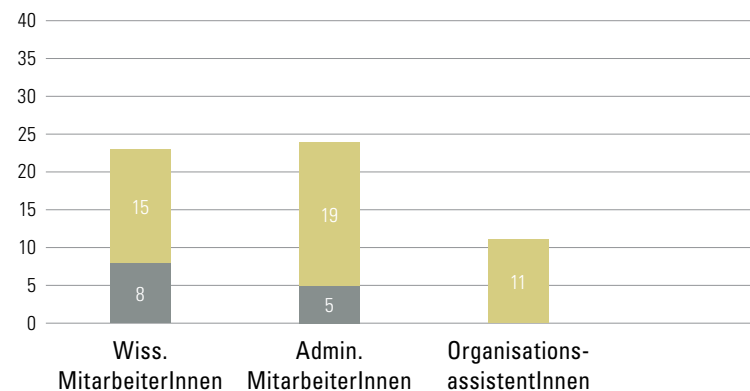
Für eine Stelle als wissenschaftliche MitarbeiterInnen haben sich im Schnitt mit neuen Bewerbungen gleich viele Frauen wie Männer beworben. Im Bereich der administrativen MitarbeiterInnen stehen 17 Bewerberinnen 33 Bewerbern gegenüber.

**Abb. 17**  
Bewerbungen an der Donau-Universität Krems

Zahl der Bewerbungen nach Art der Stelle, absolut



Stellenbesetzungen nach Art der Stelle, absolut



■ Frauen  
■ Männer

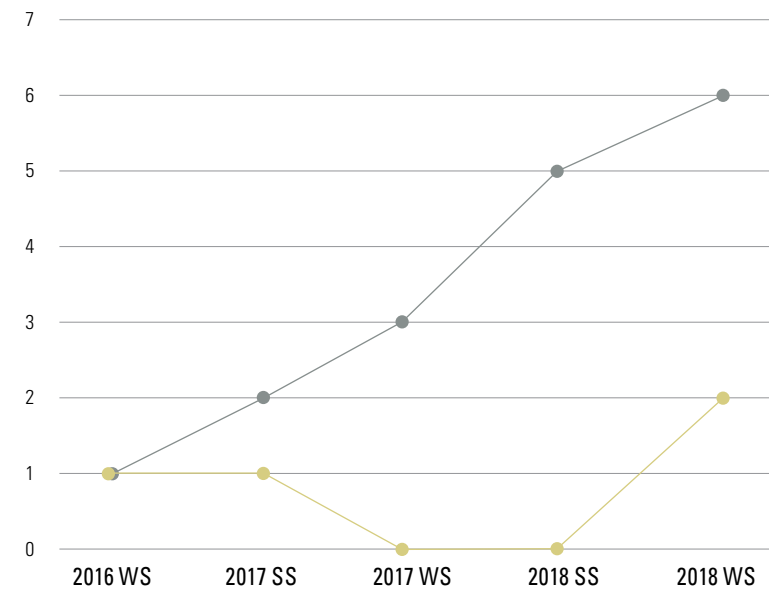
<sup>5</sup> In Einzelfällen mussten Stellen auch mehrmals ausgeschrieben werden.

Quelle: Dokumentation des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Berichtszeitraum 1.1.2018 bis 31.12.2018.

→ **Gastprofessuren**

Seit dem Wintersemester 2016 werden regelmäßig jedes Semester GastprofessorInnen an die Donau-Universität Krems berufen. Im Wintersemester 2016 wurde eine Gastprofessorin und ein Gastprofessor berufen. Die Zahl der Gastprofessoren ist seither kontinuierlich angestiegen und hat im Wintersemester 2018 mit insgesamt sechs Gastprofessoren einen vorläufigen Höchststand erreicht. Anders ist die Situation der Gastprofessorinnen. Im Wintersemester 2016 und im Sommersemester 2017 wurde jeweils eine Gastprofessorin berufen, nach einer Pause von zwei Semestern wurden im Wintersemester 2018 nun zwei Gastprofessorinnen und sechs Gastprofessoren an die Donau-Universität Krems eingeladen.

**Abb. 18**  
Entwicklung der Gastprofessuren, absolut



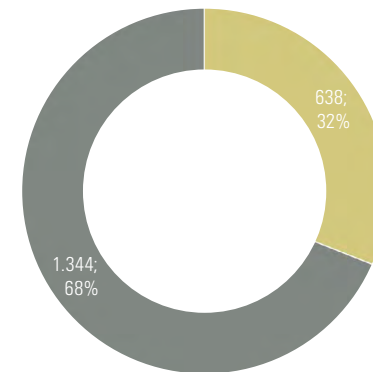
■ Frauen  
■ Männer

→ **Externe Vortragende**

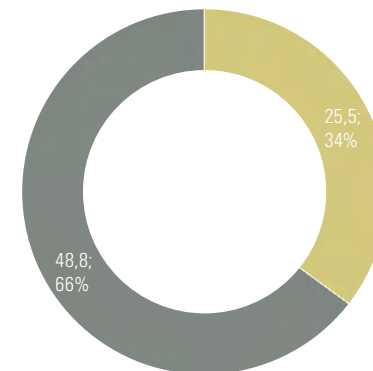
An der Donau-Universität Krems werden Aufgaben in der Lehre von angestellten MitarbeiterInnen aber auch von zahlreichen externen Vortragenden übernommen. Der überwiegende Anteil der externen Vortragenden ist nur für eine oder wenige Lehrveranstaltungen beschäftigt.

Im Jahr 2018 waren insgesamt 2.048 externe Lehrende tätig. 32% dieser Vortragenden waren Frauen, 68% Männer. Auf Vollzeitäquivalente umgerechnet verschiebt sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen externen Lehrenden leicht: Frauen leisten einen Anteil von 34% und Männer einen Anteil von 66% an der externen Lehre. Dies bedeutet auch, dass Frauen im Schnitt etwas mehr Lehrstunden abhalten als Männer.

**Abb. 19**  
Externe Vortragende 2018, absolut in %  
Zahl der Personen



Zahl der Vollzeit-  
äquivalente



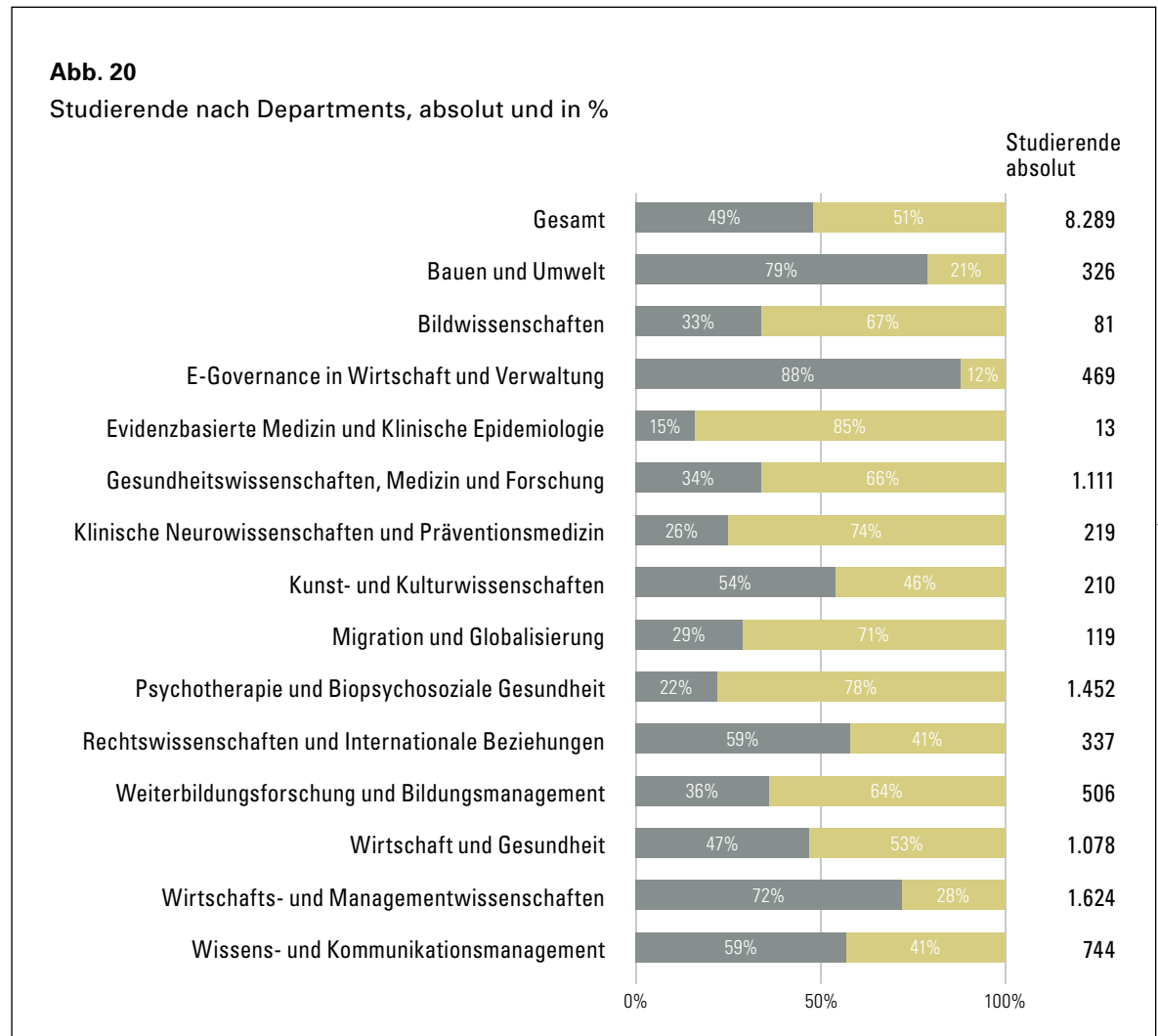
■ Frauen  
■ Männer

# Studierende und AbsolventInnen

## → Aktive Studierende

Im Wintersemester 2018/19 ist das Geschlechterverhältnis der Studierenden insgesamt nahezu ausgeglichen. Anders sieht die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten ist der Anteil an weiblichen Studierenden mit 85% im Bereich Evidenzbasierte Medizin und Klinische Epidemiologie. Ebenfalls deutlich weiblich dominiert sind die Bereiche Psychotherapie und biopsychosoziale Gesundheit. 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.



■ Frauen  
■ Männer



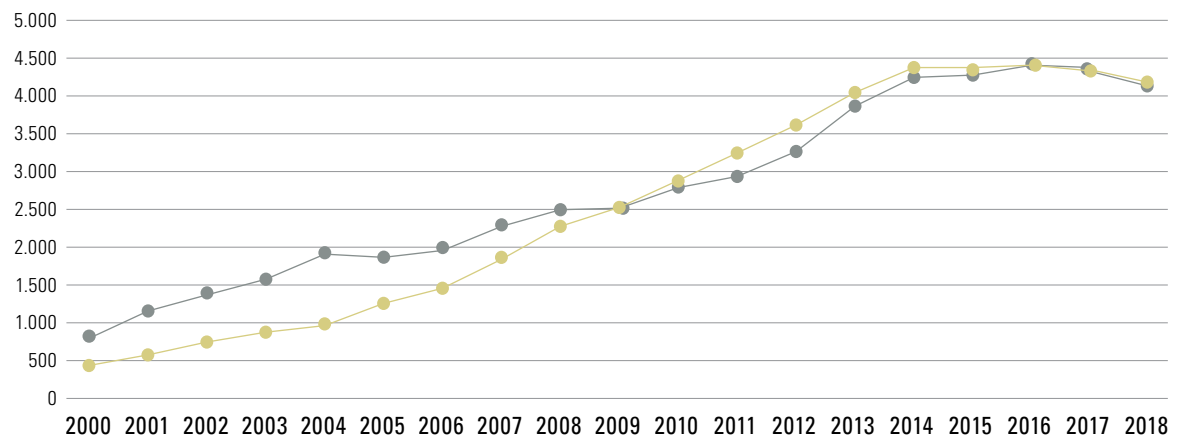
→ **Zahl der Studierenden – Zeitreihe**

Bis ins Jahr 2014 zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Studierendenzahlen an der Donau-Universität Krems. Seit 2014 stagnieren diese Zahlen und mit dem Wintersemester 2018/19 kam es zu einem leichten Rückgang der Zahl der Studierenden.

Von 2000 bis 2008 waren an der Donau-Universität Krems 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 in Abbildung 20 sichtbaren Unterschiede zwischen den Departments, insgesamt nahezu zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

**Abb. 21**

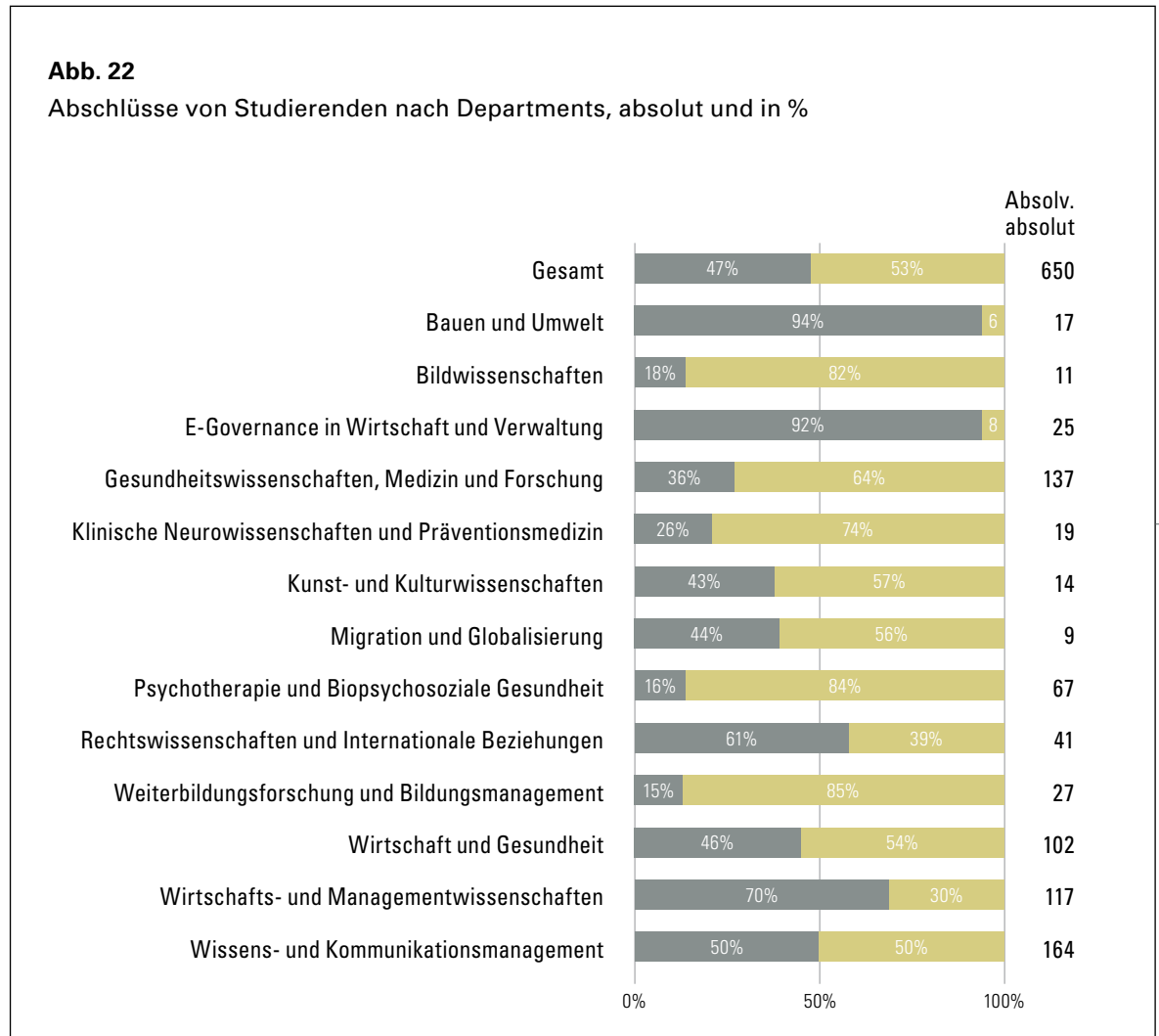
**Studierende an der Donau-Universität Krems nach Studienjahr, absolut**



■ Frauen  
■ Männer

→ **Abschlüsse von Studierenden**

So wie bei den unterschiedlich ausgeprägten Anteilen männlicher und weiblicher Studierender zeigen sich auch bei den Abschlüssen große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher AbsolventInnen je nach gewählter Studienrichtung. Auch hier dominieren Frauen im Bereich Psychotherapie und biopsychosoziale Gesundheit und Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien. Im Gegensatz dazu schließt ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Bereich Bauen und Umwelt sowie im Bereich E-Governance ab.



■ Frauen  
■ Männer

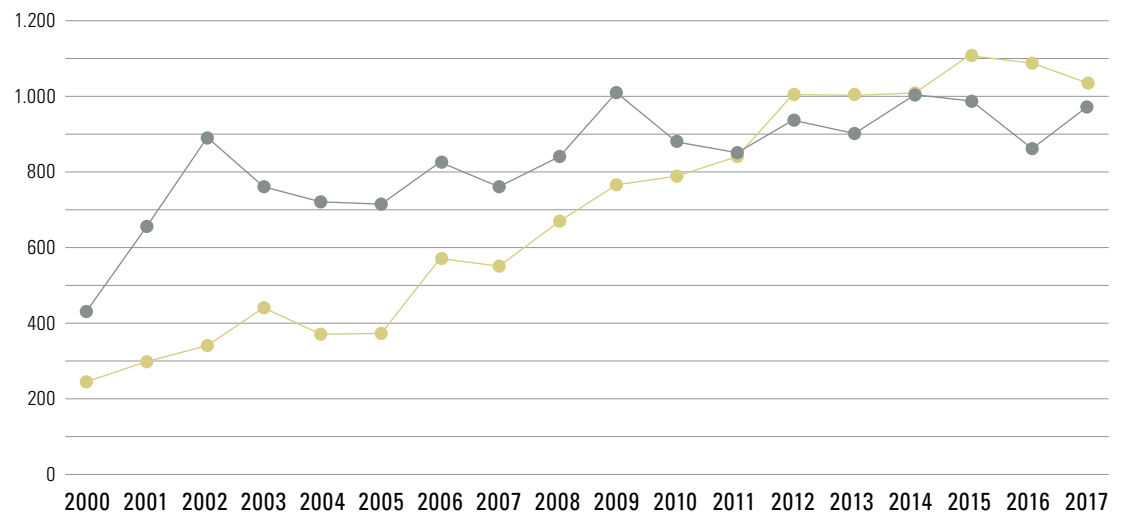
→ **Abschlüsse von Studierenden  
– Zeitreihe**

Der überwiegende Anteil der Studierenden beendet das Studium an der Donau-Universität 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 dargestellt.

In den ersten Jahren dieses Jahrtausends haben mehr männliche als weibliche Studierende an der Donau-Universität 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 Donau-Universität Krems. Auffallend ist zusätzlich die seit dem Studienjahr 2015/16 rückläufige Gesamtzahl an Abschlüssen.

**Abb. 23**

Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr, absolut



■ Frauen  
■ Männer

→ **Teilnahmegebühren der Studierenden**

An der Donau-Universität Krems leisten Studierende einen Beitrag zu den Kosten ihres Studiums. Diese Teilnahmegebühren der Studierenden bedeuten 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 DienstgeberInnen finanziert. Im Folgenden werden nur selbst entrichtete Teilnahmegebühren dargestellt.

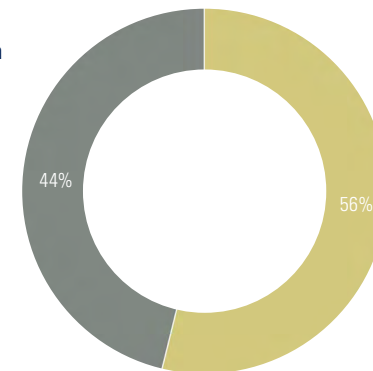
Der Anteil weiblicher Studierender, die ihre Teilnahmegebühren selbst finanzieren, liegt etwas über jenem der Männer, d.h. die Teilnahmegebühren männlicher Studierender werden häufiger von den DienstgeberInnen übernommen als jene weiblicher Studierender. Zugleich wurde untersucht, ob weibliche oder männliche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

In den Jahren 2016 und 2017 war der Finanzierungsanteil männlicher Studierender jeweils insgesamt auch höher als jener der weiblichen KollegInnen. Im Jahr 2018 leisteten erstmals Frauen einen etwas höheren Beitrag.

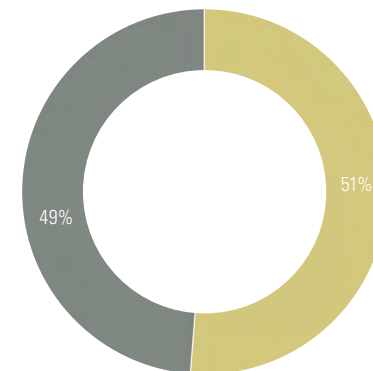
**Abb. 24**

Teilnahmegebühren der Studierenden, in %

Personen mit  
privat finanzierten  
Teilnahme-  
gebühren



Gesamtsumme  
der privat finan-  
zierten Teilnah-  
megebühren



■ Frauen  
■ Männer

# Forschung an der Donau-Universität Krems

## → Projektleitungen

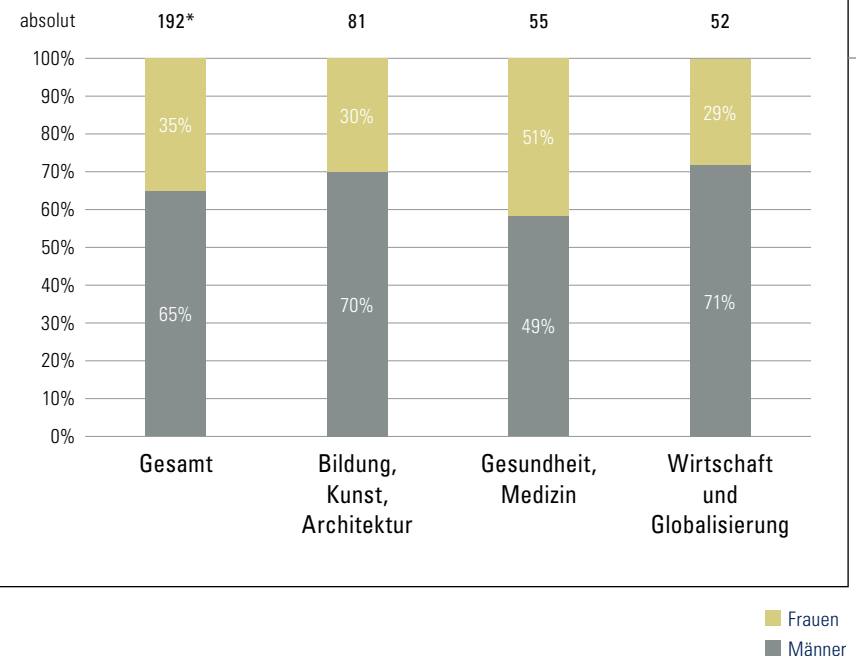
Wissenschaftliche Forschung ist neben der Lehre eine zentrale Aufgabe öffentlicher Universitäten. Für den/die einzelneN WissenschaftlerIn sind erfolgreich durchgeführte Forschungsprojekte die Basis für Publikationen in Fachmedien und für Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen. Alle diese Aktivitäten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

So wie bereits im Vorjahr werden an der Donau-Universität Krems im Jahr 2018 etwas mehr als ein Drittel (35%) aller Forschungsprojekte von Frauen geleitet. Der größere Teil der Forschungsprojekte, 65% oder zwei von drei Projekten, wird von Männern geführt. Im Jahr 2016 war der Anteil der von Männern geleiteten Projekte mit 73% noch deutlich höher.

Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen dabei deutliche Unterschiede. In der Fakultät „Gesundheit und Medizin“ werden 51% der Projekte von Frauen geleitet, in den Fakultäten „Wirtschaft und Globalisierung“ und „Bildung, Kunst, Architektur“ ist dieser Anteil mit 29% bzw. 30% geringer.

**Abb. 25**

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2018 – 31.12.2018.

\* Inklusive Wassercluster Lunz, dieser ist nicht gesondert ausgewiesen.

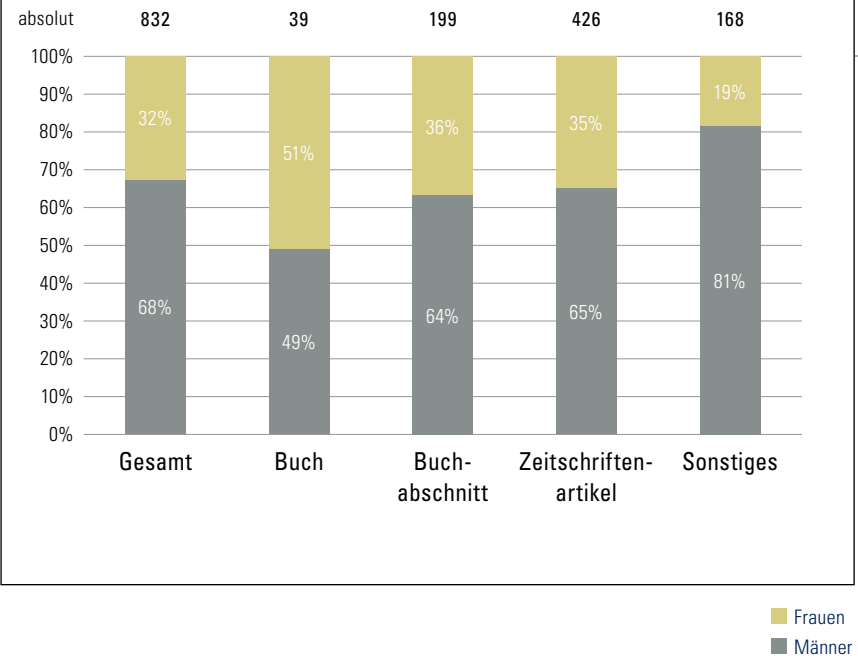
→ **Wissenschaftliche Publikationen**

An der Donau-Universität Krems sind, wie eingangs beschrieben, auch im Jahr 2018 mit 53% etwas mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Vor diesem Hintergrund muss auch die Verteilung der verschiedenen Formen von Publikationen betrachtet werden. Insgesamt kommen 2018 32% der Veröffentlichungen von Frauen und 68% von Männern. Im Jahr 2017 lag dieser Anteil bei 44% Frauen und 56% Männer.

Buchveröffentlichungen sind im Jahr 2018 mit insgesamt 39 eine vergleichsweise selten gewählte Publikationsform, mit 51% wurden etwas mehr Bücher von Frauen verfasst als von Männern. Buchabschnitte wurden zu knapp zwei Drittel von Männern und zu einem Drittel von Frauen veröffentlicht. Ähnlich ist das Verhältnis bei den sehr häufig gewählten Zeitschriftenartikeln. Auch bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ ist mit einem Anteil von 19% Frauen und 81% Männer ein deutlicher Gender Gap zu beobachten.

Verglichen mit dem Berichtsjahr 2017 hat sich der Anteil der von Wissenschaftlerinnen veröffentlichten Werke in allen betrachteten Kategorien verringert.

**Abb. 26**  
Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung, absolut und in %



→ **Wissenschaftliche Vorträge**

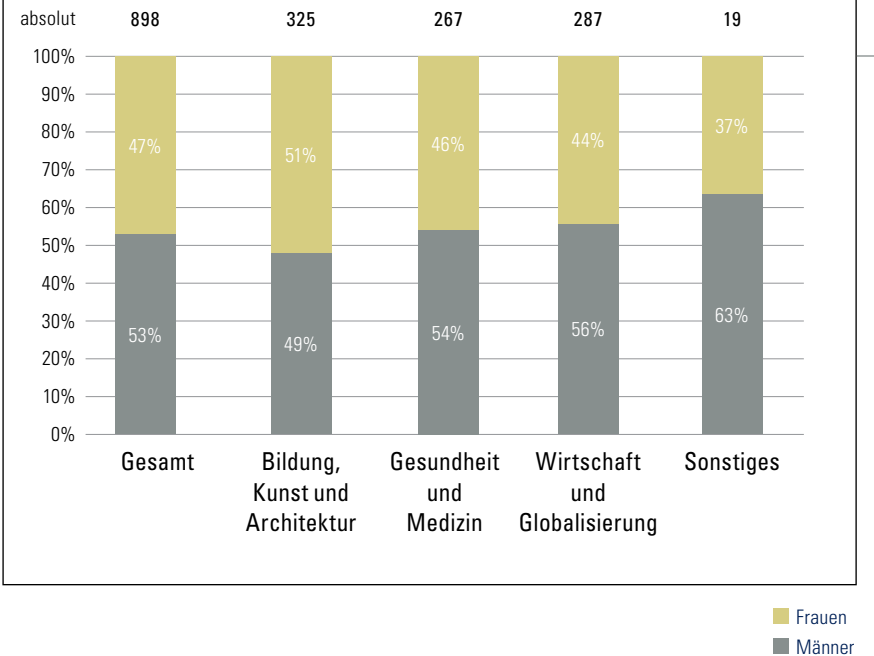
Die Vermittlung von Forschungsergebnissen für ein Fachpublikum und auch für die breitere Öffentlichkeit ist ebenfalls eine zentrale Aufgabe öffentlicher Universitäten.

Insgesamt hielten MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems im Jahr 2018 898 Vorträge, 47% dieser Präsentationen stammen von Frauen und 53% von Männern. Ebenso wie bei den Publikationen gibt es auch bei den Vorträgen vor dem Hintergrund eines Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen von 53% einen deutlich niedrigeren Wert für diese Gruppe.

Im Vergleich der Fakultäten zeigen sich nur geringe Unterschiede, in zwei Fakultäten halten Männer häufiger Vorträge als Frauen, im Bereich Bildung, Kunst und Architektur ist das Verhältnis leicht umgekehrt.

**Abb. 27**

Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht, absolut und in %



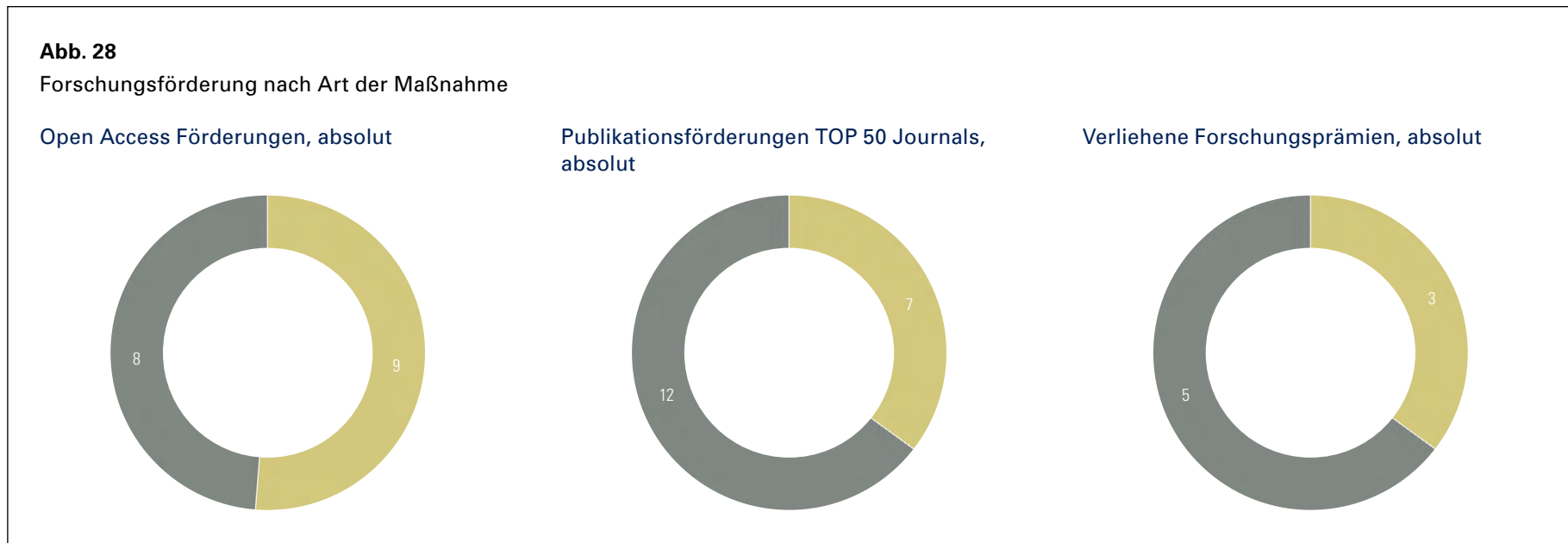
→ **Forschungsförderung**

Die Donau-Universität Krems setzt verschiedene Aktivitäten um MitarbeiterInnen 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. Im Jahr 2018 haben neun Frauen und acht Männer eine solche Unterstützung erhalten.<sup>6</sup>

Publikationen in TOP 50 Journals werden durch Prämien gefördert. Wie im Abschnitt „Wissenschaftliche Publikationen“ zu sehen war, veröffentlichen Mitarbeiter häufiger ihre Forschungsergebnisse. Im Jahr 2018 wurde 12 Männern und sieben Frauen diese Prämie zuerkannt.

Schließlich vergibt die Donau-Universität Krems an erfolgreiche ForscherInnen eine Forschungsprämie.<sup>7</sup> Auch von dieser Fördermaßnahme haben im Jahr 2018 Männer häufiger profitiert als Frauen, drei Frauen und fünf Männer haben diese Prämie erhalten. Diese Aufstellung zeigt, dass in zwei von drei Bereichen nach wie vor männliche Mitarbeiter häufiger Förderungen erhalten als Frauen, zugleich ist es seit Beginn des Gender-Datenmonitorings im Jahr 2016 in diesem Bereich zu Verbesserungen gekommen.



<sup>6</sup> Die Kriterien sind in der „Richtlinie des Rektorats für die Vergabe von Prämien von Publikationen in wissenschaftlichen Journalen“ (MBI. Nr. 61 vom 26. 8. 2015) veröffentlicht.

<sup>7</sup> Die Kriterien sind in der „Kundmachung des Rektorats für die Vergabe von Prämien für eingeworbene Drittmittelprojekte“ vom 1.1.2018 veröffentlicht

Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Stabsstelle für Forschungsservice und Internationales, Berichtszeitraum 1.1.2018 – 31.12.2018.



→ **Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Grund**

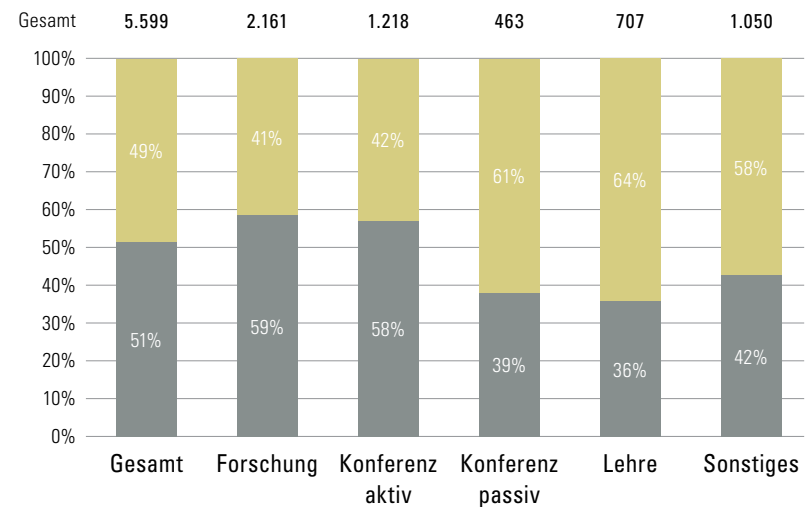
Insgesamt haben im Jahr 2018 die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems Dienstreisen im Ausmaß von 5.599 Tagen unternommen. Bezogen auf den Gesamtanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (53% Frauen und 47% Männer) ist im Jahr 2018 der Anteil von Frauen hier geringer als jener der Männer.

Ein differenzierteres Bild ergibt die Aufgliederung nach dem Grund der Dienstreise. Reisen zum Zweck der Lehre wurden von Frauen mit 64% am häufigsten gemacht, gefolgt von passiven Konferenzteilnahmen. Aktive Konferenzteilnahme als Grund für die Reise haben 58% Männer und 42% Frauen angegeben. Reisen zum Zweck der Forschung werden ebenfalls häufiger von Männern unternommen.

Von 2017 auf 2018 haben sich alle Anteile etwas in Richtung der Männer verschoben.

**Abb. 29**

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



■ Frauen  
■ Männer

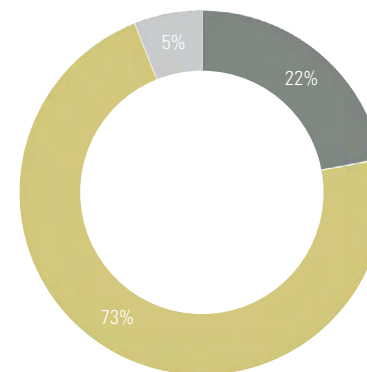
→ **Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer**

Nach der Darstellung aller Dienstreisen nach Grund der Reise werden diese nach der Dauer analysiert. Insgesamt war im vorhergehenden Abschnitt zu sehen, dass Mitarbeiter etwas häufiger reisen als Mitarbeiterinnen, sich dieses Verhältnis jedoch nach Grund für die Dienstreise deutlich unterscheidet.

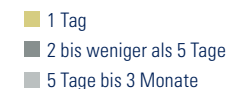
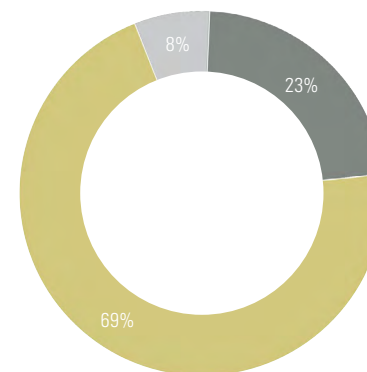
Allgemein dauern Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems in den meisten Fällen nur kurz, 73% der Dienstreisen von Frauen und 69% der Dienstreisen von Männern finden an einem Tag statt. Zwei bis vier Tage sind 22% der weiblichen und 23% der männlichen MitarbeiterInnen auf ihren Reisen unterwegs. Der Anteil von Dienstreisen mit einer Dauer von fünf Tagen oder länger ist bei Männern etwas größer bei Frauen. 5% der reisenden Frauen und 8% der reisenden Männer sind fünf Tage oder länger unterwegs. Im Vergleich mit dem Vorjahr hat sich die Verteilung nach Dauer der Dienstreise bei den Frauen nur geringfügig verändert, bei den Männern ist der Anteil der kurzen Reisen für einen Tag zurückgegangen und der Anteil der Reisen mit zwei bis fünf Tagen Dauer hat zugenommen.

**Abb. 30**  
Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer der Reise, in %

Frauen



Männer



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 1.1.2018 – 31.12.2018.

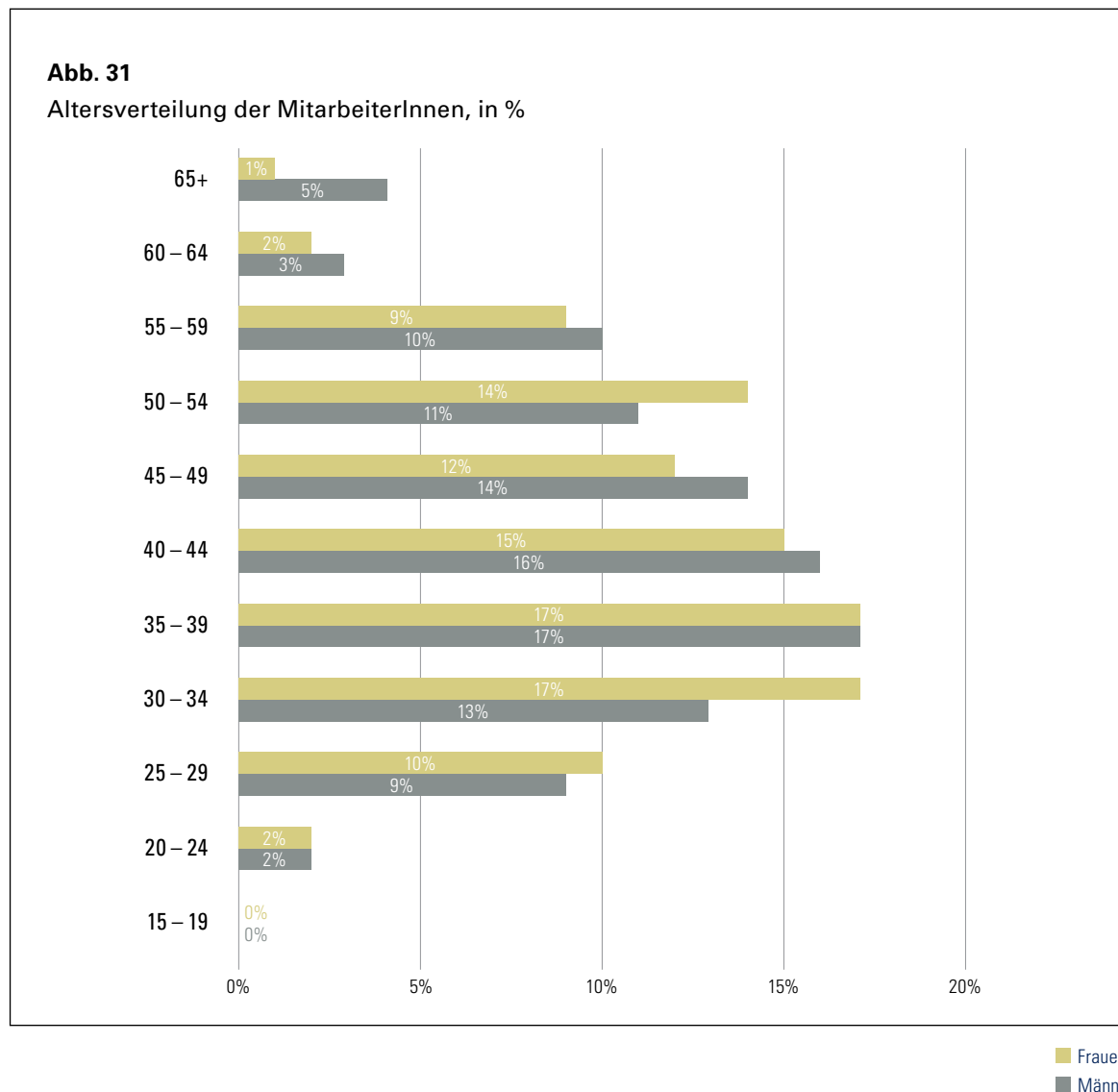
# Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems

## → MitarbeiterInnen nach Altersgruppen

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

Die Altersverteilung der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems ist der Altersstruktur aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ähnlich, jedoch sind an der Donau-Universität Krems, bedingt durch das häufig sehr hohe Bildungsniveau der MitarbeiterInnen, vergleichsweise wenig jüngere Menschen angestellt. Zugleich liegt der Anteil älterer Mitarbeiter im Alter von 65 und mehr Jahren etwas über dem Österreich-Schnitt.

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



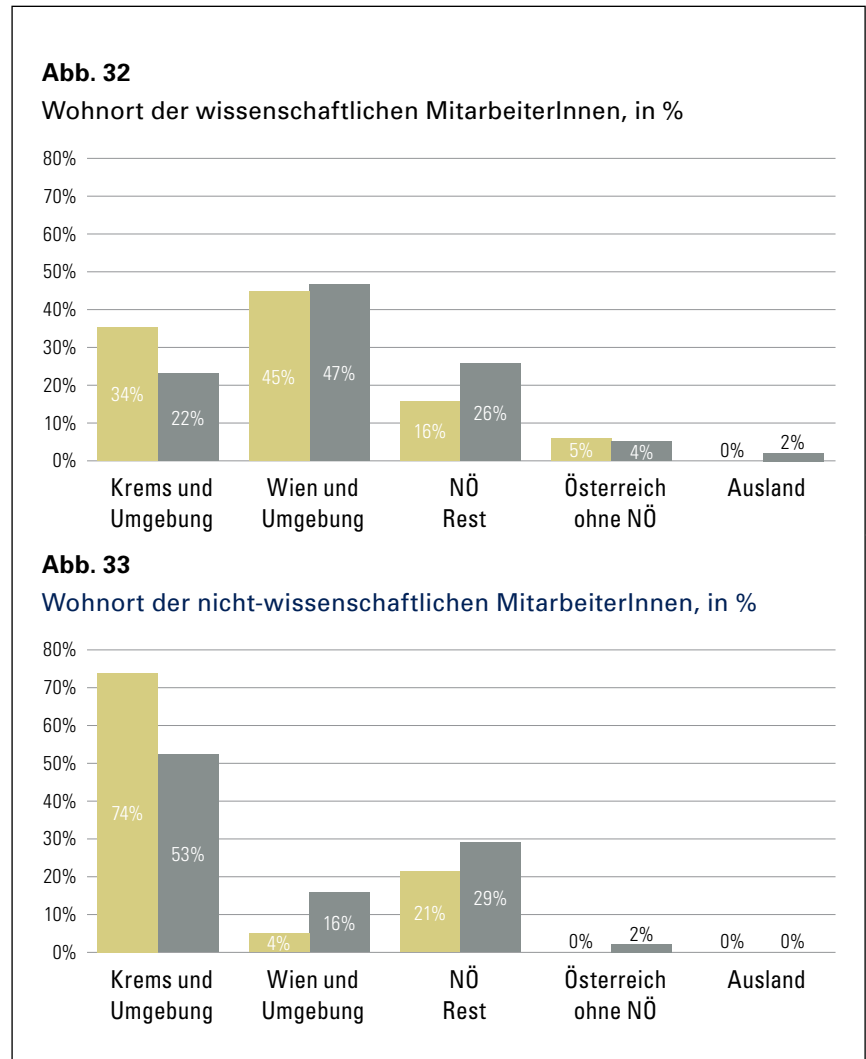
→ **MitarbeiterInnen nach regionaler Herkunft**

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

Von den ProfessorInnen hat jeweils die Hälfte ihren Lebensmittelpunkt in Wien.<sup>8</sup> An zweiter Stelle folgt bei beiden Geschlechtern Krems als Hauptwohnsitz. Nur wenige ProfessorInnen haben den Hauptwohnsitz in anderen Teilen Österreichs bzw. in einem Fall auch im Ausland.

Unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kommt der größte Anteil aus Wien und Umgebung, sowohl bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern ist dies knapp die Hälfte. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Wohnsitz in Krems und Umgebung ist mit einem Drittel (34%) deutlich höher als jener der Männer mit 22%. Im Gegenzug kommen mehr Männer als Frauen aus anderen Teilen Niederösterreichs an die Donau-Universität Krems.

Beim allgemeinen Personal, d.h. den nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, dominiert bei den Frauen mit einem Anteil von 74% Krems und Umgebung als Wohnort. Aber auch etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiter in dieser Gruppe wohnt in Krems oder in der Nähe von Krems. Der Anteil von Mitarbeitern aus Wien und Umgebung und aus anderen Teilen Niederösterreichs ist hingegen höher als jene der Mitarbeiterinnen.



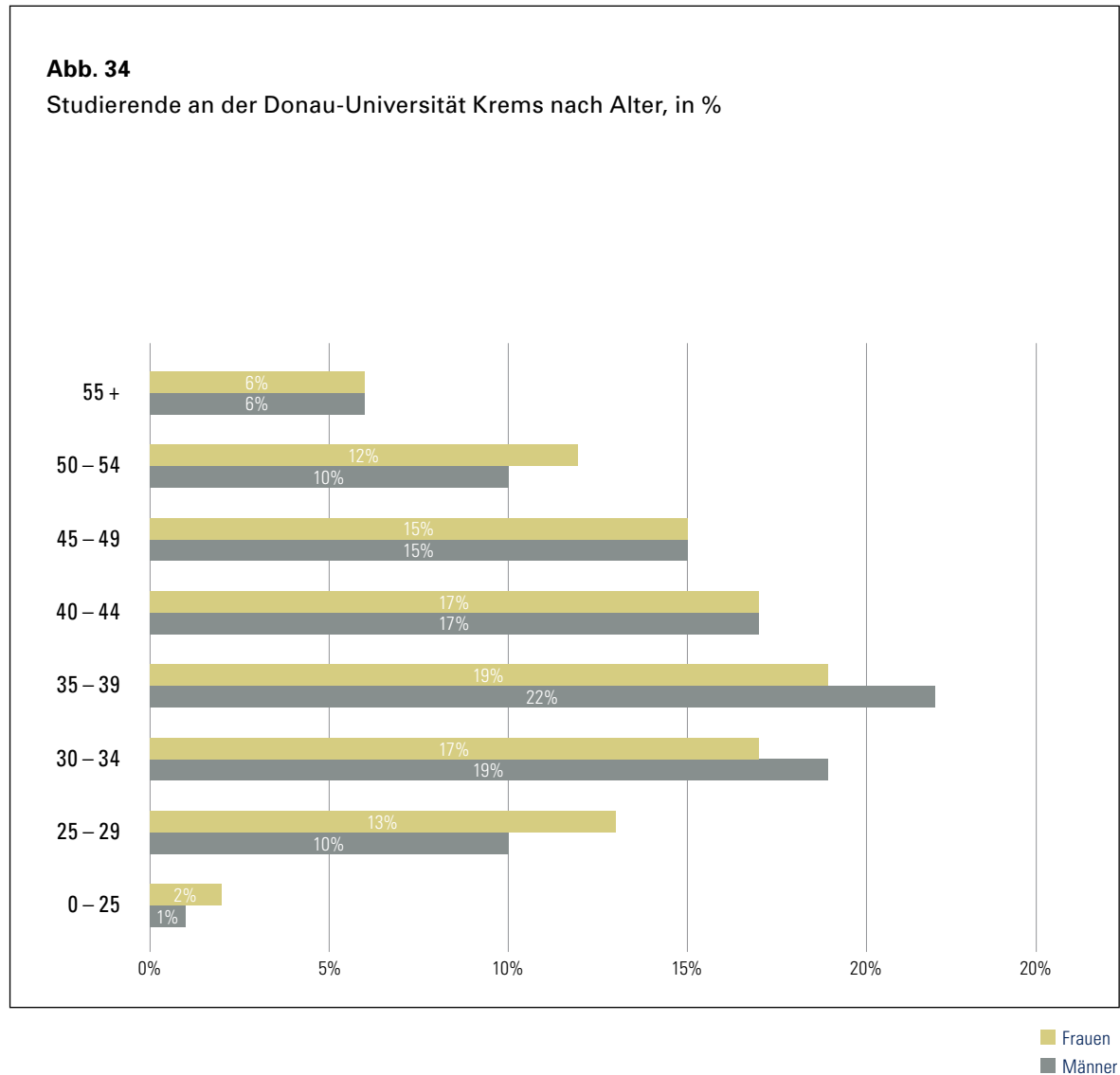
■ Frauen  
■ Männer

→ **Studierende nach Altersgruppen**

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

An der Donau-Universität 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 Donau-Universität 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 Donau-Universität Krems der Zugang zu einem Studium möglich ist. Diese Verteilung der Studierenden über die Altersgruppen hat sich von 2016 bis 2018 nur geringfügig um einzelne %Punkte verschoben.



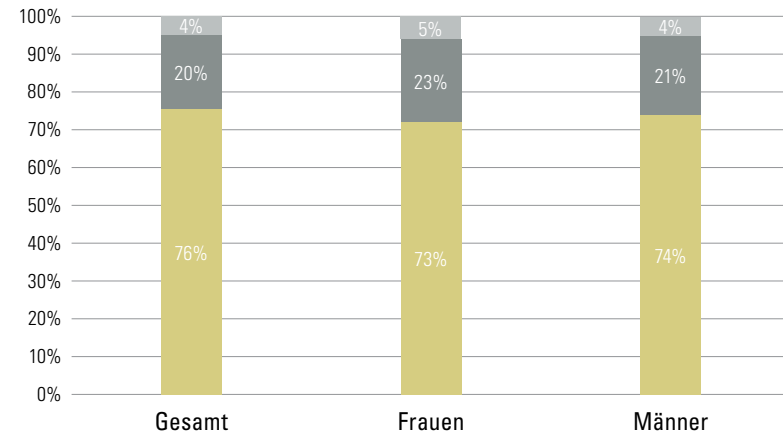
→ **Studierende nach Staatsbürgerschaft**

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

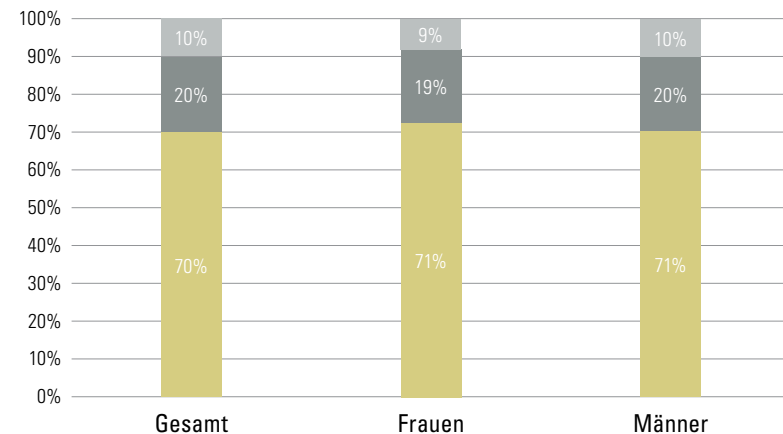
Der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen ist unter den Studierenden der Donau-Universität Krems höher als im Durchschnitt aller österreichischen Universitäten. Seit 2016 ist dieser Anteil von durchschnittlich 72% österreichischer Studierender auf 76% im Jahr 2018 angestiegen. Unterschiede gibt es auch bei der Herkunft der ausländischen Studierenden. An der Donau-Universität Krems studiert ein höherer Anteil an Studierenden aus dem EU-Raum und ein geringerer Anteil an Studierenden aus Drittstaaten.

**Abb. 35**  
Studierende nach Staatsbürgerschaft, in %

**Donau-Universität Krems**



**Durchschnitt aller österreichischen Universitäten\***



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2018/19. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

\*) Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.

- InländerInnen
- EU-AusländerInnen
- Drittstaaten-AusländerInnen

→ **Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft**

An der Donau-Universität Krems besuchen Studierende in der überwiegenden Mehrzahl Universitätslehrgänge. 45% aller österreichischen Studierenden in Universitätslehrgängen studieren an der Donau-Universität Krems, aus diesem Grund wird die Gruppe der Studierenden in Universitätslehrgängen nochmals gesondert mit Studierenden in Universitätslehrgängen anderer Universitäten verglichen.

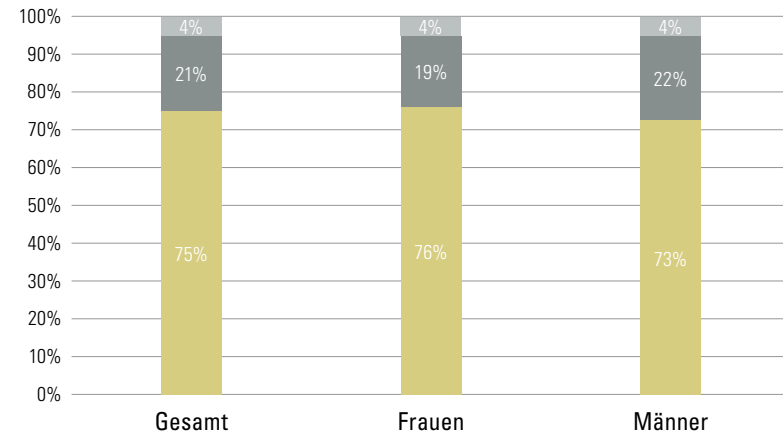
Insgesamt ist der Anteil von Studierenden mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Universitätslehrgängen höher als im Durchschnitt aller Studien. An der Donau-Universität Krems besitzen 25% der Studierenden in Universitätslehrgängen keine österreichische Staatsbürgerschaft, an den anderen Universitäten sind dies 34%.

Der Anteil der Studierenden aus Drittstaaten in Universitätslehrgängen ist an der Donau-Universität Krems also geringer als an den anderen Universitäten, im Gegenzug ist jener der Studierenden aus dem EU-Raum in Krems etwas höher. Signifikante Geschlechterdifferenzen sind dabei nicht erkennbar.

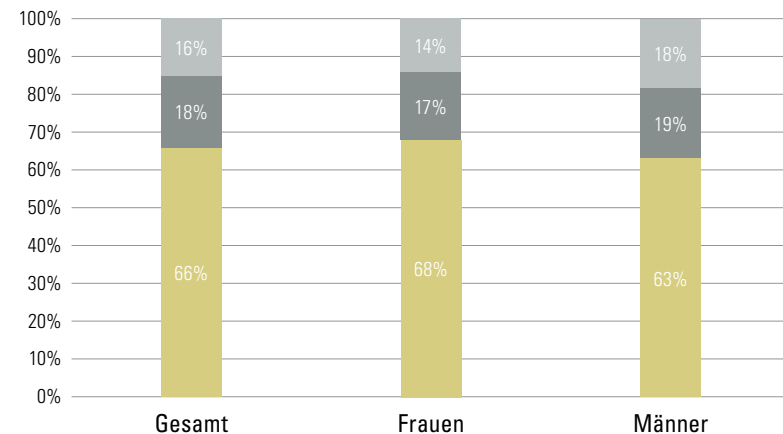
**Abb. 36**

Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft, in %

**Donau-Universität Krems**



**Durchschnitt aller österreichischen Universitäten\***



■ Österreich  
 ■ EU  
 ■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2018/19. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.  
 \*) Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.

# Organe, Gremien und Ehrungen

## → Das Rektorat

Wie schon im Jahr 2017 wurde die Donau-Universität Krems am Stichtag 31.12.2018 von einem Rektor, einer Vizerektorin für Forschung und einem Vizerektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung geführt.

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

## → Der Senat

Der Senat setzt sich laut UG 2002 aus insgesamt 18 Mitgliedern zusammen, davon sind mit Stichtag 31.12.2018 neun Frauen und neun Männer. Den Vorsitz hat ein Mann inne, seine Stellvertretung übernimmt eine Frau.

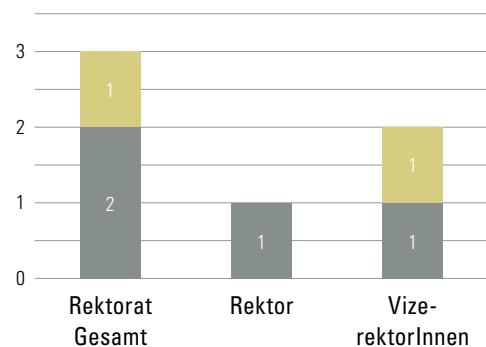
## → Der Universitätsrat

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

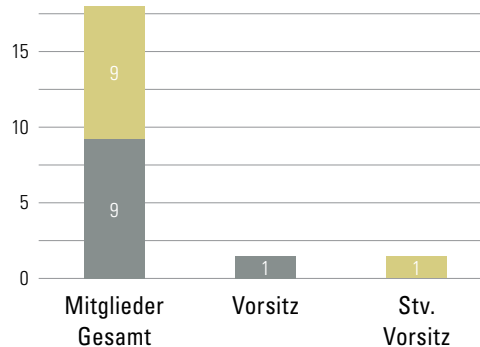
**Abb. 37**

Organe der Donau-Universität Krems, absolut

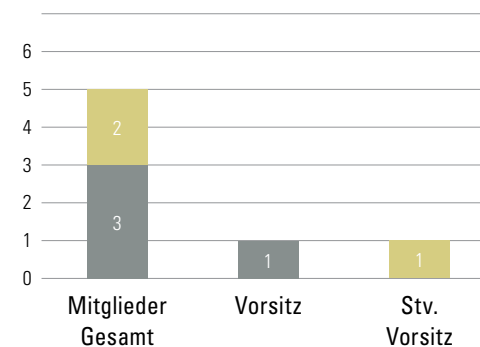
Mitglieder des Rektorats, absolut



Mitglieder im Senat, absolut



Mitglieder im Universitätsrat, absolut



■ Frauen  
■ Männer



→ **Gremien und Kommissionen der Donau-Universität Krems**

Neben dem Senat und dem Universitätsrat sind an der Donau-Universität 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 Donau-Universität Krems zu vergebende Ehrungen für die Beschlussfassung im Senat vor. **Berufungskommissionen** werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2018 wurden zwei neue Berufungskommissionen eingerichtet.

Keine Kommission 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. 38**  
Kommissionen  
und Ausschüsse,  
absolut

	Vorsitz					Stv. Vorsitz					Mitglieder					Ersatzmitglieder					Mitglieder Gesamt				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %
Ethikkommission	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	1	2	3	33	67	3	2	5	60	40	4	6	10	40	60
Curriculakommission	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	2	2	4	50	50	3	3	6	50	50	6	6	12	50	50
Ehrungsausschuss	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	2	1	3	67	33	-	-	-	-	-	3	2	5	60	40
Berufungskommissionen	0	2	2	0	100	1	0	1	100	0	4	3	7	57	43	-	-	-	-	-	5	5	10	50	50

■ Frauen  
■ Männer

Quelle: Dokumentation der Donau-Universität Krems, Stichtag 31.12.2018.  
Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

→ **Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsrat**

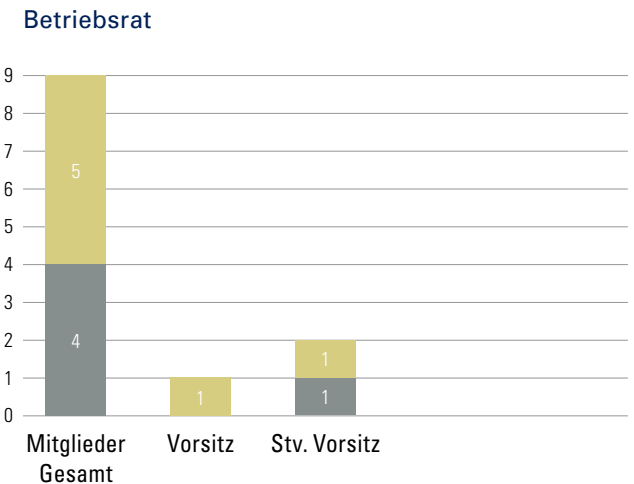
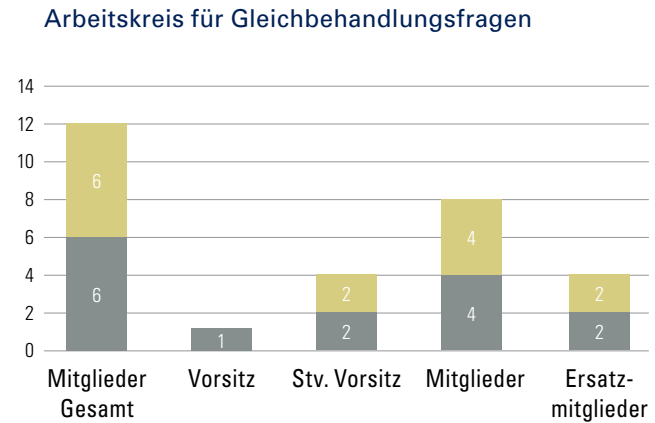
Um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und die Umsetzung der Gleichbehandlung zu begleiten, arbeiten an der Donau-Universität Krems zwei universitätsweit tätige Gremien: der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) und der Betriebsrat.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht laut Gesetz zur Hälfte aus weiblichen und männlichen Mitgliedern, den Vorsitz nimmt am Stichtag 31.12.2018 ein Mann ein, seine StellvertreterInnen sind zwei Frauen und zwei Männer. Insgesamt hat der AKGL 12 Mitglieder, davon vier Ersatzmitglieder.

Der Betriebsrat der Donau-Universität Krems umfasst 2018, so wie schon in den Vorjahren, insgesamt neun Mitglieder, davon fünf Frauen und vier Männer. Geleitet wird der Betriebsrat von einer Vorsitzenden, ihre StellvertreterInnen sind ein Mann und eine Frau.

**Abb. 39**

Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems, absolut



■ Frauen  
■ Männer

→ **Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems**

Die Donau-Universität Krems vergibt laut Satzung folgende Ehrungen:

- Honorarprofessuren<sup>9</sup>
- EhrensenatorInnen
- Ehrenringe

Über die Zuerkennung einer Ehrung entscheidet der Senat, zur Vorbereitung der Entscheidung ist ein Ehrungsausschuss eingerichtet. Schon längere Zeit ist bei der Zuerkennung dieser Ehrungen ein Gender-Bias erkennbar. Von 2012 bis 2018 wurden 9% der Ehrenprofessuren an Frauen vergeben, zur EhrensenatorIn wurden in diesem Zeitraum drei Männer ernannt und Ehrenringe wurden zu knapp zwei Drittel (63%) an Männer verliehen. Im Jahr 2018 wurde ein Titel als Ehrensenator an einen Mann und ein Ehrenring an eine Frau verliehen.

**Abb. 40**  
Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems, absolut

Jahr	Ehrenprofessur					EhrensenatorIn					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	0	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
Summe	3	29	32	9	91	0	3	3	0	100	3	5	8	38	63	6	37	43	14	86

■ Frauen  
■ Männer

<sup>9</sup> Seit dem Jahr 2018 können an der Donau-Universität Krems Honorarprofessuren verliehen werden. Die Verleihung von Ehrenprofessuren wurde mit 2017 beendet.

Quelle: Dokumentation der Donau-Universität Krems, Stichtag 31.12.2018. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

## Fazit und Ausblick

Der nun vorliegende dritte Bericht "Gleichstellung in Zahlen 2018" der Donau-Universität Krems bietet, so wie in den Vorjahren, einen Überblick über die Situation der Gleichstellung. Zusätzlich wird der Fokus in wichtigen Bereichen auf Veränderungen über die Zeit gerichtet. Auf dieser Basis ist es möglich, mit Zahlen fassbare Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung kontinuierlich zu beobachten und darauf aufbauend strategische Maßnahmen zu entwickeln. Diese Präsentation von Daten zur Gleichstellung an der Donau-Universität Krems soll ein Ausgangspunkt für weiterführende Diskussionen innerhalb der Organisation sein und längerfristige Entwicklungen fassbar machen.

Viele der in den Zahlen und Analysen festgehaltenen Geschlechterunterschiede an der Donau-Universität Krems 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 Donau-Universität Krems in vielen Bereichen bereits wesentliche Schritte in Richtung Gleichstellung unternommen werden.

Weiterhin liefert der vorliegende Bericht auch im dritten Jahr seines Erscheinens Ansatz- und Diskussionspunkte für Antworten insbesondere auf die folgende Frage: „Wo können an der Donau-Universität Krems Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern ansetzen?“ Folgende Handlungsfelder können identifiziert werden:

- **Leitungsfunktionen:** An der Donau-Universität Krems sind – so wie in vielen anderen Universitäten und Unternehmen auch – die höchsten Leitungsfunktionen überwiegend von Männern besetzt. Erst ab der Ebene der Stellvertretungen ändert sich das Bild und Frauen sind gut repräsentiert. Diese Situation hat sich in den letzten drei Jahren kaum verändert.
- **Gender Pay Gap:** Der Gender Pay Gap der ProfessorInnen an der Donau-Universität Krems ist mit 85,8% im Vergleich der österreichischen Universitäten eher groß. Die neu geschaffene Gruppe der AssistenzprofessorInnen weist einen noch höheren Gender-Pay Gap von 80,2% auf. Diese Differenzen erklären sich zum Teil durch unterschiedliche Dienstjahre und damit Gehaltseinstufungen und zusätzlich übernommene Leitungsfunktionen. Trotzdem bedarf es einer Diskussion über mögliche Maßnahmen, um diese Differenzen zu verringern.

## Fazit und Ausblick

- Beginnend mit dem Jahr 2016 wurden an der Donau-Universität Krems Gastprofessuren eingerichtet. Von anfangs zwei Gastprofessuren (eine Professorin und ein Professor) ist die Zahl inzwischen auf insgesamt acht gestiegen. Sechs dieser acht Gastprofessuren werden von Männern eingenommen, im Sommersemester 2019 wird sich der Gender Gap bei dieser Gruppe noch vergrößern. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden, um ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen.
- Externe Lehrende: Als externe Lehrende werden zu mehr als zwei Drittel (68%) Männer beschäftigt, demgegenüber sind 53% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen weiblich. Hier sollten Frauen als Lehrende stärker eingebunden werden.
- Berufungen: Im Jahr 2018 wurde keine neue Professorin und kein neuer Professor an die Donau-Universität Krems berufen. Im Rückblick von fünf Jahren (2013 bis 2017) haben sich über alle ausgeschriebenen Professuren hinweg 39% Frauen für eine Professur an der Donau-Universität Krems beworben. Zum Hearing eingeladen und berufen wurden ebenfalls etwas mehr männliche Professoren.
- Forschung und Forschungsförderung: Nach wie vor werden die an der Donau-Universität Krems vergebenen Förderungen für wissenschaftliche Forschung häufiger an Männer als an Frauen vergeben. Im Vergleich zum Jahr 2016 konnte 2017 und 2018 jedoch eine Verbesserung in Richtung geringerer Gender-Differenzen erreicht werden.
- Weiterbildung: auch 2018 haben, so wie schon in den Vorjahren, Mitarbeiterinnen zu einem deutlich höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. Hier erscheint es weiterhin wichtig, diese Weiterbildungsaffinität entsprechend anzuerkennen und gegebenenfalls eine balanciertere Verteilung zu fördern.

# Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur

AMS Österreich, WIFO (2017). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017, abrufbar unter: [http://www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/2017\\_AMS\\_equality\\_Bericht2017\\_wifo.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)

Bendl, Regine/Leitner, Andrea/Rosenbichler, Ursula/Walenta, Christa (2007). Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft OE GM (Hrsg.): Grundlagen 2, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 33–63, abrufbar unter: [http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%202/Rosenbichler-Schoerghuber\\_Integratives-Konzept.pdf](http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%202/Rosenbichler-Schoerghuber_Integratives-Konzept.pdf)

Bundeskanzleramt (2018). 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018. Teil 1 und Teil 2, Wien: BKA, abrufbar unter: [https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Bundes-Gleichbehandlungsbericht\\_2018\\_-\\_Teil\\_1\\_und\\_2.pdf?6wd8jf](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Bundes-Gleichbehandlungsbericht_2018_-_Teil_1_und_2.pdf?6wd8jf).

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>

Janeckova, Hedvika/Salanauskaitė, Lina/Barbieri, Davide/Franklin, Paula/et al. (2017). Gender equality index 2017 measuring gender equality in the European Union 2005-2015, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

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

## Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur

Leitner, Andrea/Walenta, Christa (2007). Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Indikatoren, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 12–54, abrufbar unter: [http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%202/Rosenbichler-Schoerghuber\\_Integratives-Konzept.pdf](http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%202/Rosenbichler-Schoerghuber_Integratives-Konzept.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.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/gleichstellung-messung.pdf>

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (2008). Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, abrufbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/fraumann.pdf>

Pölsler, Gerlinde (2007). 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: [http://www.peripherie.ac.at/lccms/downloadarchive/00041/POP\\_UP\\_GEM\\_datenhandbuch.pdf](http://www.peripherie.ac.at/lccms/downloadarchive/00041/POP_UP_GEM_datenhandbuch.pdf)

United Nations (2010). Developing Gender Statistics: A Practical Tool, Geneva, abrufbar unter: <http://www.unece.org/?id=17450>

Wroblewski (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

<b>Abb.</b>		<b>Seite</b>
<b>1</b>	Glass Ceiling Index	6
<b>2</b>	Leaky Pipeline Index	7
<b>3</b>	Gender Pay Gap nach Verwendung	8
<b>4</b>	Gender Pay Gap der ProfessorInnen	9
<b>5</b>	MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung	10
<b>6</b>	Entwicklung der Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems	11
<b>7</b>	Entwicklung der Zahl der Professuren an der Donau-Universität Krems	12
<b>8</b>	Personal der Donau-Universität Krems nach Leitungsfunktionen	13
<b>9</b>	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	14
<b>10</b>	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	15
<b>11</b>	Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems	16
<b>12</b>	Weiterbildung von MitarbeiterInnen im Jahr 2018 in Stunden	17
<b>13</b>	Weiterbildungsaktive Mitarbeiterinnen	18
<b>14</b>	Weiterbildungsaktive Mitarbeiter	18
<b>15</b>	Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen	19
<b>16</b>	Berufungsverfahren für Professuren	20
<b>17</b>	Bewerbungen an der Donau-Universität Krems	21
<b>18</b>	Entwicklung der GastprofessorInnen	22
<b>19</b>	Externe Vortragende	23
<b>20</b>	Studierende nach Departments	24
<b>21</b>	Studierende an der Donau-Universität Krems nach Studienjahr	25
<b>22</b>	Abschlüsse von Studierenden nach Departments	26
<b>23</b>	Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr	27
<b>24</b>	Teilnahmegebühren der Studierenden	28
<b>25</b>	Leitung von Forschungsprojekten	29
<b>26</b>	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	30
<b>27</b>	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	31
<b>28</b>	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	32
<b>29</b>	Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Tagen und nach Grund der Reise	33
<b>30</b>	Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer der Reise	34
<b>31</b>	Altersverteilung der MitarbeiterInnen	35
<b>32</b>	Wohnort der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	36
<b>33</b>	Wohnort der nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	36
<b>34</b>	Studierende an der Donau-Universität Krems nach Alter	37
<b>35</b>	Studierende nach Staatsbürgerschaft	38
<b>36</b>	Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	39
<b>37</b>	Organe der Donau-Universität Krems	40
<b>38</b>	Kommissionen und Ausschüsse	41
<b>39</b>	Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems	42
<b>40</b>	Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	43



## → Glossar

### **Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni):**

Hierbei handelt es sich um die Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Universität für Weiterbildung Krets. In dieser Verordnung ist die Übermittlung von Daten der österreichischen Universitäten an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und die Statistik Austria. 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 Donau-Universität Krets berechnet. Aus diesem Grund wird hier der Indikator nach bisheriger Berechnungsweise weitergeführt.

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

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

## → Abkürzungsverzeichnis

AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BidokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten

