



# Gleichstellung in Zahlen, 2019

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.



# Vorwort

Wir freuen uns, mit „Gleichstellung in Zahlen 2019“ die inzwischen vierte Ausgabe der Datenbroschüre der Donau-Universität Krems vorzulegen. In dieser Broschüre werden umfassende Analysen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Diversität 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 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 Mitarbeiter\_innen des Hauses Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengestellt und analysiert. So wie in den Vorjahren sind im Bericht Daten zu den Mitarbeiter\_innen, den Studierenden, der Forschung und Lehre, zum Thema Diversität sowie den zentralen Organen und Gremien der Donau-Universität Krems zu finden. Darüber hinaus wird heuer das Thema Diversität verstärkt behandelt, dies betrifft sowohl die im Bericht verwendete Sprache als auch die Analysen. Inzwischen kann die Donau-Universität Krems in vielen Bereichen der Gleichstellung gute Ergebnisse vorweisen. Zugleich gibt es weiterhin Themen, bei denen Handlungsbedarf besteht. Der Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2019“ hilft dabei, Entwicklungen zu beobachten und Handlungsfelder für zukünftige Maßnahmen zu identifizieren.

---

„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 Absolvent_innen</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	
→ <b>Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren</b>	<b>6</b>	PhD-Studierende – Zeitreihe	
Glass Ceiling Index – Zeitreihe		Teilnahmegebühren der Studierenden	
Leaky Pipeline – Zeitreihe			
Gender Pay Gap nach Gruppen von Mitarbeiter_innen		→ <b>Forschung an der Donau-Universität Krems</b>	<b>30</b>
Gender Pay Gap der Professor_innen – Zeitreihe		Projektleitungen	
		Wissenschaftliche Publikationen	
→ <b>Mitarbeiter_innen</b>	<b>10</b>	Wissenschaftliche Vorträge	
Überblick und Gruppen		Forschungsförderung	
Zahl der Mitarbeiter_innen – Zeitreihe		Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Grund	
Zahl der Professor_innen – Zeitreihe		Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer	
Leitung an der Donau-Universität Krems			
Zahl der Mitarbeiter_innen nach Departments		→ <b>Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems</b>	<b>36</b>
Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter_innen		Mitarbeiter_innen nach Altersgruppen	
Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter_innen		Kompetenzentwicklung im Bereich Diversität	
Weiterbildung		Mitarbeiter_innen nach regionaler Herkunft	
Karenzen		Studierende nach Altersgruppen	
Berufungsverfahren für Professuren		Studierende nach Staatsbürgerschaft	
Bewerbungsverfahren		Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	
Gastprofessuren			
Externe Vortragende		→ <b>Organe, Gremien und Ehrungen</b>	<b>42</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>46</b>
		→ <b>Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur</b>	<b>48</b>
		→ <b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>50</b>
		→ <b>Glossar</b>	<b>51</b>
		→ <b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>51</b>
		→ <b>Impressum</b>	<b>52</b>
		→ <b>Dank</b>	<b>52</b>

# Einleitung

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

Im Jahr 2016 wurde an der Donau-Universität Krems 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 Donau-Universität Krems zusammengeführt und gemeinsam in einem Bericht präsentiert. Wo möglich und sinnvoll wird auf Entwicklungen über die Zeit zurückgeblickt. Mit jedem Berichtsjahr wachsen die Zeitreihen in vielen Bereichen an und die jährlichen Berichte gewinnen so an Aussagekraft. So kann zunehmend besser beobachtet werden, ob die Situation der Gleichstellung verbessert werden konnte oder ob in einzelnen Bereichen 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.

## → 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 – die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – sind im Universitätsgesetz 2002 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.

### → **Aufbau des Berichts**

Der Bericht ist in mehrere Teile 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 2019 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 ausführliches Kapitel widmet sich den Studierenden und den Absolvent\_innen der Donau-Universität Krems, hier wird analysiert, wie sich die Gruppe der Studierenden an der Donau-Universität Krems nach Geschlecht zusammensetzt und wie sich dies über die Zeit verändert hat. Zusätzlich wird gefragt, wie weit Frauen und Männer durch ihre Lehrgangsbeiträge zur Finanzierung der Donau-Universität Krems beitragen.

Ein weiteres Augenmerk wird 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 auch die Donau-Universität Krems trägt, gewidmet. In diesem Kapitel werden die Kategorien „Alter“ und „Staatsbürgerschaften“ beleuchtet.

Anschließend wird ein Blick auf die Zusammensetzung der Führungsorgane und Gremien sowie die akademischen Ehrungen der Donau-Universität Krems geworfen. Nach der Präsentation der Daten wird diskutiert, welche Themen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diversität zwar von großer Bedeutung, nicht aber mit quantitativen Daten fassbar sind. Abschließend 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.

---

Mit dem vierten  
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.<sup>1</sup> 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

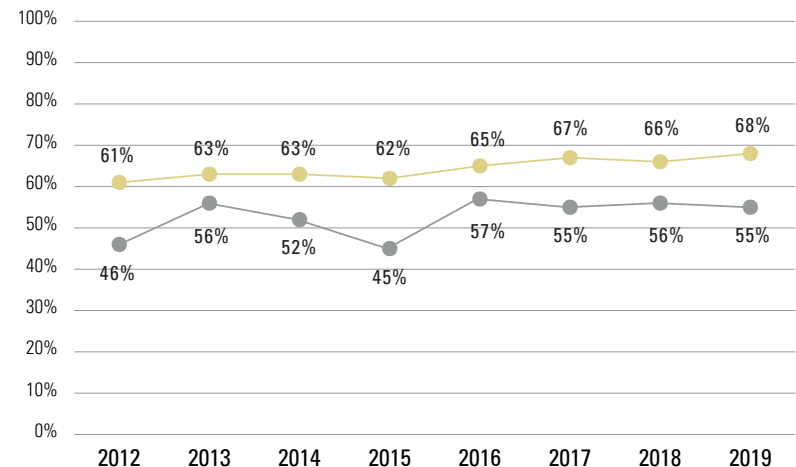
Dieser Indikator vergleicht den Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal mit dem Anteil von Frauen unter den Professor\_innen. Ein Wert von 1 bzw. 100% würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den Universitätsprofessor\_innen zu gleichen Anteilen wie 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.<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 2019 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 Universitätsprofessor\_innen in den Jahren 2017 bis 2019 wieder etwas zurückgegangen.

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

2 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 Donau-Universität Krems findet der Kollektivvertrag noch keine Anwendung.

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



■ Österreichische Universitäten gesamt  
■ Donau-Universität Krems

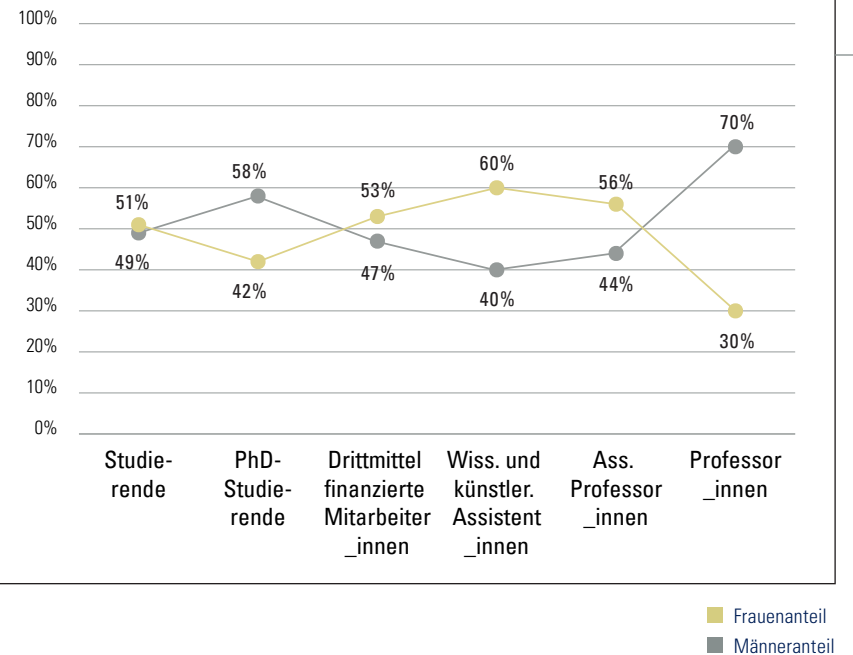
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 bis 2019.

→ **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 ist im Jahr 2019 der Anteil weiblicher und männlicher Studierender ausgeglichen. Unter den insgesamt 14 PhD-Studierenden sind allerdings 8 Frauen und 11 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 30%. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben.

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



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2019; Professuren nach §98 und §99 werden zusammen dargestellt.

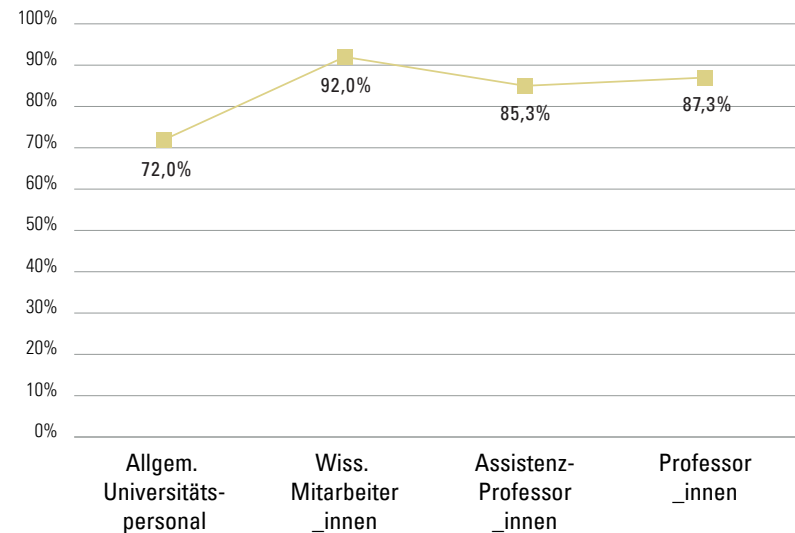
→ **Gender Pay Gap nach Gruppen von Mitarbeiter\_innen**

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 Donau-Universität 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 bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, dort verdienen Frauen im Durchschnitt 8% weniger als Männer. Im Jahr 2018 lag das mittlere Einkommen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 11% unter jenem ihrer männlichen Kollegen. Deutlich ausgeprägter ist der Gender Pay Gap der Professor\_innen, in dieser Gruppe verdienen Frauen im Schnitt 87,3% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Noch etwas größer ist die Differenz der Einkommen von Frauen und Männern bei den Assistenzprofessor\_innen, Frauen erhalten in dieser Gruppe im Durchschnitt 85,3% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Am größten ist der Gender Pay Gap beim allgemeinen Universitätspersonal mit 72,0%.

**Abb. 3**

Gender Pay Gap nach Verwendung, in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Allg. Universitätspersonal und Wiss. Mitarbeiter\_innen: Personaldaten, Ass. Professor\_innen und Professor\_innen: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Jahreswerte 2019

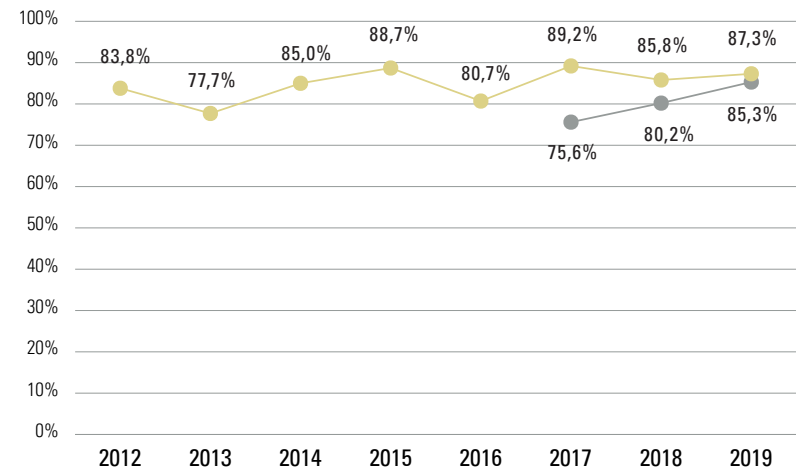


→ **Gender Pay Gap der Professor\_innen – Zeitreihe**

Bereits für einen längeren Zeitraum liegen durch die Datensammlung für die Wissensbilanzen Daten zum Gender Pay Gap der Professor\_innen vor. Für die Donau-Universität Krems unterliegt dieser Wert recht großen Schwankungen. Mit dem Jahr 2017 ist die Gruppe der Assistenzprofessor\_innen hinzugekommen. Diese Positionen werden bisher intern ausgeschrieben, alle Assistenzprofessor\_innen 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. 2019 liegt der Einkommensnachteil der Frauen bei 12,7%. Der anfangs sehr hohe Einkommensnachteil der Assistenzprofessorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen liegt Ende des Jahres 2019 bei 14,7%.

**Abb. 4**  
Gender Pay Gap der Professor\_innen, in %



■ Universitätsprofessor\_innen  
■ Assistenzprofessor\_innen

# Mitarbeiter\_innen

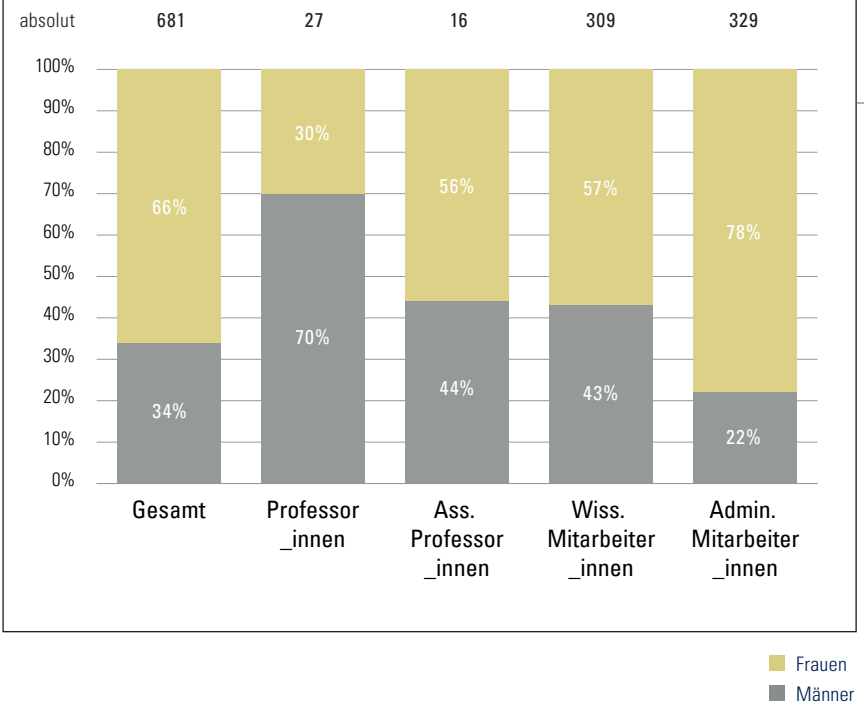
## → Überblick und Gruppen

Zum Stichtag 31.12. 2019 sind 681 Mitarbeiter\_innen an der Donau-Universität Krems beschäftigt, 448 davon sind Frauen und 233 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 494 Personen an der Donau-Universität Krems, hiervon 329 Frauen (67%) und 165 Männer (33%). Verglichen mit dem Vorjahr hat sich damit die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter\_innen um einen Prozentpunkt zugunsten der Frauen verschoben.

Nach Funktionen betrachtet findet sich am 31.12. 2019 der größte Anteil von Frauen mit 78% bei den administrativen Mitarbeiter\_innen. Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ist der Anteil der Frauen mit 57% 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 30% deutlich unter jenem der Männer.

**Abb. 5**

Mitarbeiter\_innen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %



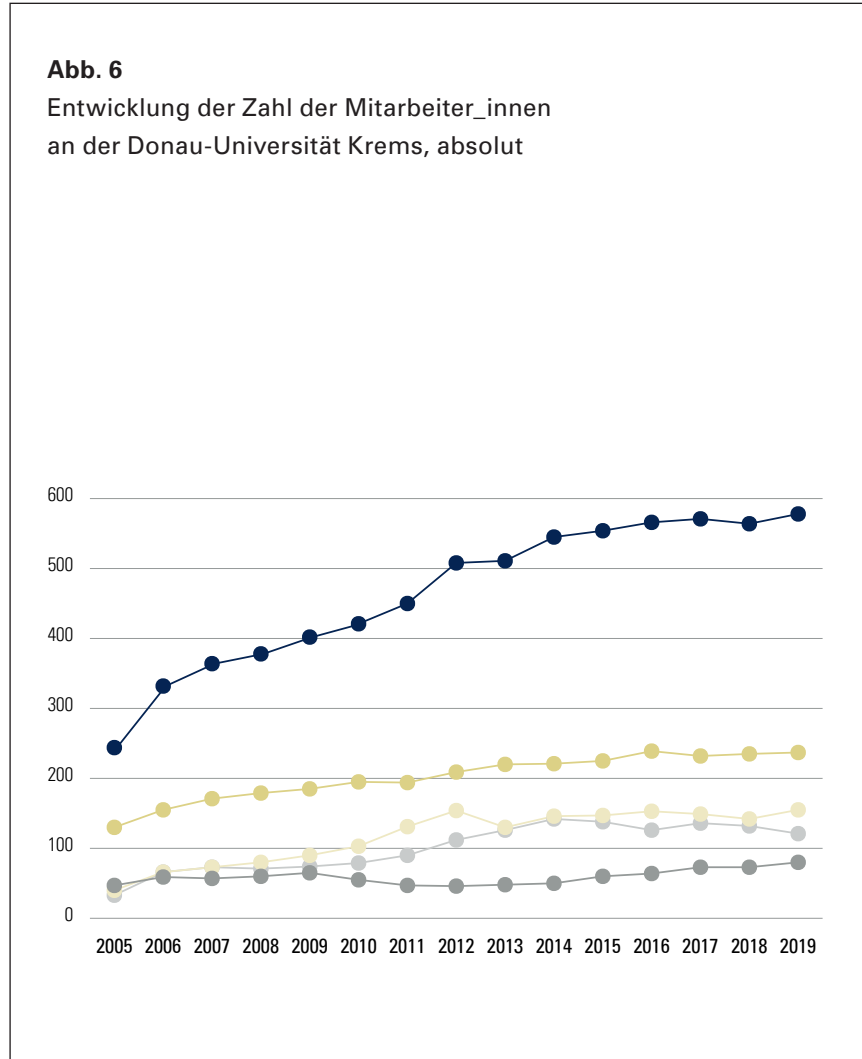
Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2019.

→ **Zahl der Mitarbeiter\_innen – Zeitreihe**

Für die Darstellung der Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter\_innen 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>3</sup>

Seit der Anerkennung als öffentliche Universität im Jahr 2005 ist die Zahl der Mitarbeiter\_innen an der Donau-Universität Krems mit wenigen Ausnahmen von Jahr zu Jahr gewachsen. Die Zahl des Stammpersonals ist von 244 im Jahr 2005 auf 578 Mitarbeiter\_innen Ende des Jahres 2019 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 3,8 erhöht. Die Zahl der allgemeinen Mitarbeiterinnen hat um den Faktor 1,8 zugenommen, die Zahl der allgemeinen Mitarbeiter ist um den Faktor 0,7 angestiegen.

<sup>3</sup> 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.



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

→ **Zahl der Professor\_innen – Zeitreihe**

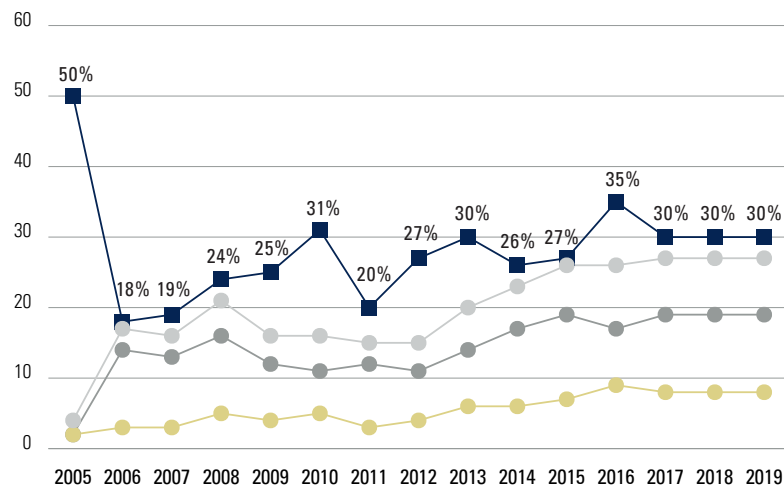
So wie die Zahl der Mitarbeiter\_innen insgesamt und der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ist auch die Gruppe der an die Donau-Universität Krems berufenen Professor\_innen seit 2005 stark gewachsen.

Im Jahr 2005 waren an der Donau-Universität Krems vier Professuren eingerichtet, am Ende des Jahres 2019 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 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% im Jahr 2016.

**Abb. 7**

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



■ Professorinnen ■ Professor\_innen Gesamt ■ %-Anteil Frauen  
■ Professoren

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

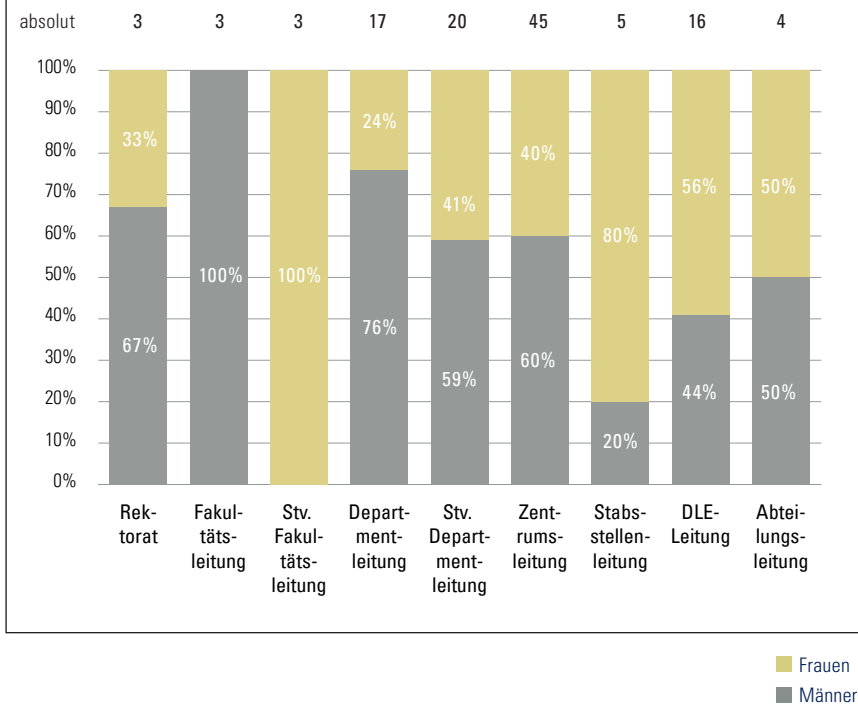
An der Donau-Universität Krems sind – wie eingangs gezeigt – im Jahr 2019 insgesamt mehr weibliche als männliche Mitarbeiter\_innen beschäftigt. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ist der Anteil der Frauen mit 57% größer als jener der Männer. Diese Verteilung spiegelt sich auch Ende 2019 nur zum Teil in den Leitungsfunktionen wider.

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. Alle drei stellvertretenden Fakultätsleitungen haben Frauen übernommen. Den 17 Departments stehen vier Frauen und 13 Männer vor. Höher ist auch hier der Anteil der Frauen an den stellvertretenden Leitungspositionen, diese werden von sieben Frauen und 13 Männern eingenommen.<sup>4</sup> Die 45 Zentren der Donau-Universität Krems werden zu 40% von Frauen geführt. Anders gelagert ist die Situation bei den Stabsstellen, vier der fünf Stabsstellen werden von Frauen geleitet. Den insgesamt 16 Dienstleistungseinrichtungen (DLE) stehen zu 56% Frauen vor. Zusätzlich gibt es an der Donau-Universität Krems insgesamt vier Abteilungen, hier werden die Leitungsfunktionen jeweils zur Hälfte von Frauen und von Männern eingenommen.

4 In manchen Departments sind zwei Stellvertretungen eingerichtet.

**Abb. 8**

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



Quelle: Organigramm der Donau-Universität Krems, Stichtag 31.12.2019.

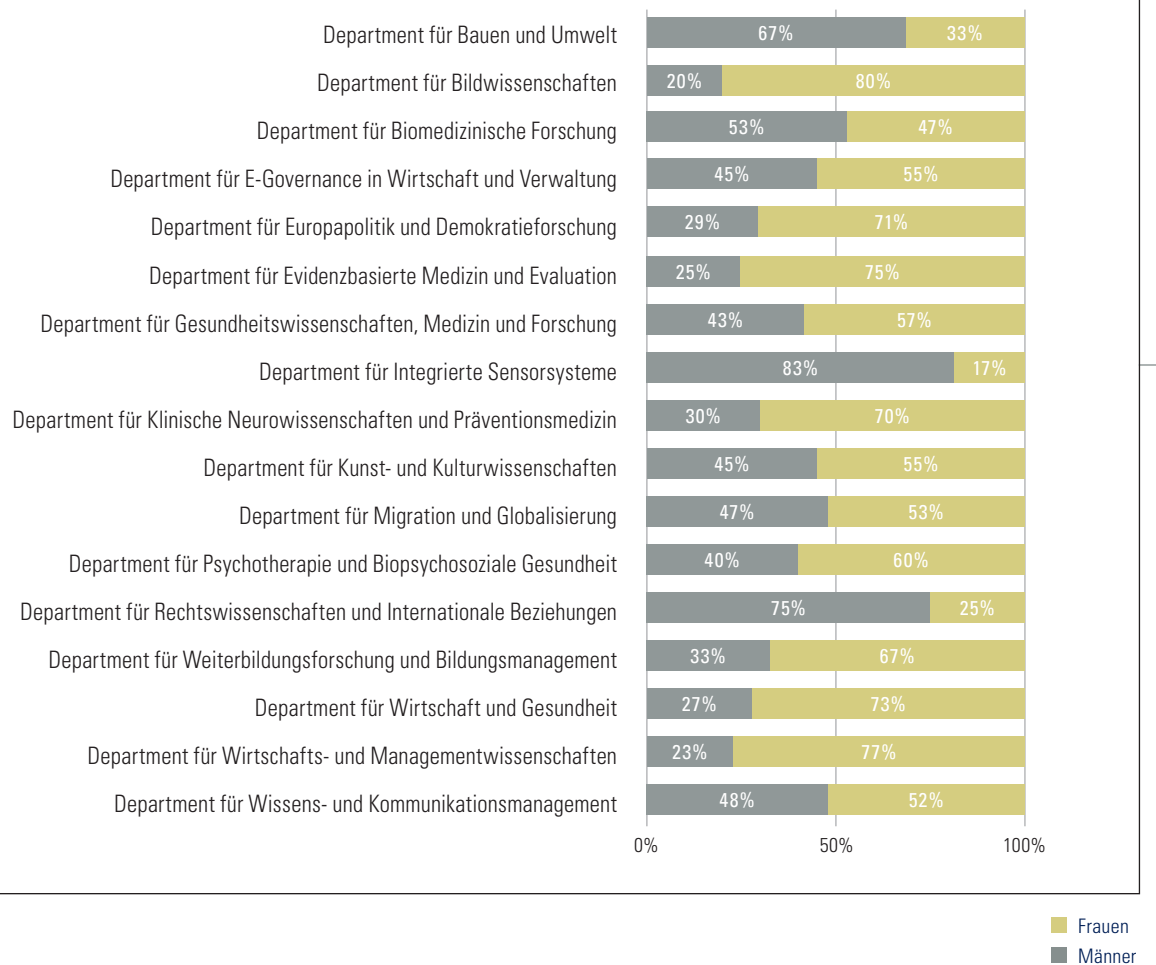
→ **Zahl der Mitarbeiter\_innen nach Departments**

Am Stichtag 31.12.2019 sind 352 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 Donau-Universität Krems.

Die Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen nach Geschlecht ist je nach Department höchst unterschiedlich. Im Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, in vielen anderen Departments dominieren hingegen männliche oder weibliche Wissenschaftler\_innen. So sind im Bereich Integrierte Sensordysteme nur 17% weibliche, im Bereich Bildwissenschaften sind im Gegensatz dazu hingegen nur 20% männliche Wissenschaftler\_innen beschäftigt.

**Abb. 9**

**Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, in %**



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten, Stichtag 31.12.2019.

→ **Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter\_innen**

An der Donau-Universität 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 Donau-Universität Krems nahezu ausgeglichen.

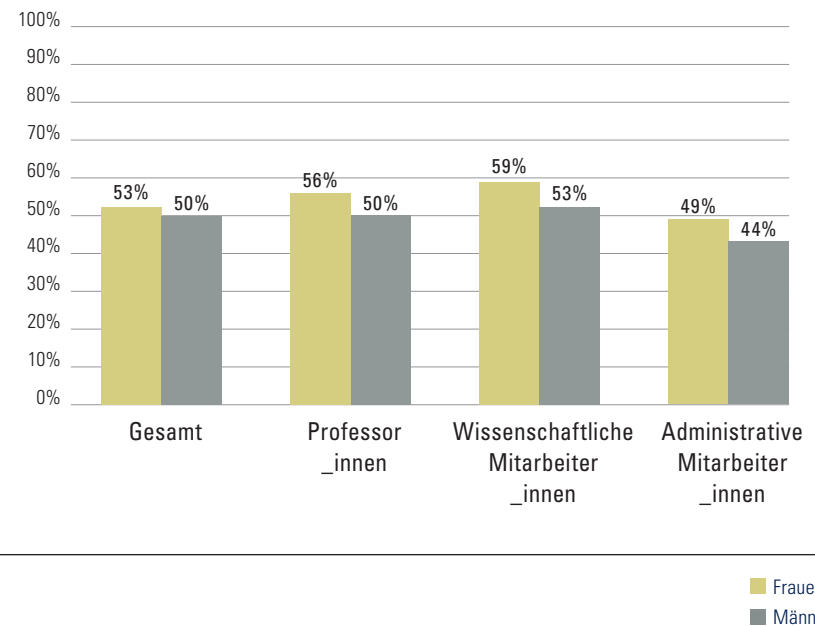
Insgesamt arbeiten an der Donau-Universität Krems 53% der Mitarbeiterinnen und 50% der Mitarbeiter in Teilzeit. Der höchste Teilzeit-Anteil findet sich unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, von diesen sind drei von fünf in Teilzeit beschäftigt. Aber auch unter den Professor\_innen und den administrativen Mitarbeiter\_innen haben viele eine Teilzeit-Anstellung vereinbart.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter\_innen liegt am Stichtag 31.12.2019 bei 75% einer Vollbeschäftigung (ohne Abbildung). Männer liegen hier mit 72% unter den Frauen mit 77%.<sup>5</sup> In Stunden umgerechnet sind dies 28 bzw. 30 Stunden pro Woche.

<sup>5</sup> 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 %



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2019.

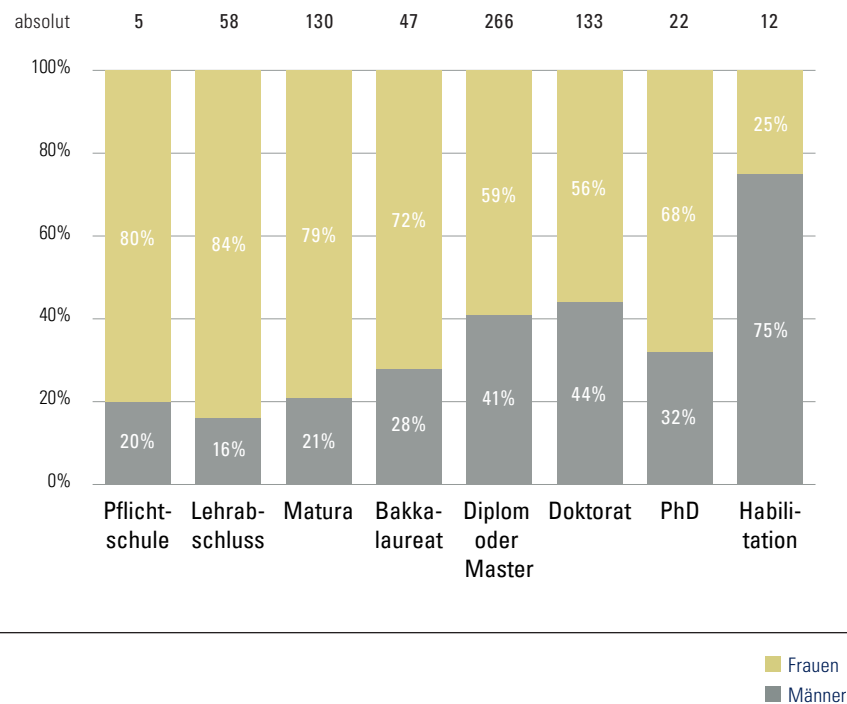
→ **Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter\_innen**

Viele Mitarbeiter\_innen 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, weiterhin überwiegen aber die Frauen. Mit 25% auffallend gering ist der Anteil der Frauen an den habilitierten Mitarbeiter\_innen der Donau-Universität Krems. Im letzten Jahr konnte hier jedoch eine Verbesserung erreicht werden, in den Jahren 2017 und 2018 lag dieser Anteil jeweils bei nur 8% und im Jahr 2016 bei 6%.

**Abb. 11**

Ausbildungsstand der Mitarbeiter\_innen an der Donau-Universität Krems, absolut und in %





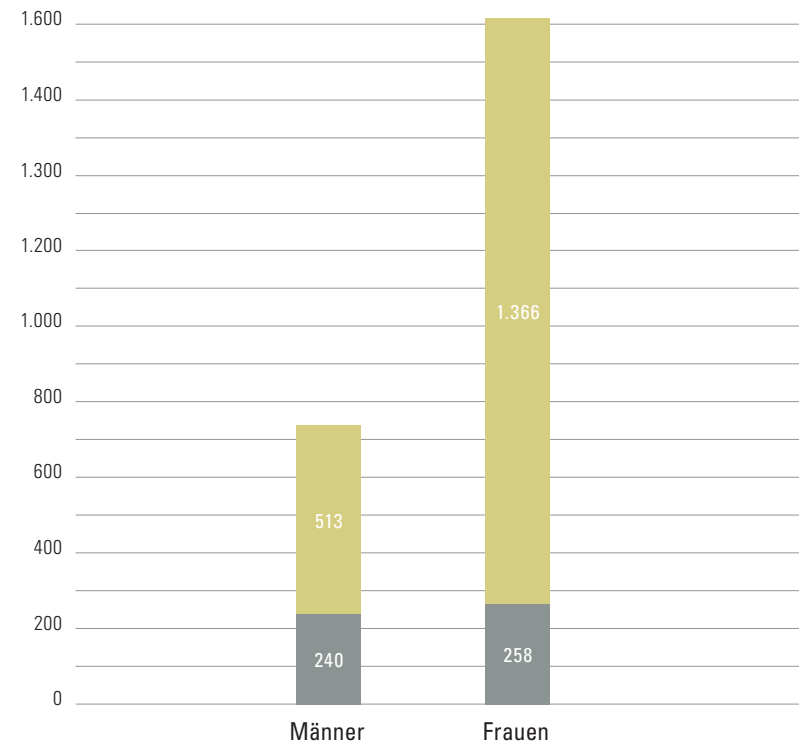
→ **Weiterbildung**

An der Donau-Universität Krems bilden sich auch viele Mitarbeiter\_innen 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 2019 von den Beschäftigten 2.377 Stunden in Weiterbildungen investiert, davon 1.878,5 Stunden (79%) intern an der Donau-Universität Krems und 498 Stunden (21%) außerhalb der Universität. Hinzu kommen hier noch Stunden von Mitarbeiter\_innen, die längerfristige Lehrgänge besuchen, diese sind in den vorliegenden Zahlen nicht enthalten.

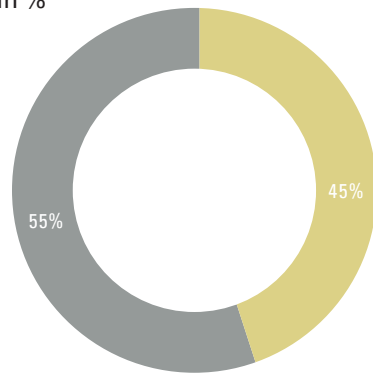
Auch 2019 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. 45% der Frauen und 22% der Männer haben ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen

**Abb. 12**  
Weiterbildung von Mitarbeiter\_innen im Jahr 2019 in Stunden  
(ohne Lehrgänge), absolut

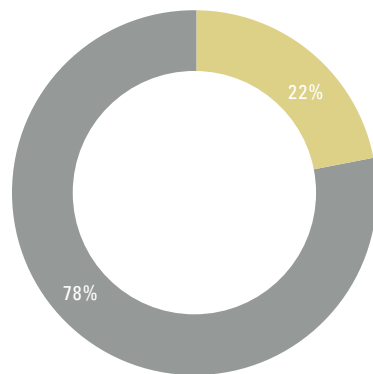


■ intern  
■ extern

**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**

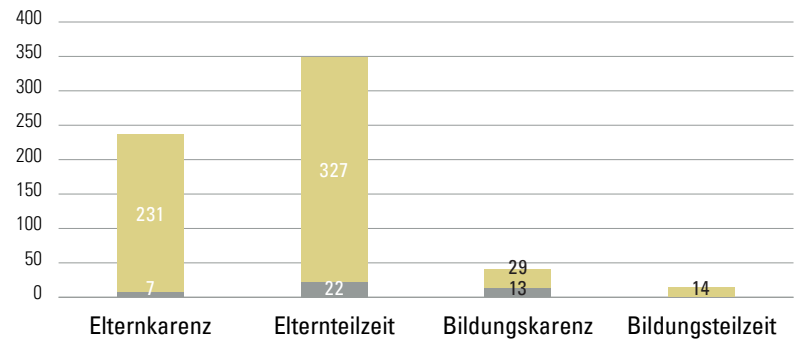
Mitarbeiterinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit sowohl wegen der Geburt eines Kindes als auch wegen einer Aus- und Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. Dieser Befund trifft für das Jahr 2019, wie auch für die Vorjahre, zu.

Im Jahr 2019 wurden von 35 Frauen insgesamt 231 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, drei Männer waren insgesamt 7 Monate in Elternkarenz. Im Schnitt wurden von Frauen in Elternkarenz 6,6 Monate und von den Mitarbeitern 2,3 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 22 Monate in Elternteilzeit, demgegenüber waren 34 Frauen insgesamt 327 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele Mitarbeiterinnen waren das ganze Jahr über in Elternteilzeit. Freistellungen aufgrund einer Aus- und Weiterbildung wurden im Jahr 2019 wenig genutzt. Acht Frauen und drei Männer waren im Jahr 2019 insgesamt 29 bzw. 13 Monate in Bildungskarenz, ebenfalls zwei Frauen haben im Schnitt sieben Monate lang ihre Arbeitszeit aufgrund einer Bildungsteilzeit reduziert.

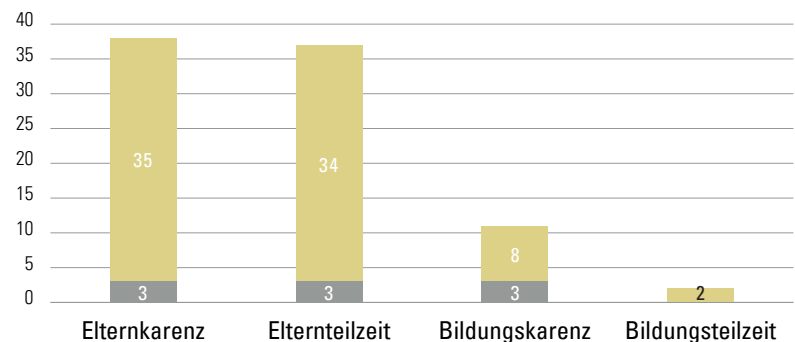
**Abb. 15**

Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter\_innen, absolut

Zahl der Monate



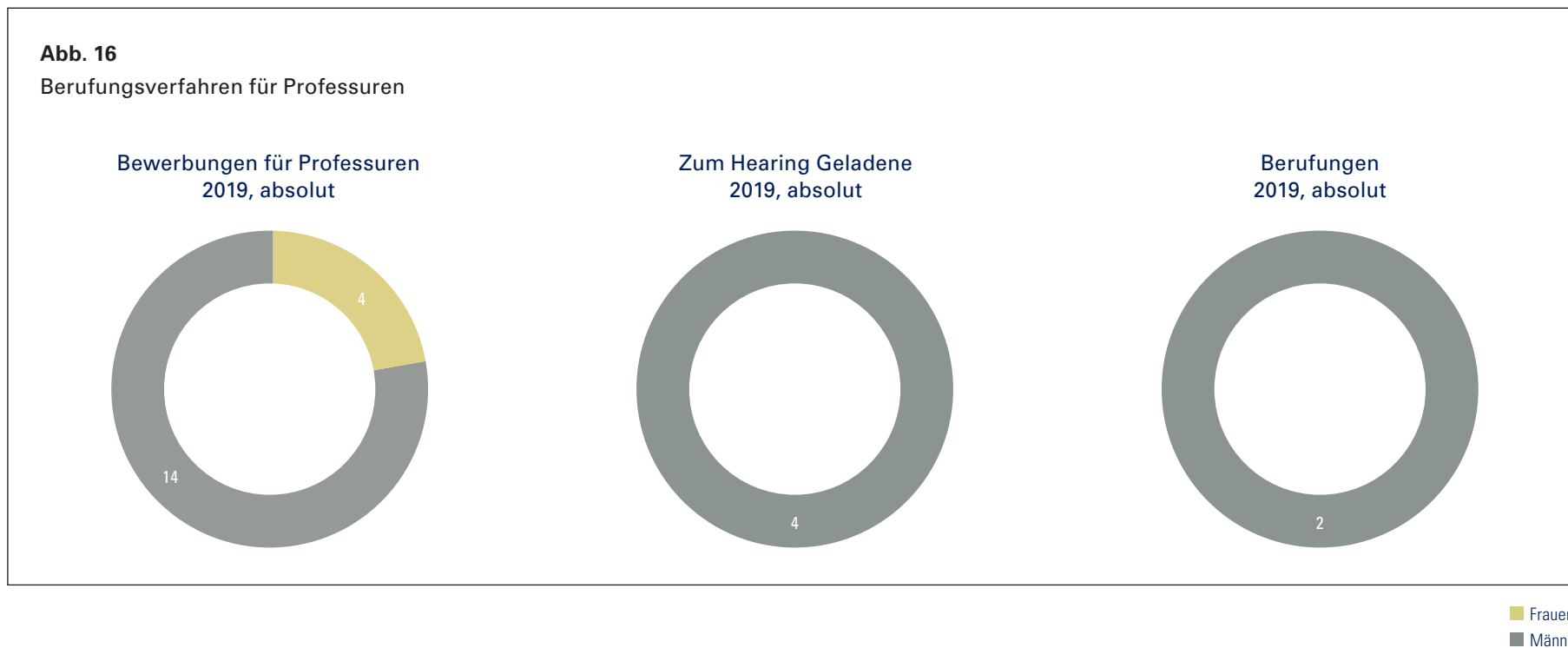
Zahl der Mitarbeiter\_innen



■ Frauen  
■ Männer

→ **Berufungsverfahren für Professuren**

Im Jahr 2019 wurden zwei Professuren neu besetzt. Insgesamt haben sich für diese zwei ausgeschriebenen Professuren 14 Männer und 4 Frauen beworben. Zu einem Hearing eingeladen wurden anschließend vier männliche Bewerber. Tatsächlich berufen wurden schließlich 2 Professoren.



→ **Bewerbungsverfahren**

Neben den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2019 an der Donau-Universität Krems insgesamt 86 Ausschreibungen für die Besetzung offener Stellen. Nicht alle dieser Positionen konnten im Jahr 2019 auch tatsächlich besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2020 weiter. Aus diesem Grund weicht die Zahl der besetzten Stellen von jener der ausgeschriebenen Stellen ab.

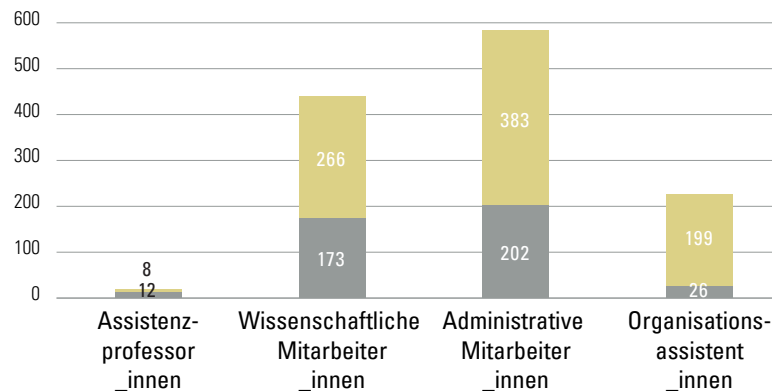
Insgesamt wurden 26 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen neu besetzt, 25 Stellen für administrative Mitarbeiter\_innen und 9 Stellen für Organisationsassistent\_innen. Aus dem Personalstand der Universität wurden zusätzlich drei Assistenzprofessuren berufen.

Am größten ist die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen im Bereich der administrativen Mitarbeiter\_innen mit 23 Bewerbungen pro Stelle (24 Frauen, 22 Männer) gefolgt von den der Organisationsassistent\_innen mit 22 Bewerbungen pro Stelle. Für die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen haben sich im Schnitt 17 Bewerbungen gleich viele Frauen wie Männer beworben.

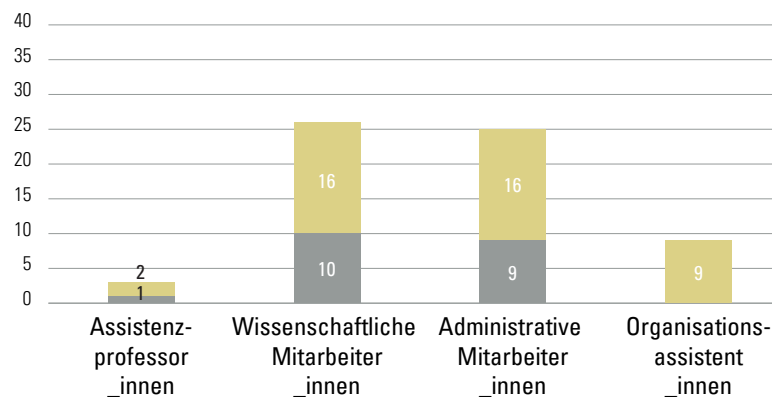
**Abb. 17**

**Bewerbungen an der Donau-Universität Krems**

**Zahl der Bewerbungen nach Art der Stelle, absolut**



**Stellenbesetzungen nach Art der Stelle, absolut**



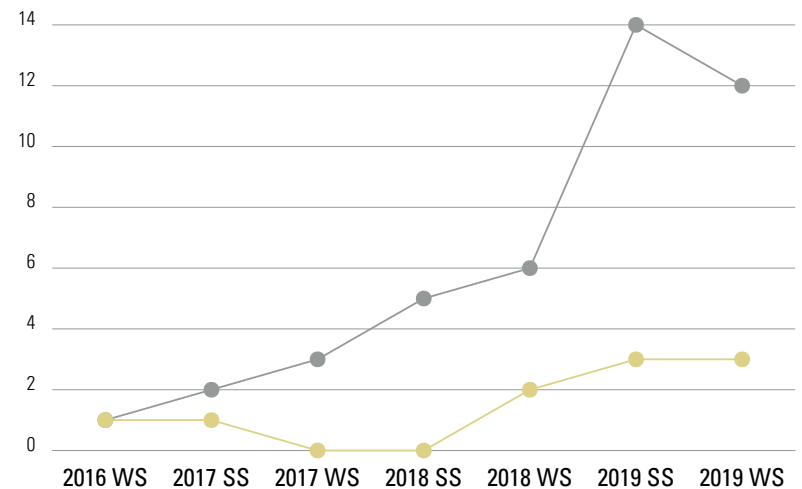
■ Frauen  
■ Männer

Quelle: Dokumentation des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Berichtszeitraum 1.1.2019 bis 31.12.2019.

→ **Gastprofessuren**

Seit dem Wintersemester 2016 werden regelmäßig jedes Semester Gastprofessor\_innen an die Donau-Universität 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 2019 ist diese Zahl auf insgesamt 15 Gastprofessuren zurückgegangen. Auffallend ist der große Gender-Gap bei den Gastprofessuren, nach einem Beginn mit 50% Frauen liegt der Anteil an Frauen im Wintersemester 2019/20 bei 20% und damit nur leicht über dem Wert vom Sommersemester 2019 (18%).

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



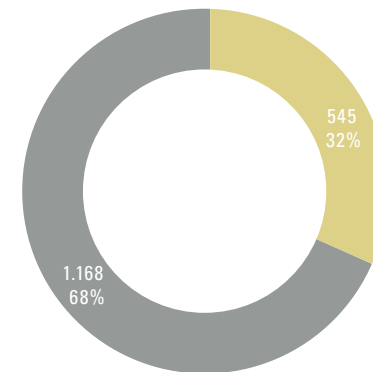
■ Frauen  
■ Männer

→ **Externe Vortragende**

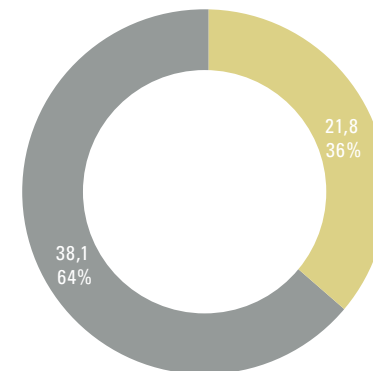
An der Donau-Universität Krems werden Aufgaben in der Lehre von angestellten Mitarbeiter\_innen und auch von zahlreichen externen Vortragenden übernommen. Der überwiegende Anteil der externen Vortragenden ist nur für eine oder wenige Lehrveranstaltungen beschäftigt.

Im Jahr 2019 waren insgesamt 1.713 externe Lehrende tätig. 32% dieser Vortragenden waren Frauen, 68% Männer. Auf Vollzeit-äquivalente 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 2019, absolut und in %  
Zahl der Personen



Zahl der Vollzeit-äquivalente



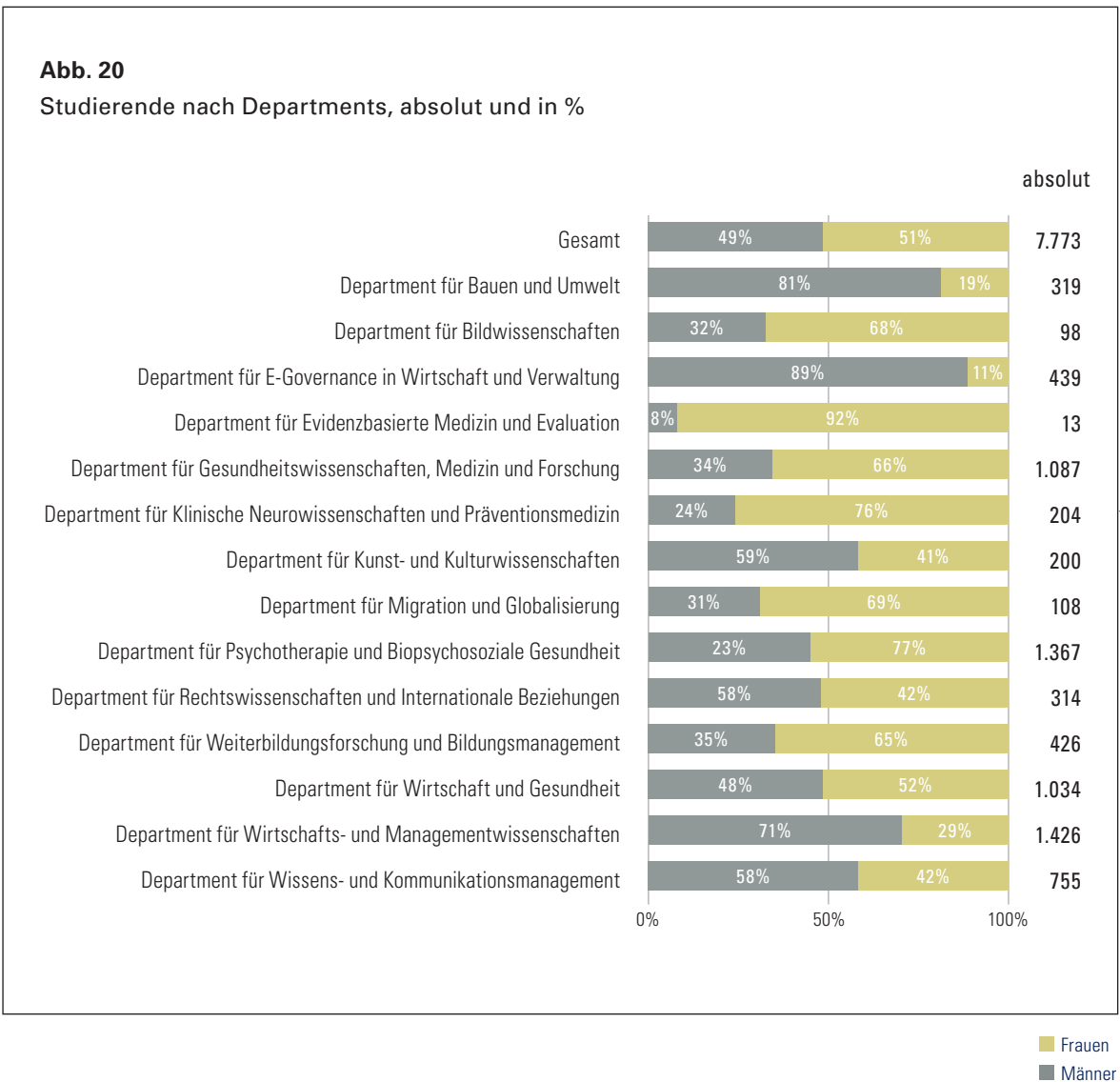
■ Frauen  
■ Männer

# Studierende und Absolvent\_innen

## → Aktive Studierende

Im Wintersemester 2019/20 ist an der Donau-Universität das Geschlechterverhältnis der Studierenden mit 51% Frauen und 49% Männern insgesamt nahezu ausgeglichen. Anders sieht die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten ist der Anteil an weiblichen Studierenden mit 92% im Bereich Evidenzbasierte Medizin und Evaluation. Ebenfalls deutlich weiblich dominiert sind die Bereiche Psychotherapie und biopsychosoziale Gesundheit und Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin. 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.





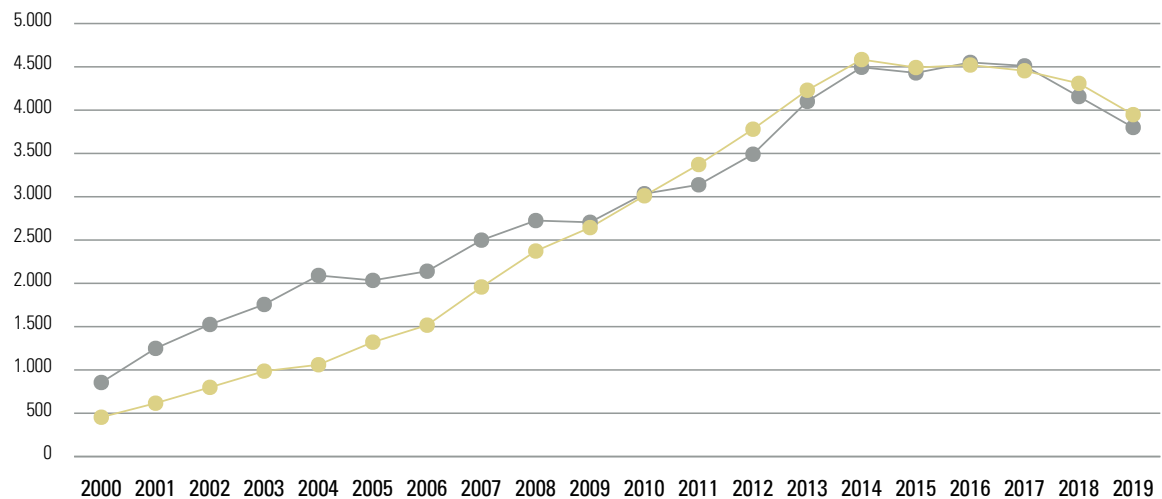
→ **Zahl der Studierenden – Zeitreihe**

Bis in das Wintersemester 2014/15 zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Studierendenzahlen an der Donau-Universität Krems. Seit dem Wintersemester 2015/16 stagnieren diese Zahlen und im Wintersemester 2019/20 setzte sich der im Vorjahr begonnene Rückgang der Studierendenzahlen fort.

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 sichtbaren Unterschiede zwischen den Departments, insgesamt nahezu zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

**Abb. 21**

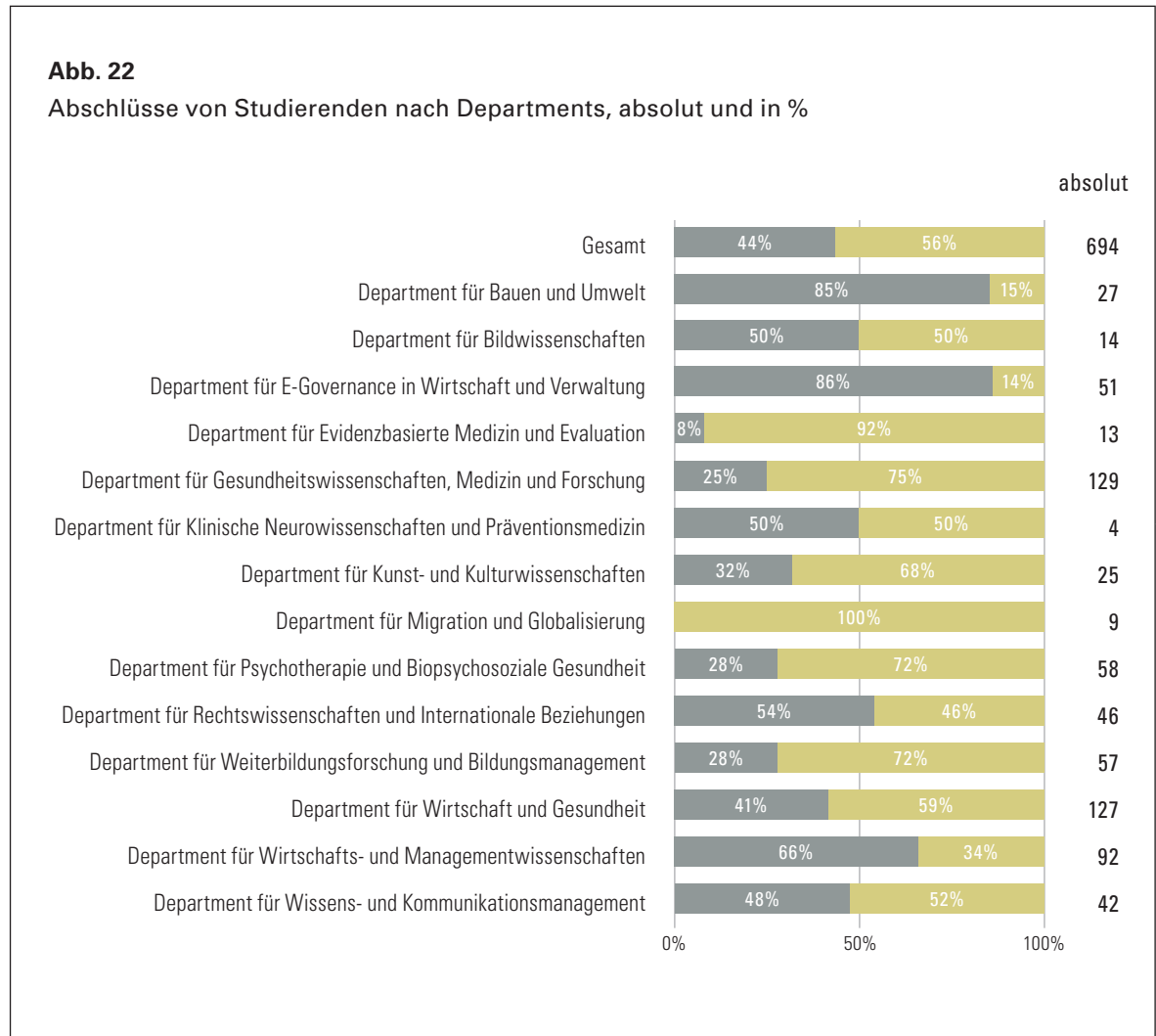
Studierende an der Donau-Universität Krems nach Wintersemester, absolut



■ Frauen  
■ Männer

→ **Abschlüsse von Studierenden**

So wie bei den unterschiedlich ausgeprägten Anteilen männlicher und weiblicher Studierender zeigen sich auch bei den Abschlüssen große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Absolvent\_innen je nach gewählter Studienrichtung. Das Department für Migration und Globalisierung hat im Wintersemester 2019/20 ausschließlich Absolventinnen. Aber auch im Department Evidenzbasierte Medizin und Evaluation, im Department Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung, im Department Psychotherapie und biopsychosoziale Gesundheit, der Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien dominieren Absolventinnen. Im Gegensatz dazu schließt ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Bereich Bauen und Umwelt sowie im Bereich E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung ab.



■ Frauen  
■ Männer

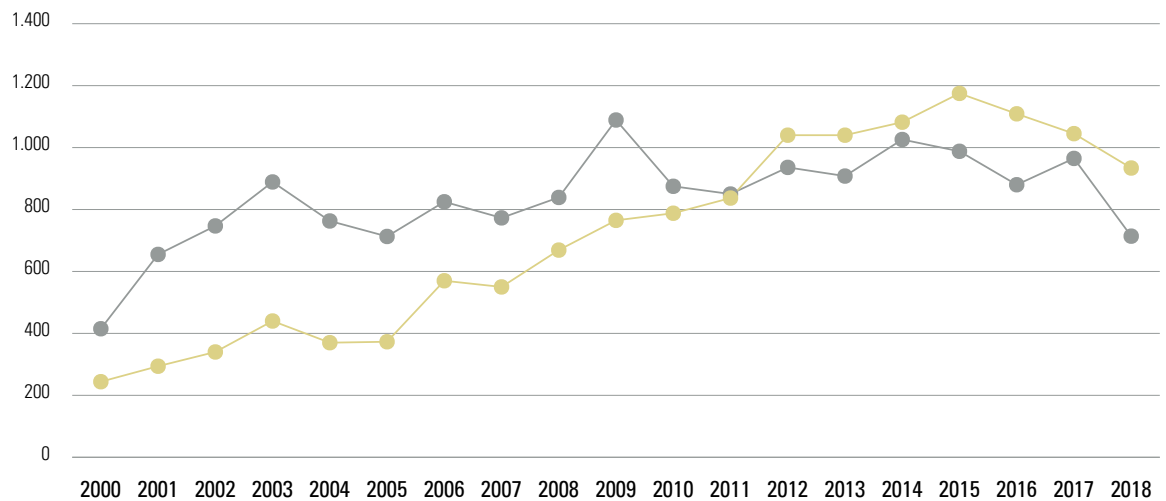
→ **Abschlüsse von Studierenden  
– Zeitreihe**

Der überwiegende Anteil der Studierenden beendet das Studium an der 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

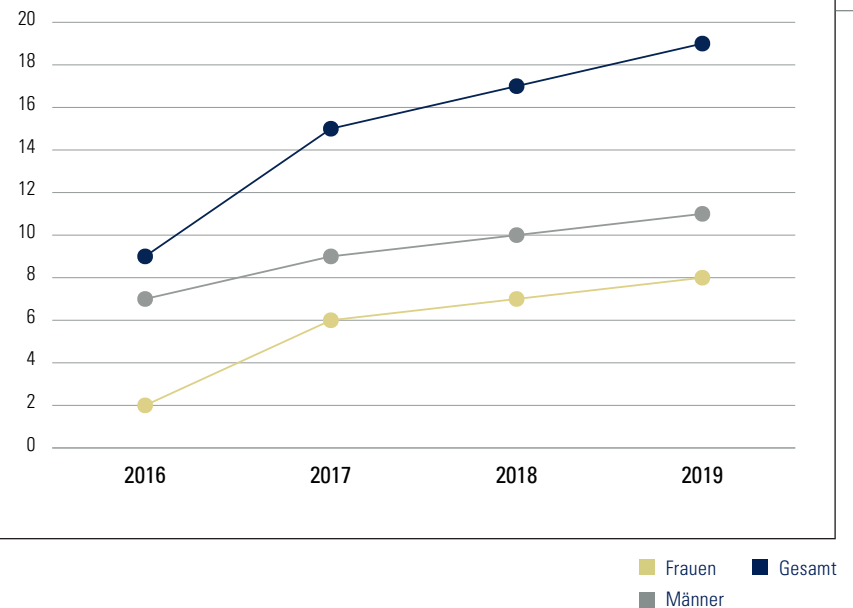


■ Frauen  
■ Männer

→ **PhD-Studierende – Zeitreihe**

Im Jahr 2014 erhielt die Donau-Universität 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 2019/20 ist die Zahl der Studierenden auf 8 Frauen und 11 Männer angestiegen. Damit konnte der Anteil der weiblichen Doktoratsstudierenden von eingangs 22% auf 42% gesteigert werden, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe ist damit noch nicht erreicht.

**Abb. 24**  
Zahl der PhD-Studierenden



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

→ **Teilnahmegebühren der Studierenden**

An der Donau-Universität 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.

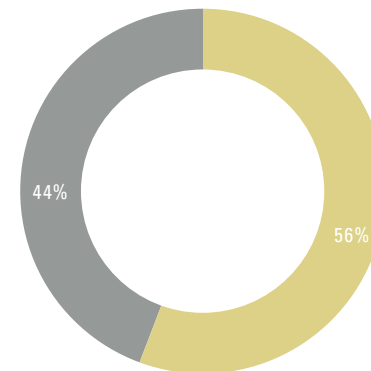
Der Anteil weiblicher Studierender, die ihre Teilnahmegebühren selbst finanzieren, liegt etwas über jenem der Männer, d.h. die Teilnahmegebühren männlicher Studierender werden häufiger von den Dienstgeber\_innen übernommen als jene weiblicher Studierender. Zugleich wurde untersucht, ob weibliche oder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

In den Jahren 2016 und 2017 war der Finanzierungsanteil männlicher Studierender jeweils insgesamt auch höher als jener der Kolleginnen. Im Jahr 2018 leisteten Frauen einen etwas höheren Beitrag, im Jahr 2019 war dieser Anteil ausgeglichen.

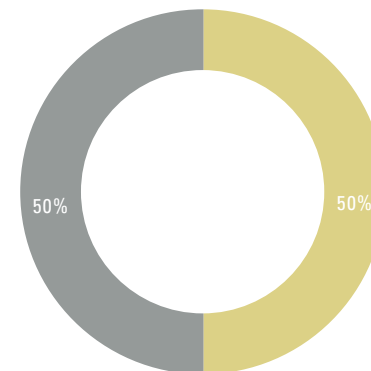
**Abb. 25**

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

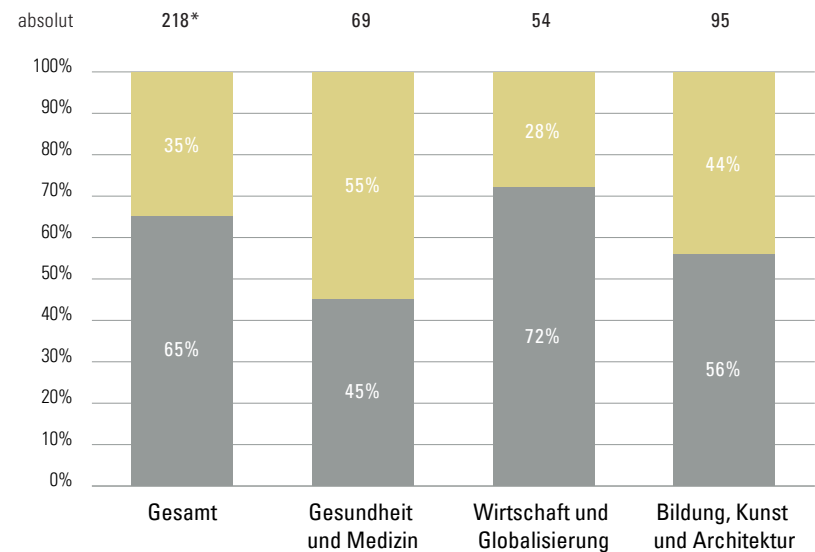
## → Projektleitungen

Wissenschaftliche Forschung ist neben der Lehre eine zentrale Aufgabe öffentlicher Universitäten. Für 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.

So wie bereits im Vorjahr werden an der Donau-Universität Krems im Jahr 2019 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. Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen dabei deutliche Unterschiede. In der Fakultät „Gesundheit und Medizin“ werden 55% der Projekte von Frauen geleitet, in den Fakultäten „Wirtschaft und Globalisierung“ und „Bildung, Kunst, Architektur“ ist dieser Anteil mit 28% bzw. 44% geringer. In den Fakultäten „Gesundheit und Medizin“ und „Bildung, Kunst und Architektur“ ist es im Vergleich zum Vorjahr zu Verbesserungen gekommen.

**Abb. 26**

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



■ Frauen  
■ Männer

Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2019 – 31.12.2019.

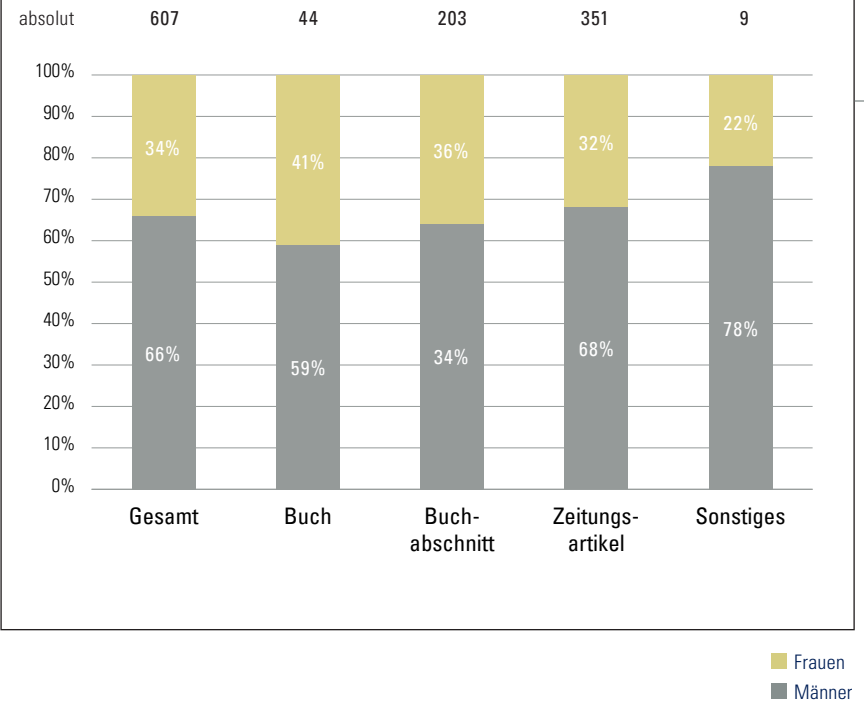
\* Inklusive Wassercluster Lunz, dieser wird nicht gesondert ausgewiesen.

→ **Wissenschaftliche Publikationen**

An der Donau-Universität Krems sind, wie eingangs beschrieben, auch im Jahr 2019 mit 57% mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Vor diesem Hintergrund muss auch die Verteilung der verschiedenen Formen von Publikationen betrachtet werden. Insgesamt kommen 2019 34% der Veröffentlichungen von Frauen und 66% von Männern. Im Jahr 2018 lag dieser Anteil bei 32% Frauen und 68% Männer.

Buchveröffentlichungen sind im Jahr 2019 mit insgesamt 44 eine vergleichsweise selten gewählte Publikationsform, mit 41% wurden auch weniger Bücher von Frauen als von Männern verfasst. Ähnlich ist das Verhältnis bei den Buchabschnitten. Die sehr häufig gewählten Zeitschriftenartikel kommen zu etwa einem Drittel von Frauen und zu zwei Dritteln von Männern. Bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ ist mit einem Anteil von 22% Frauen und 78% Männer ein deutlicher Gender Gap zu beobachten.

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



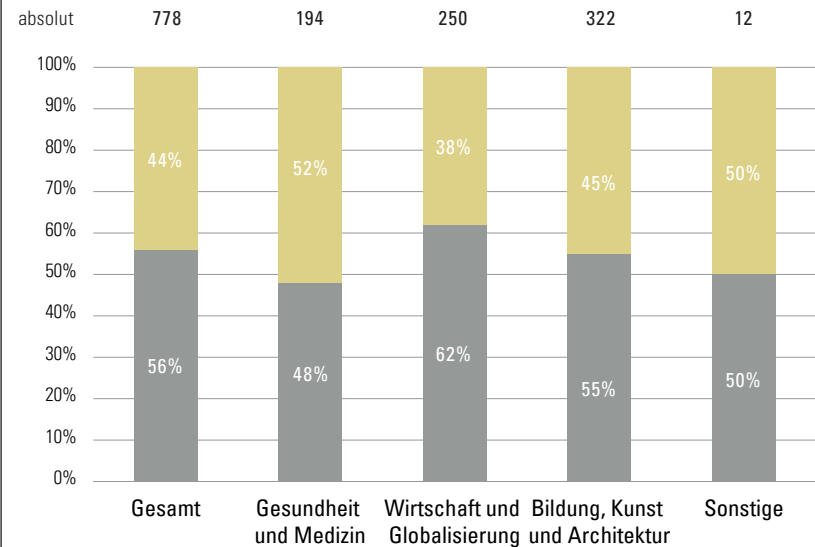
→ **Wissenschaftliche Vorträge**

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

Insgesamt hielten Mitarbeiter\_innen der Donau-Universität Krems im Jahr 2019 778 Vorträge, 44% dieser Präsentationen stammen von Frauen und 56% von Männern. Ebenso wie bei den Publikationen gibt es auch bei den Vorträgen vor dem Hintergrund eines Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen von 57% einen deutlich niedrigeren Wert für diese Gruppe.

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

**Abb. 28**  
Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht, absolut und in %



■ Frauen  
■ Männer



→ **Forschungsförderung**

Die Donau-Universität 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.

Im Jahr 2019 haben sechs Frauen und 17 Männer eine solche Unterstützung erhalten. 6 Publikationen in TOP 50 Journals wurden durch Prämien gefördert. Wie im Abschnitt „Wissenschaftliche Publikationen“ zu sehen war, veröffentlichen Mitarbeiter häufiger ihre Forschungsergebnisse. Im Jahr 2019 wurde 19 Männern und 14 Frauen diese Prämie zuerkannt. Schließlich vergibt die Donau-Universität Krems an erfolgreiche Forscher\_innen eine Forschungsprämie. Im Jahr 2019 haben vier Frauen eine solche Prämie erhalten.



■ Frauen  
■ Männer

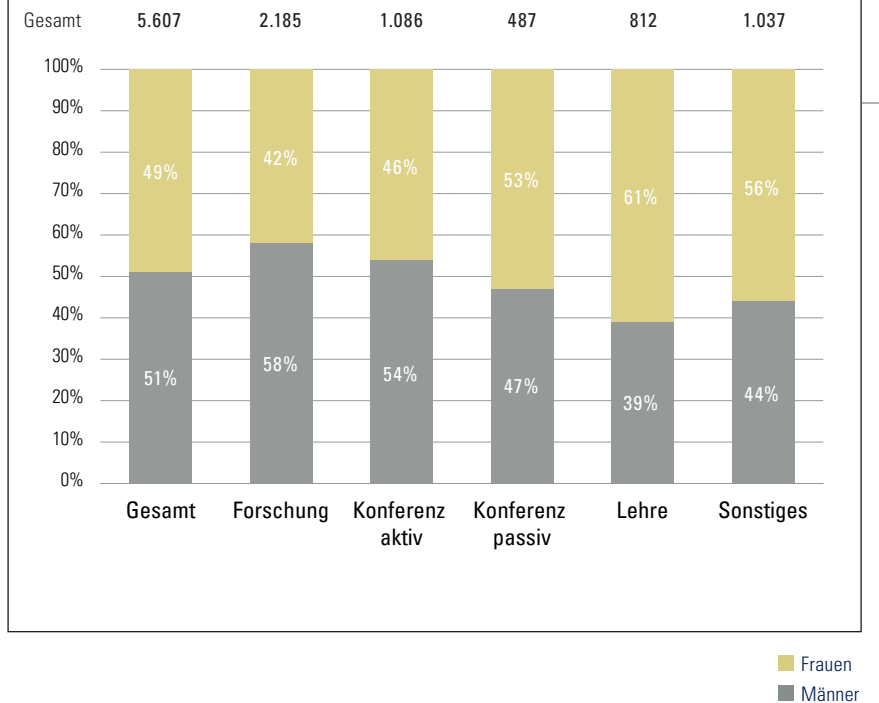
→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen nach Grund**

Insgesamt haben im Jahr 2019 die wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen der Donau-Universität Krems Dienstreisen im Ausmaß von 5.607 Tagen unternommen. Bezogen auf den Gesamtanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen (57% Frauen und 43% Männer) ist auch im Jahr 2019 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 61% am häufigsten gemacht, gefolgt von passiven Konferenzteilnahmen. Aktive Konferenzteilnahme als Grund für die Reise haben 54% Männer und 46% Frauen angegeben. Reisen zum Zweck der Forschung werden ebenfalls häufiger von Männern unternommen.

**Abb. 30**

Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen in Tagen und nach Grund der Reise, absolut und in %



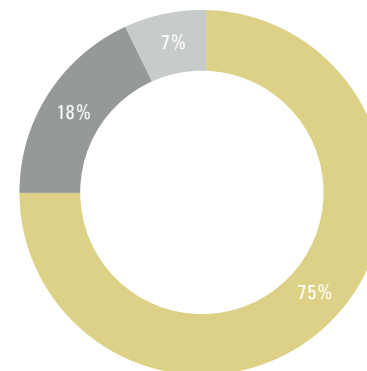
→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen nach Dauer**

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

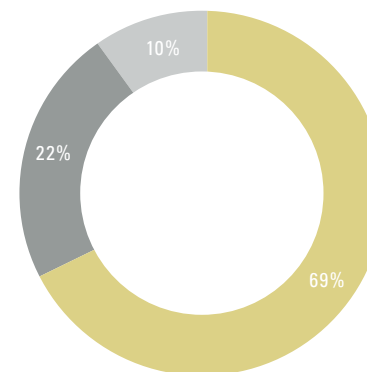
Allgemein dauern Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen der Donau-Universität Krems in den meisten Fällen nur kurz, 75% der Dienstreisen von Frauen und 68% der Dienstreisen von Männern finden an einem Tag statt. Zwei bis vier Tage sind 18% der weiblichen und 22% der männlichen Mitarbeiter\_innen auf ihren Reisen unterwegs. Der Anteil von Dienstreisen mit einer Dauer von fünf Tagen oder länger ist bei Männern etwas größer bei Frauen. 7% der reisenden Frauen und 10% 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. 31**  
Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeite\_innen nach Dauer der Reise, in %

Frauen



Männer



- 1 Tag
- 2 bis weniger als 5 Tage
- 5 Tage bis 3 Monate

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 1.1.2019 – 31.12.2019.

# Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems

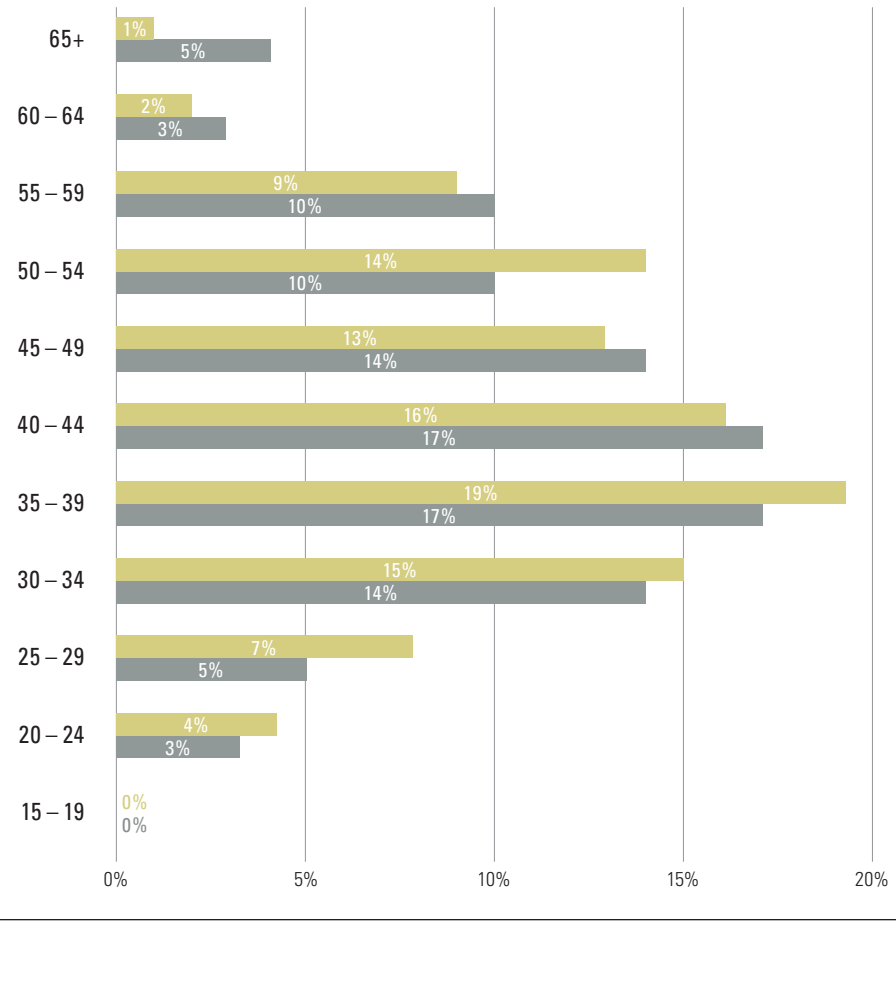
## → Mitarbeiter\_innen nach Altersgruppen

Das Alter der Mitarbeiter\_innen an der Donau-Universität Krems 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 Donau-Universität Krems, 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. 32

Altersverteilung der Mitarbeiter\_innen, in %



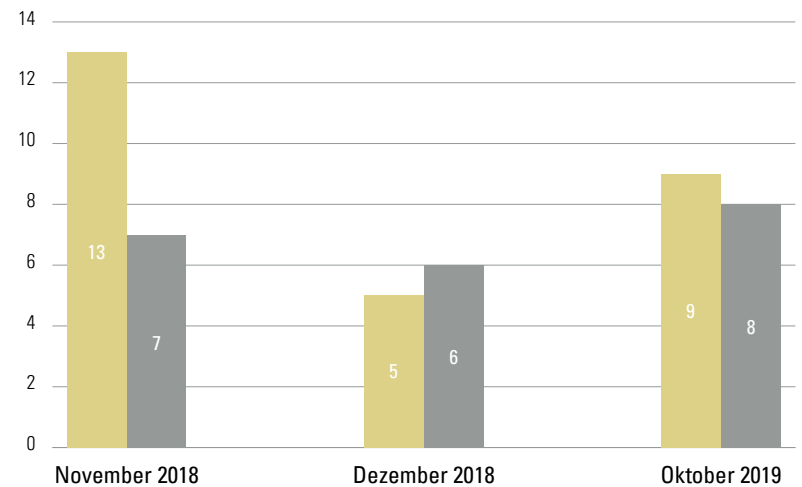
→ **Kompetenzentwicklung im Bereich Gender- und Diversity**

Seit dem Wintersemester 2018 bietet die Donau-Universität für externe Vortragende ein Weiterbildungsseminar zum Thema „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“ an. Bisher wurden drei Durchgänge des Seminars durchgeführt. Insgesamt haben 48 Lehrende diese freiwillige Weiterbildung besucht, davon 27 weibliche und 21 männliche externe Lehrende.

Im Jahr 2019 waren 32% der externen Lehrenden Frauen und 68% Männer. Dies bedeutet, dass der Anteil von Frauen, die an den Weiterbildungen teilgenommen hat, höher ist als jener der Männer.

**Abb. 33**

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



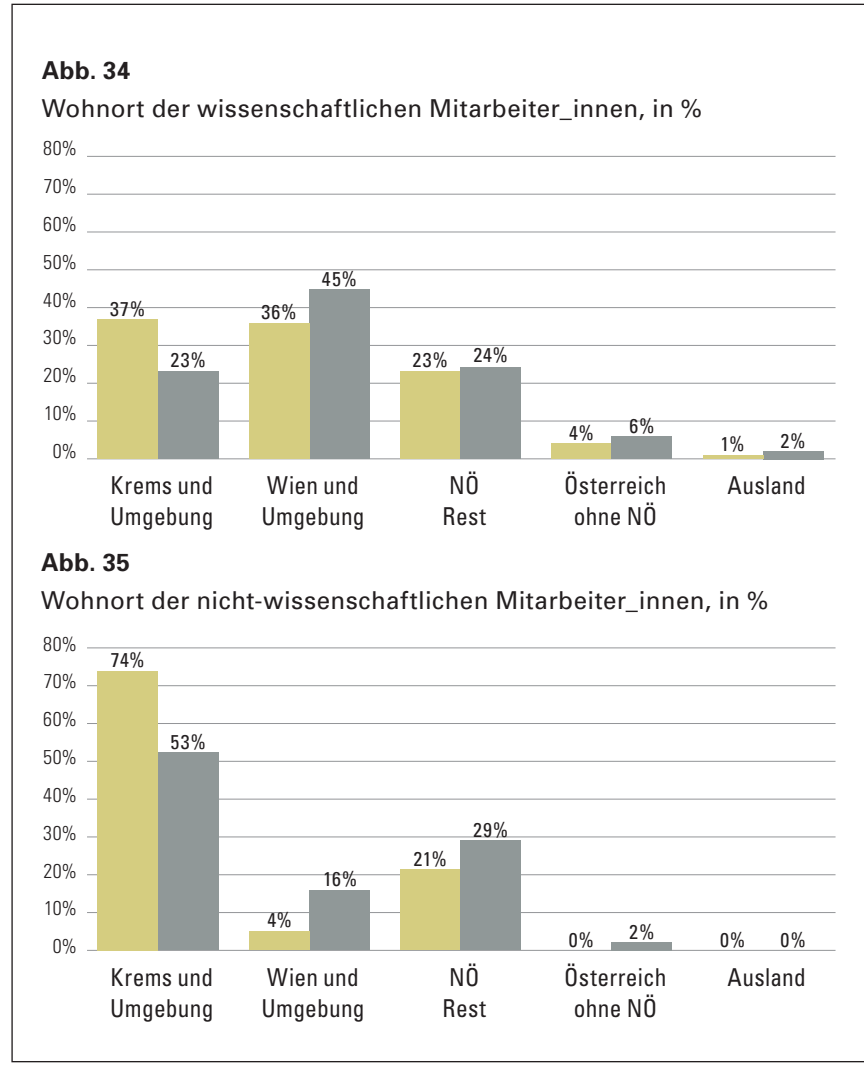
Frauen  
Männer

→ **Mitarbeiter\_innen nach regionaler Herkunft**

An der Donau-Universität 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 die Hälfte ihren Lebensmittelpunkt in Wien. An zweiter Stelle folgt Krems als Hauptwohnsitz. Nur wenige Professor\_innen haben den Hauptwohnsitz in anderen Teilen Österreichs. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern kommt der größte Anteil aus Wien und Umgebung, dies sind 45%. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt ein Wohnsitz in Krems und Umgebung mit 37% knapp vor einem Wohnsitz in Wien mit 36%. Im Gegenzug kommen etwas mehr Männer als Frauen aus anderen Teilen Niederösterreichs an die Donau-Universität Krems.

Beim allgemeinen Personal, d.h. den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, dominiert bei den Frauen mit einem Anteil von 74% Krems und Umgebung als Wohnort. Aber auch etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiter (53%) in dieser Gruppe wohnt in Krems oder in der Nähe von Krems.



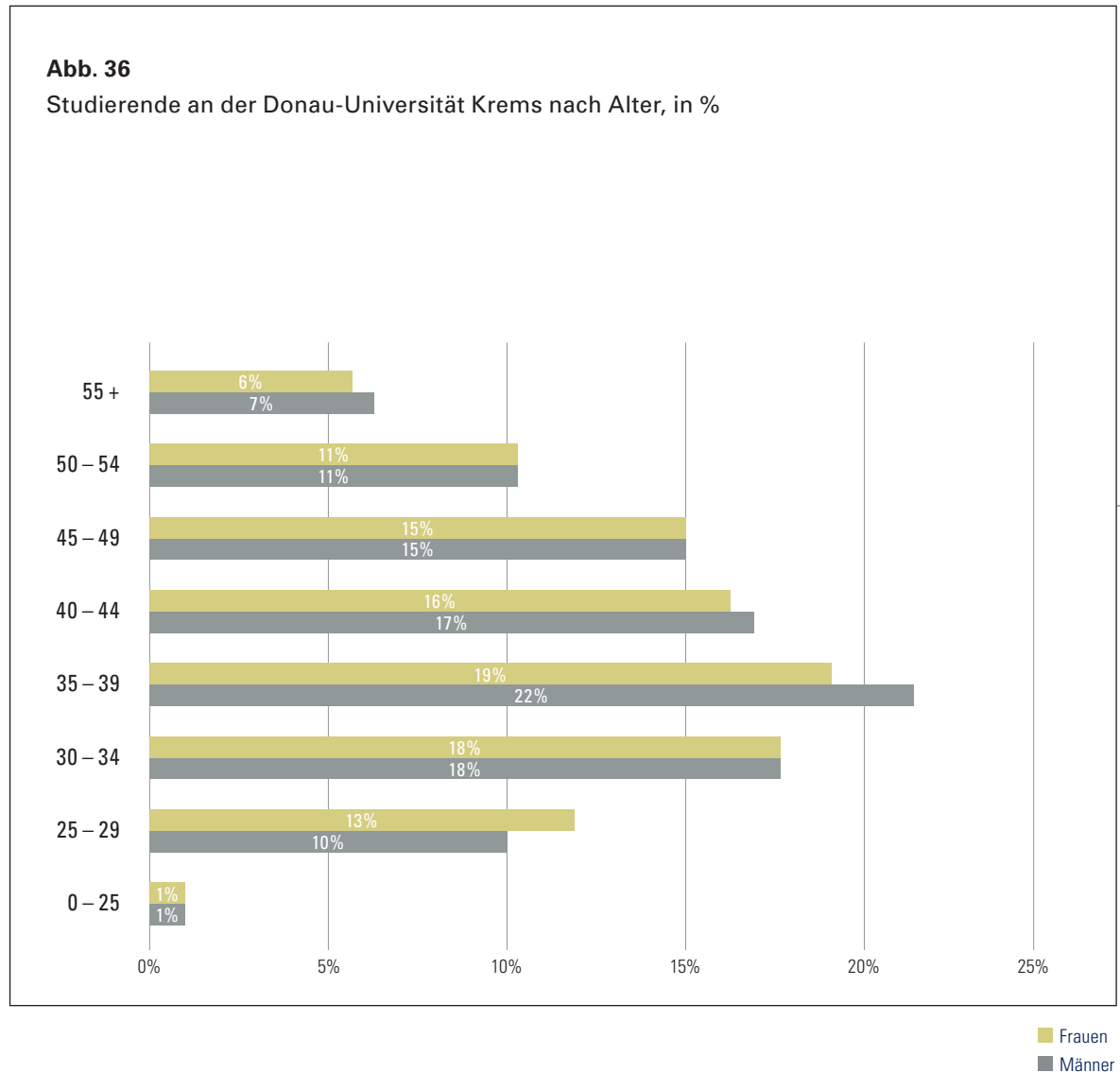
■ Frauen  
■ Männer

→ **Studierende nach Altersgruppen**

Verglichen mit dem Durchschnitt aller österreichischen Universitäten ist die Altersstruktur der Studierenden der Donau-Universität Krems deutlich 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 2019 nur geringfügig um einzelne %Punkte verschoben.



→ **Studierende nach Staatsbürgerschaft**

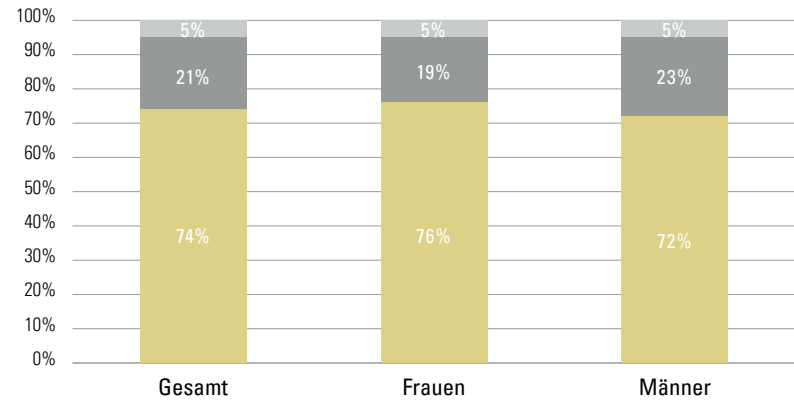
An österreichischen Universitäten studieren neben österreichischen Staatsbürger\_innen auch Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil Studierender mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft schwankt je nach geografischer Lage und Ausrichtung der Universitäten. Für eine Verortung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

Der Anteil der österreichischen Staatsbürger\_innen 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 und im letzten Jahr wieder um 2 Prozentpunkte gesunken. Unterschiede gibt es auch bei der Herkunft der ausländischen Studierenden. An der Donau-Universität Krems studiert ein geringerer Anteil an Studierenden aus Drittstaaten.

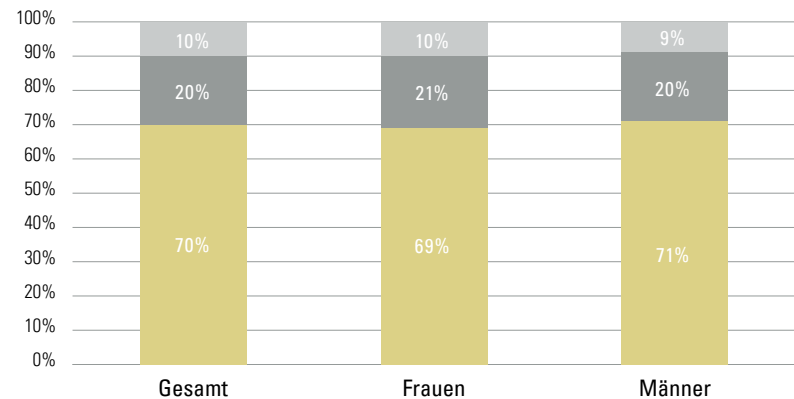
**Abb. 37**

Studierende nach Staatsbürgerschaft, in %

**Donau-Universität Krems**



**Durchschnitt aller österreichischen Universitäten\***



- Inländer\_innen
- EU-Ausländer\_innen
- Drittstaaten-Ausländer\_innen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2019/20. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.  
 \* Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.



→ **Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft**

An der Donau-Universität Krems besuchen Studierende in der überwiegenden Mehrzahl Universitätslehrgänge. 43% 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.

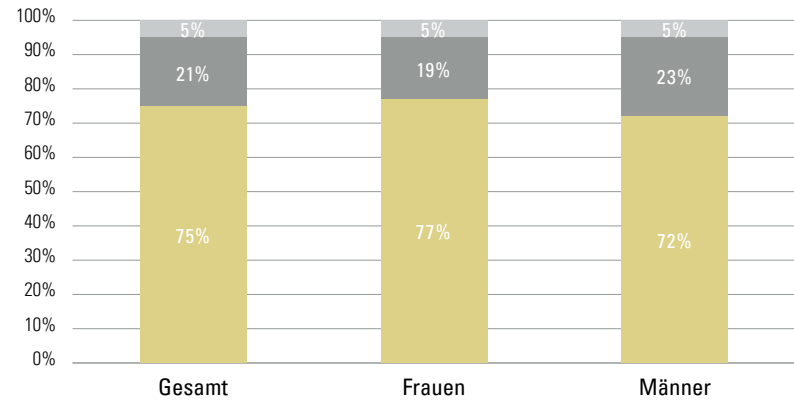
Insgesamt ist der Anteil von Studierenden mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Universitätslehrgängen höher als im Durchschnitt aller Studien. An der Donau-Universität Krems besitzen 25% der Studierenden in Universitätslehrgängen keine österreichische Staatsbürgerschaft, an den anderen Universitäten sind dies 33%.

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. Sowohl in Krems als auch an den anderen Universitäten ist der Anteil der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft höher als jener der Männer.

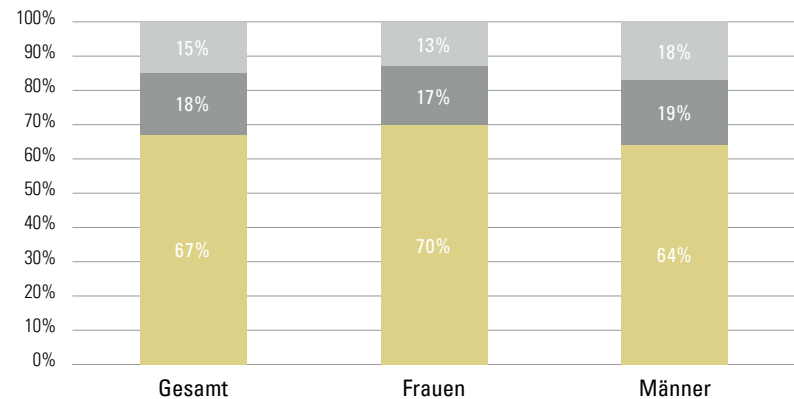
**Abb. 38**

Studierende in Universitätslehrgängen nach Herkunftsland, in %

**Donau-Universität Krems**



**Durchschnitt aller österreichischen Universitäten\***



■ Österreich  
 ■ EU  
 ■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2019/20. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.  
 \* Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.

# Organe, Gremien und Ehrungen

## → Das Rektorat

Wie schon im Jahr 2018 wurde die Donau-Universität Krems am Stichtag 31.12.2019 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 der Donau-Universität Krems wurde im Herbst 2019 neu bestellt. Er setzt sich laut UG aus insgesamt 18 Mitgliedern zusammen, davon sind mit Stichtag 31.12.2019 neun Frauen und neun Männer. Den Vorsitz hat eine Frau inne, ihre Stellvertretung übernimmt ein Mann.

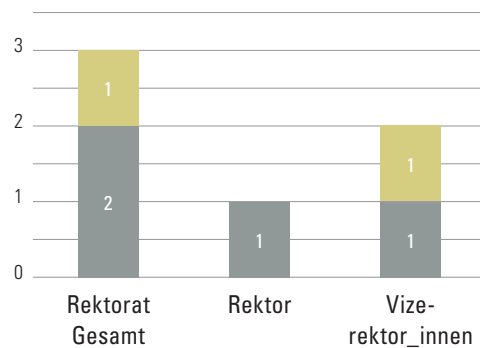
## → Der Universitätsrat

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.

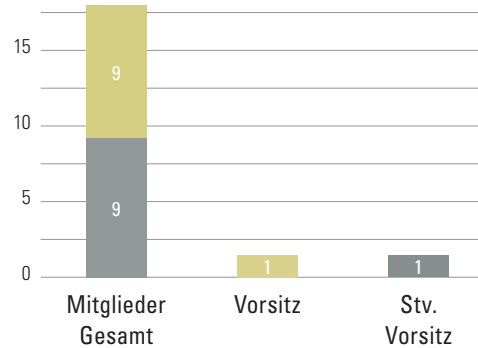
**Abb. 39**

Organe der Donau-Universität Krems, absolut

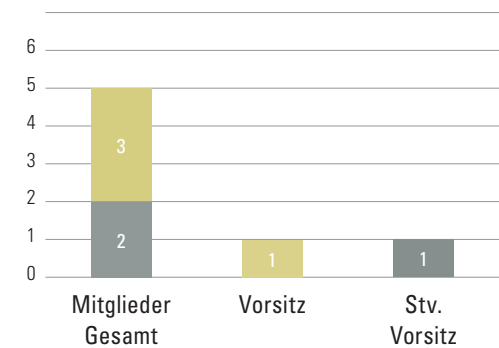
Mitglieder des Rektorats, absolut



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 2019 haben zwei **Berufungskommissionen** für Professuren ihre Arbeit abgeschlossen.

Eine Kommission an der Donau-Universität 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. 40**  
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	2	5	7	29	71
Curriculakommission	1	0	1	100	0	0	1	1	0	100	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
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

→ **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 (AKG) und der Betriebsrat.

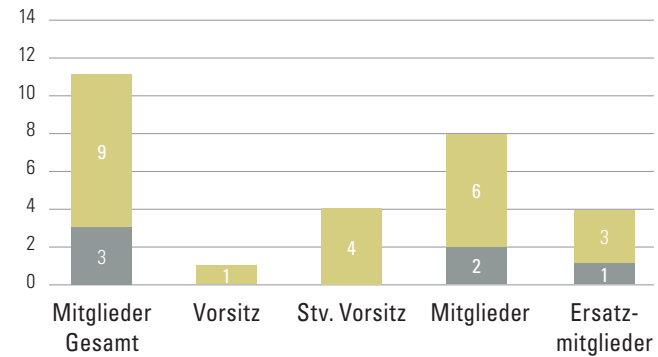
Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht derzeit aus sechs weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern und drei weiblichen und einem männlichen Ersatzmitglied, den Vorsitz nimmt am Stichtag 31.12.2019 eine Frau ein, ihre Stellvertreter\_innen sind vier Frauen. Insgesamt hat der AKG 12 Mitglieder.

Der Betriebsrat der Donau-Universität Krems umfasst Ende 2019, so wie schon in den Vorjahren, insgesamt neun Mitglieder, davon fünf Frauen und vier Männer. Geleitet wird der Betriebsrat von einer Vorsitzenden, ihre Stellvertreter\_innen sind ein Mann und eine Frau.

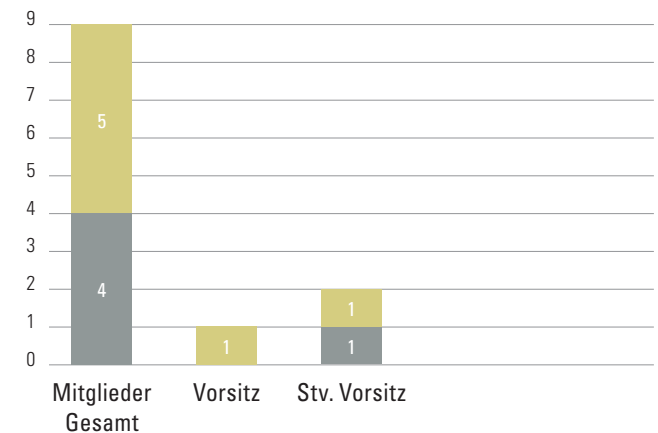
**Abb. 41**

Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems, absolut

**Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**



**Betriebsrat**



■ Frauen  
■ Männer

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

Die Donau-Universität Krems vergibt laut Satzung folgende Ehrungen:

- Honorarprofessuren
- Ehrensenator\_innen
- Ehrenringe

Über die Zuerkennung einer Ehrung entscheidet der Senat, zur Vorbereitung der Entscheidung ist ein Ehrungsausschuss eingerichtet. Im Jahr 2019 wurde keine neue Ehrung der Donau-Universität verliehen. In den Vorjahren ist bei der Zuerkennung von Ehrungen stets ein Gender-Bias bei den Vorschlägen erkennbar. Von 2012 bis 2019 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. 42**

Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems, absolut

Jahr	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	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
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	3	29	32	9	91	0	3	3	0	100	3	5	8	38	63	6	37	43	14	86

■ Frauen  
■ Männer

## Fazit und Ausblick

Der nun vorliegende vierte Bericht "Gleichstellung in Zahlen 2019" 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 vierten 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 vier Jahren kaum verändert. In diesem Bereich sollten dringend Schritte zur Verbesserung der Situation gesetzt werden.
- **Gender Pay Gap:** Der Gender Pay Gap der Professor\_innen an der Donau-Universität Krems ist mit 87,3% im Vergleich der österreichischen Universitäten eher groß. Die neu geschaffene Gruppe der Assistenzprofessor\_innen weist einen noch höheren Gender-Pay Gap von 85,3% auf. Hier konnten im Vergleich zu den letzten beiden Jahren leichte Verbesserungen erreicht werden. Bis zu einer Gleichstellung sollten diese Anstrengungen fortgesetzt werden.

## Fazit und Ausblick

- Mit dem Wintersemester 2016/17 wurden an der Donau-Universität Krems 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. Hier sollte dringend gegengesteuert und Maßnahmen für die Berufung von mehr Frauen gesetzt werden.
- Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von wissenschaftlichen Publikationen kommen häufiger Männern als Frauen zugute (Ausnahme Forschungsprämie). Hier sollte weiterhin gegengesteuert werden.

---

Das Gender-Berichtswesen der Donau-Universität Krems wird weitergeführt.

## Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur

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.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:1a89f2d8-31a2-4bfb-adad-a9f53b99fa07/Bundes-Gleichbehandlungsbericht\\_2018\\_-\\_Teil\\_1\\_und\\_2.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:1a89f2d8-31a2-4bfb-adad-a9f53b99fa07/Bundes-Gleichbehandlungsbericht_2018_-_Teil_1_und_2.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: <http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality>

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/statistik/\\_publikationer/LE0202\\_1996A01\\_BR\\_X93%C3%96P9601.pdf](https://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_1996A01_BR_X93%C3%96P9601.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 „gegengerter“ 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: [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 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\\_datendhandbuch.pdf](http://www.peripherie.ac.at/_lccms_/downloadarchive/00041/POP_UP_GEM_datendhandbuch.pdf)

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](https://www.linz.at/images/Frauenbericht_2018.pdf)

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

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

<b>Abb.</b>		<b>Seite</b>
1	Glass Ceiling Index	6
2	Leaky Pipeline Index	7
3	Gender Pay Gap nach Verwendung	8
4	Gender Pay Gap der Professor_innen	9
5	MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung	10
6	Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen an der Donau-Universität Krems	11
7	Entwicklung der Zahl der Professuren an der Donau-Universität Krems	12
8	Personal der Donau-Universität Krems nach Leitungsfunktionen	13
9	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	14
10	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	15
11	Ausbildungsstand der Mitarbeiter_innen an der Donau-Universität Krems	16
12	Weiterbildung von Mitarbeiter_innen im Jahr 2018 in Stunden	17
13	Weiterbildungsaktive Mitarbeiterinnen	18
14	Weiterbildungsaktive Mitarbeiter	18
15	Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter_innen	19
16	Berufungsverfahren für Professuren	20
17	Bewerbungen an der Donau-Universität Krems	21
18	Entwicklung der GastprofessorInnen	22
19	Externe Vortragende	23
20	Studierende nach Departments	24
21	Studierende an der Donau-Universität Krems nach Studienjahr	25
22	Abschlüsse von Studierenden nach Departments	26
23	Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr	27
24	Zahl der PhD-Studierenden	28
25	Teilnahmegebühren der Studierenden	29
26	Leitung von Forschungsprojekten	30
27	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	31
28	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	32
29	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	33
30	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Tagen und nach Grund der Reise	34
31	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer der Reise	35
32	Altersverteilung der Mitarbeiter_innen	36
33	Lehrende mit Weiterbildung im Bereich „Gender und Diversity“, absolut	37
34	Wohnort der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	38
35	Wohnort der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	38
36	Studierende an der Donau-Universität Krems nach Alter	39
37	Studierende nach Staatsbürgerschaft	40
38	Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	41
39	Organe der Donau-Universität Krems	42
40	Kommissionen und Ausschüsse	43
41	Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems	44
42	Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	45

## → 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 Krets. 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 Donau-Universität Krets berechnet. Aus diesem Grund wird hier der Indikator nach bisheriger Berechnungsweise weitergeführt.

**Leaky Pipeline:** Mit diesem Index werden „Verlusten“ 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

