



Gleichstellung in Zahlen, 2017

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.



Vorwort

Mit diesem Bericht liegt nun die zweite Auflage von „Gleichstellung in Zahlen“ der Donau-Universität Krems vor. Die Erstellung dieses Berichts und die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse stellen eine wichtige Maßnahme in den vielfältigen Bemühungen der Donau-Universität zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Diese Maßnahmen reichen von der Verankerung der Ziels der Gleichstellung in den strategischen Dokumenten über genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung bis zu zielgruppenorientierten Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen.

Für das Gender-Datenmonitoring hat die Stabsstelle für Gleichstellung und Genderstudies mit wertvoller Unterstützung vieler MitarbeiterInnen des Hauses Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengetragen und analysiert.

Im Bericht finden sich nun Daten zu den MitarbeiterInnen, den Studierenden, der Forschung und Lehre, zum Thema Diversität und den zentralen Organen und Gremien der Donau-Universität Krems. Hinzugekommen sind in bei zahlreichen Themen Informationen über längerfristige Entwicklungen.

Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass die Maßnahmen zur Gleichstellung an der Donau-Universität Krems in vielen Bereichen zu guten Ergebnissen geführt haben, zugleich gibt es Themen, bei denen weiterhin Handlungsbedarf besteht. Darüber hinaus gilt es dafür Sorge zu tragen, dass bereits Erreichtes auch für die Zukunft gesichert werden kann.

„Dieser Bericht stellt eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems dar.“

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

Inhaltsverzeichnis



→ Einleitung	4	→ Studierende und AbsolventInnen	23
Gleichstellung an der Donau-Universität Krems: Status Quo und Perspektiven Gender-Analysen im Rahmen des Gender-Datenmonitorings an der Donau-Universität Krems		Aktive Studierende Entwicklung der Studierendenzahl – Zeitreihe Abschlüsse Entwicklung der Abschlüsse von Studierenden – Zeitreihe Teilnahmegebühren	
→ Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren	6	→ Forschung an der Donau-Universität Krems	28
Glass Ceiling Index – Zeitreihe Leaky Pipeline Index Gender Pay Gap nach Gruppen von MitarbeiterInnen Gender Pay Gap der ProfessorInnen – Zeitreihe		Projektleitungen Wissenschaftliche Publikationen Wissenschaftliche Vorträge Forschungsförderung Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Grund Auslandsreisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer	
→ MitarbeiterInnen	10	→ Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems	34
Überblick und Gruppen Zahl der MitarbeiterInnen – Zeitreihe Zahl der ProfessorInnen – Zeitreihe Beschäftigungsausmaß Leitungsaufgaben Verteilung nach Departments Ausbildung Weiterbildung Karenzen Berufungsverfahren Professuren Bewerbungsverfahren Externe Vortragende		MitarbeiterInnen nach Altersgruppen Studierende nach Altersgruppen Studierende nach Staatsbürgerschaft Studierende in Lehrgängen nach Staatsbürgerschaft	
		→ Organe, Gremien und Ehrungen	38
		Das Rektorat Gremien und Kommissionen der Donau-Universität Krems Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Betriebsrat Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	
		→ Fazit und Ausblick	42
		→ Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur	44
		→ Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	46
		→ Abkürzungsverzeichnis	47
		→ Glossar	47
		→ Impressum	48
		→ Dank	48

Einleitung

→ Gleichstellung an der Donau-Universität Krems: Status Quo und Perspektiven

Als öffentliche Universität ist die Donau-Universität Krems im Rahmen der Erfüllung ihrer gesetzlichen und gesellschaftlichen Aufgaben auch zur Sicherstellung der Gleichstellung und zur Verankerung von Gender Studies verpflichtet. Eine weitere Aufgabe stellen Bemühungen um Antidiskriminierung dar. Die Grundlage für Gleichstellung, Antidiskriminierung und Forschung und Lehre im Sinne der Gender Studies bildet an der Donau-Universität Krems – wie an allen österreichischen Universitäten – das Universitätsgesetz 2002.

Innerhalb der Donau-Universität Krems ist die Vermeidung struktureller Diskriminierung von Frauen auch in der Satzung im Rahmen des Frauenförderungsplans verankert. Darüber hinaus ist das Ziel der Gleichstellung ein wesentlicher Bestandteil des Entwicklungsplans sowie aller strategischen Dokumente und Prozesse der Donau-Universität Krems.

An der Donau-Universität Krems sind zwei Stellen mit der Sicherstellung der Gleichstellung betraut: der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. Die Einrichtung dieser Stellen, aber auch ihre unterschiedlichen Zuständigkeiten, Aufgaben und Rechte sind im Universitätsgesetz geregelt.

Die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies wurde an der Donau-Universität Krems im Jahr 2005 eingerichtet. Seit ihrer Gründung engagiert sie sich für zielgerichtete und breit angelegte Initiativen und Maßnahmen, um Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen muss die Genderperspektive an der Donau-Universität Krems in Forschung, Lehre und Organisation gestärkt werden. Zentrale Handlungsfelder sind die strategische und inhaltliche Begleitung des Gender Mainstreaming-Prozesses der Universität, genderspezifische Personal- und Organisationsentwicklung, für die Erfordernisse der Universität entwickelte Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen sowie Genderforschung und -lehre. Teil dieser Bemühungen ist seit 2016 die regelmäßige Daten-Berichterstattung über den Stand der Gleichstellung an der Donau-Universität. So können Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung dokumentiert und wichtige Handlungsfelder für Maßnahmen identifiziert werden.

Mit dem zweiten Gender-Datenbericht wird die Dokumentation von Gender-Differenzen weitergeführt.

→ **Gender-Analysen im Rahmen des Gender-Datenmonitorings an der Donau-Universität Krems**

Der vorliegende Bericht gibt, ebenso wie der im letzten Jahr erschienen Vorgängerbericht, Auskunft über zahlreiche wichtige Aspekte der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems. Ziel ist es, ein differenziertes, aktuelles Bild zum Stand der Gleichstellung und wichtigen Entwicklungen in zahlreichen, relevanten Bereichen zu bieten. Bei seinem erstmaligen Erscheinen im Jahr 2017 lag der zentrale Fokus auf der Feststellung des Status Quo der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems. Für seine zweite Auflage wurde der Bericht um Zeitreihen zu ausgewählten Themen ergänzt.

Der Bericht gliedert sich in die folgenden 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 2017 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 werden 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 werden die Kategorien „Alter“ und „Staatsbürgerschaften“ beleuchtet.

Gegen Ende des Berichts wird ein Blick auf die Zusammensetzung der Führungsorgane und Gremien sowie die akademischen Ehrungen der Donau-Universität Krems geworfen. Abschließend werden durch die Analyse sichtbar gewordene zentrale Handlungsfelder zusammengefasst und Maßnahmen skizziert, mit denen die Donau-Universität Krems Gleichstellung weiter vorantreiben kann.

Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren

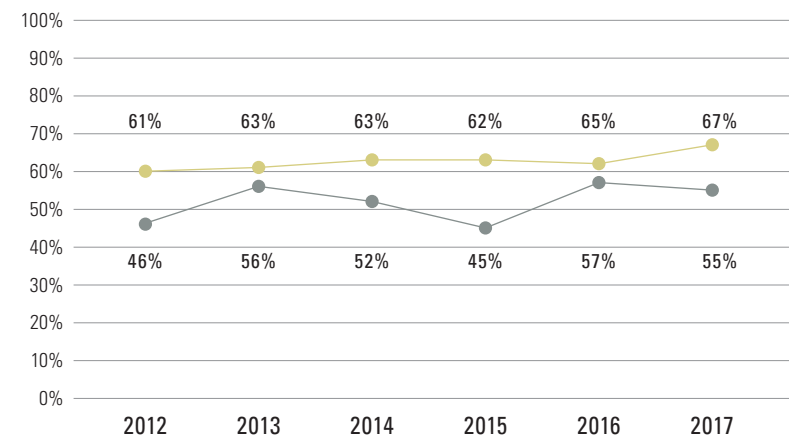
Gleichstellungs-Indikatoren an Universitäten bilden wesentliche Dimensionen der Gleichstellung ab und sind sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen einzelnen Universitäten gut vergleichbar. In diesem Kapitel werden der Glass Ceiling Index, der Leaky Pipeline Index und der auch außerhalb von Universitäten 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 würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den UniversitätsprofessorInnen zu gleichen Anteilen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal vertreten sind.

Der Wert der Donau-Universität Krems liegt in den Jahren 2012 bis 2017 zwischen 0,46 und 0,57 und damit stets unter dem Durchschnittswert aller österreichischen Universitäten. Nach einer deutlichen Verbesserung von 2015 auf 2016 hat sich im Jahr 2017 die Repräsentation von Frauen innerhalb der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen wieder etwas verschlechtert.

Abb. 1
Glass Ceiling Index, in %



■ Österreichische
Universitäten gesamt
■ Donau-Universität Krems

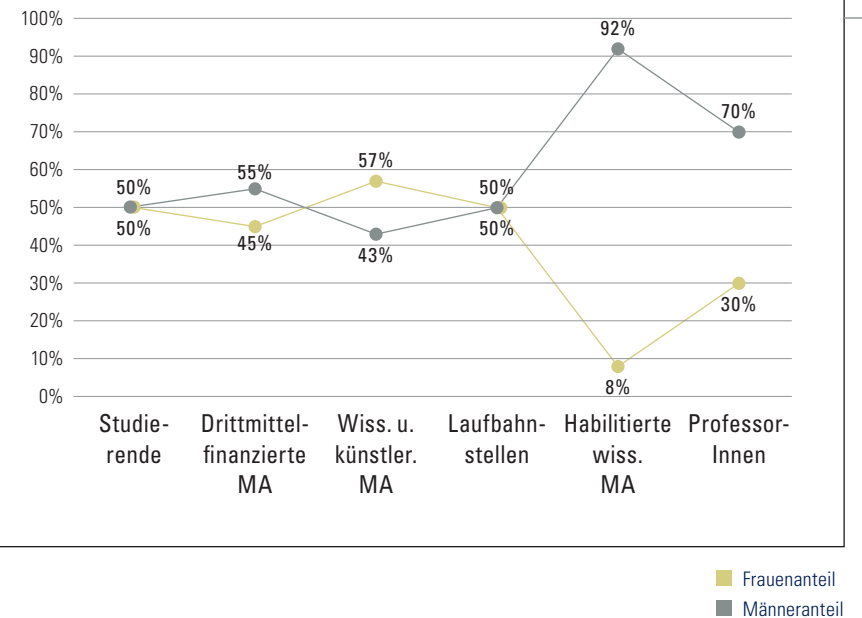
→ **Leaky Pipeline Index**

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 2017 der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal etwas über jenem der Männer. Unter den drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen finden sich etwas mehr Männer. Die neu geschaffenen Laufbahnstellen an der Donau-Universität Krems wurden jeweils zur Hälfte mit Frauen und mit Männern besetzt. Auf der Stufe der Habilitierten zeigt sich nach wie vor eine große Differenz von 8% weiblichen und 92% männlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Habilitation. Nicht ganz so ausgeprägt aber doch deutlich vorhanden sind Geschlechterdifferenzen auch unter den ProfessorInnen, von diesen sind 30% weiblich und 70% männlich.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist ein Rückgang des Anteils von Frauen unter den drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen feststellbar. In anderen Bereichen wie dem Anteil von Frauen unter den ProfessorInnen schwankt dieser Anteil von Jahr zu Jahr ohne klar erkennbare Richtung.

Abb. 2
Leaky Pipeline Index, in %



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2017; Professuren nach §98 und §99 werden zusammen dargestellt. Habilitierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen aus den Personaldaten der Donau-Universität Krems.

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

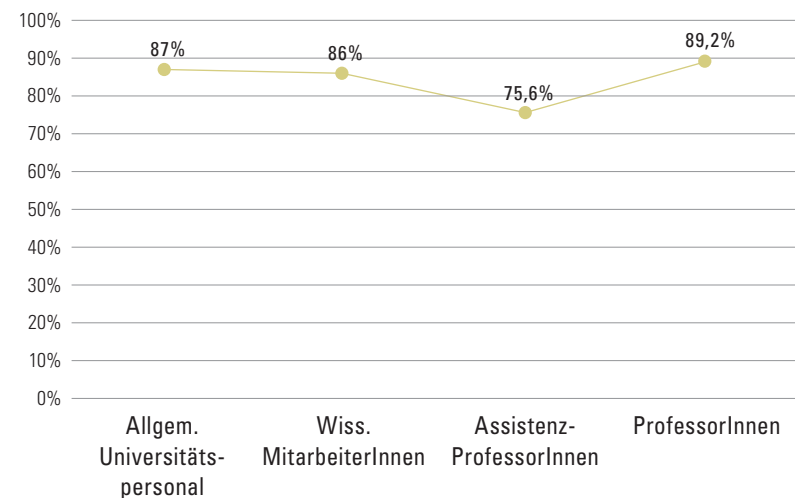
Mit dem Gender Pay Gap wird die Differenz zwischen den Einkommen von Frauen und Männern beschrieben. Das Einkommen der Frauen wird als %-Anteil der Einkommen von Männern ausgedrückt.

Für die Analyse des Gender Pay Gaps der MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems wurde das gesamte Brutto-Jahreseinkommen herangezogen. Das Einkommen der Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeit hochgerechnet. Für die Berechnung im Jahr 2017 wird das Median-Einkommen verwendet. Am vergleichsweise geringsten ist der Gender Pay Gap bei den ProfessorInnen, dort verdienen Frauen im Schnitt 89,2% des Einkommens der Männer. Das Einkommen der Frauen in diesem Bereich liegt also durchschnittlich um 10,8% unter jenem der Männer. Etwas ausgeprägter ist der Gender Pay Gap beim allgemeinen Universitätspersonal, in dieser Gruppe verdienen Frauen im Schnitt 87,0% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen.

Noch etwas größer ist die Differenz der Einkommen von Frauen und Männern bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Frauen erhalten in dieser Gruppe im Mittel 86,0% der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. In der neu geschaffenen Gruppe der AssistenzprofessorInnen ist der Abstand zwischen den Einkommen von Frauen und Männern am größten, Frauen erhalten 75,6% der mittleren Einkommen von Männern.

Abb. 3

Gender Pay Gap nach Verwendung, in %



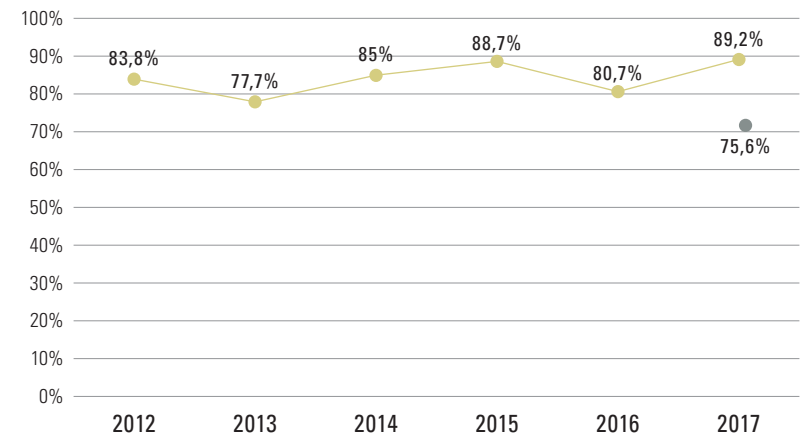
Quelle: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und allg. Universitätspersonal: Donau-Universität Krems, Personaldaten. ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni. Stichtag 31.12.2017.
Für die Berechnung wurde das Medianeinkommen herangezogen.

→ **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 in der insgesamt geringen Zahl von Professorinnen, deren Einkommen für die Berechnung des Indikators in Beziehung zu den Einkommen der Professoren gesetzt werden, begründet.

Konstant ist allerdings ein Einkommensnachteil der Professorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen. Erstmals im Jahr 2017 kann auch die Gruppe der AssistenzprofessorInnen dargestellt werden. Für diese zeigt sich mit 75,6% ein sehr hoher Einkommensnachteil der Frauen.

Abb. 4
Gender Pay Gap der ProfessorInnen, in %



■ UniversitätsprofessorInnen
■ AssistenzprofessorInnen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 bis 2017. Für die Berechnung wurde das Medianeinkommen herangezogen.

MitarbeiterInnen

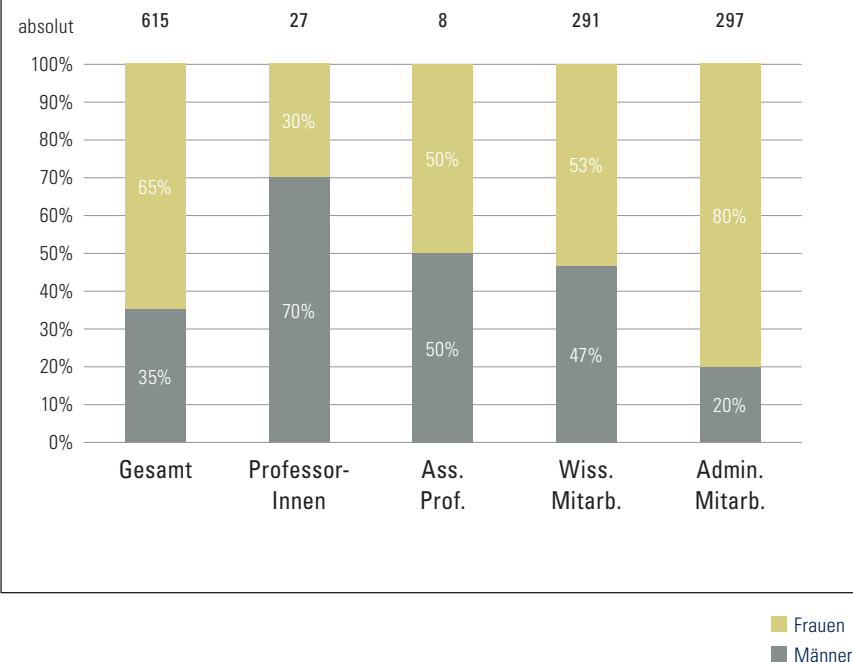
→ Überblick und Gruppen

Zum Stichtag 31.12.2017 sind 615 MitarbeiterInnen¹ an der Donau-Universität Krems beschäftigt, 400 davon sind Frauen und 215 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 449 Personen an der Donau-Universität Krems, hiervon 293 Frauen (35%) und 156 Männer (65%). Verglichen mit dem Vorjahr hat sich damit der Anteil der Männer an der Donau-Universität Krems etwas erhöht und der Anteil der beschäftigten Frauen ist leicht zurückgegangen.

Nach Funktionen betrachtet findet sich der größte Anteil von Frauen am 31.12.2017 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 (§ 98 und § 99), hier liegt der Anteil der Frauen mit 30% deutlich hinter jenem der Männer. Im Jahr 2017 wurden erstmals acht Assistenzprofessuren besetzt, davon werden vier von Frauen und vier von Männern eingenommen.

Abb. 5

MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %

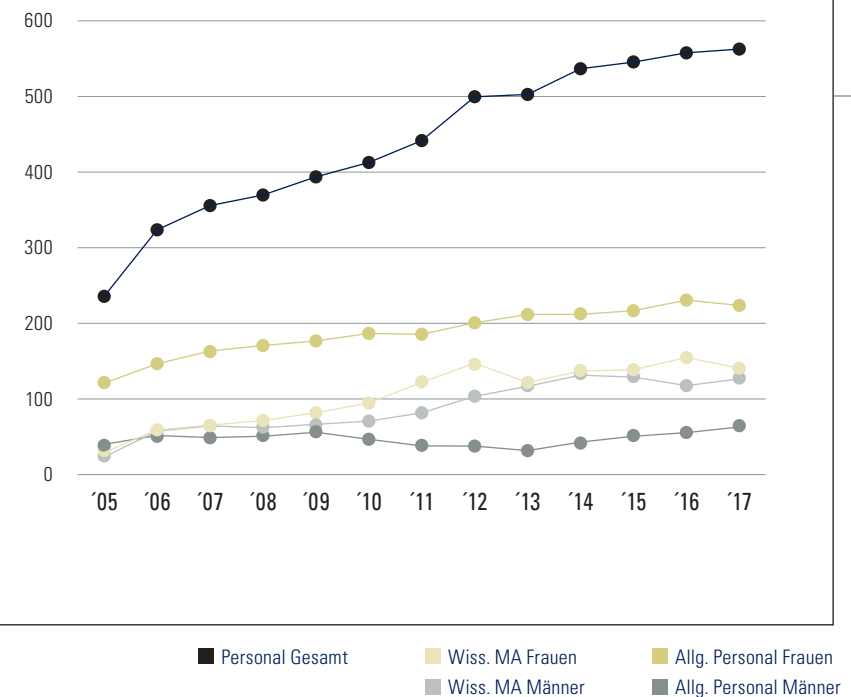


Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2017.

→ **Zahl der MitarbeiterInnen – Zeitreihe**

Seit der Anerkennung als öffentliche Universität im Jahr 2005 ist die Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems von Jahr zu Jahr gewachsen. Im Jahr 2005 waren 244 MitarbeiterInnen beschäftigt, bis ins Jahr 2017 ist ihr Zahl auf 571 MitarbeiterInnen des Stammpersonals angestiegen.² 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 3,7 erhöht. Das weibliche allgemeine Personal hat um den Faktor 1,7 zugenommen, die Zahl der allgemeinen Mitarbeiter hat sich um die Hälfte erhöht.

Abb. 6
Entwicklung der Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems, in %



² Die Definition des „Stammpersonals“ lt. BidokVUni weicht von der Zahl der MitarbeiterInnen lt. Personaldaten leicht ab.

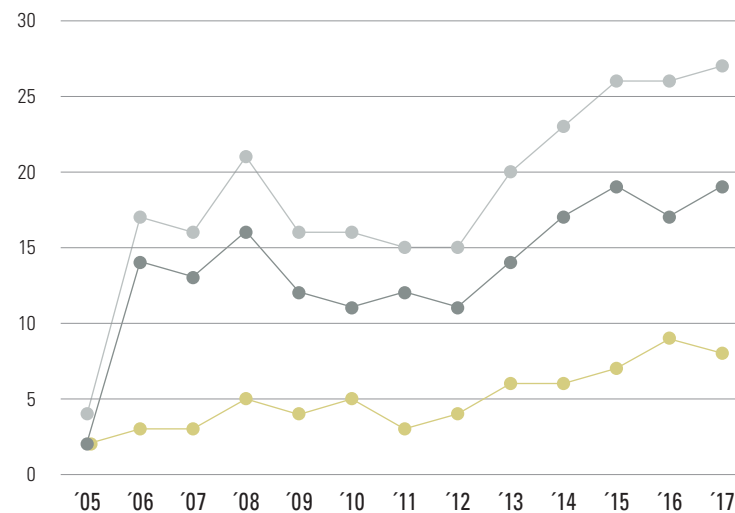
→ **Zahl der ProfessorInnen – Zeitreihe**

So wie die Zahl der MitarbeiterInnen insgesamt hat sich auch die Zahl der an die Donau-Universität Krems berufenen ProfessorInnen seit 2005 stark erhöht. Bei dieser Gruppe war der Anstieg noch ausgeprägter als bei den MitarbeiterInnen insgesamt. Im Jahr 2005 waren an der Donau-Universität Krems vier Professuren eingerichtet, am Ende des Jahres 2017 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 keine ausgewogene Aufteilung zwischen männlichen und weiblichen ProfessorInnen 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 in %



■ Professorinnen Gesamt ■ Professorinnen ■ Professoren

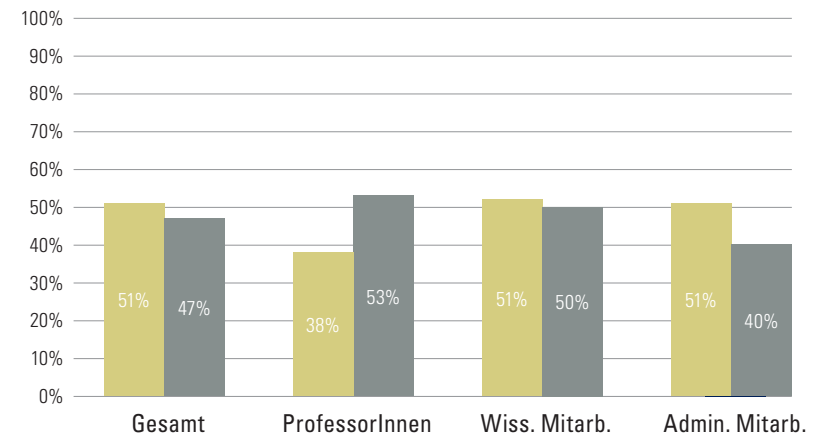
→ **Beschäftigungsausmaß**

An der Donau-Universität Krems arbeiten viele MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Funktionen mit reduzierten Arbeitsstunden, so liegt das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller MitarbeiterInnen bei 73% einer Vollzeitbeschäftigung (ohne Abbildung). Frauen und Männer liegen hier mit ebenfalls jeweils 73% gleichauf (ebenfalls ohne Abbildung). In Arbeitsstunden umgerechnet sind dies etwa 28 Wochenstunden.

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 also nahezu ausgeglichen. Hier arbeiten am Stichtag 31.12.2017 51% der Frauen und 47% der Männer in Teilzeit, d.h. mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von weniger als 36 Wochenstunden.

Abb. 8

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung, in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten. Professuren nach §98 und §99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2017.

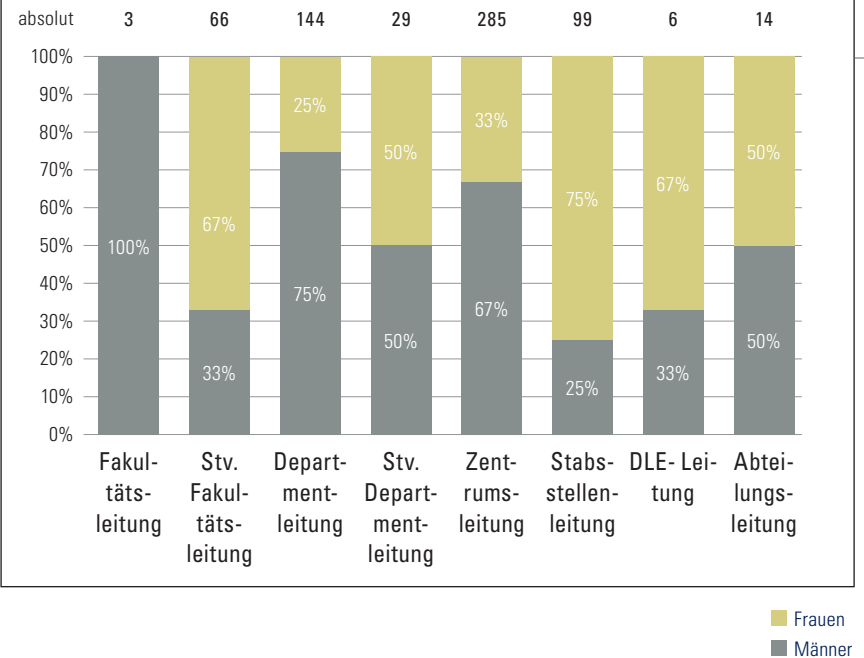
→ **Leitungsaufgaben**

An der Donau-Universität Krems sind – wie eingangs gezeigt – im Jahr 2017 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 in den Leitungsfunktionen nur wenig wider.

Alle drei Fakultäten der Donau-Universität Krems werden von Männern geführt, zwei der drei stellvertretenden Fakultätsleitungen sind mit Frauen besetzt. Von den 16 Departments werden vier von Frauen und 12 von Männern geleitet. Höher ist der Anteil der Frauen an den stellvertretenden Leitungspositionen, diese sind zur Hälfte mit Frauen geleitet. Die 42 Zentren der Donau-Universität Krems werden zu einem Drittel von Frauen geleitet. Anders gelagert ist die Situation bei den Stabsstellen, drei der vier Stabsstellen werden von Frauen geführt. Den insgesamt 16 Dienstleistungseinrichtungen (DLE) stehen zu zwei Drittel Frauen vor. Zusätzlich gibt es an der Donau-Universität Krems insgesamt 14 Abteilungen, hier werden die Leitungsfunktionen jeweils zur Hälfte von Frauen und von Männern eingenommen.

Abb. 9

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



Quelle: Organigramm der Donau-Universität Krems, Stichtag 31.12.2017.

→ **Verteilung nach Departments**

Am Stichtag 31.12.2017 sind 266 wissenschaftliche MitarbeiterInnen direkt einem Department zugeordnet, die weiteren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verteilen sich auf das Rektorat und die Stabsstellen der Donau-Universität Krems.

Die Verteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Geschlecht ist je nach Department höchst unterschiedlich. Im Department für Bildwissenschaften ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, in vielen anderen Departments dominieren hingegen männliche oder weibliche WissenschaftlerInnen. So sind im Bereich Integrierte Sensorsysteme nur 8% weibliche, im Bereich Wirtschaft und Gesundheit sind im Gegensatz dazu nur 22% männliche WissenschaftlerInnen beschäftigt.



Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten, Stichtag 31.12.2017.

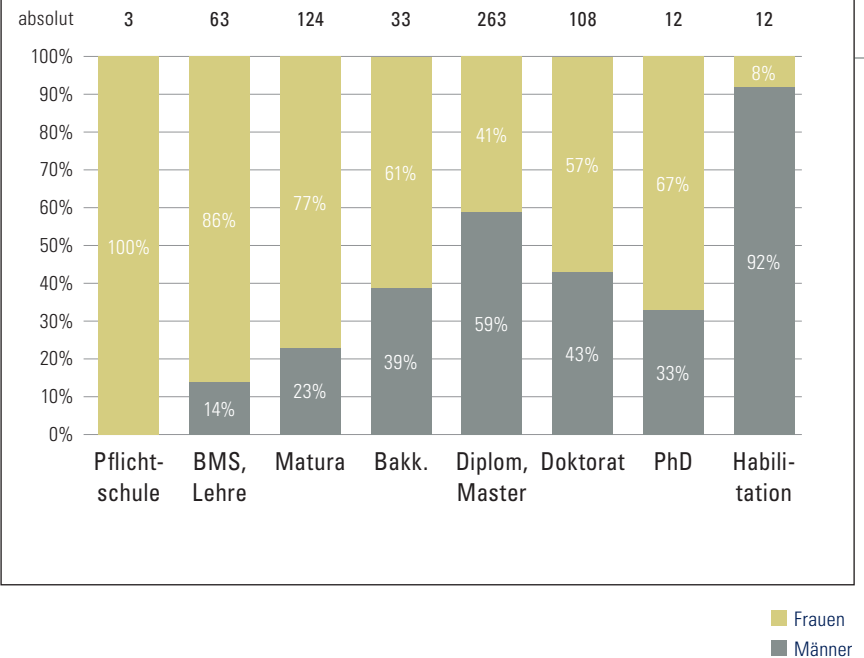
→ **Ausbildung**

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 häufig vertreten. Bei höheren Qualifikationen ab Diplom- bzw. Masterabschluss, Doktorat oder PhD steigt der Anteil der Männer. 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 %



→ **Weiterbildung**

An der Donau-Universität Krems bilden sich viele MitarbeiterInnen laufend weiter. Insgesamt wurden im Jahr 2017 von den Beschäftigten 2.094 Stunden für Weiterbildungen investiert, davon 943 Stunden (45%) intern an der Donau-Universität und 1.151 Stunden (55%) außerhalb der Universität.³ Hinzu kommen von MitarbeiterInnen besuchte, längerfristige Lehrgänge, die in diesen Zahlen nicht enthalten sind.

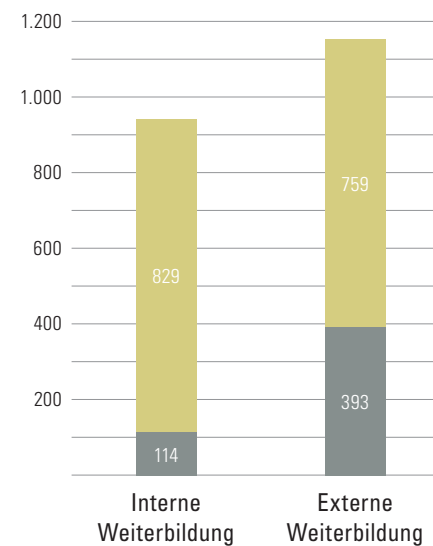
2017 haben Mitarbeiterinnen zu einem höheren Anteil an Weiterbildungen teilgenommen als Mitarbeiter. 37% der Frauen und 16% der Männer haben ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen.

Ein Promotionsverfahren haben im Jahr 2017 18 weibliche und 18 männliche MitarbeiterInnen begonnen oder weitergeführt. An einer Habilitation arbeiteten im Jahr 2017 acht Mitarbeiterinnen und kein Mitarbeiter. Per 31.12.2017 hatten vier weibliche und vier männliche WissenschaftlerInnen an der Donau-Universität Krems eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen.

³ Externe Weiterbildungen, die nicht an der Donau-Universität Krems absolviert wurden, sind in diesen Zahlen nur so weit erfasst, als sie gemeldet wurden.

Abb. 12

Qualifizierung von MitarbeiterInnen im Jahr 2017 in Stunden (ohne Lehrgänge), absolut

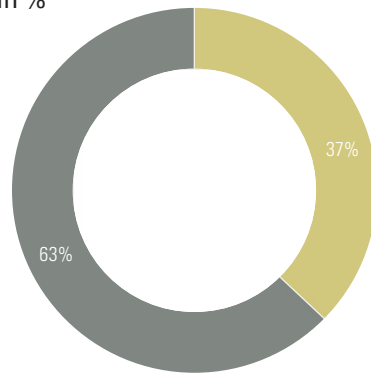


■ Frauen
■ Männer

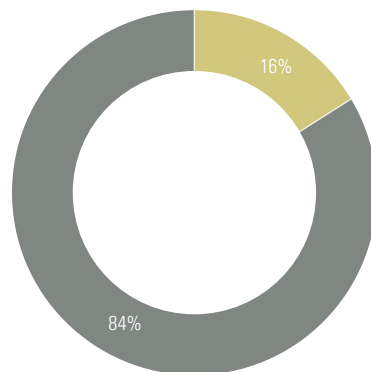
Quelle: Donau-Universität Krems, Personaldaten.
*) Berichtszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017

Abb. 13

Weiterbildungsaktive
Mitarbeiterinnen, in %



Weiterbildungsaktive
Mitarbeiter, in %



■ mit Weiterbildung
■ ohne Weiterbildung

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

→ **Karenzen**

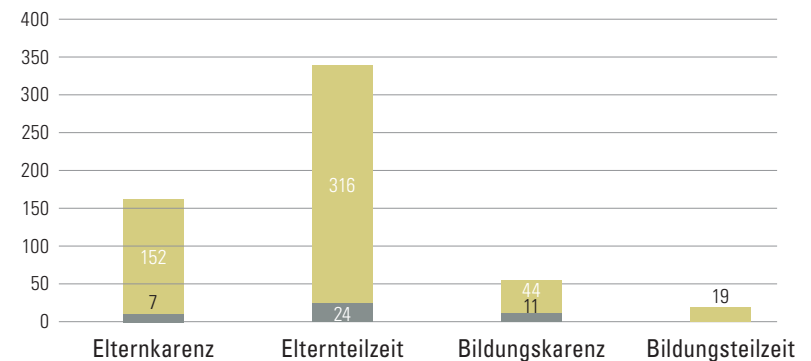
Mitarbeiterinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit sowohl wegen der Geburt eines Kindes aber auch wegen einer Aus- und Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. Dieser Befund trifft für das Jahr 2017, aber auch für das Vorjahr zu. Im Jahr 2017 wurden von 20 Frauen insgesamt 152 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, vier Männer waren insgesamt 7 Monate in Elternkarenz. Im Schnitt wurden von Frauen in Elternkarenz 7,6 Monate und von Männern in Elternkarenz 1,8 Monate beansprucht.

Noch auffälliger sind die Differenzen bei der Elternteilzeit, d.h. bei der Reduktion der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes. Insgesamt zwei Männer waren zusammen 24 Monate in Elternteilzeit, demgegenüber waren 30 Frauen insgesamt 316 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele MitarbeiterInnen das ganze Jahr über. Auch Freistellungen aufgrund einer Aus- und Weiterbildung nehmen Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen in Anspruch. Sieben Frauen waren im Jahr 2017 insgesamt 44 Monate in Bildungskarenz, zwei Männer haben 10 Monate in Anspruch genommen. Bildungsteilzeit wird insgesamt kaum genutzt, zwei Frauen haben für insgesamt 19 Monate ihre Arbeitszeit reduziert.

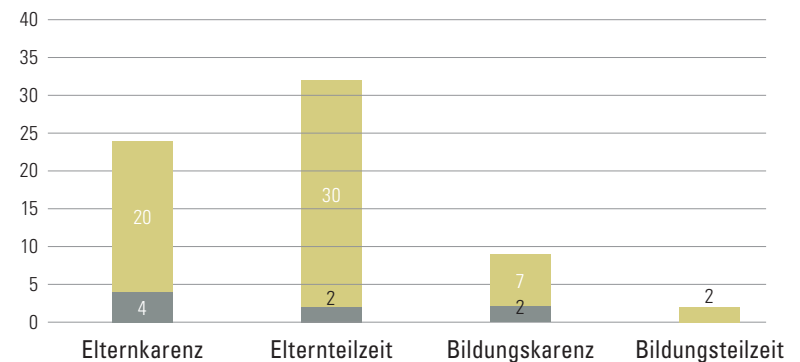
Abb. 15

Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen, absolut

Zahl der Monate



Zahl der MitarbeiterInnen

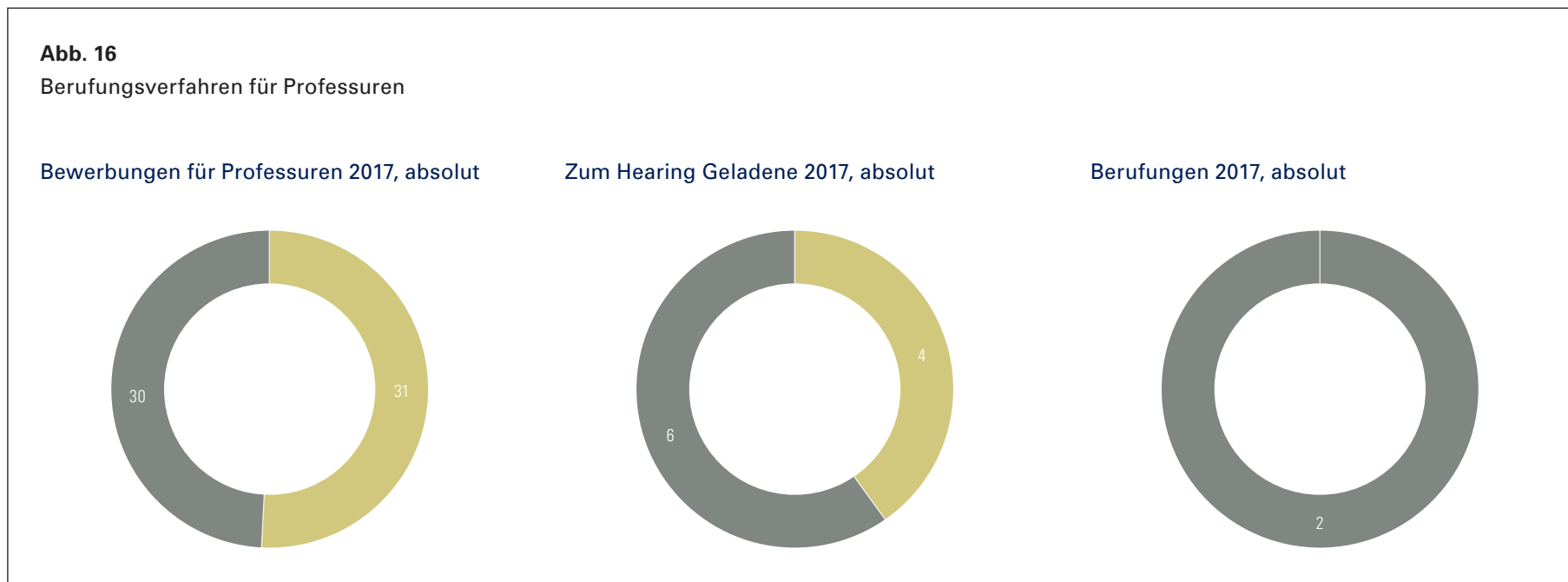


■ Frauen
■ Männer

→ **Berufungsverfahren Professuren**

Im Jahr 2017 wurden an der Donau-Universität Krems zwei Professuren neu besetzt. 51% der BewerberInnen für eine Professur waren Frauen und 49% Männer. Zum Hearing geladen wurden 40% Bewerberinnen und 60% Bewerber. Schließlich auf eine Professur berufen wurden zwei Männer.

Damit wurden 100% der ausgeschriebenen Professuren mit Männern besetzt. Im Berichtsjahr 2016 hatten hingegen weibliche BewerberInnen um eine Professur an der Donau-Universität Krems, verglichen mit männlichen Bewerbungen, deutlich höhere Chancen, berufen zu werden. Auch in den Jahren 2014 und 2015 konnte die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren mit Frauen besetzt werden. Im Jahr 2013 wurden eine Professorin und drei Professoren berufen.



■ Frauen
■ Männer

→ **Bewerbungsverfahren**

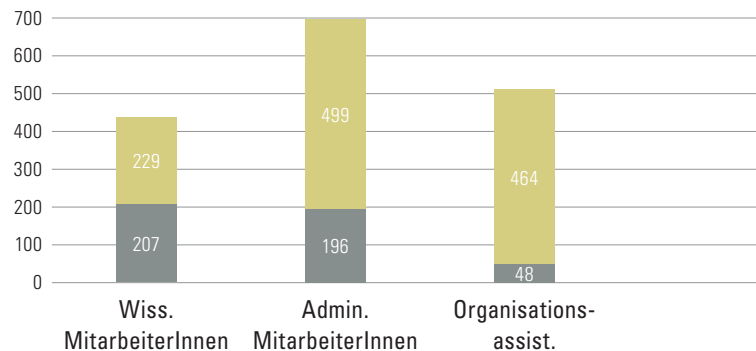
Zusätzlich zu den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2017 an der Donau-Universität Krems insgesamt 78 Ausschreibungen für die Besetzung offener Stellen. Nicht alle dieser Positionen konnten im Jahr 2017 besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2018 weiter.⁴

Aus diesem Grund weicht die Zahl der besetzten Stellen von jener der ausgeschriebenen Stellen ab. Häufig bewerben sich an der Donau-Universität Krems für ausgeschriebene Stellen mehr Frauen als Männer, dies trifft vor allem auf den Bereich der administrativen MitarbeiterInnen und der OrganisationsassistentInnen zu.

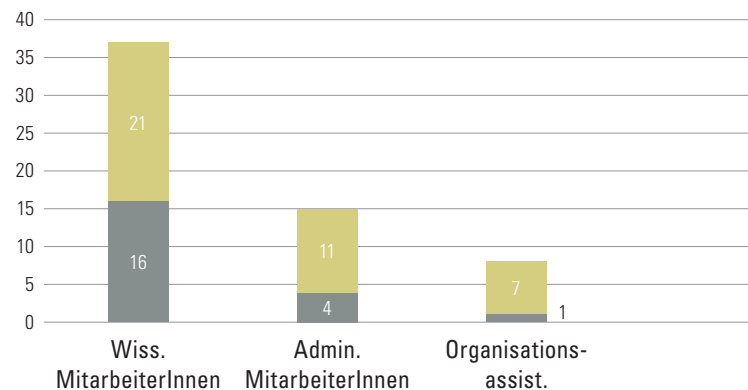
Im Durchschnitt aller Ausschreibungen bewarben sich 2017 für eine ausgeschriebene Stelle 27 Personen (31 Frauen, 21 Männer). Am größten ist die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen im Bereich der administrativen MitarbeiterInnen mit 46 Bewerbungen pro Stelle und der OrganisationsassistentInnen mit 64 Bewerbungen je Stelle.

Abb. 17
Bewerbungen an der Donau-Universität Krems

Zahl der Bewerbungen nach Art der Stelle, absolut



Stellenbesetzungen nach Art der Stelle, absolut



■ Frauen
■ Männer

⁴ In Einzelfällen mussten Stellen auch mehrmals ausgeschrieben werden.

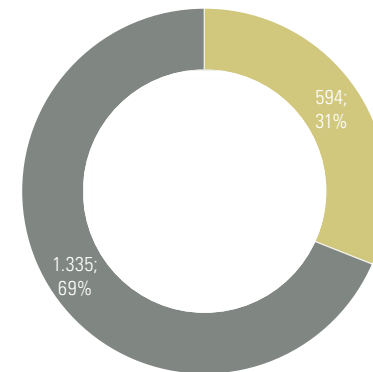
Quelle: Dokumentation des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Berichtszeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2017

→ **Externe Vortragende**

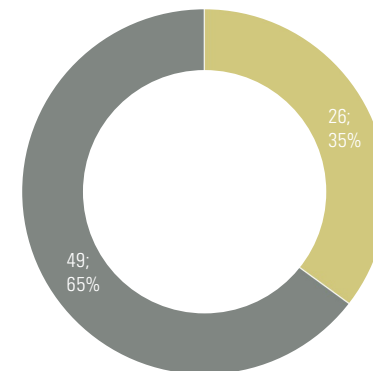
An der Donau-Universität Krems werden Aufgaben in der Lehre von angestellten MitarbeiterInnen aber auch von zahlreichen externen Vortragenden übernommen. Im Jahr 2017 waren insgesamt 1.929 externe Lehrende tätig. 31% dieser Vortragenden waren Frauen, 69% Männer.

Der überwiegende Anteil der externen Vortragenden ist nur für eine oder wenige Lehrveranstaltungen beschäftigt. Auf Vollzeitäquivalente umgerechnet verschiebt sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen externen Lehrenden leicht: Frauen leisten einen Anteil von 35% und Männer einen Anteil von 65% an der externen Lehre. Dies bedeutet auch, dass Frauen im Schnitt etwas mehr Lehrstunden abhalten als Männer.

Abb. 18
Externe Vortragende an der Donau-Universität Krems
Zahl der Personen



Zahl der Vollzeit-
äquivalente



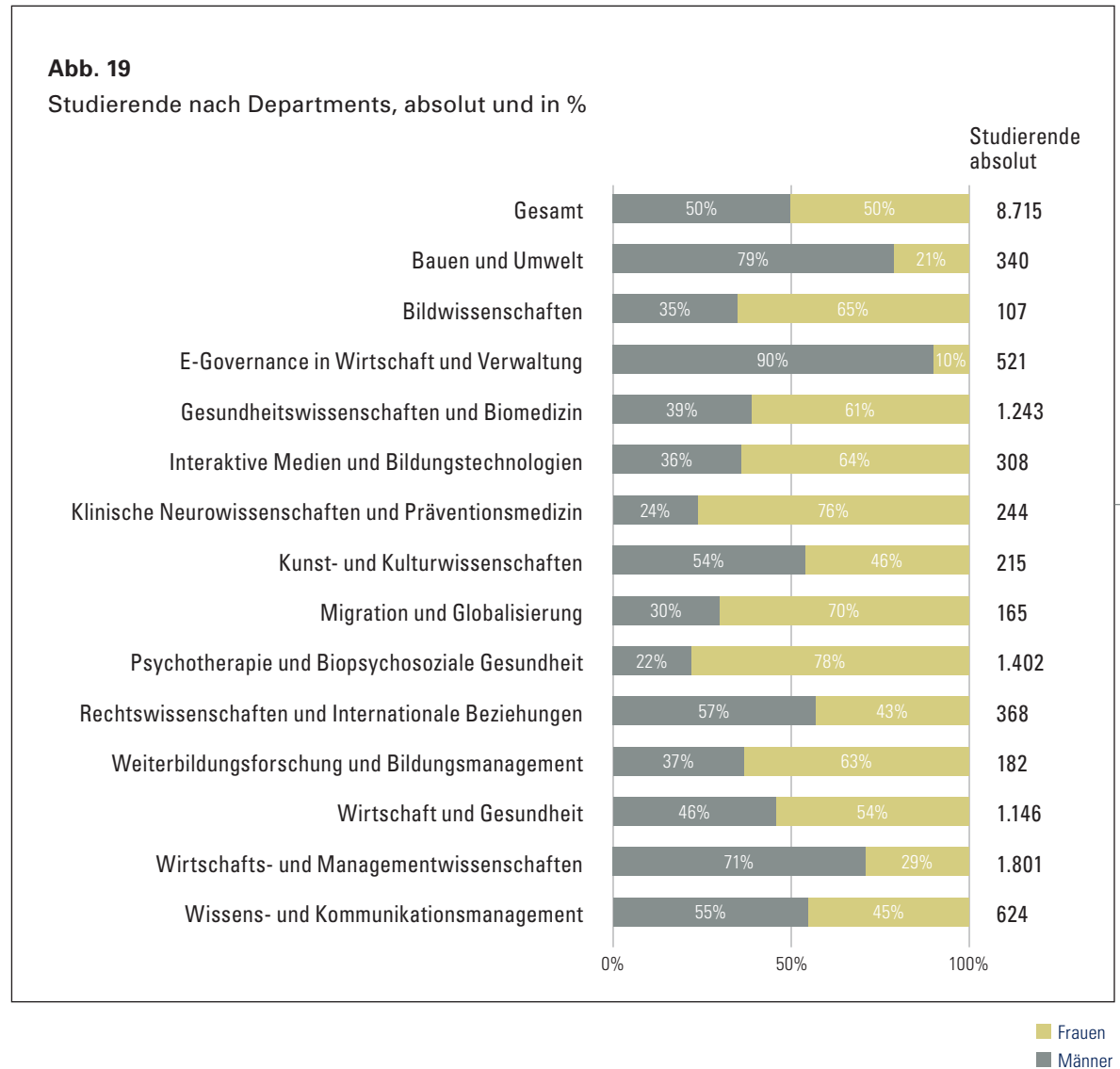
■ Frauen
■ Männer

Studierende und AbsolventInnen

→ Aktive Studierende

An der Donau-Universität Krems ist im Wintersemester 2017/18 das Geschlechterverhältnis der Studierenden insgesamt ausgeglichen. Anders sieht die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten ist der Anteil an weiblichen Studierenden mit 78% im Bereich Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit. Ebenfalls weiblich dominiert ist der Bereich Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin. Im Gegensatz dazu sind neun von zehn Studierenden im Bereich E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung männlich. Im Bereich Bauen und Umwelt sind etwa vier von fünf Studierenden 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.

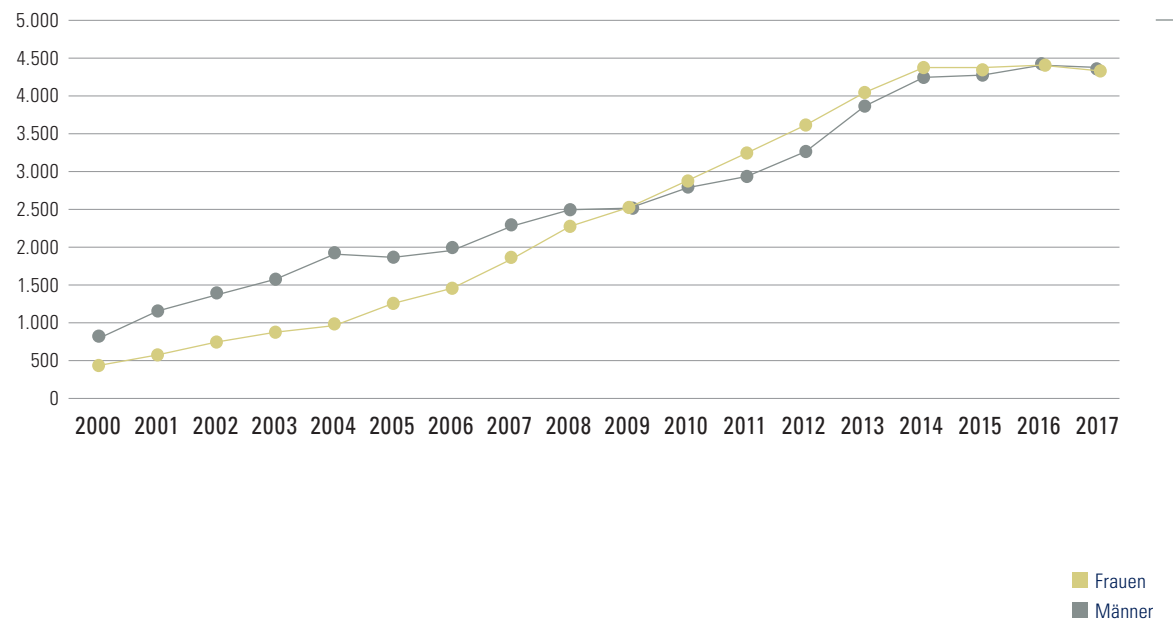


→ **Entwicklung der Studierenden-
zahl – Zeitreihe**

Bei längerfristiger Betrachtung war die Mehrzahl an Studierenden abwechselnd einmal weiblich, einmal männlich. Zu Beginn des Beobachtungszeitraumes (ab 2000 liegen Daten vor) bis ins Jahr 2008 dominierten an der Donau-Universität Krems männliche Studierende. Ab dem Jahr 2010 stieg die Zahl weiblicher Studierender etwas stärker. Seit dem Jahr 2014 führt dies insgesamt nahezu zu einem Gleichstand zwischen Frauen und Männern.

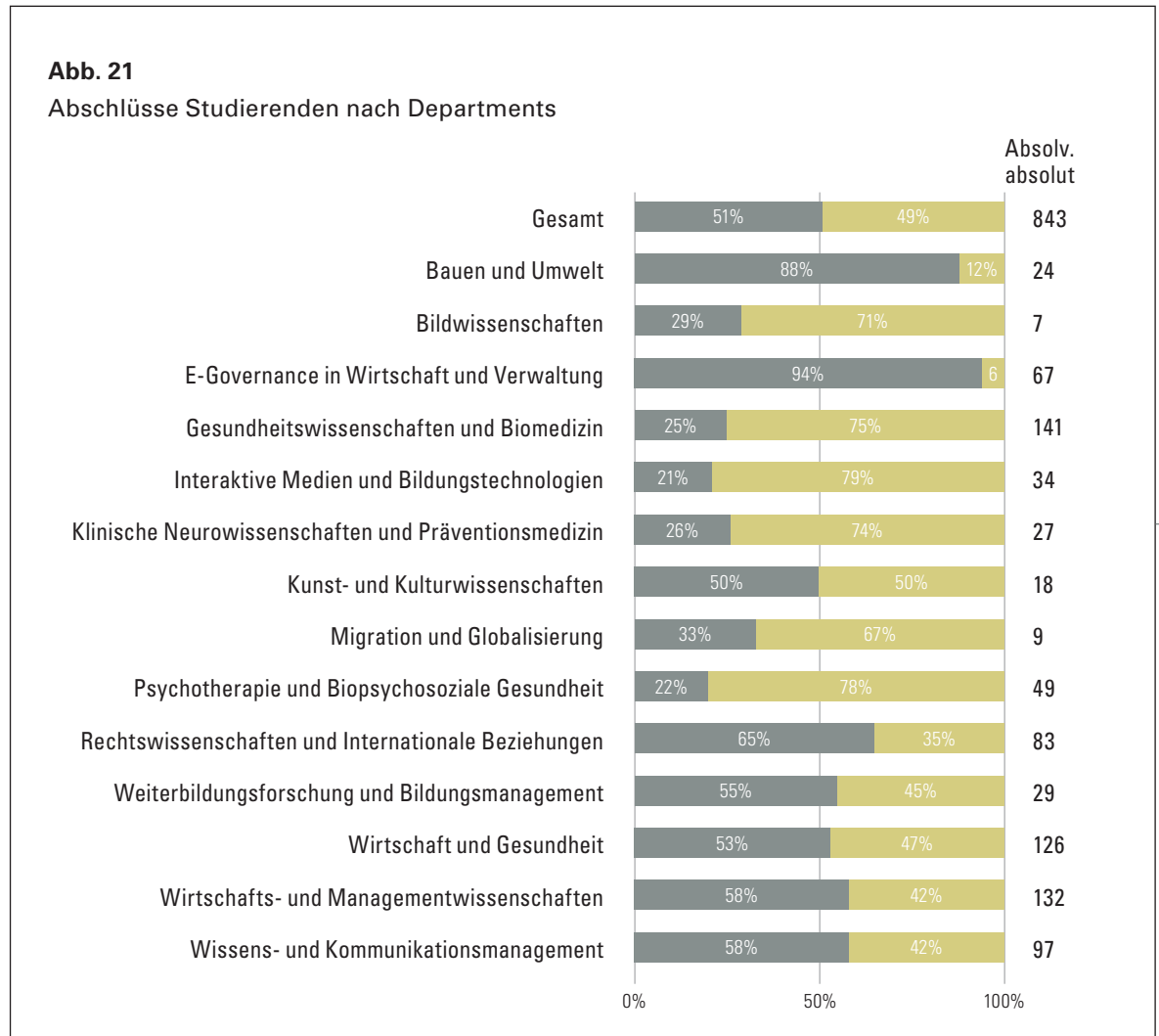
Abb. 20

Studierende an der Donau-Universität Krems nach Studienjahr, absolut



→ **Abschlüsse**

So wie bei den Studierenden zeigen sich auch bei den Abschlüssen große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Studierender je nach gewählter Studienrichtung. Auch hier dominieren Frauen im Bereich Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit. Im Gegensatz dazu schließt ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Bereich E-Governance sowie im Bereich Wirtschaft und Verwaltung ab.

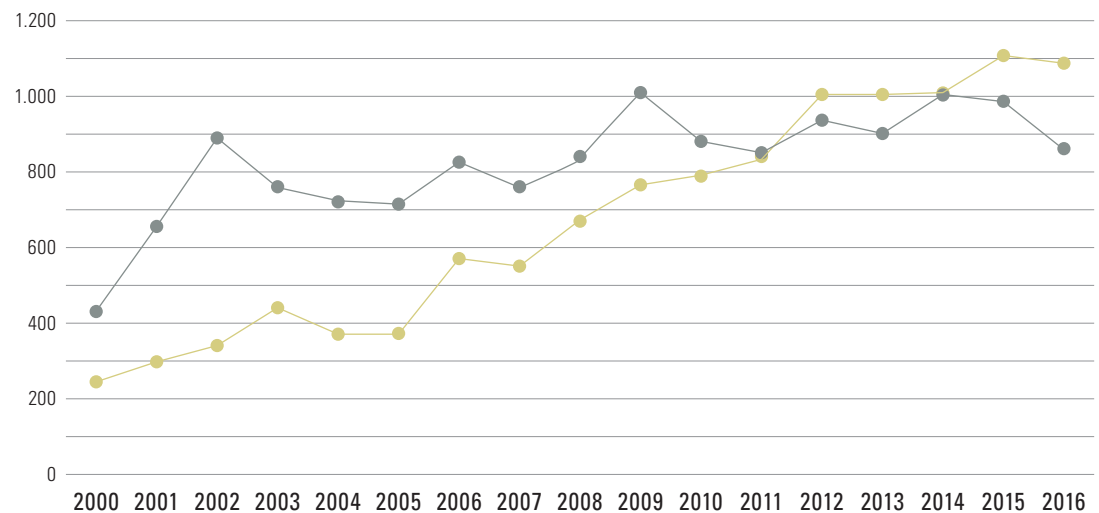


■ Frauen
■ Männer

→ **Entwicklung der Abschlüsse von Studierenden – Zeitreihe**

Abschlüsse stehen am Ende des Studiums, aus diesem Grund finden sich bei der langfristigen Betrachtung der Abschlüsse von Studierenden mit etwas zeitlicher Verzögerung die Studierendenanteile der Vergangenheit wieder. 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 weibliche als männliche Studierende erfolgreich ihr Studium an der Donau-Universität Krems.⁵

Abb. 22
Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr



■ Frauen
■ Männer

⁵ Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der UniStEV liegen seit dem Jahr 2000 vor.

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

→ **Teilnahmegebühren**

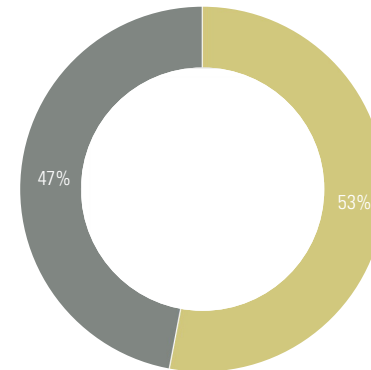
An der Donau-Universität Krems leisten Studierende einen Beitrag zu den Kosten ihres Studiums. Diese Teilnahmegebühren der Studierenden bilden einen wichtigen Bestandteil der Einnahmen der Universität. Nicht in jedem Fall werden diese Teilnahmegebühren von den Studierenden selbst entrichtet, immer wieder werden Ausbildungen auch von DienstgeberInnen finanziert. Im Folgenden werden nur selbst entrichtete Teilnahmegebühren dargestellt. Die Zahl weiblicher Studierender, die ihre Teilnahmegebühren selbst finanzieren, liegt etwas über jener der Männer.

Zugleich wurde untersucht, ob weibliche oder männliche Studierende einen höheren Beitrag zur Finanzierung der Donau-Universität Krems leisten. Männliche Studierende belegen häufig Studiengänge mit im Durchschnitt höheren Teilnahmegebühren. Aus diesem Grund ist insgesamt der Finanzierungsanteil männlicher Studierender mit 52% höher als jener der weiblichen Studierenden.

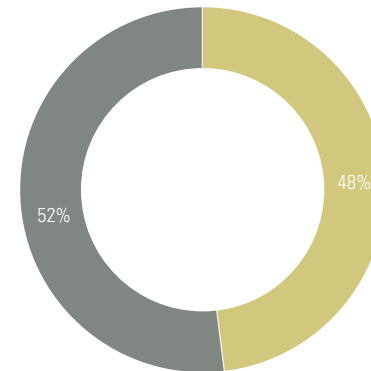
Abb. 23

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

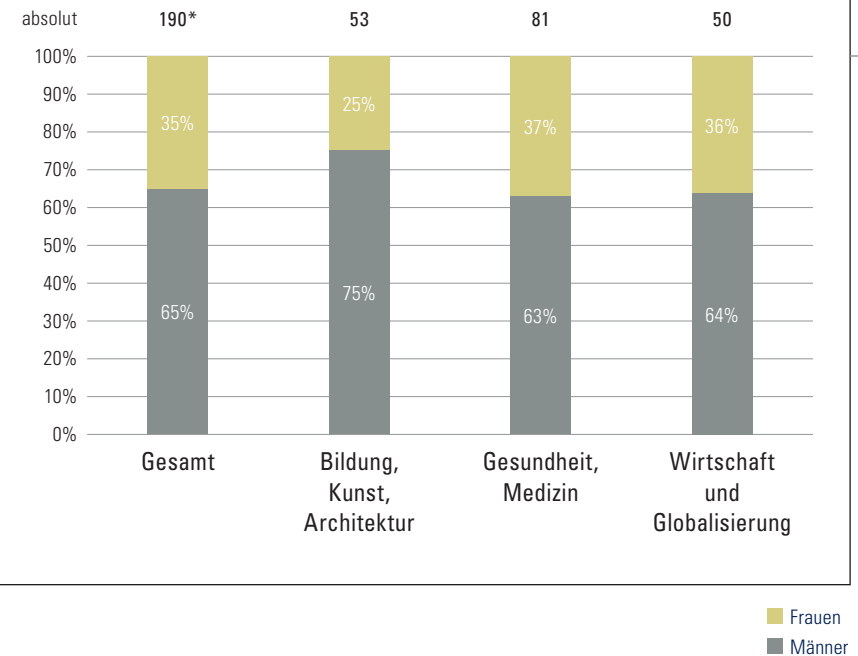
Wissenschaftliche Forschung ist neben der Lehre eine zentrale Aufgabe von öffentlichen Universitäten. Für den/die einzelne WissenschaftlerIn sind erfolgreich durchgeführte Forschungsprojekte die Basis für Publikationen in Fachmedien und für Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen. Alle diese Aktivitäten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

An der Donau-Universität Krems wird im Jahr 2017 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 graduelle Unterschiede, jedoch dominieren in allen Bereichen Männer als Projektleiter.

Im Jahr 2016 war der Anteil der von Männern geleiteten Projekte mit 73% von Männern geleiteten Projekten noch deutlich höher gewesen.⁶

Abb. 24

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



⁶ Mit ein Grund für diese Entwicklung dürfte die nun verbesserte Zuordnung der Funktion der Projektleitung zur operativ leitenden Person sein.

Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017.
* Inklusive Wassercluster Lunz, dieser ist nicht gesondert ausgewiesen.

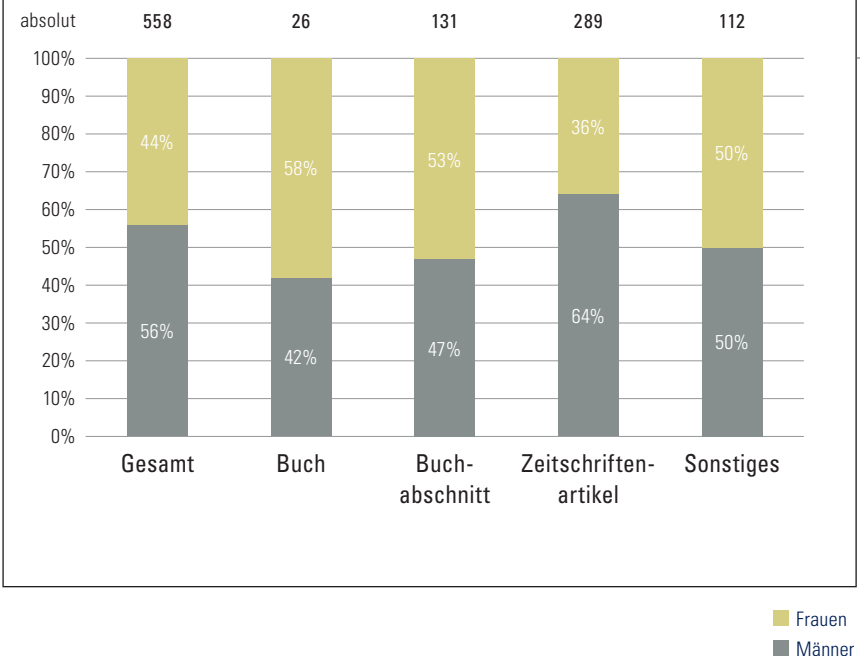
→ **Wissenschaftliche Publikationen**

An der Donau-Universität Krems sind, wie eingangs beschrieben, mit 53% etwas mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Bei den wissenschaftlichen Publikationen zeigt sich jedoch ein Ungleichgewicht zugunsten der Männer. Insgesamt kommen 44% der Veröffentlichungen von Frauen und 56% von Männern. Buchveröffentlichungen sind mit insgesamt 26 eher selten, stammen mit 58% aber häufiger von Frauen als von Männern. Bei den veröffentlichten Buchabschnitten entspricht das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen AutorInnen genau jenem der MitarbeiterInnen. Im Gegensatz dazu wurden im Jahr 2017 veröffentlichte Zeitschriftenartikel nur zu 36% von Wissenschaftlerinnen und zu 64% von Wissenschaftlern verfasst. Zugleich wird diese Form der Publikation von Forschungsergebnissen mit Abstand am häufigsten gewählt. Auch bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ ist mit einem Anteil von 50% für beide Geschlechter in Relation zum Anteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ein leichter Gender Gap zu beobachten.

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

Abb. 25

Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung, absolut und in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Auswertung aus U7-Datenbank, Berichtszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017.

→ **Wissenschaftliche Vorträge**

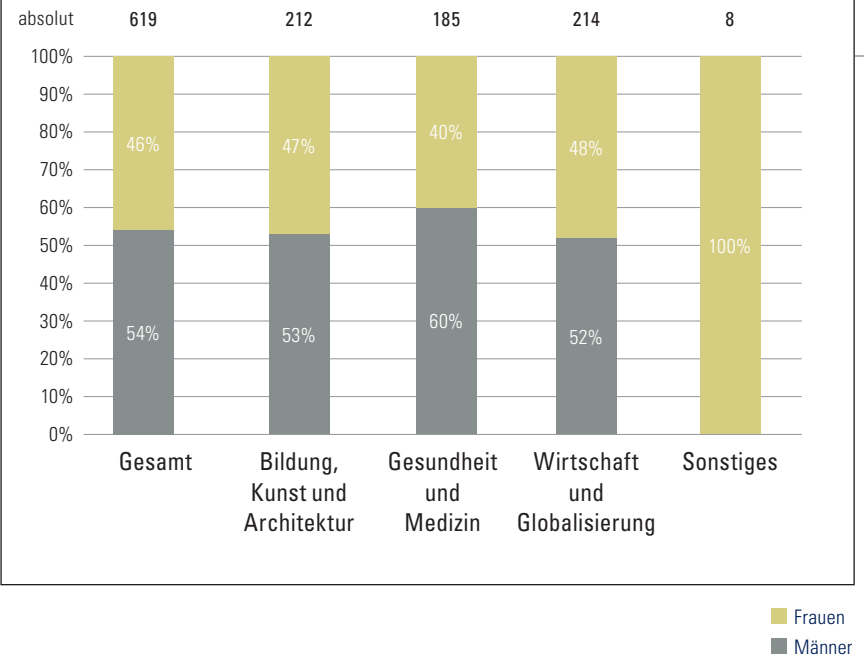
Vorträge sind ein wichtiger Weg, um Forschungsergebnisse einem Fachpublikum und der breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Für diese Darstellung wurden ausschließlich wissenschaftliche Vorträge oder Präsentationen ausgewählt.

Insgesamt hielten MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems im Jahr 2017 619 wissenschaftliche Vorträge, 46% dieser Präsentationen stammen von Frauen und 54% von Männern. Ebenso wie bei den Publikationen gibt es auch bei den Vorträgen vor dem Hintergrund eines Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen von 53% ein deutlich niedrigerer Wert für diese Gruppe.

Im Vergleich der Fakultäten zeigen sich nur geringe Unterschiede, in allen drei Fakultäten halten Männer häufiger Vorträge als Frauen. Einzig unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Stabstellen haben ausschließlich Frauen Vorträge gehalten.

Mit Ausnahme der Fakultät „Bildung, Kunst und Architektur“ hat sich der Anteil der von Wissenschaftlerinnen gehaltenen Vorträge verglichen mit dem letzten Berichtsjahr in allen Fakultäten erhöht.

Abb. 26
Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht, absolut und in %



Quelle: Donau-Universität Krems, Auswertung aus U7-Datenbank. Definition „Vortrag“ analog Arbeitsbehelf zur Wissensbilanz 2017. Vortrag oder Präsentation „Science to Science“, Berichtszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017.

→ **Forschungsförderung**

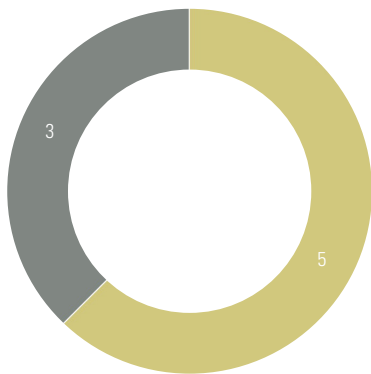
Die Donau-Universität Krems setzt verschiedene Aktivitäten um MitarbeiterInnen bei ihrer Forschungs- und Publikationstätigkeit zu unterstützen und Wertschätzung für Erfolge in diesem Bereich auszudrücken. So bietet die Donau-Universität Krems eine Förderung der im Zuge von Open Access-Publikationen anfallenden Kosten an. Diese Förderung wird auf Antrag und nach einem Auswahlverfahren gewährt. Im Jahr 2017 haben fünf Frauen und drei Männer eine solche Unterstützung erhalten.

Publikationen in TOP 50 Journals werden zusätzlich durch Prämien gefördert.⁷ Wie im Abschnitt „Wissenschaftliche Publikationen“ zu sehen war, veröffentlichen Mitarbeiter häufiger ihre Forschungsergebnisse. Im Jahr 2017 wurde auch aus diesem Grund 14 Männern und elf Frauen diese Prämie zuerkannt. Schließlich vergibt die Donau-Universität Krems an erfolgreiche ForscherInnen eine Forschungsprämie.⁸ Auch von dieser Fördermaßnahme haben im Jahr 2017 Männer häufiger profitiert als Frauen, vier Frauen und acht Männer haben diese Prämie erhalten. Somit erhalten in zwei von drei Bereichen nach wie vor männliche Mitarbeiter häufiger Förderungen als Frauen. Zugleich konnten im Berichtsjahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr in allen Bereichen Verbesserungen erreicht werden.

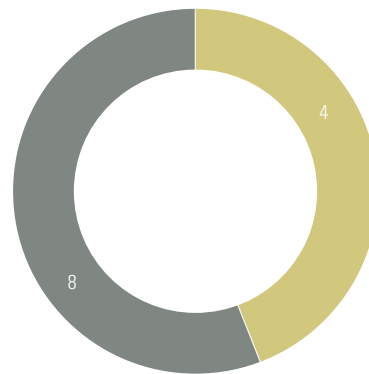
Abb. 27

Forschungsförderung nach Art der Maßnahme

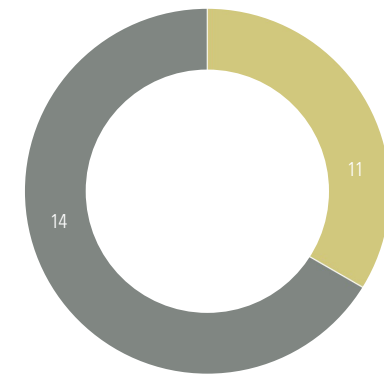
Open Access Förderungen, absolut



Publikationsförderungen TOP 50 Journals, absolut



Verliehene Forschungsprämien, absolut



■ Frauen
■ Männer

⁷ 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.

⁸ Die Kriterien sind in der „Richtlinie des Rektorats für die Vergabe von Forschungsprämien“ (MBI. Nr. 105 vom 29. 10. 2013) veröffentlicht.

Quelle: Donau-Universität Krems, Forschungsdokumentation, Stabsstelle für Forschungsservice und Internationales, Berichtszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017.

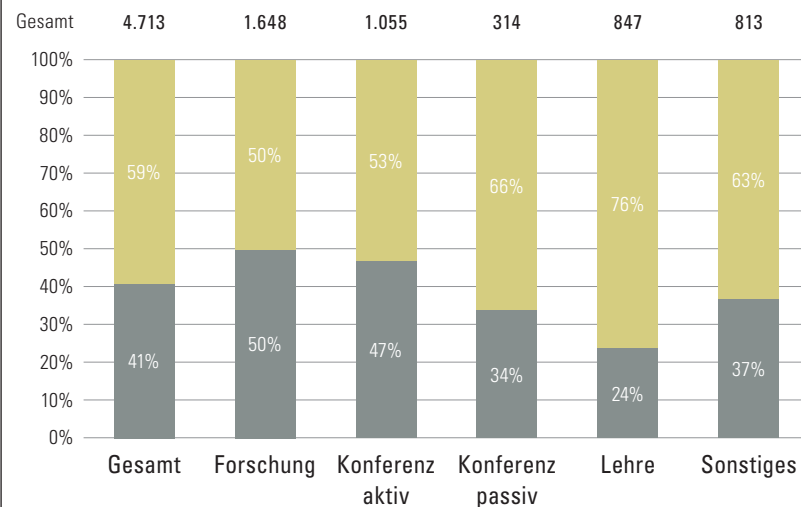
→ **Reisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen**

Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems unternehmen häufig Dienstreisen. Bezogen auf den Gesamtanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (53% Frauen und 47% Männer) ist der Anteil von Frauen, die eine Dienstreise gemacht haben, höher als jener der Männer. Ein differenzierteres Bild ergibt die Aufgliederung nach dem Grund der Dienstreise. Reisen zum Zweck der Lehre wurden von Frauen mit 76% am häufigsten gemacht, gefolgt von passiven Konferenzteilnahmen. Bei aktiven Konferenzteilnahmen entspricht der Anteil von Frauen und Männern jenem der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen insgesamt. Reisen zum Zweck der Forschung werden – in Relation zur Gesamtverteilung – von Frauen 2017 etwas häufiger als von Männern unternommen.

Im Jahr 2016 konnte nur der Zeitraum von 1.10.2016 bis Jahresende beobachtet werden. Wird dieser Zeitraum mit dem Ganzjahresdurchschnitt 2017 verglichen, haben sich alle Anteile zu Gunsten von Frauen verschoben.

Abb. 28

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



■ Frauen
■ Männer

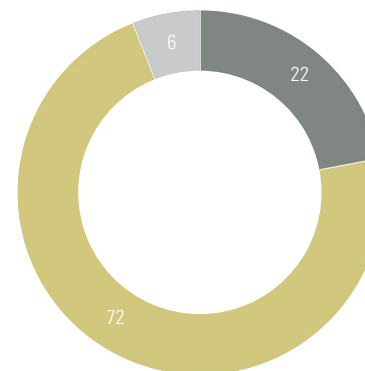
→ **Auslandsreisen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer**

Im Jahr 2017 haben insgesamt 114 wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems einen wissenschaftlichen Auslandsaufenthalt absolviert. Die Mehrzahl von ihnen, 74 MitarbeiterInnen, war für weniger als 5 Tage im Ausland, weitere 40 Personen haben zwischen 5 Tagen und drei Monaten im Ausland verbracht.

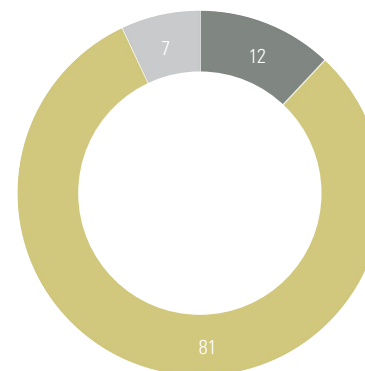
Frauen halten sich häufiger als Männer zwei bis weniger als fünf Tage im Ausland auf.

Abb. 29
Auslandsreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 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 1.1.2017 – 31.12.2017.

Gesellschaftliche Verantwortung: Diversität an der Donau-Universität Krems

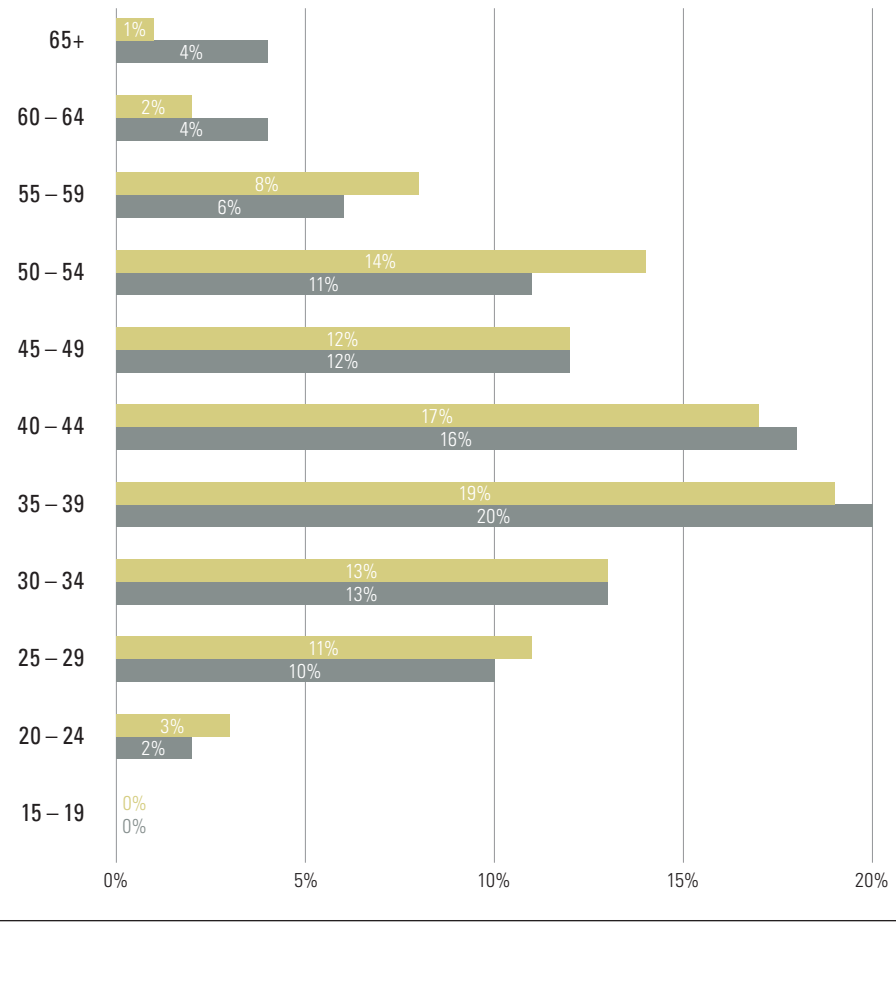
→ MitarbeiterInnen nach Altersgruppen

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

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

Abb. 30

Altersverteilung der MitarbeiterInnen, in %



→ **Studierende nach Altersgruppen**

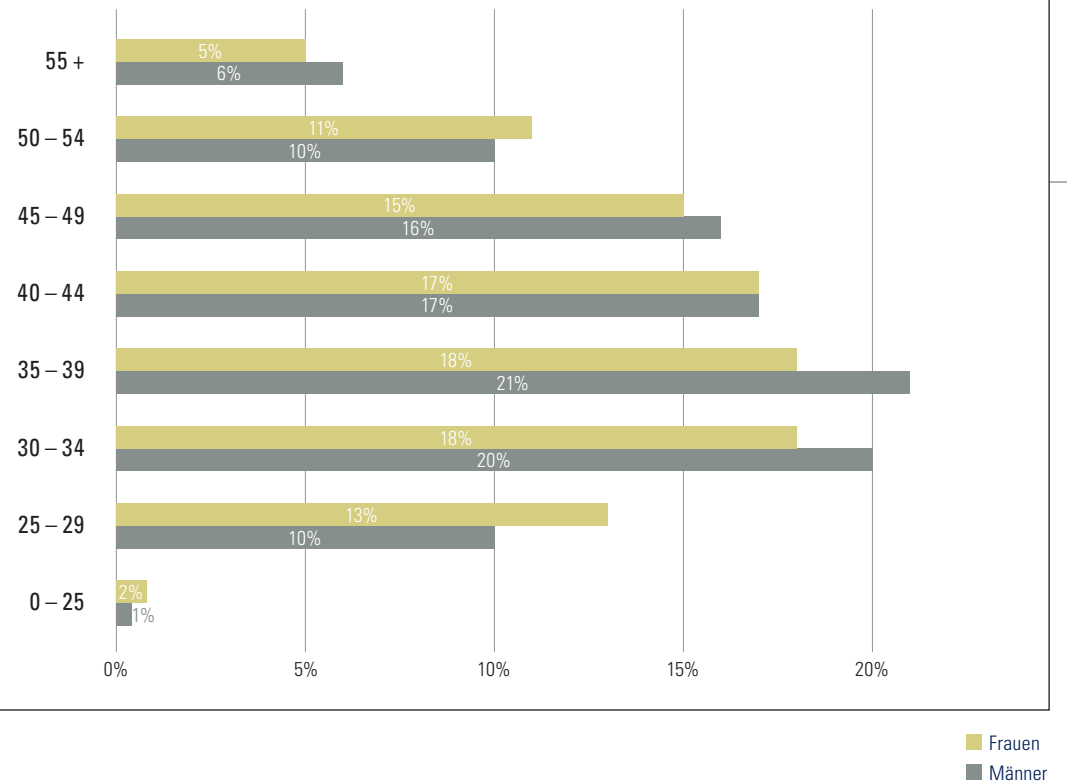
Verglichen mit dem Durchschnitt aller österreichischen Universitäten ist die Altersstruktur der Studierenden der Donau-Universität Krems heterogener. An den anderen öffentlichen Universitäten sind vier von fünf Studierenden unter 30 Jahre alt.

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 berufliche Weiterbildung nutzt und damit erst später beginnt. Zugleich wird auch sichtbar, dass auch für Menschen im „mittleren“ und „höheren“ Alter an der Donau-Universität Krems der Zugang zu einem Studium möglich ist.

Abb. 31

Studierende an der Donau-Universität Krems nach Alter, in %



→ **Studierende nach Staatsbürgerschaft**

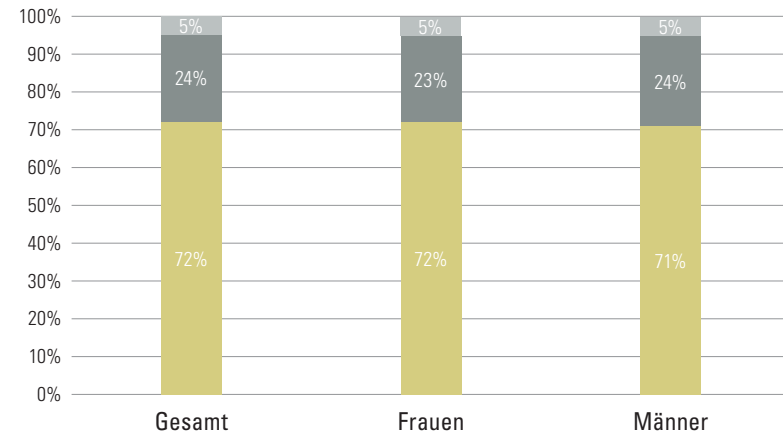
An österreichischen Universitäten studieren neben österreichischen StaatsbürgerInnen auch Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil Studierender mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft schwankt je nach geografischer Lage und Ausrichtung der Universitäten. Für eine Verortung der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

Der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen ist an der Donau-Universität Krems nahezu ident mit jenem an allen österreichischen Universitäten. Unterschiede gibt es jedoch 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.

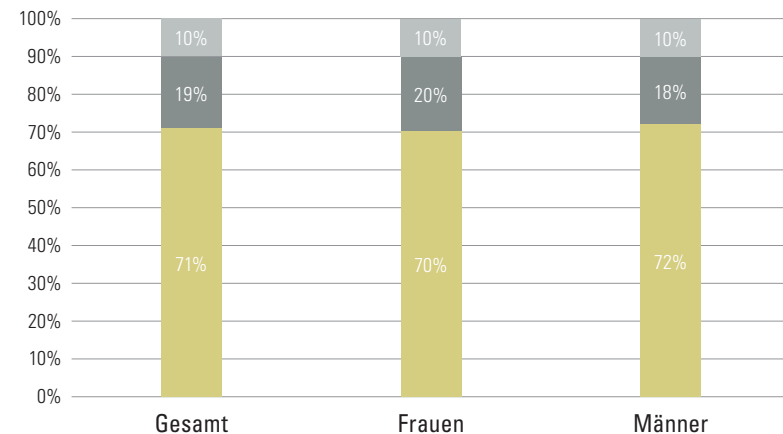
Abb. 32

Studierende nach Staatsbürgerschaft, in %

Donau-Universität Krems



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten*



- InländerInnen
- EU-AusländerInnen
- Drittstaaten-AusländerInnen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2017/18. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
 *) Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.

→ **Studierende in Lehrgängen nach Staatsbürgerschaft**

Studierende an der Donau-Universität Krems besuchen sehr häufig Lehrgänge. Aus diesem Grund wird die Gruppe der Studierenden in Lehrgängen nochmals gesondert mit Studierenden in Lehrgängen anderer Universitäten verglichen.⁹ 46% aller Studierenden in Lehrgängen studieren an der Donau-Universität Krems, aus diesem Grund werden diese für einen Vergleich aus dem Gesamtdurchschnitt herausgenommen.

Insgesamt ist der Anteil von Studierenden mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Lehrgängen höher als im Durchschnitt aller Studien. An der Donau-Universität Krems besitzen 27% der Studierenden in Lehrgängen keine österreichische Staatsbürgerschaft, an den anderen Universitäten sind dies 35%.

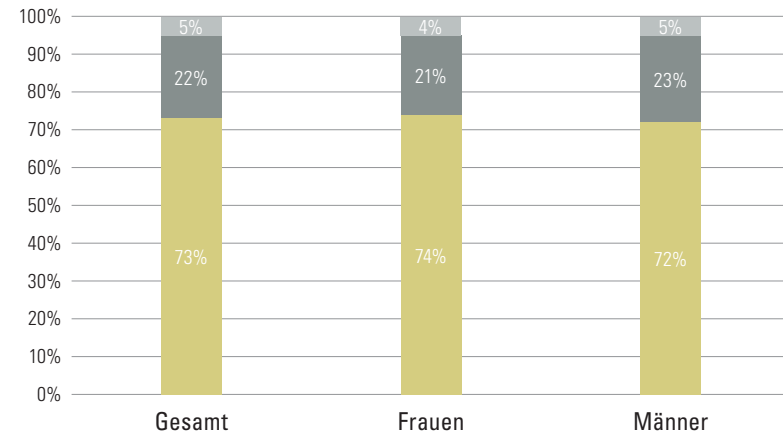
Der Anteil der Studierenden aus Drittstaaten in Lehrgängen ist an der Donau-Universität Krems geringer als an den anderen Universitäten, im Gegenzug ist jener der Studierenden aus dem EU-Raum in Krems höher.

⁹ Für den Vergleich wird die Zahl besuchter Lehrgänge verglichen, da Studierende teilweise mehrere Lehrgänge besuchen, unterscheiden sich die Werte von der vorhergehenden Darstellung.

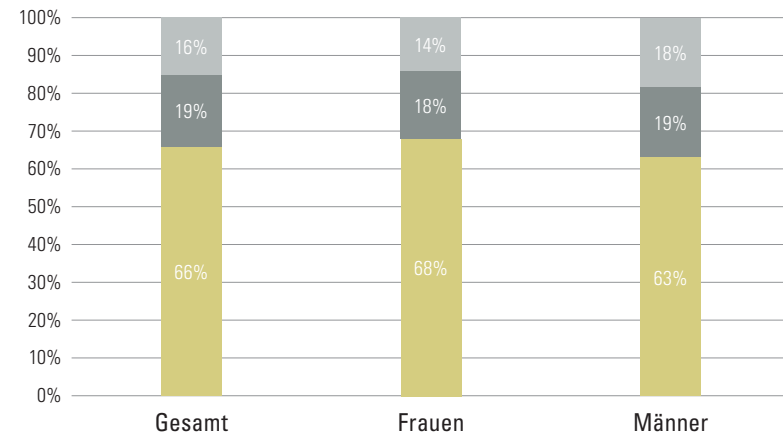
Abb. 33

Studierende in Lehrgängen nach Staatsbürgerschaft, in %

Donau-Universität Krems



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten*



■ Österreich
■ EU
■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2017/18. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
*) Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Donau-Universität Krems.

Gremien, Organe und Ehrungen

→ Das Rektorat

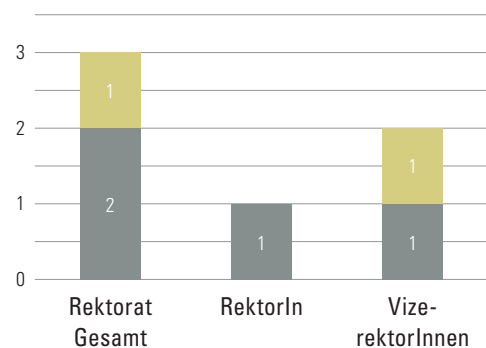
Zum Stichtag 31.12.2017 wurde die Donau-Universität Krems von einem Rektor, einer Vizerektorin für Forschung und einem Vizerektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung geführt. Wie jede öffentliche Universität verfügt auch die Donau-Universität Krems neben dem Rektorat über zentrale Steuerungsgremien:

Der Senat setzt sich laut Gesetz insgesamt aus 18 Mitgliedern zusammen, davon sind zehn Frauen und acht Männer. Den Vorsitz hat ein Mann inne, seine Stellvertreterin ist eine Frau. **Der Universitätsrat** hat laut Gesetz insgesamt fünf Mitglieder, zwei Frauen und drei Männer. Auch hier nimmt ein Mann die Position des Vorsitzenden und eine Frau die Position der Stellvertreterin ein.

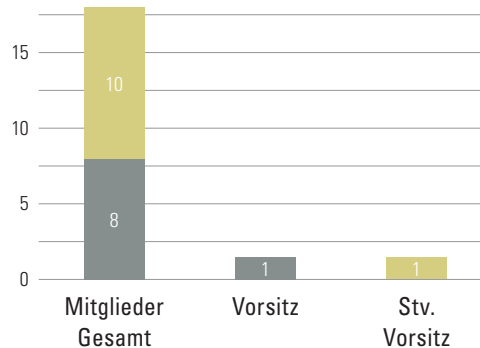
Abb. 34

Organe der Donau-Universität Krems

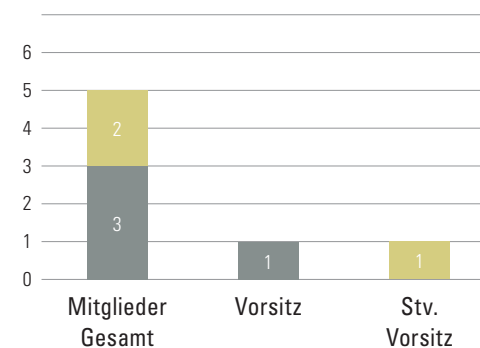
Mitglieder des Rektorats,
absolut



Mitglieder im Senat,
absolut



Mitglieder im Universitätsrat,
absolut



■ Frauen
■ Männer

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

Neben dem Senat und dem Universitätsrat sind an der Donau-Universität Krems eine Reihe weiterer Gremien und Kommissionen eingerichtet, die wichtigsten werden hier kurz charakterisiert:

Ethikkommission: Der Vorsitz und der stv. Vorsitz werden jeweils von Männern eingenommen.

Curriculakommission: Diese Kommission wird von einer Frau geleitet, diese wird von zwei Männern vertreten.

Die **Schiedskommission** wird von einem männlichen Vorsitzenden und einer Stellvertreterin angeführt.

Der Ehrungsausschuss bereitet von der Donau-Universität Krems zu vergebene Ehrungen vor. Den Vorsitz des Ehrungsausschusses hat ein Mann inne, er wird von einer Frau vertreten.

Berufungskommissionen werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2017 wurde keine neue Berufungskommission eingerichtet.

Abb. 35

Kommissionen und Ausschüsse

	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	1	0	1	100	0	1	0	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	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

■ Frauen
■ Männer

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

An der Donau-Universität Krems sind zwei weitere wichtige universitätsweit tätige Gremien eingerichtet: der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) und der Betriebsrat.

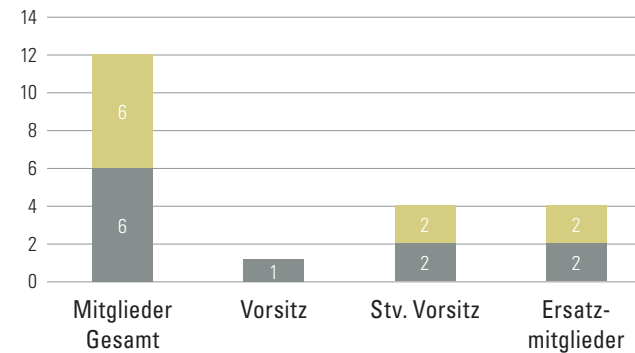
Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht laut Gesetz zur Hälfte aus weiblichen und zur Hälfte aus männlichen Mitgliedern, den Vorsitz nimmt ein Mann ein, seine StellvertreterInnen sind zwei Frauen und zwei Männer. Insgesamt hat der AKGL 12 Mitglieder und sechs Ersatzmitglieder.

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

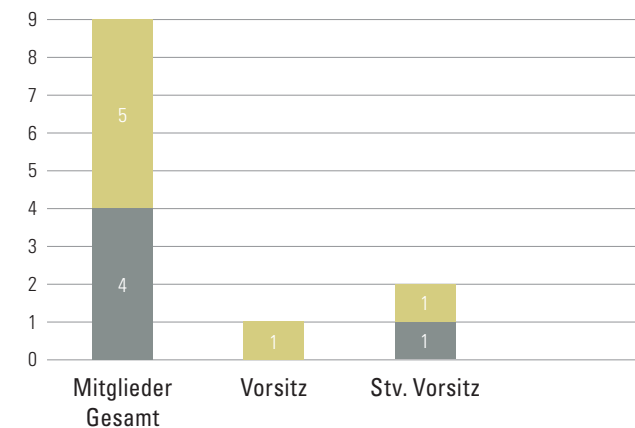
Abb. 36

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:

- Ehrenprofessuren
- EhrensensatorInnen
- Ehrenringe

Über die Zuerkennung einer Ehrung entscheidet ein Ehrungsausschuss, der an der Donau-Universität Krems eingerichtet ist.

Schon längere Zeit ist bei der Zuerkennung dieser Ehrungen ein Gender-Bias erkennbar. Von 2012 bis 2017 wurden 9% der Ehrenprofessuren an Frauen vergeben, zur EhrensensatorIn wurden in diesem Zeitraum zwei Männer ernannt und Ehrenringe wurden zu mehr zwei Drittel (71%) an Männer verliehen. Im Jahr 2017 wurden zwei Ehrenprofessuren, ein Titel als Ehrensensator und ein Ehrenring jeweils an Männer vergeben.

Abb. 37

Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems

Jahr	Ehrenprofessur					EhrensensatorIn					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
Summe	3	29	32	9	91	0	2	2	0	100	2	5	7	29	71	5	36	41	12	88

■ Frauen
■ Männer

Fazit und Ausblick

Der nun vorliegende zweite Gender-Datenbericht bietet so wie im Vorjahr einen Überblick über die Situation der Gleichstellung an der Donau-Universität Krems. Zusätzlich wird der Fokus in wichtigen Bereichen auf Veränderungen über die Zeit gerichtet. Diese Dokumentation von Veränderung soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Auf dieser Basis wird es möglich sein, 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 eine Basis für weiterführende Diskussionen innerhalb der Organisation bieten 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 auf alle Lebensbereiche prägend 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.

Zugleich liefert der vorliegende Bericht liefert aber auch im zweiten Jahr seines Erscheinens Ansatz- und Diskussionspunkte für Antworten insbesondere auf die folgende Frage: „Wo können an der Donau-Universität Krems weiterhin Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern ansetzen?“

Auf Basis der Daten lassen sich die folgenden Handlungsfelder identifizieren:

- **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 von 2016 auf 2017 nicht verändert.
- **Gender Pay Gap:** Der Gender Pay Gap der ProfessorInnen an der Donau-Universität Krems liegt mit 89% im Vergleich der österreichischen Universitäten im oberen Bereich. Die neu geschaffene Gruppe der AssistenzprofessorInnen weist einen außerordentlich hohen Gender-Pay Gap von 76% auf.

Fazit und Ausblick

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 sichtbaren Differenzen zu verringern.

- Externe Lehrende: Als externe Lehrende werden zu mehr als zwei Drittel (69%) Männer beschäftigt, demgegenüber sind 53% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen weiblich. Hier sollten Frauen als Lehrende stärker eingebunden werden.
- Berufungen: Im Jahr 2017 wurden zwei Männer auf Professuren an die Donau-Universität Krems berufen. Damit entfernt sich die Donau-Universität weiter von einer Frauenquote von 50% bei Professuren. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft wieder Frauen in Professuren berufen werden.
- 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 jedoch eine deutliche Verbesserung in Richtung geringerer Gender-Differenzen erreicht werden.

- Weiterbildung: auch 2017 haben, so wie schon 2016, 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 (2015). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Endbericht

Bendl, Regine/Leitner, Andrea/Rosenbichler, Ursula/Walenta, Christa (2007). Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Grundlagen 2, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 33–63

BKA Gender Index 2017. Eine Zusammenstellung wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken, Wien: BMGF

BMGF (2016). 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016. Teil 1 und Teil 2, Wien: Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014). Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, Luxemburg: European Institute for Gender Equality

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

Hedman, Brigitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996). Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden

Janeckova, Hedvika/Salanauskaitė Lina/Barbieri, Davide/Franklin, Paula/et al. (2017). Gender equality index 2017 measuring gender equality in the European Union 2005-2015, European Institute for Gender Equality (EIGE)

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

Leitner, Andrea/Walenta, Christa (2007). Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Indikatoren, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 12–54

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2011). Messung von Gleichstellung Stand der Diskussion zu geschlechtersegregierten Daten, Gleichstellungsindikatoren und Gleichstellungsmonitoring, Wien: Institut für Höhere Studien (IHS)

Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur

MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (2008). Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, abrufbar unter: Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen

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

United Nations (2010). Developing Gender Statistics: A Practical Tool, Geneva

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

Abb.		Seite
1	Glass Ceiling Index	6
2	Leaky Pipeline Index	7
3	Gender Pay Gap nach Verwendung	8
4	Gender pay Gap der ProfessorInnen	9
5	MitarbeiterInnen (Personen) nach Verwendung	10
6	Entwicklung der Zahl der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems	11
7	Entwicklung der Zahl der Professuren an der Donau-Universität Krems	12
8	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	13
9	Personal der Donau-Universität Krems nach Leitungsfunktionen	14
10	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	15
11	Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen an der Donau-Universität Krems	16
12	Qualifizierung von MitarbeiterInnen im Jahr 2017 in Stunden	17
13	Weiterbildungsaktive Mitarbeiterinnen	18
14	Weiterbildungsaktive Mitarbeiter	18
15	Karenz und Elternteilzeit der MitarbeiterInnen	19
16	Berufungsverfahren für Professuren	20
17	Bewerbungen an der Donau-Universität Krems	21
18	Externe Vortragende 2017	22
19	Anteil männlicher und weiblicher Studierender nach Departments	23
20	Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden an der Donau-Universität Krems nach Studienjahr	24
21	Abschlüsse weiblicher und männlicher Studierender – Anteile	25
22	Zahl der Abschlüsse weiblicher und männlicher Studierender nach Studienjahr	26
23	Teilnahmegebühren der Studierenden	27
24	Leitung von Forschungsprojekten	28
25	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	29
26	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	30
27	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	31
28	Dienstreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Tagen und nach Grund der Reise	32
29	Auslandsreisen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach Dauer der Reise	33
30	Altersverteilung der MitarbeiterInnen	34
31	Studierende an der Donau-Universität Krems nach Alter	35
32	Studierende nach Staatsbürgerschaft	36
33	Studierende in Lehrgängen nach Staatsbürgerschaft	37
34	Organe der Donau-Universität Krems	38
35	Kommissionen und Ausschüsse	39
36	Interessenvertretungsorgane der Donau-Universität Krems	40
37	Akademische Ehrungen an der Donau-Universität Krems	41

→ **Abkürzungsverzeichnis**

AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BidokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten
DLE	Dienstleistungseinrichtung
MA	MitarbeiterInnen

→ **Glossar**

Glass Ceiling Index: Mit diesem Index wird der Professo-
rinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des gesamten
wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Stamm-
personal) angegeben. Interpretation: Ein Wert von 1 bedeu-
tet, 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.

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

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

