



Gleichstellung in Zahlen, 2021

Universität für Weiterbildung Krems.



Vorwort

Mit dieser Broschüre liegt nun bereits die sechste Ausgabe des Berichts „Gleichstellung in Zahlen“ der Universität für Weiterbildung Krems vor, in dem auf das Jahr 2021 zurückgeblickt wird.

Die Universität für Weiterbildung Krems ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, Gleichstellung und Diversität in Forschung, Lehre und Organisation zu fördern. Demnach sind die „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ und die „Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie“ zwei der sieben strategischen Ziele der Universität („Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, Donau-Universität Krems, 2022 bis 2027“ und „Die Strategie der Universität. Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien“). Mit der Veröffentlichung des „Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans der Universität für Weiterbildung Krems“ (MBL Nr. 49 vom 28.09.2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022) wurde 2021 ein weiterer Meilenstein im Sinne der Gleichstellung und Diversität an der Universität gesetzt.

In der vorliegenden Broschüre werden umfassende Analysen zur Verteilung der Geschlechter und zur Diversität an der Universität für Weiterbildung Krems vorgestellt. Mit der wertvollen Unterstützung vieler Mitarbeiter_innen des Hauses konnten auch heuer wieder Zahlen und Fakten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengestellt werden.

Die Erstellung dieses Berichts sowie die Veröffentlichung der Ergebnisse stellen einen wichtigen Teil der vielfältigen Bemühungen der Universität zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Etablierung einer diversitätsorientierten Universitätskultur dar. Die Universität für Weiterbildung Krems kann in vielen Bereichen der Gleichstellung bereits positive Entwicklungen vorweisen. Jedoch existieren weiterhin Bereiche, bei denen Handlungsbedarf besteht und die Universität gefordert ist, hier zu einer Verbesserung beizutragen. Der Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2021“ unterstützt die Universität in ihren Bemühungen für eine weitere gute zukünftige Entwicklung.

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

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

→ Einleitung	4	→ Forschung an der Universität für Weiterbildung Krets	32
Gleichstellungs-Monitoring an der Universität für Weiterbildung Krets Gender und Diversität an der Universität für Weiterbildung Krets Gleichstellung Aufbau des Berichts		Projektleitungen Wissenschaftliche Publikationen Beiträge in SCI, SSCI und A&HCI-Fachzeitschriften Wissenschaftliche Vorträge Forschungsförderung Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Grund Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer	
→ Mitarbeiter_innen	8	→ Diversität an der Universität für Weiterbildung Krets	40
Überblick und Gruppen Zahl der Mitarbeiter_innen – Zeitreihe Zahl der Professor_innen – Zeitreihe Berufungen für Professuren Leitung an der Universität für Weiterbildung Krets Zahl der Mitarbeiter_innen nach Departments Lehrgangseleitungen Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter_innen Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter_innen Weiterbildung Karenzen Bewerbungsverfahren Gastprofessuren Externe Vortragende		Mitarbeiter_innen nach Altersgruppen Mitarbeiter_innen nach regionaler Herkunft Kompetenzentwicklung im Bereich Gender und Diversität Studierende nach Altersgruppen Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft	
→ Zentrale Gleichstellungs-Indikatoren	24	→ Universitätsleitung, Gremien, Kommissionen und Ehrungen	46
Glass Ceiling Index – Zeitreihe Leaky Pipeline		Kommissionen und Ehrungsausschuss Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrat und Behindertenvertrauenspersonen Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krets	
→ Studierende und Absolvent_innen	26	→ Gleichstellungsmaßnahmen in den Departments der Universität für Weiterbildung Krets	50
Aktive Studierende Zahl der Studierenden – Zeitreihe Abschlüsse von Studierenden Abschlüsse von Studierenden – Zeitreihe PhD-Studierende – Zeitreihe Teilnahmegebühren der Studierenden		Fakultät für Gesundheit und Medizin Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur	
		→ Fazit und Ausblick	56
		→ Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur	60
		→ Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	62
		→ Glossar	63
		→ Abkürzungsverzeichnis	63
		→ Impressum	64
		→ Dank	64

Einleitung

→ Gleichstellungs-Monitoring an der Universität für Weiterbildung Krems

Beginnend mit dem Jahr 2016 wurde an der Universität für Weiterbildung Krems ein regelmäßiges Gleichstellungs-Monitoring etabliert. Seit diesem Zeitpunkt werden jährlich Berichte zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und zu ausgewählten Diversitätsthemen vorgelegt. Für diese Publikationen werden Daten aus den unterschiedlichen Bereichen der Universität für Weiterbildung Krems zusammengeführt und gemeinsam präsentiert. Wo es möglich und sinnvoll ist, wird auf Entwicklungen über die Zeit zurückgeblickt. Somit wachsen mit jedem Berichtsjahr die Zeitreihen in vielen Bereichen an und die jährlichen Berichte gewinnen an Aussagekraft. Auf diese Weise kann zunehmend besser beobachtet werden, ob es zu Verbesserungen im Bereich der Gleichstellung gekommen ist, ob in einzelnen Bereichen ein Stillstand eingetreten ist oder ob gegenläufige Tendenzen festgestellt werden.

→ Gleichstellungsziele der Universität für Weiterbildung Krems

In Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter liegt der vorliegenden Analyse ein Verständnis von Gleichstellung als dreidimensionales Konstrukt zugrunde (vgl. Schiebinger/Schraudner 2011). Dieser Zugang deckt sich mit den Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur „[Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen](#)“ und findet auch in der Gleichstellungspolitik des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung bzw. auf EU-Ebene Anwendung. Konkret sind das folgende Ziele:

1. Fixing the Numbers: Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen
2. Fixing the Organisation: Veränderung der Strukturen und der Abbau von strukturellen Barrieren innerhalb der Organisation
3. Fixing the Knowledge: Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in Forschung und Lehre

Aufgrund der Komplexität der Definitionen und der individuellen Geschlechterzugehörigkeiten wird die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken inzwischen vielerorts ambivalent gesehen.

Einleitung

Einerseits ermöglicht eine geschlechtsspezifische Auswertung anhand der Kategorien „weiblich“ und „männlich“ die Sichtbarmachung von Ungleichheiten und Benachteiligungen, die auf traditionellen Zuschreibungen zu einer als binär gedachten Geschlechtsidentität basieren. Andererseits rückt der Umstand, dass Geschlecht insgesamt besser als Kontinuum gedacht werden sollte, zunehmend in das Bewusstsein vieler Akteur_innen. Dementsprechend liegt dem Bericht eine Definition von Gender zugrunde, nach der Geschlecht immer mit anderen Zugehörigkeiten wie z. B. Alter, kultureller Hintergrund, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, etc. verwoben gedacht wird (Klinger et al. 2007). Dieser Zugang wird als „Intersektionalität“ bezeichnet. Zusätzlich sind individuelle Geschlechtszugehörigkeiten und Geschlechtsidentitäten höchst vielfältig. Manche Menschen wollen oder können sich innerhalb der Kategorien „Mann“ und „Frau“ nicht zuordnen (beispielsweise trans Personen, inter Personen oder nicht-binäre Personen).

In diesem Bericht wird die Berücksichtigung heterogener Geschlechtsidentitäten, mangels zugänglicher Daten, derzeit als noch ungelöste Aufgabe angesehen. Wo möglich und sinnvoll werden jedoch im Sinne eines intersektionalen Zugangs Differenzierungen nach den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität, zum Beispiel Alter oder Herkunft, vorgenommen.

→ **Aufbau des Berichts**

Der Bericht ist in mehrere thematische Kapitel gegliedert: Am Beginn steht 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. Es folgt ein Kapitel über zentrale Gleichstellungsindikatoren wie den „Glass Ceiling Index“, den „Leaky Pipeline Index“ und den „Gender Pay Gap“. Dabei werden sowohl aktuelle Daten aus dem Jahr 2021 präsentiert als auch Veränderungen über die Zeit dargestellt.

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

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

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

Abschließend werden die zentralen Handlungsfelder im Kontext der Gesamtheit der Gleichstellungsaktivitäten der Universität für Weiterbildung Krems benannt und Bereiche skizziert, in denen die Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems weiter vorangetrieben werden sollte.

Mit dem sechsten
Gleichstellungsbericht wird
die Dokumentation von
Geschlechterverteilungen
weitergeführt.

Mitarbeiter_innen

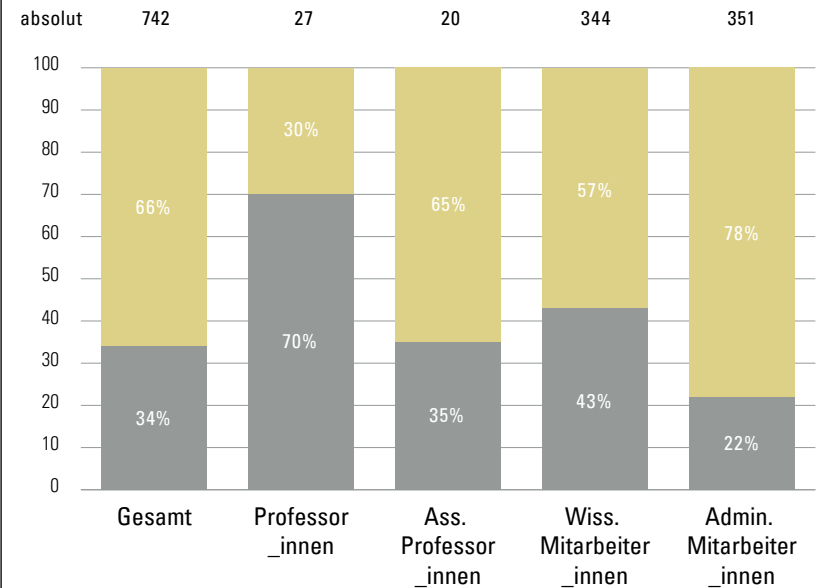
→ Überblick und Gruppen

Zum Stichtag 31.12.2021 waren 742 Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Kreams beschäftigt, 489 (66%) davon sind Frauen und 253 (34%) Männer. In Vollzeitäquivalenten arbeiteten insgesamt 566 Personen an der Universität für Weiterbildung Kreams, hiervon 374 Frauen (66%) und 192 Männer (34%). Verglichen mit dem Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitäquivalente bei den Frauen deutlich stärker angestiegen als bei den Männern, in „Köpfen“ sind prozentuell ähnlich viele Frauen wie Männer hinzugekommen. Im Jahr 2020 reduzierten Frauen im Durchschnitt ihre Arbeitszeit etwas, im Jahr 2021 erfolgte eine Rückkehr zu längeren Arbeitszeiten bei den Mitarbeiterinnen.

Nach Funktionen betrachtet fand sich am 31.12.2021 der größte Anteil von Frauen mit 78% bei den administrativen Mitarbeiter_innen. Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen war der Anteil der Frauen mit 57% höher als jener der Männer, ebenso bei den Assistenzprofessor_innen. Anders war die Situation bei den Professor_innen (Professuren nach § 98 und § 99), hier lag der Anteil der Frauen mit 30% deutlich unter jenem der Männer.

Abb. 1

Mitarbeiter_innen (Personen) nach Verwendung, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Kreams, Personaldaten. Professuren nach § 98 und § 99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2021.

→ **Zahl der Mitarbeiter_innen – Zeitreihe**

Für die Darstellung der Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krets über einen längeren Zeitraum wird auf die Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der Bildungs-Dokumentationsverordnung für Universitäten (BidokVUni) zurückgegriffen. Dort sind ausschließlich Angehörige des Stammpersonals von Universitäten erfasst, somit ist die Zahl der Mitarbeiter_innen in dieser Darstellung geringer als in der vorangegangenen (Stammpersonal 2021 gemäß BidokVUni sind 603 Mitarbeiter_innen, Gesamtzahl der Mitarbeiter_innen für 2021 beträgt 742).¹

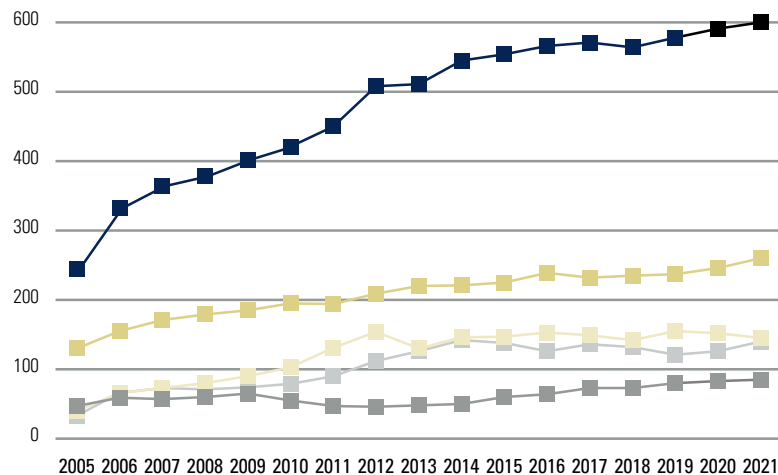
Seit der Anerkennung als öffentliche Universität im Jahr 2005 wuchs die Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krets mit wenigen Ausnahmen von Jahr zu Jahr. Die Zahl des Stammpersonals stieg von 244 Mitarbeiter_innen im Jahr 2005 auf 603 Mitarbeiter_innen Ende des Jahres 2021 an und hat sich damit um das 2,5-Fache erhöht. Am größten war der Anstieg unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, deren Zahl hat sich im betrachteten Zeitraum nahezu vervierfacht (Faktor 3,75).

Die Zahl der allgemeinen Mitarbeiterinnen hat sich verdoppelt, die Zahl der allgemeinen Mitarbeiter ist um den Faktor 1,8 angestiegen. Von 2020 auf 2021 hat die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beim „Stammpersonal“ laut unidata leicht abgenommen, nicht aber jene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insgesamt. Dies ist auf einen höheren Anteil studentischer oder befristet beschäftigter Mitarbeiterinnen zurückzuführen.

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

Abb. 2

Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krets, absolut

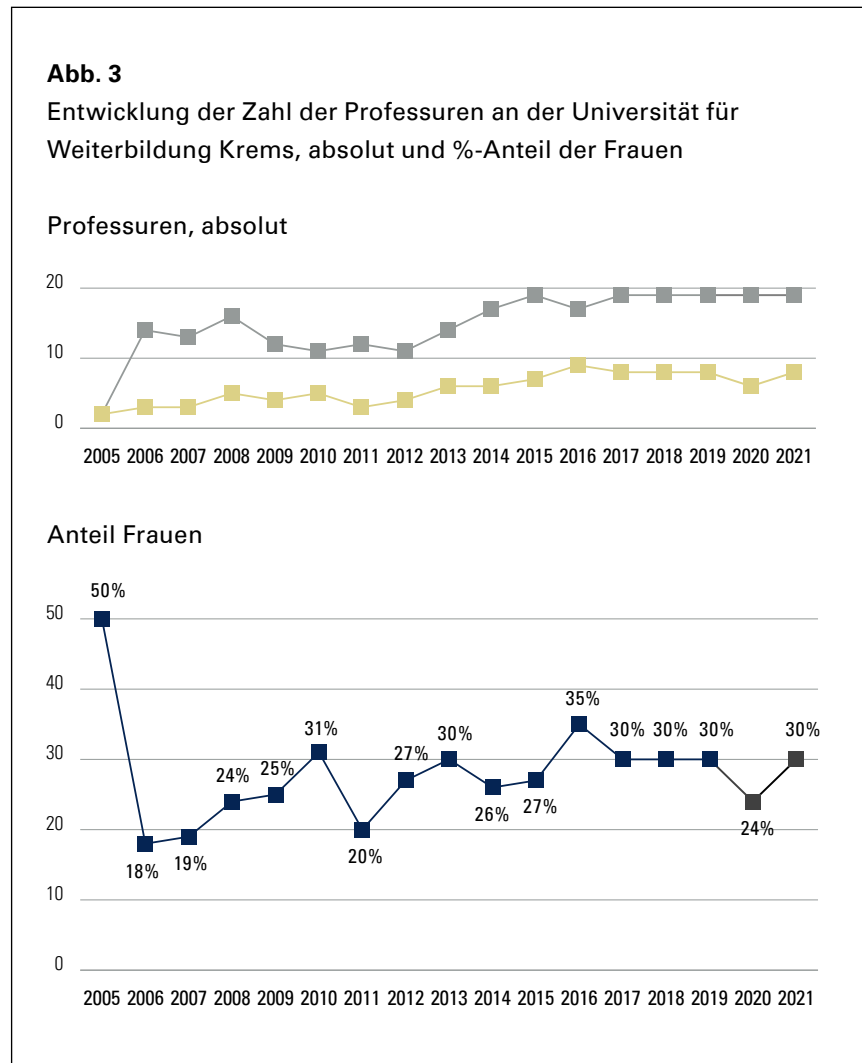


■ Personal Gesamt ■ Allg. Personal Frauen ■ Wiss. MA Frauen
 ■ Allg. Personal Männer ■ Wiss. MA Männer

→ **Zahl der Professor_innen – Zeitreihe**

So wie die Zahl der Mitarbeiter_innen (wissenschaftliche und administrative Mitarbeiter_innen) insgesamt ist auch die Gruppe der an die Universität für Weiterbildung Krens berufenen Professor_innen seit 2005 stark gewachsen.

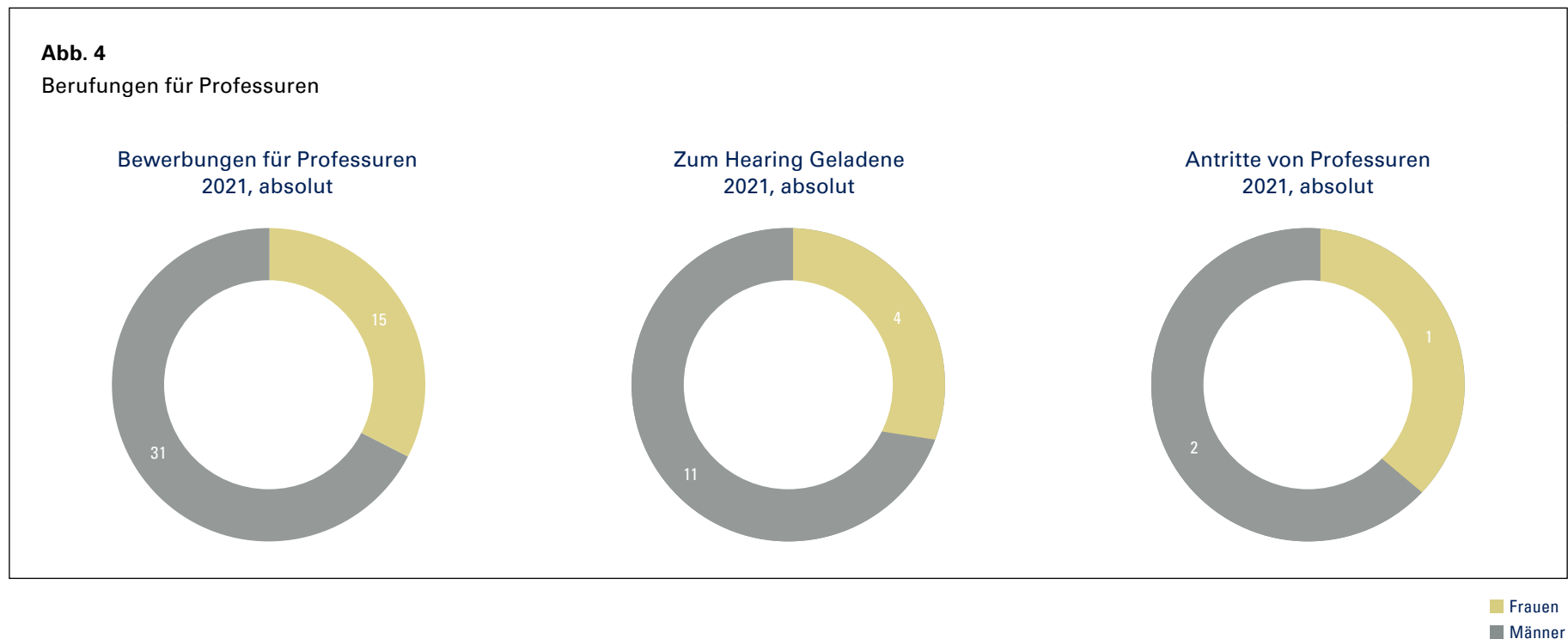
Im Jahr 2005 waren an der Universität für Weiterbildung Krens vier Professuren eingerichtet, am Ende des Jahres 2021 lag diese Zahl bei 27. Im Jahr 2005 lag der Anteil von weiblichen und männlichen Professor_innen bei 50% (bei nur vier Personen), seither konnte kein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren mehr erreicht werden. Der Anteil von Professorinnen schwankte zwischen 18% im Jahr 2006 und 35% 2016. 2017 bis 2019 lag der Wert bei 30%. Nach einem Rückgang auf 24% im Jahr 2020, lag der Wert Ende 2021 wieder bei 30%.



■ Professorinnen ■ %-Anteil Frauen ■ Professoren

→ **Berufungen für Professuren**

Im Jahr 2021 wurden an der Universität für Weiterbildung Krems drei Professuren nach § 98 und § 99 neu besetzt.² Insgesamt haben sich für diese Professuren 15 Frauen (33%) und 31 Männer (67%) beworben. Zu einem Hearing eingeladen wurden anschließend vier weibliche (27%) und elf männliche Bewerber_innen (73%). Tatsächlich berufen wurden schließlich eine Professorin (33%) und zwei Professoren (67%).



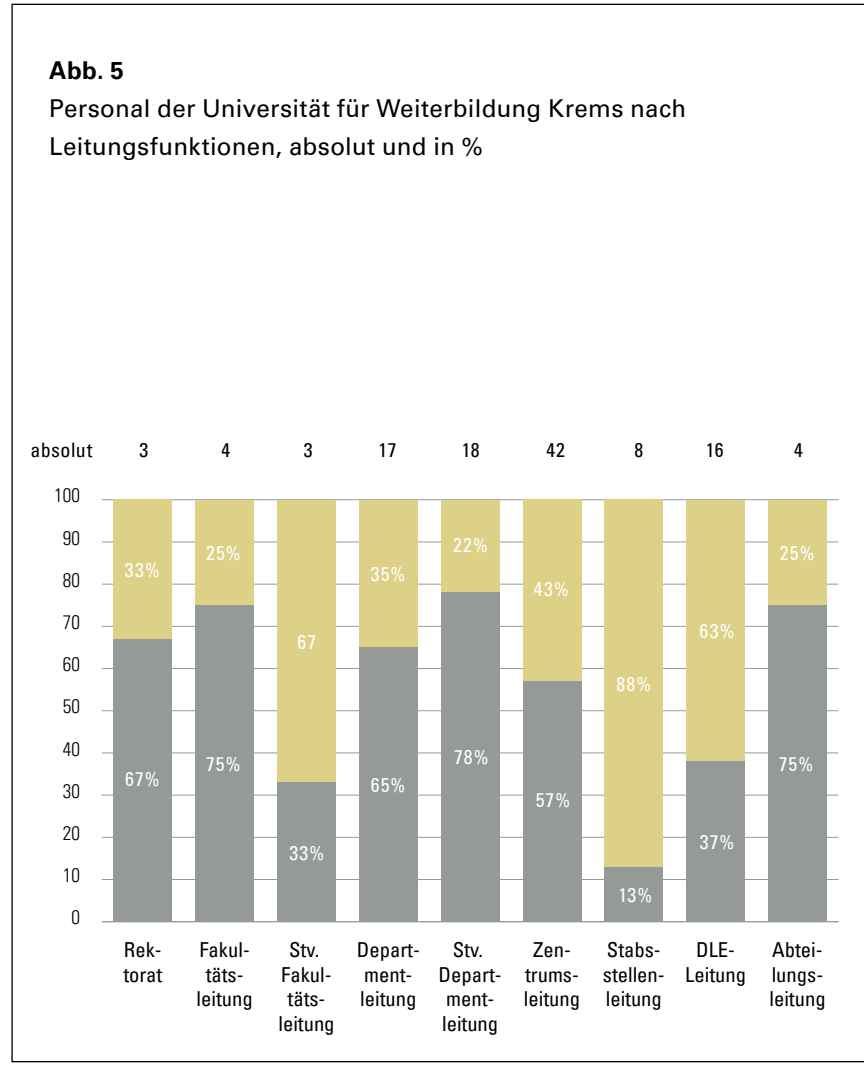
² Für diese Auswertung werden Berufungsverfahren von Professor_innen dargestellt, die im Jahr 2021 ihre Arbeit aufgenommen haben, die Stellen wurden bereits im Jahr 2020 ausgeschrieben.
Quelle: Dokumentation der Hearingverfahren an der Universität für Weiterbildung Krems, Berichtszeitraum 1.1.2021 – 31.12.2021.

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

An der Universität für Weiterbildung Krems waren – wie eingangs gezeigt – im Jahr 2021 insgesamt mehr weibliche als männliche Mitarbeiter_innen beschäftigt. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen war der Anteil der Frauen mit 57% größer als jener der Männer. Diese Verteilung spiegelte sich Ende 2021, so wie in den Vorjahren, nur zum Teil in den Leitungsfunktionen wider. Vor allem bei den wissenschaftlichen Leitungspositionen existierte nach wie vor ein großer Männerüberhang; jene Bereiche hingegen, die der Verwaltung und Dienstleistung zugerechnet sind, werden mehrheitlich von Frauen geführt.

Die Universität für Weiterbildung Krems wurde von einem Rektor, einer Vizerektorin und einem Vizerektor geführt. Zwei der drei Fakultäten der Universität für Weiterbildung Krems wurden von Männern geleitet. Die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung wurde im Rahmen eines Top-Sharing Modells von einem gemischten Team geführt. Zwei von drei stellvertretenden Fakultätsleitungen waren mit Frauen besetzt. Den 17 Departments standen sechs Frauen und elf Männer vor. Die stellvertretenden Leitungspositionen in den Departments wurden von vier Frauen und 14 Männern eingenommen.³ Die 42 Zentren der Universität für Weiterbildung Krems wurden zu 43% von Frauen (18 Frauen) geführt.

Anders war die Situation bei den Stabsstellen, sieben der acht Stabsstellen wurden von Frauen geleitet. Den insgesamt 16 Dienstleistungseinrichtungen (DLEs) standen zehn Frauen und sechs Männer vor. Zusätzlich gab es an der Universität für Weiterbildung Krems insgesamt vier Abteilungen, hier wurden die Leitungsfunktionen von einer Frau und drei Männern eingenommen.

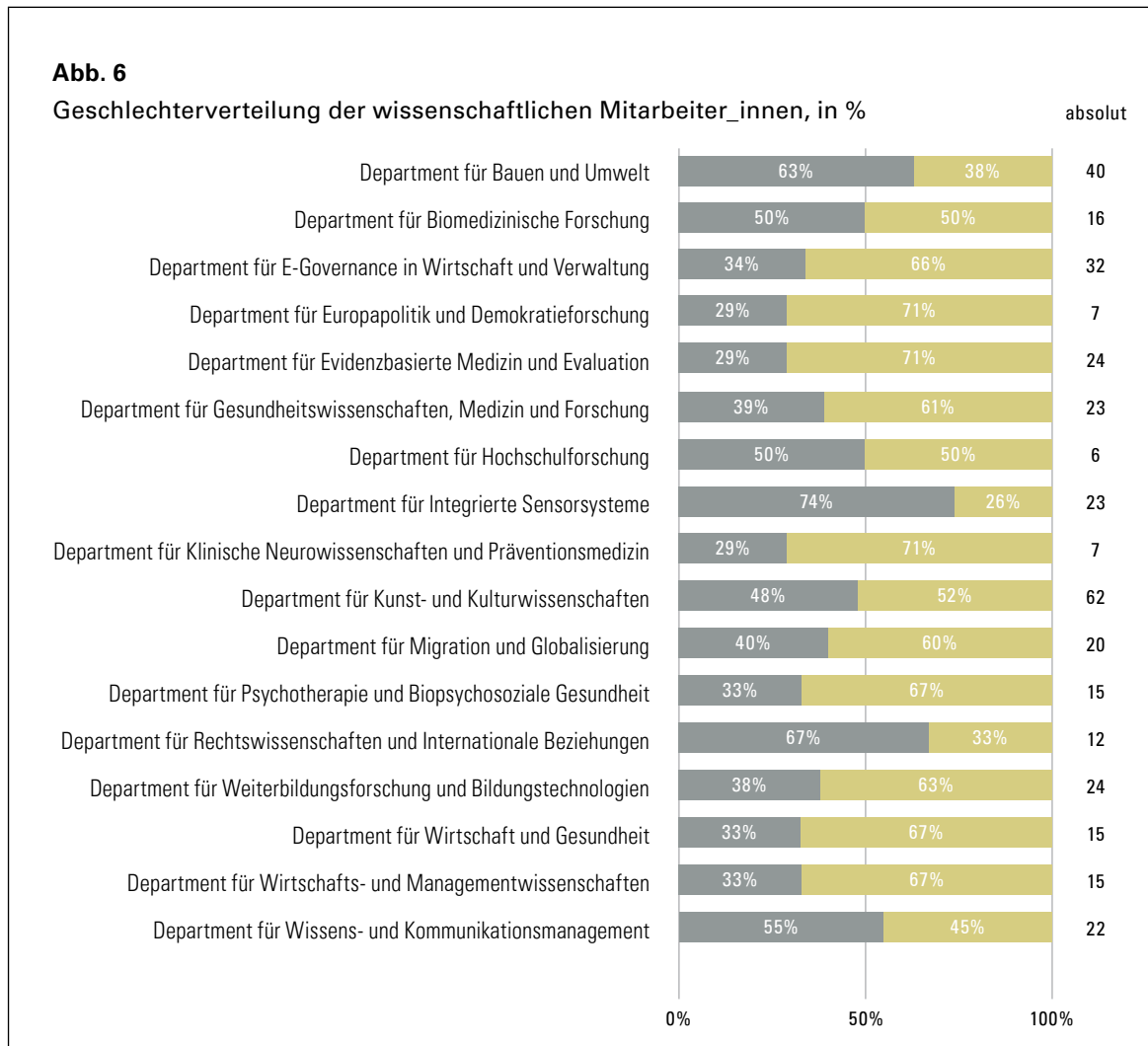


Quelle: Organigramm der Universität für Weiterbildung Krems, Stichtag 31.12.2021. Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ **Zahl der Mitarbeiter_innen nach Departments**

Am Stichtag 31.12.2021 waren 363 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 die Dienstleistungseinrichtungen der Universität für Weiterbildung Krems.

Die Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Geschlecht ist je nach Department höchst unterschiedlich. In den Departments für „Biomedizinische Forschung“, „Hochschulforschung“ und „Kunst- und Kulturwissenschaften“ war das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, in anderen Departments dominierten hingegen entweder männliche oder weibliche Wissenschaftler_innen. So waren im Department „Integrierte Sensorsysteme“ nur 26% weibliche, in den Departments „Europapolitik und Demokratieforschung“, „Evidenzbasierte Medizin u. Evaluation“ und „Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin“ im Gegensatz dazu hingegen nur 29% männliche Wissenschaftler_innen beschäftigt.



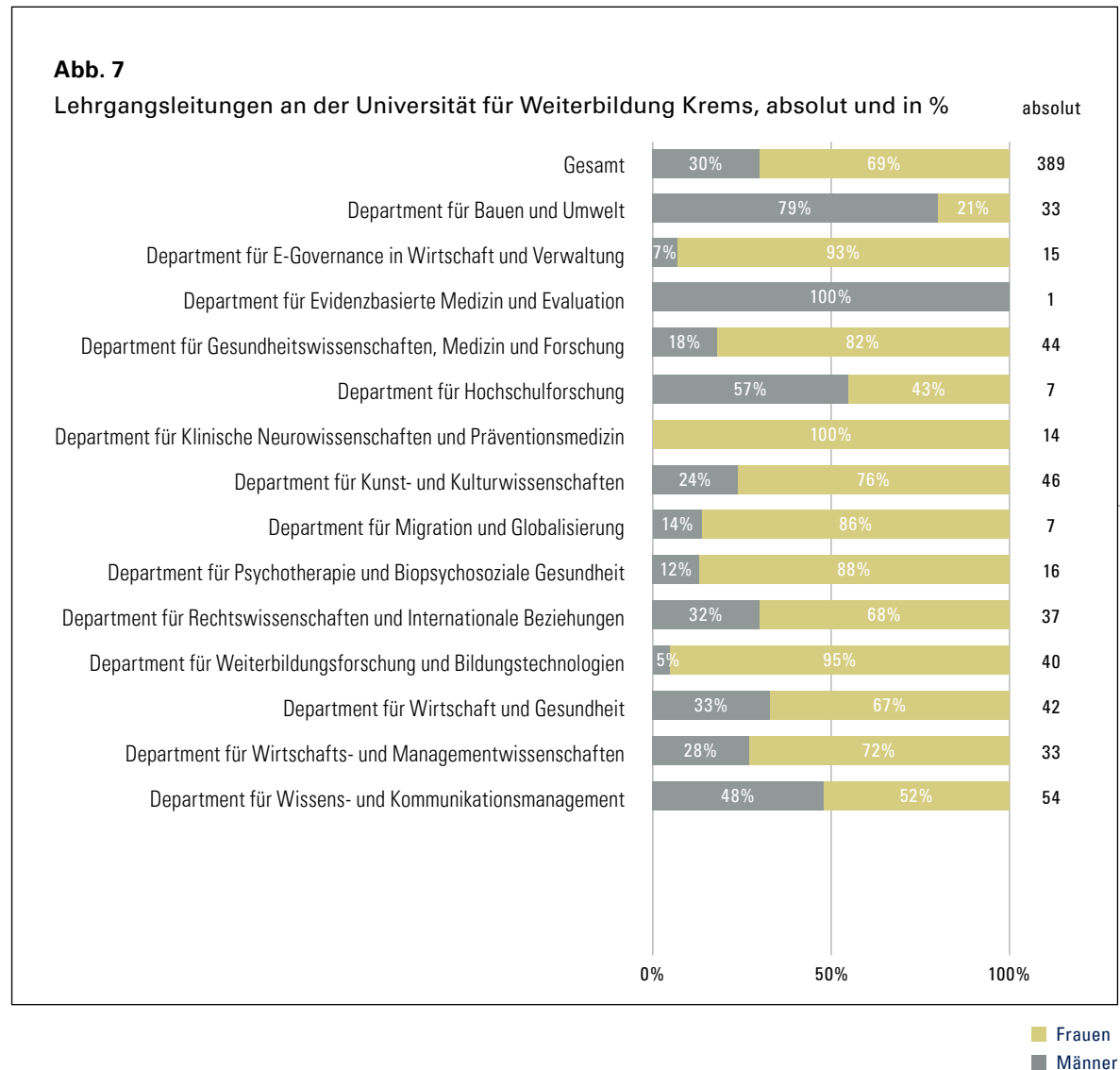
■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten, Stichtag 31.12.2021.
Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ **Lehrgangslleitungen**

Die Universität für Weiterbildung Krems bietet zahlreiche Lehrgänge an, die von den wissenschaftlichen Departments konzipiert, entwickelt und durchgeführt werden. Im Jahr 2021 wurden den Studierenden 389 aktive Lehrgänge angeboten (Stand Juni 2021).

Insgesamt wurden Lehrgänge mit 69% sehr viel häufiger von Frauen als von Männern geleitet. Dieser Überhang erklärt sich zum Teil damit, dass mit 57% auch mehr Frauen als Männer als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen beschäftigt sind. Nach Departments betrachtet zeigte sich fast in allen Fällen eine mehr oder weniger starke Überrepräsentation von Frauen bei der Leitung von Lehrgängen. Im „Department für Klinische Neurowissenschaften und Präventivmedizin“ leiteten ausschließlich Frauen die Lehrgänge, im „Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien“ lag dieser Wert bei 95%. Im „Department für Bauen und Umwelt“ wurden hingegen 79% der Lehrgänge von Männern geleitet. Im „Department für Evidenzbasierte Medizin und Evaluation“ wurde ein Lehrgang aktiv betrieben, die Leitung hatte ein Mann inne.



Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten, Stand Juni 2021.
 Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter_innen

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

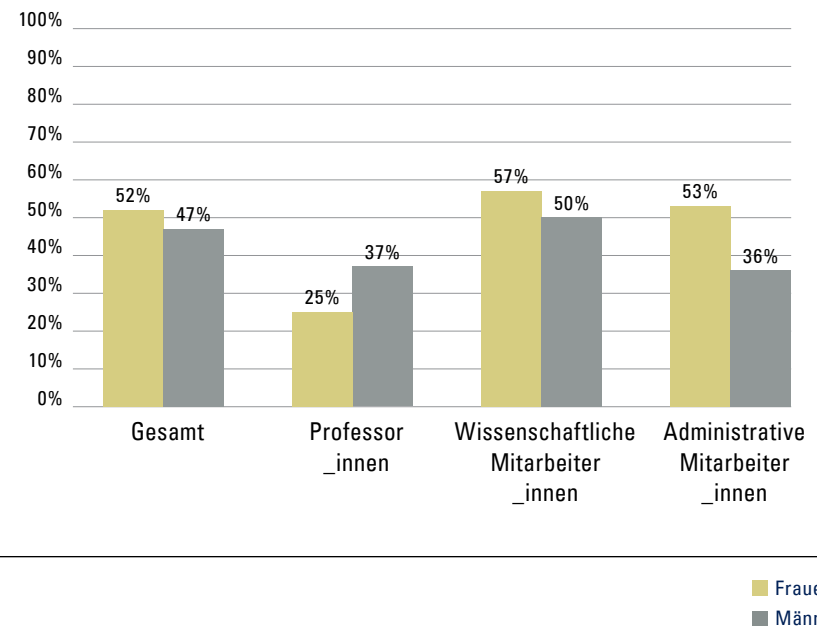
2021 waren an der Universität für Weiterbildung Krems 52% der Mitarbeiterinnen und 47% der Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ging der Teilzeit-Anteil vor allem bei den Professor_innen zurück. Neu eingetretene Professor_innen waren überwiegend in Vollzeit angestellt.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aller Mitarbeiter_innen lag am Stichtag 31.12.2021 bei 77% einer Vollbeschäftigung (ohne Abbildung). Männer lagen hier mit 77% ganz leicht unter den Frauen mit 78%.⁴ In Stunden umgerechnet sind dies 29 Stunden bzw. 30 Stunden pro Woche.

⁴ 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. 8

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung, in %



Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten. Professuren nach § 98 und § 99 werden gemeinsam dargestellt, Stichtag 31.12.2021.

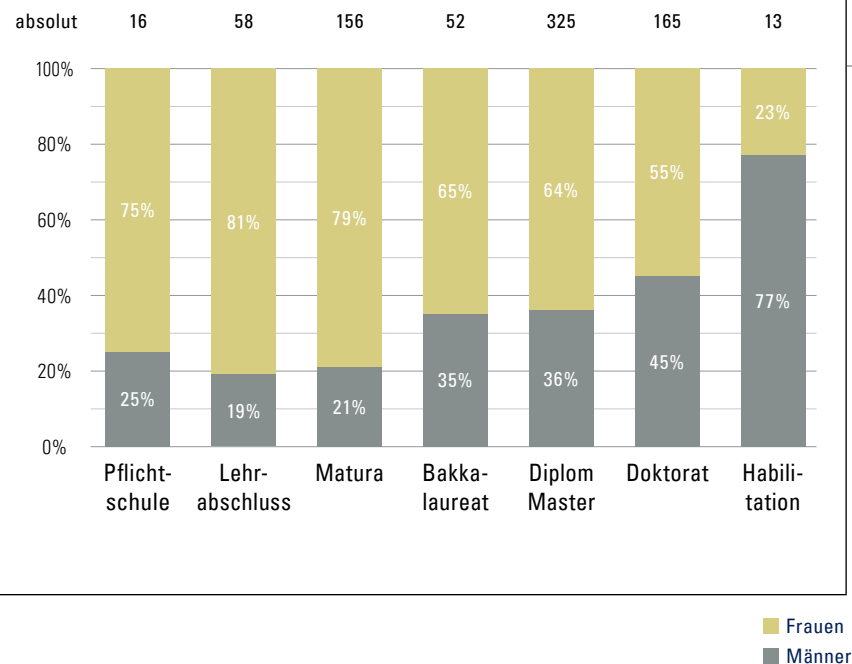
→ **Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter_innen**

Viele Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems verfügen über hohe Bildungsabschlüsse. Dies ergibt sich aus den Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter_innen einer öffentlichen Universität.

Insgesamt arbeiteten 2021 an der Universität für Weiterbildung Krems 66% Frauen und 34% Männer. In Ausbildungsgruppen mit Qualifikationen bis zum Bakkalaureat waren Frauen überdurchschnittlich stark vertreten. Bei höheren Qualifikationen ab Diplom- bzw. Masterabschluss und Doktorat steigt der Anteil der Männer. Auf der Stufe der habilitierten Mitarbeiter_innen war schließlich der Anteil der Frauen mit 23% noch immer gering. Dazu ist aber anzumerken, dass die Universität für Weiterbildung Krems 2021 noch über kein Habilitationsrecht verfügte, trotzdem konnte hier in den letzten Jahren eine Verbesserung erreicht werden, im Jahr 2016 lag der Anteil der Frauen unter den habilitierten Mitarbeiter_innen bei 6%.

Abb. 9

Ausbildungsstand der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems, absolut und in %



→ Weiterbildung

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

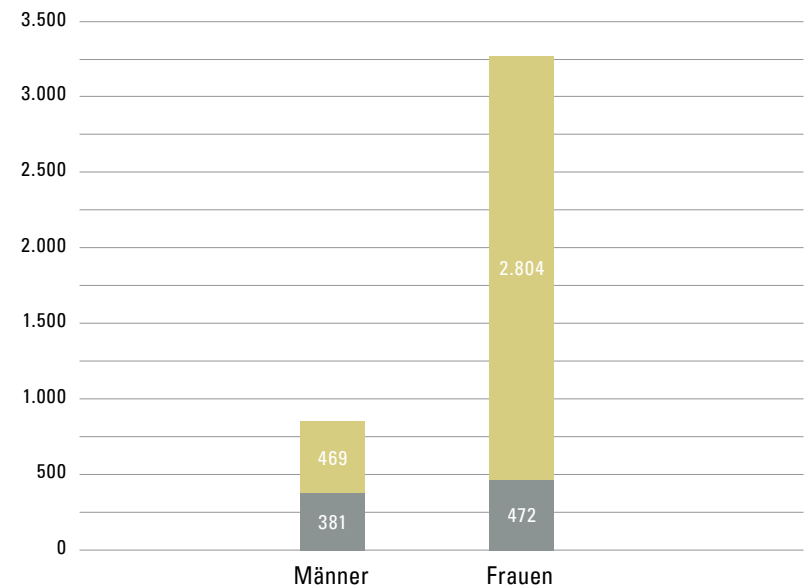
Im Jahr 2021 kam es im Vergleich zu den Vorjahren zu einem deutlichen Anstieg der absolvierten Stunden für Weiterbildungen. Insgesamt wurden 4.126 Stunden an Weiterbildungen besucht. Im Jahr 2020 wurden pandemiebedingt von den Beschäftigten nur 492 Stunden an Weiterbildungen gemeldet, im Jahr 2019 waren es 2.377 Stunden. Der enorme Anstieg im Jahr 2021 war wohl auch den umfassenden Umstellungen im IT-System der Universität für Weiterbildung Krems und den damit verbundenen zahlreichen Schulungen geschuldet. Zusätzlich wurden vielfältige Schulungen im Bereich von Online-Lehre und -Kollaboration angeboten. Darüber hinaus stand den Mitarbeiter_innen durch die neu geschaffene DLE Personalsuche und Personalentwicklung eine große Bandbreite neuer Weiterbildungsangebote zur Verfügung.

Von den 4.126 Stunden wurden 3.273 Stunden (79%) intern an der Universität für Weiterbildung Krems und 853 Stunden (21%) außerhalb der Universität besucht. Nicht in diesen Zahlen enthalten sind die Weiterbildungsstunden von Mitarbeiter_innen, die länger dauernde Lehrgänge besuchen.

Die intern im Bereich der Weiterbildung absolvierten Stunden kommen zu 86% von Frauen, externe Weiterbildungen wurden zu 55% von Frauen besucht. Eine Begründung hierfür könnte darin liegen, dass in den administrativen Bereichen viele Frauen beschäftigt sind, diese besuchten 2021 besonders viele IT-Schulungen.

Abb. 10

Weiterbildung von Mitarbeiter_innen im Jahr 2021 in Stunden
(ohne Lehrgänge), absolut



■ intern
■ extern

Abb. 11

Weiterbildungsaktive
Mitarbeiterinnen, in %

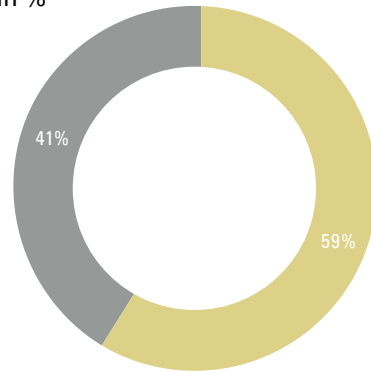
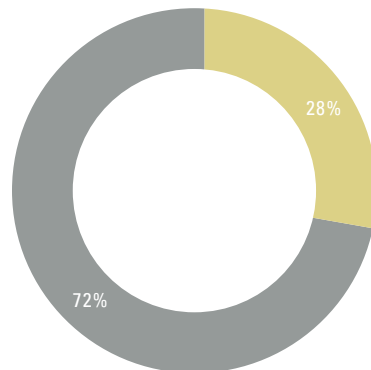


Abb. 12

Weiterbildungsaktive
Mitarbeiter, in %



■ mit Weiterbildung
■ ohne Weiterbildung

2021 sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Anteile jener Mitarbeiter_innen angestiegen, die Weiterbildungen besucht haben. Bei den Frauen waren dies 59% und bei den Männern 28%. Im Jahr 2020 hatten Mitarbeiterinnen zu 38% und Mitarbeiter zu 22% zumindest ein internes oder externes Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen.

→ **Karenzen**

Mitarbeiterinnen der Universität für Weiterbildung Krems unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit sowohl wegen der Geburt eines Kindes als auch wegen einer Aus- oder Weiterbildung wesentlich häufiger als Mitarbeiter. Dieser Befund traf für das Jahr 2021 ebenso wie für die Vorjahre zu.

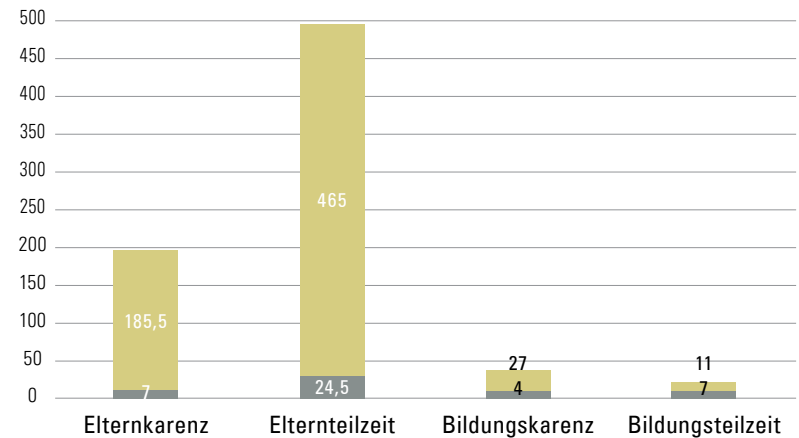
Im Jahr 2021 wurden von 27 Frauen insgesamt 185,5 Elternkarenz-Monate in Anspruch genommen, ein Mann war insgesamt 7 Monate in Elternkarenz. Ebenfalls groß waren die Differenzen bei der Elternteilzeit, d.h. bei der Reduktion der Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes. Insgesamt drei Männer waren zusammen 24,5 Monate in Elternteilzeit, demgegenüber waren 42 Frauen zusammen 465 Monate in Elternteilzeit, d.h. viele Mitarbeiterinnen waren das ganze Jahr über in Elternteilzeit. Freistellungen aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung wurden im Jahr 2021, so wie schon im Vorjahr, wenig genutzt.

Drei Frauen und ein Mann waren im Jahr 2021 insgesamt 27 bzw. vier Monate in Bildungskarenz, ebenso haben drei Frauen und ein Mann im Schnitt sieben bzw. vier Monate lang ihre Arbeitszeit aufgrund einer Bildungsteilzeit reduziert.

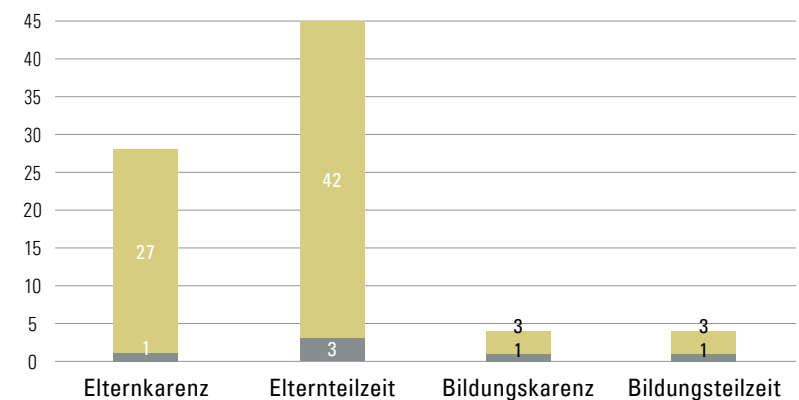
Abb. 13

Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter_innen, absolut

Karenzen in Monaten (Durchschnitt)



Karenzen absolut



■ Frauen
■ Männer

→ **Bewerbungsverfahren**

Neben den Bewerbungsverfahren für Professuren gab es im Jahr 2021 an der Universität für Weiterbildung Krems insgesamt 111 Ausschreibungen für die Besetzung offener Stellen. Nicht alle diese Positionen konnten im Jahr 2021 auch tatsächlich besetzt werden, teilweise laufen die Verfahren 2022 weiter, zugleich wurden 2021 Stellen besetzt, die bereits im Jahr 2020 ausgeschrieben worden waren.

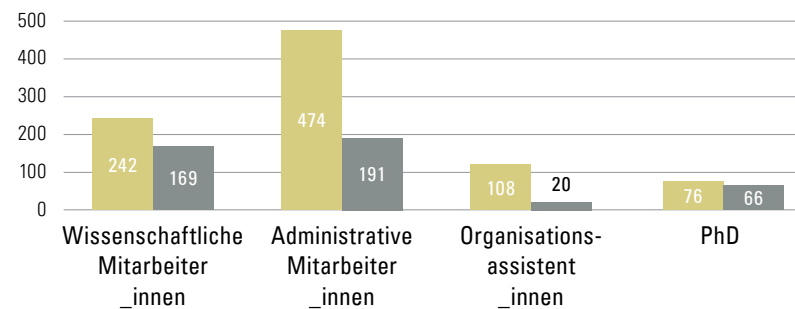
Insgesamt wurden 106 Stellen neu besetzt: 41 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen wurden neu an der Universität für Weiterbildung Krems aufgenommen, ebenso wurden 49 Stellen für administrative Mitarbeiter_innen und zehn Stellen für Organisationsassistent_innen neu besetzt. Für die PhD-Programme wurden fünf neue Teilnehmer_innen ausgewählt. Zusätzlich wurde ein neuer Assistenzprofessor berufen.

Besonders groß war das Interesse von Bewerber_innen an den Ausschreibungen für PhD-Stellen. Für die schließlich besetzten fünf Stellen gab es insgesamt 76 Bewerbungen von Frauen (19 pro besetzter Stelle), 66 Bewerbungen von Männern (66 für eine Stelle) und 31 Bewerbungen von Personen ohne Angabe einer Geschlechtsidentität bzw. mit der Angabe einer diversen Identität. Die Stellen wurden schließlich mit vier Frauen und einem Mann besetzt.

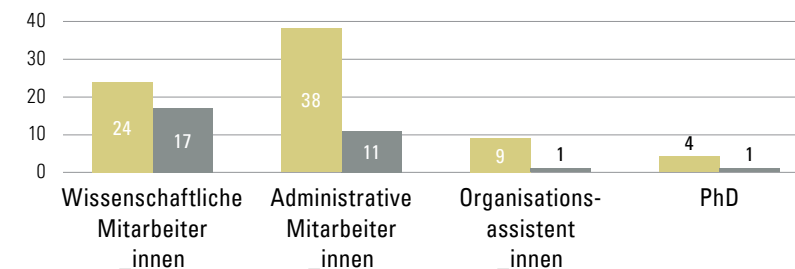
Abb. 14

Bewerbungen an der Universität für Weiterbildung Krems

Zahl der Bewerbungen, absolut



Stellenbesetzungen, absolut



■ Frauen
■ Männer

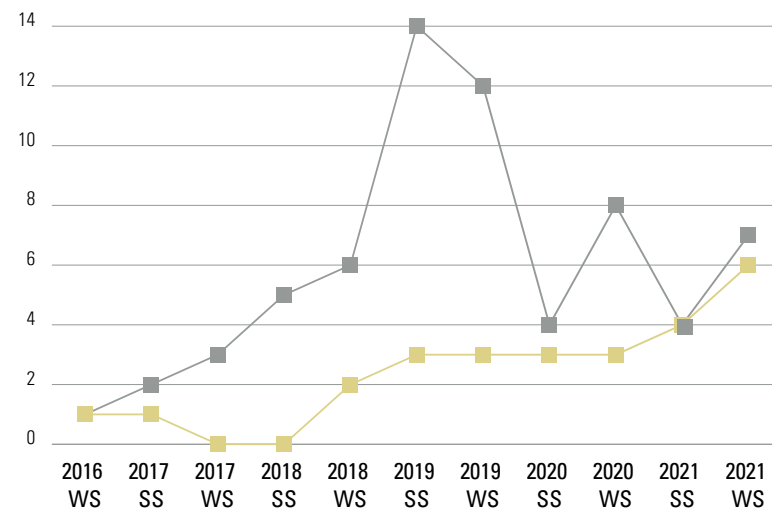
Mitarbeiter_innen

Die Zahl der Bewerbungen im Bereich der Organisationsassistent_innen ist im Vergleich zu den Vorjahren etwas zurückgegangen, es haben sich mehrheitlich Frauen als administratives Personal (71%) und für eine Organisationsassistentin (84%) beworben. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen war die Zahl der Bewerbungen insgesamt rückläufig. 2021 haben sich 41% Männer und 59 % Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen beworben. Bei den PhD-Stellen bewarben sich ebenfalls mehr Frauen (54%).

→ Gastprofessuren

Seit dem Wintersemester 2016 werden regelmäßig je Semester Gastprofessor_innen an die Universität für Weiterbildung Krems eingeladen. Im Wintersemester 2016 waren eine Gastprofessorin und ein Gastprofessor berufen worden. Die Zahl der Gastprofessuren stieg seither kontinuierlich an und hat im Sommersemester 2019 mit insgesamt 17 Gastprofessuren einen vorläufigen Höchststand erreicht. Im Wintersemester 2021/22 lag diese Zahl bei insgesamt 13 Gastprofessuren. Längere Zeit wies die Verteilung der Gastprofessuren zwischen Frauen und Männern einen großen Gender-Gap auf. Inzwischen zeigen die Bemühungen für eine ausgewogenere Verteilung Wirkung und das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist mit 46% Frauen nahezu ausgeglichen.

Abb. 15
Entwicklung der Gastprofessuren, absolut



■ Frauen
■ Männer

5 Die höhere Zahl bei Gesamtdurchschnitt rührt von zwölf Bewerbungen von Personen mit diverser oder nicht genannter Geschlechtsidentität, von denen keine_r für eine Stelle ausgewählt wurde.

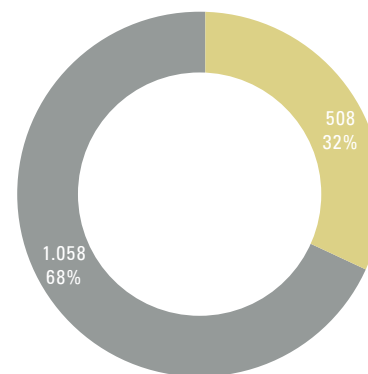
→ **Externe Vortragende**

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

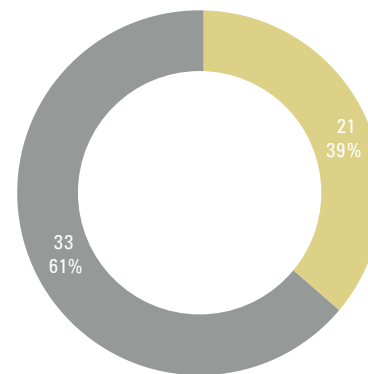
Im Jahr 2021 waren insgesamt 1.566 externe Lehrende tätig. 32% dieser Vortragenden waren Frauen, 68% Männer. Auf Vollzeitäquivalente umgerechnet waren 54 externe Lehrende beschäftigt. Hier verschiebt sich das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen externen Lehrenden leicht, Frauen leisteten einen Anteil von 39% und Männer einen Anteil von 61% an der externen Lehre. Dies bedeutet auch, dass Frauen im Schnitt etwas mehr Lehrstunden abhielten als Männer.

Leider hält diese Verteilung bereits einige Jahre an. Die Universität hat deshalb bereits Maßnahmen ergriffen, so veröffentlichte sie im November 2020 die „Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre an der Universität“, im Februar 2021 den „Leitfaden Gender- und Diversitätskompetenz“ und seit 2020 sind im „Handbuch Lehre“ die „Kriterien zur Auswahl externer Lehrenden“ um Gender- und Diversitätskompetenzen erweitert worden. Daher ist davon auszugehen, dass sich diese Verteilung in den nächsten Jahren verbessern wird.

Abb. 16
Externe Vortragende 2021, absolut und in %
Zahl der Personen



Zahl der Vollzeit-
äquivalente



■ Frauen
■ Männer

An der Universität für
Weiterbildung Krams sind –
mit Ausnahme der § 98 und
§ 99 Professuren – in allen
Gruppen mehr Frauen als
Männer beschäftigt.

Zentrale Gleichstellungsindikatoren

Mittels Gleichstellungsindikatoren werden an Universitäten wesentliche Aspekte der Gleichstellung abgebildet. Zudem sind diese Indikatoren sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen einzelnen Universitäten gut vergleichbar.⁶ In diesem Abschnitt werden der Glass Ceiling Index und der Leaky Pipeline Index dargestellt.

→ Glass Ceiling Index – Zeitreihe

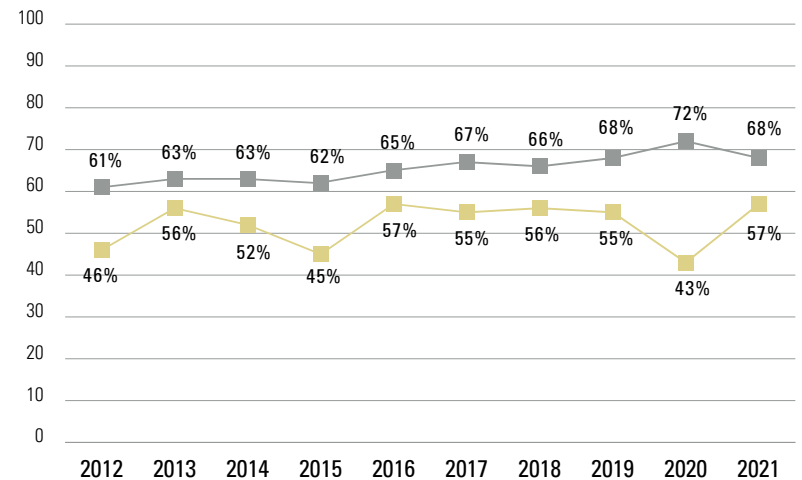
Dieser Indikator vergleicht den Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal mit dem Anteil von Frauen unter den Professor_innen. Ein Wert von 1 bzw. 100% würde anzeigen, dass Frauen und Männer bei den Universitätsprofessor_innen zu gleichen Anteilen wie beim 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.⁷ Um an der Universität für Weiterbildung Krems weiterhin Entwicklungen beobachten zu können, wird hier die Zeitreihe nach der bisherigen Definition fortgeführt.

Der Wert der Universität für Weiterbildung Krems lag in den Jahren 2012 bis 2021 stets etwas unter dem Durchschnittswert aller österreichischen Universitäten. Im Jahr 2020 war dieser Indikator stark zurückgegangen, weil zwei Professorinnen die Universität verlassen haben. 2021 ist es wieder zu einer Verbesserung gekommen. Weiterhin lag der Wert der Universität für Weiterbildung Krems 2021 jedoch unter dem Gesamtwert aller öffentlichen Universitäten.

⁶ Alle diese Indikatoren werden regelmäßig für die Wissensbilanzen der öffentlichen Universitäten erhoben.

⁷ Grund für diese Anpassung war die Tatsache, dass der Kollektivvertrag inzwischen für einen Großteil der Mitarbeiter_innen an öffentlichen Universitäten zur Anwendung kommt. An der Universität für Weiterbildung Krems findet der Kollektivvertrag derzeit noch keine Anwendung, die Implementierung ist mit Oktober 2022 vorgesehen.

Abb. 17
Glass Ceiling Index, in %



■ Öffentliche Universitäten gesamt
■ Universität für Weiterbildung Krems

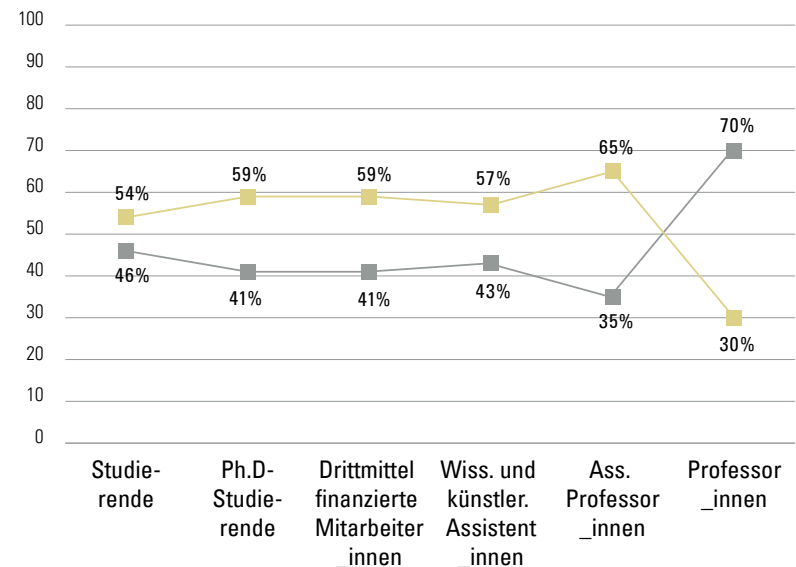
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 2012 – 2021.

→ **Leaky Pipeline Index**

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

Erfreulich war die Entwicklung an der Universität für Weiterbildung Krams im Jahr 2021 bis zur Stufe der Assistenzprofessuren: der Anteil weiblicher und männlicher Studierender war nahezu ausgeglichen, mit 54% studierten sogar etwas mehr Frauen als Männer. Unter den insgesamt 17 PhD-Studierenden sind zehn Frauen und sieben Männer. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter_innen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal lag der Anteil der Frauen ebenfalls etwas über jenem der Männer. Die Stufe einer Assistenz- bzw. Assoziierten Professur (insgesamt 20 Personen) haben sogar deutlich mehr Frauen (65%) als Männer (35%) erreicht. Der Knick erfolgt schließlich bei den Professor_innen, hier liegt der Anteil per 31.12.2021 nur mehr bei 30%. Jedoch ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr etwas angestiegen.

Abb. 18
Leaky Pipeline Index, in %



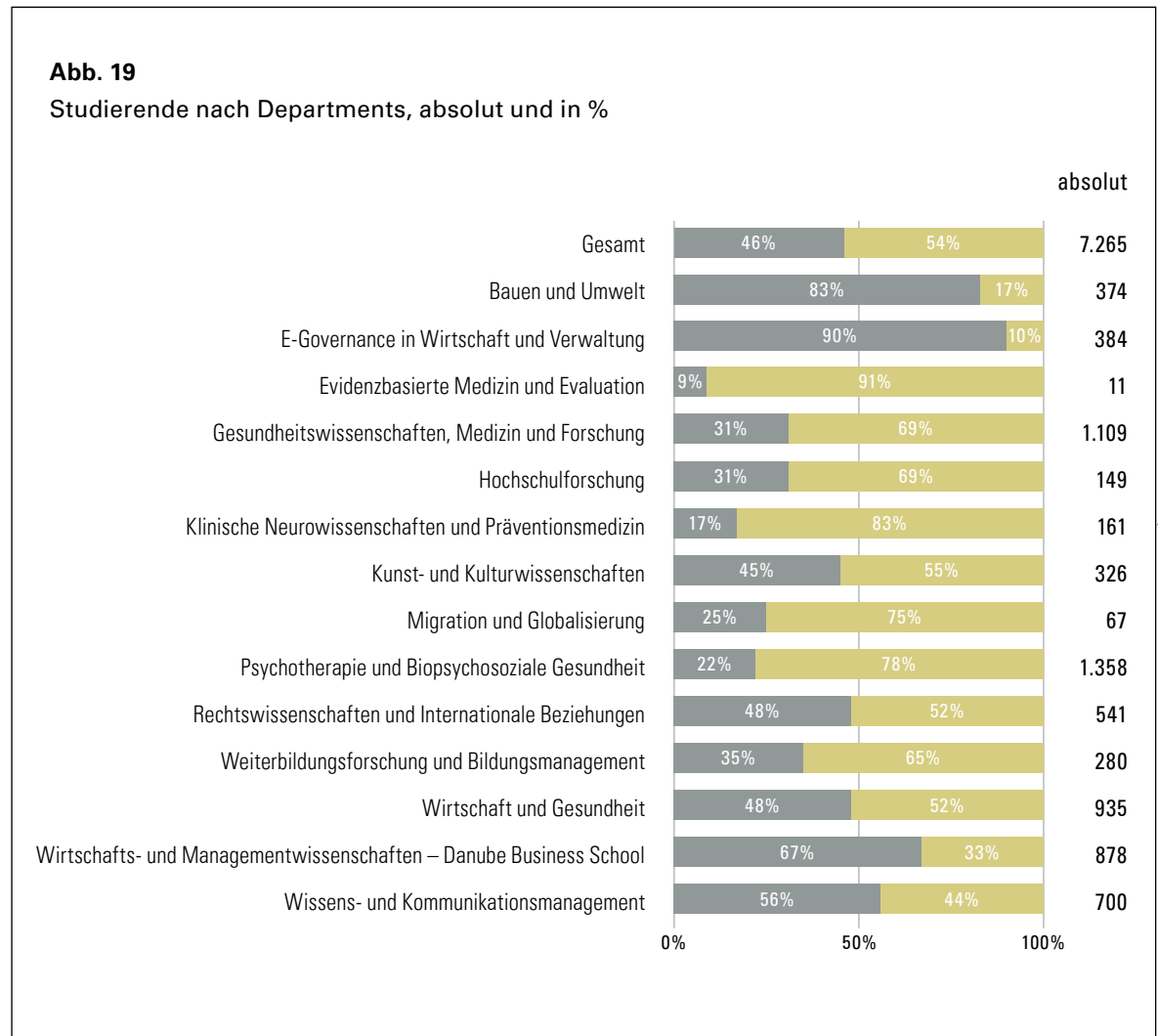
■ Frauenanteil
■ Männeranteil

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtsjahr 2021; Professuren nach § 98 und § 99 werden zusammen dargestellt.

Studierende und Absolvent_innen

→ Aktive Studierende

Im Wintersemester 2021/22 war an der Universität für Weiterbildung Krems das Geschlechterverhältnis der Studierenden mit 54% Frauen und 46% Männern insgesamt annähernd ausgeglichen. Anders sah die Verteilung der Studierenden über die einzelnen Departments aus. Am höchsten war der Anteil an weiblichen Studierenden mit 91% im Bereich „Evidenzbasierte Medizin und Evaluation“, allerdings beruhte diese Zahl auf nur elf Studierenden. Ebenfalls deutlich weiblich dominiert waren die Bereiche „Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin“ (83% weibliche Studierende) und „Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit“ mit 78% weiblichen Studierenden. Im Gegensatz dazu waren 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 lag auch darin begründet, dass Lehrgänge über mehrere Jahre laufen und sich damit Verteilungen nur langsam verändern.



■ Frauen
■ Männer

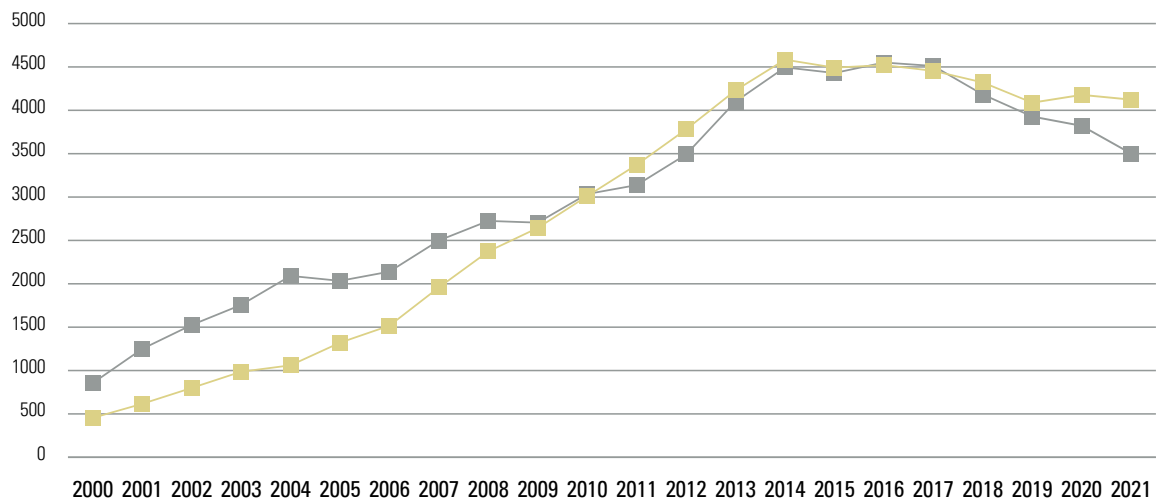
→ **Zahl der Studierenden – Zeitreihe**

Bis in das Wintersemester 2014/15 zeigte sich ein kontinuierlicher Anstieg der Studierendenzahlen an der Universität für Weiterbildung Krems. Ab dem Wintersemester 2015/16 stagnierten diese Zahlen und mit dem Wintersemester 2019/20 begann sich ein Rückgang der Studierendenzahlen abzuzeichnen. 2020 und 2021 setzte sich der Rückgang bei den männlichen Studierenden fort, die Zahl der weiblichen Studierenden blieb in dieser Zeit gleich.

Von 2000 bis 2008 waren an der Universität für Weiterbildung Krems mehr männliche als weibliche Studierende eingeschrieben. Ab dem Jahr 2010 stieg die Zahl der männlichen Studierenden schwächer als jene der weiblichen Studierenden. Von 2014 bis 2019 führte dies, trotz der sichtbaren Unterschiede zwischen den Departments, im Aggregat nahezu zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Abb. 20

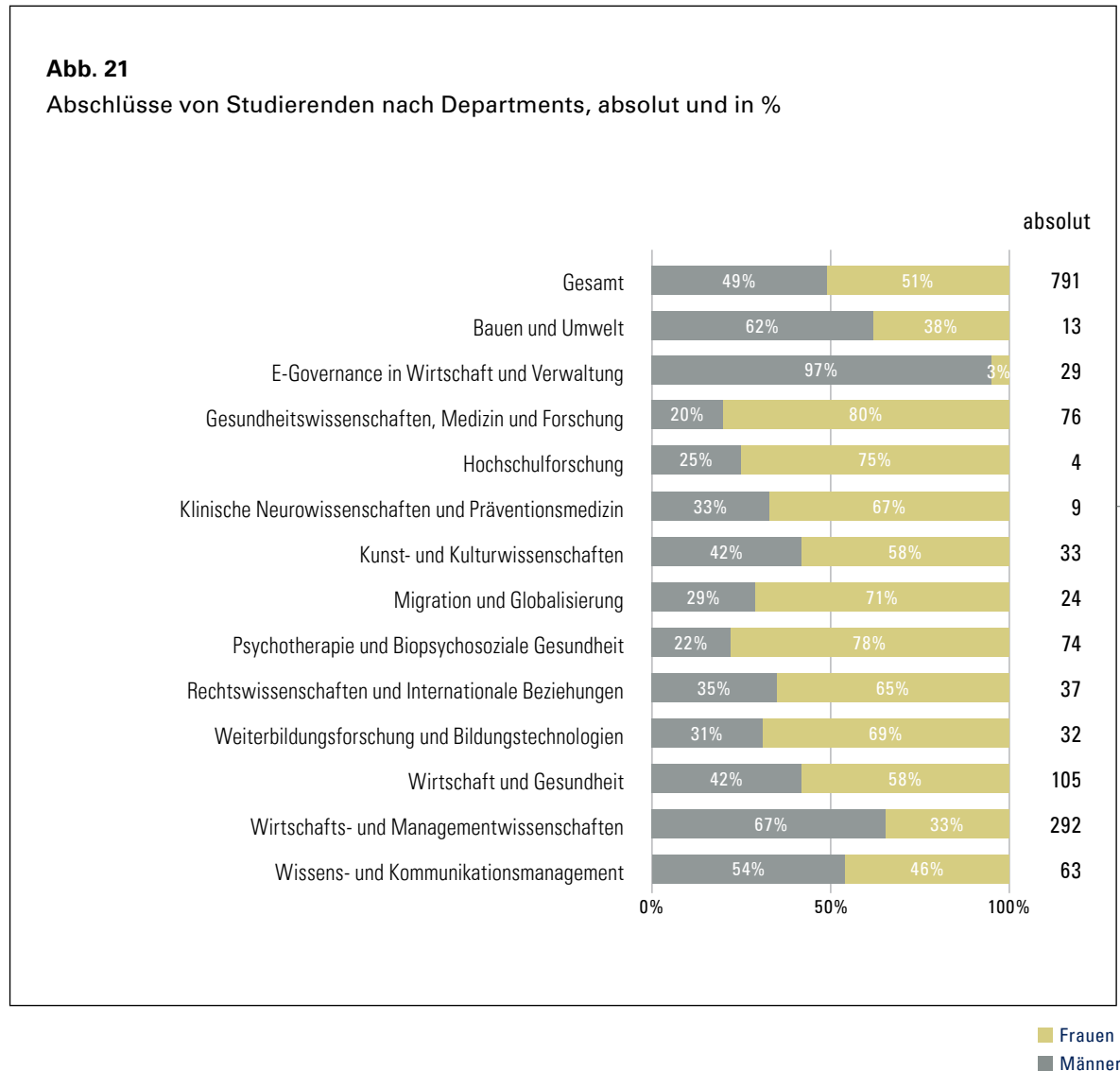
Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems nach Wintersemester, absolut



■ Frauen
■ Männer

→ **Abschlüsse von Studierenden**

So wie bei den unterschiedlich ausgeprägten Anteilen männlicher und weiblicher Studierender zeigten sich auch bei den Abschlüssen je nach gewählter Studienrichtung große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Absolvent_innen. Das Department für „Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung“ wies im Wintersemester 2021/22 mit 80% den höchsten Frauenanteil auf. Im Gegensatz dazu schloss ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Bereich „E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung“ ab.



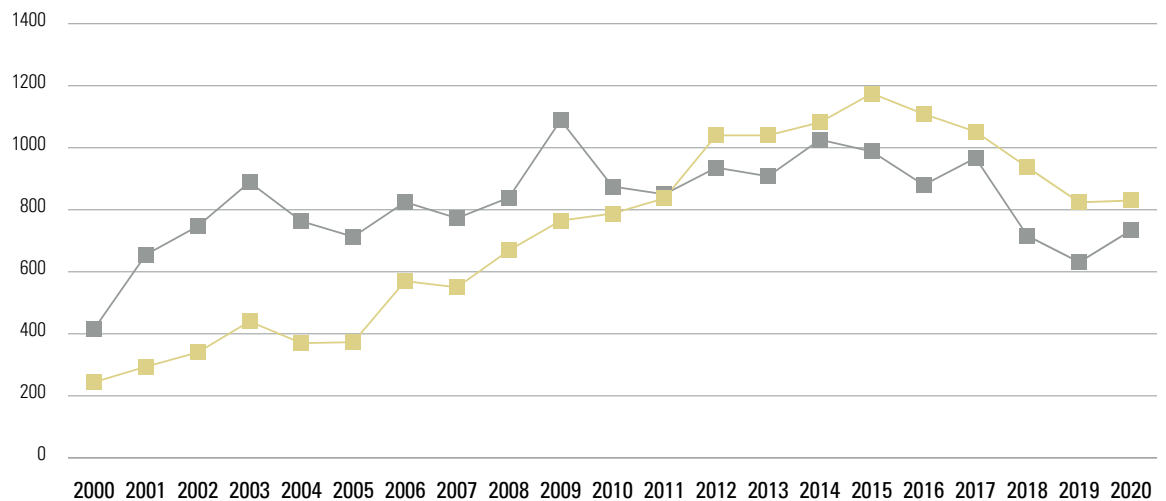
→ **Abschlüsse von Studierenden
– Zeitreihe**

Bei der langfristigen Betrachtung der Abschlüsse von Studierenden fanden sich, mit zeitlicher Verzögerung, die Studierendenanteile der Vergangenheit wieder. Für die Darstellung wurden die Abschlüsse des jeweiligen Studienjahres abgebildet.

In den ersten Jahren dieses Jahrtausends hatten mehr männliche als weibliche Studierende an der Universität für Weiterbildung Krams einen Abschluss erworben. Mit dem Studienjahr 2012/13 hat sich dieses Verhältnis gewendet, seit diesem Zeitraum beenden mehr Studentinnen als Studenten erfolgreich ihr Studium an der Universität für Weiterbildung Krams. Auffallend ist zusätzlich die seit dem Studienjahr 2015/16 rückläufige Gesamtzahl an Abschlüssen, erst im Wintersemester 2020/21 kam es hier bei den männlichen Studierenden zu einer Trendumkehr.

Abb. 22

Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr, absolut

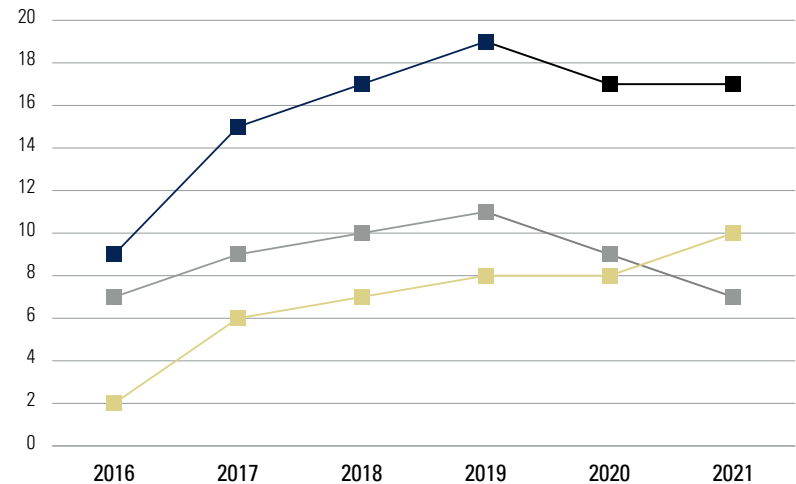


■ Frauen
■ Männer

→ **PhD-Studierende – Zeitreihe**

Im Jahr 2014 erhielt die Universität für Weiterbildung Krems das Recht neben Lehrgängen und kürzeren Formaten der Weiterbildung auch Doktoratsstudien anzubieten. Seit dem Jahr 2016 liegen Daten über die Zahl der Studierenden vor. Im Wintersemester 2016/17 haben zwei Frauen und sieben Männer ein Doktoratsstudium betrieben, bis zum Wintersemester 2021/22 ist die Zahl der Studierenden auf zehn Frauen und sieben Männer angestiegen. Damit konnte der Anteil der weiblichen Doktoratsstudierenden von eingangs 22% auf 59% gesteigert werden. Erstmals verfolgten 2021 mehr PhD-Studentinnen als Studenten ein Studium an der Universität für Weiterbildung Krems.

Abb. 23
Zahl der PhD-Studierenden, absolut



■ Frauen ■ Gesamt
■ Männer

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

→ **Teilnahmegebühren der Studierenden**

An der Universität für Weiterbildung Krems leisten Studierende einen Beitrag zu den Kosten ihres Studiums. Diese Teilnahmegebühren der Studierenden bilden einen wichtigen Bestandteil der Finanzierung 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.

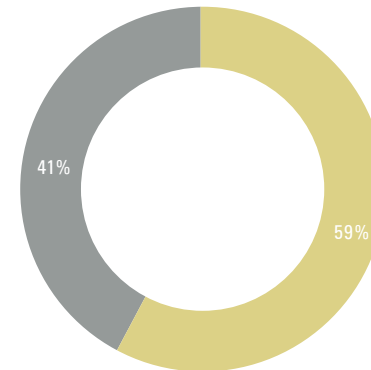
Der Anteil weiblicher Studierender, die ihre Teilnahmegebühren selbst finanzieren, lag in den letzten Jahren etwas über jenem der Männer, d.h. die Teilnahmegebühren männlicher Studierender werden häufiger von den Dienstgeber_innen übernommen als jene weiblicher Studierender. Dies zeigte auch der Anteil von 59% Frauen unter den Studiengebühren-Leistenden im Jahr 2021. Der Frauenanteil an den Studierenden liegt bei 54%.

In einem zweiten Schritt wurde untersucht, ob weibliche oder männliche Studierende einen höheren Beitrag zur Finanzierung der Universität für Weiterbildung Krems leisteten. In früheren Jahren war der Finanzierungsanteil männlicher Studierender jeweils insgesamt höher als jener der Kolleginnen. Im Jahr 2021 leisteten Frauen mit 54% der Teilnahmegebühren einen ihrem Anteil unter den Studierenden entsprechenden Beitrag.

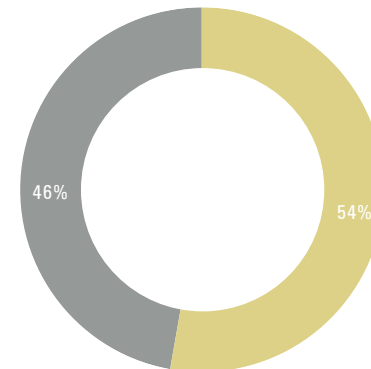
Abb. 24

Teilnahmegebühren der Studierenden, in %

Anteil Frauen und Männer an Personen mit privat finanzierten Teilnahmegebühren



Gesamtsumme der privat finanzierten Teilnahmegebühren



■ Frauen
■ Männer

Forschung an der Universität für Weiterbildung Krems

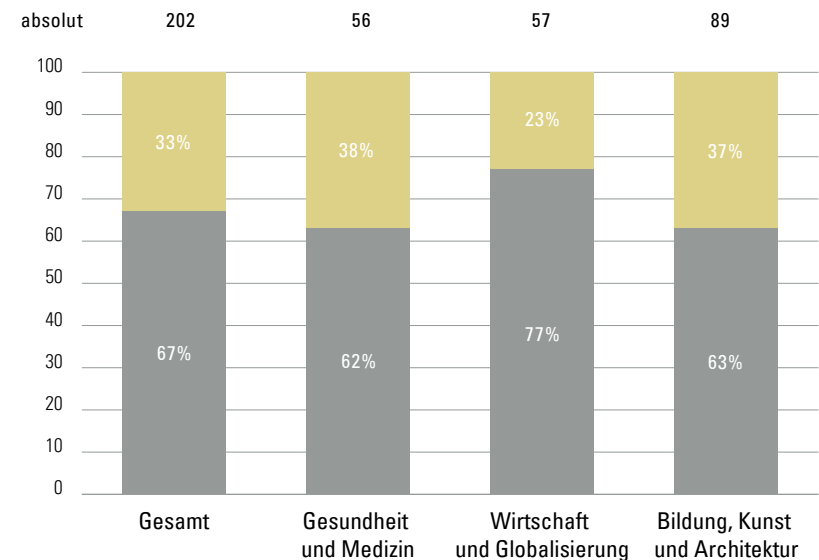
→ Projektleitungen

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

Im Jahr 2021 wurde an der Universität für Weiterbildung Krems ein Drittel der Forschungsprojekte (33%) von Frauen geleitet, im Jahr 2020 lag dieser Wert bei 40%. Zwischen den einzelnen Fakultäten bestanden dabei graduelle Unterschiede. In der Fakultät „Gesundheit und Medizin“ wurden 2021 38% der Projekte von Frauen geleitet, 2020 waren dies genau 50% gewesen. In den Fakultäten „Wirtschaft und Globalisierung“ und „Bildung, Kunst, Architektur“ war dieser Anteil mit 23% bzw. 37% geringer. Auch in diesen beiden Fakultäten kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einer Verschlechterung der Verteilung zwischen Frauen und Männern.

Abb. 25

Leitung von Forschungsprojekten, absolut und in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Forschungsdokumentation, Berichtszeitraum 1.1.2021 – 31.12.2021.

→ **Wissenschaftliche Publikationen**

An der Universität für Weiterbildung Krems waren, wie eingangs beschrieben, auch im Jahr 2021 mit 57% mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Vor diesem Hintergrund muss auch die Verteilung der verschiedenen Formen von Publikationen betrachtet werden. Insgesamt kamen 2021 41% der Veröffentlichungen von Frauen und 59% von Männern. Im Jahr 2020 war dieser Anteil bei 44% Frauen und 56% Männer gelegen. Damit kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem leichten Rückgang des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Publikationen.

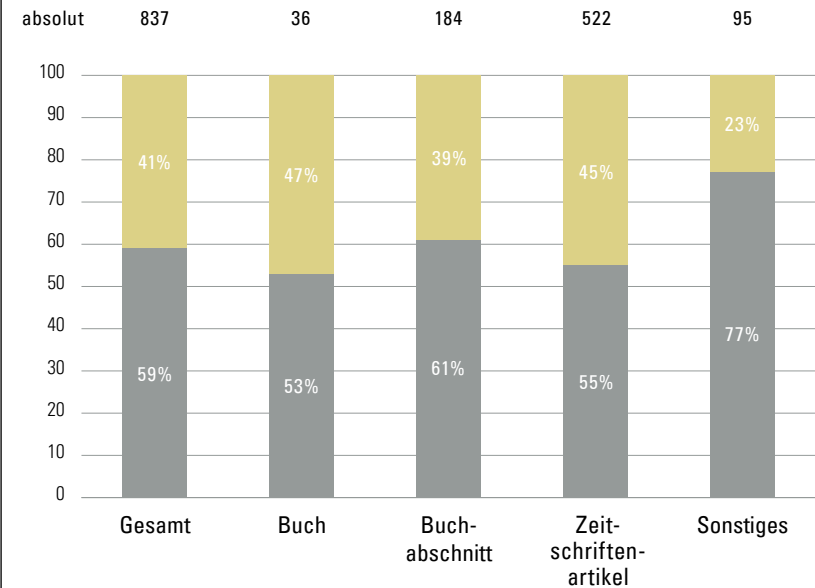
Buchveröffentlichungen waren im Jahr 2021 mit insgesamt 36 eine vergleichsweise selten gewählte Publikationsform, 47% der Bücher wurden von Frauen verfasst. Buchabschnitte kamen etwas seltener von Frauen (39%) als von Männern (61%). Die sehr häufig gewählten Zeitschriftenartikel kamen zu 45% von Frauen und zu 55% von Männern.⁸

Bei den „Sonstigen Veröffentlichungen“ war mit einem Anteil von 23% bei den Frauen ein großer Gender Gap zu sehen, der sich aus einer größeren Anzahl von Beiträgen aus einem Department erklärt.⁹

⁸ Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

⁹ Unter „Sonstige Veröffentlichungen“ fallen Beiträge zu künstlerischen Ton-, Bild-, Datenträgern, künstlerische Ton-, Bild-, Datenträger sowie sonstige wissenschaftliche Veröffentlichungen. Letzteres sind beispielsweise Beiträge in nicht-indizierten Zeitschriften, Blogbeiträge, Projektberichte, Masterthesen und dergleichen.

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



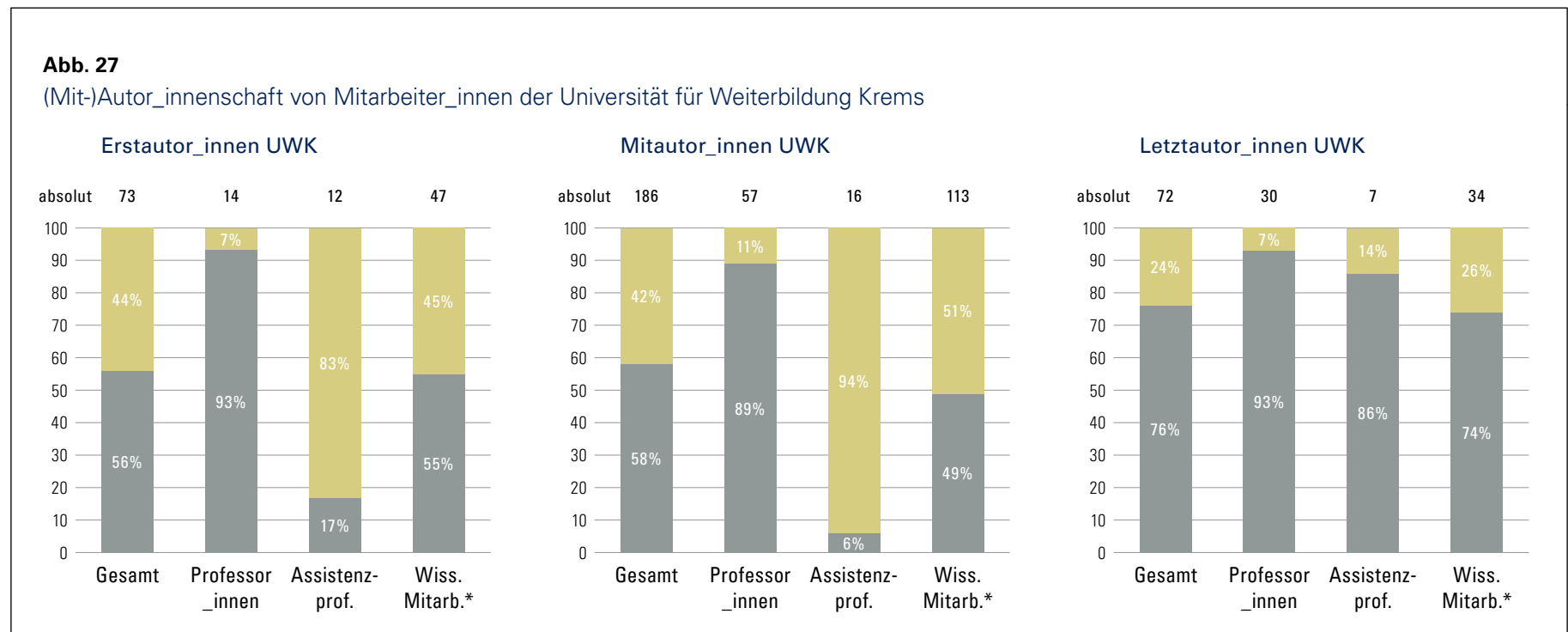
■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Auswertung aus U7-Datenbank, Berichtszeitraum 1.1.2021 – 31.12.2021.

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

Im Jahr 2021 erschienen insgesamt 223 Beiträge unter (Mit-)Autor_innenschaft von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems in von den Indizes SCI, SSCI oder A&HCI erfassten Zeitschriften. Bei 73 Beiträgen hatten die Mitarbeiter_innen die Rolle des_der Erstautor_in, bei 72 Beiträgen jene des_der Letztautor_in übernommen. Als Mitautor_innen schienen Mitarbeiter_innen in 186 Fällen auf. Diese Zahlen waren größer als die Gesamtzahl der Beiträge, da bei manchen Artikeln mehrere Mitarbeiter_innen der Universität als Autor_innen vertreten waren.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigte sich, dass in der Gruppe der Professor_innen 2021 mehr Beiträge von Professoren (93% bei Erst- und Letztautor_innen bzw. 89% bei den Mitautor_innen) als von Professorinnen (7% bei Erst- und Letztautor_innen bzw. 11% bei den Mitautor_innen) veröffentlicht wurden. Diese Zahlen sind aber vor dem Hintergrund der allgemeinen Zusammensetzung der Professor_innenkurie (30% Professorinnen und 70% Professoren) zu betrachten. Assistenz- und Assoziierte Professorinnen waren als Erst- und als Mitautorinnen aktiver als ihre männlichen Kollegen, bei Veröffentlichungen als Letztautor_in war dieses Verhältnis umgekehrt (Anteil 86% Männer und 14% Frauen in dieser Gruppe).



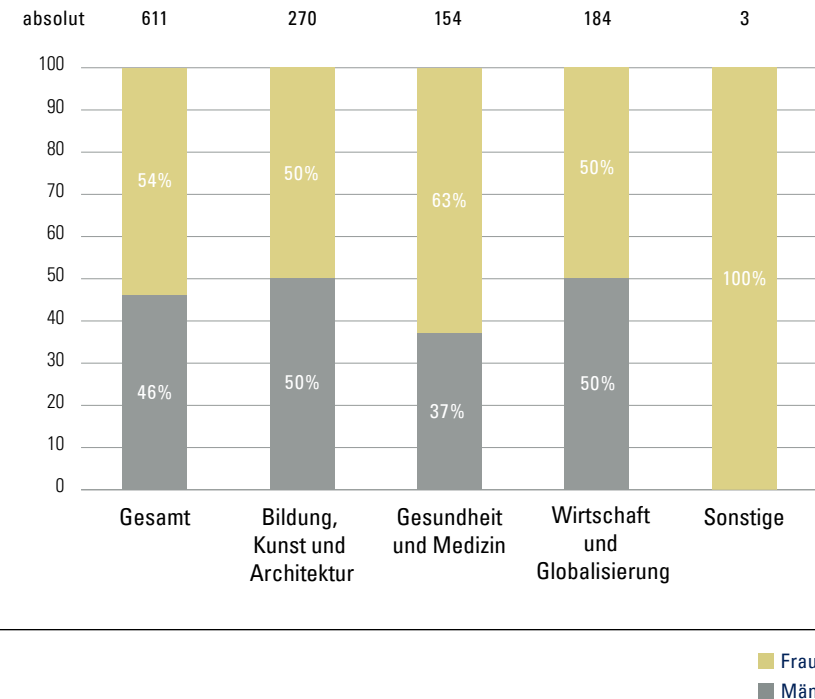
→ **Wissenschaftliche Vorträge**

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

Insgesamt hielten Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2021 611 wissenschaftliche Vorträge, im Jahr 2020 wurden 440 Vorträge und im Jahr 2019 778 Vorträge gehalten, der Rückgang im Jahr 2019 und in abgeschwächter Form auch 2021 dürfte der Absage vieler Konferenzen und Veranstaltungen aufgrund der COVID-19-Pandemie geschuldet sein. 54% der 2021 gehaltenen Präsentationen stammen von Frauen und 46% von Männern. Ebenso wie bei den Publikationen gibt es auch bei den Vorträgen, vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von 57% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, zum Teil einen niedrigeren Wert für diese Gruppe.

Im Vergleich der Fakultäten zeigen sich im Jahr 2021 kleine Unterschiede, der Frauenanteil in der Fakultät „Gesundheit und Medizin“ ist etwas höher, in den Fakultäten „Bildung, Kunst und Architektur“ und „Wirtschaft und Globalisierung“ hielten Frauen gleich viele Vorträge wie Männer.

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



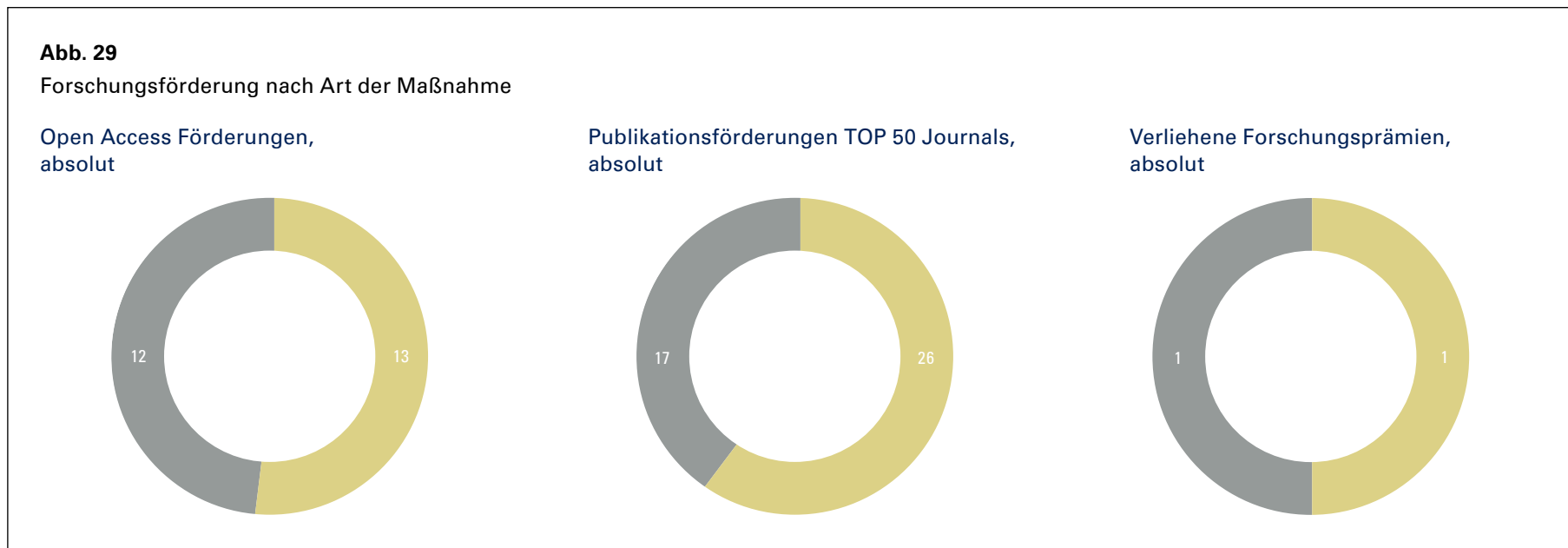
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Auswertung aus U7-Datenbank. Berichtszeitraum 1.1.2021 – 31.12.2021.

→ **Forschungsförderung**

Die Universität für Weiterbildung Krems setzte auch 2021 verschiedene Aktivitäten um Mitarbeiter_innen bei ihrer Forschungs- und Publikationstätigkeit zu unterstützen und um Anerkennung für Erfolge in diesem Bereich auszudrücken.

Zum einen bestand die Möglichkeit einer Förderung von Open Access-Publikationen. Diese Förderung wurde auf Antrag und nach einem Auswahlverfahren gewährt. Im Jahr 2021 wurde für 13 Publikationen von Frauen und 12 Publikationen von Männern eine solche Förderung gewährt.

Weiters konnte für Publikationen in TOP 50 Journals eine Förderung zuerkannt werden. Im Jahr 2021 haben 26 Frauen und 17 Männer eine solche Unterstützung erhalten. Schließlich vergab die Universität für Weiterbildung Krems an erfolgreiche Forscher_innen eine Forschungsprämie. Im Jahr 2021 haben eine Frau und ein Mann eine solche Prämie erhalten. Insgesamt wurde die Geschlechtergleichstellung hier sehr gut gewährleistet.



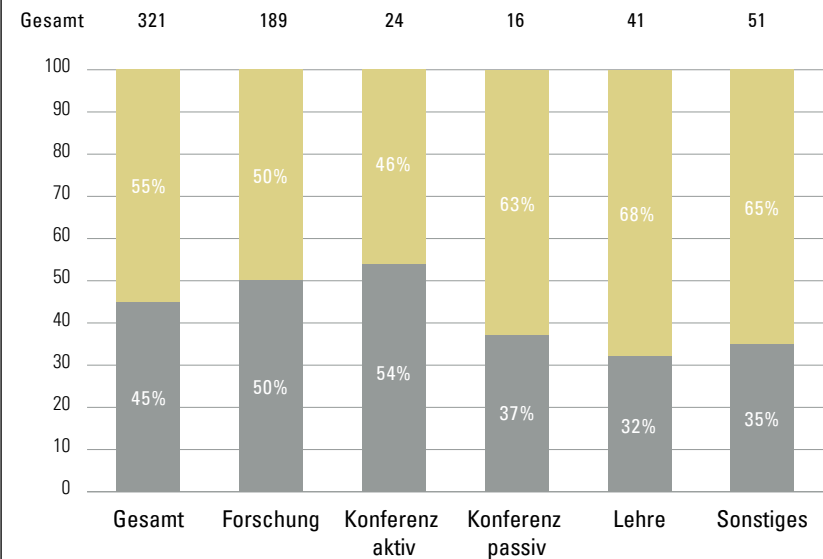
■ Frauen
■ Männer

→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Grund**

Insgesamt haben wissenschaftliche Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2020/2021 (Zeitraum von Oktober 2020 bis September 2021) Dienstreisen im Ausmaß von 321 Tagen unternommen. Berufsbedingte Reisen sind im Vergleich zum letzten Jahr vor der Pandemie deutlich zurückgegangen.

Ein differenzierteres Bild ergibt die Aufgliederung nach dem Grund der Dienstreise. Der höchste Frauenanteil findet sich bei Reisen zum Zweck der Lehre mit 68%, gefolgt von passiven Konferenzteilnahmen. Aktive Konferenzteilnahme als Grund für die Reise haben 54% Männer und 46% Frauen angegeben, nach einem deutlichen Rückgang der aktiven Konferenzteilnahmen von Frauen im letzten Jahr wurde hier wieder die Verteilung des Jahres 2019 erreicht. Reisen zum Zweck der Forschung wurden zu gleichen Teilen von Frauen und Männern unternommen, hier hat sich die Situation im Vergleich zu den Vorjahren verbessert.

Abb. 30
Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Tagen und nach Grund der Reise, absolut und in %



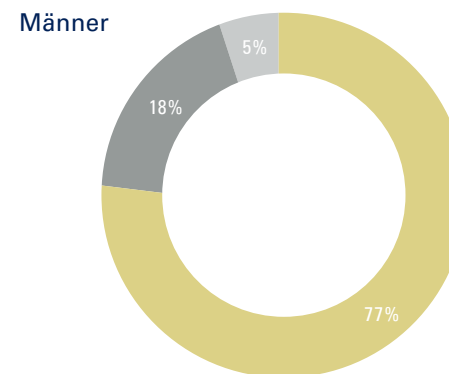
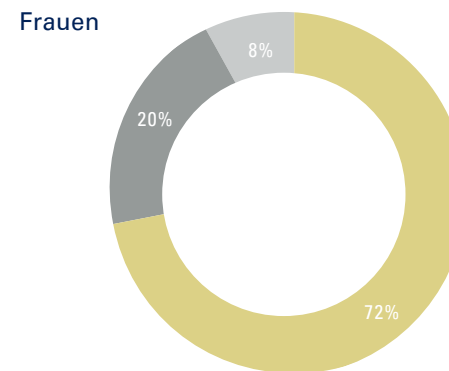
■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Finanzdaten, Berichtszeitraum 1.10.2020 – 30.9.2021.
Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ **Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer**

Allgemein dauerten Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems in den meisten Fällen nur kurz. 72% der Dienstreisen von Frauen und 77% der Dienstreisen von Männern fanden an einem Tag statt, damit waren 2021 etwas weniger kurze Dienstreisen unternommen worden als 2020. Zwei bis vier Tage waren 18% der weiblichen und 20% der männlichen Mitarbeiter_innen auf ihren Reisen unterwegs. Der Anteil von Dienstreisen mit einer Dauer von fünf Tagen oder länger war bei Frauen etwas größer als bei Männern. 8% der reisenden Frauen und 5% der reisenden Männer waren 2021 fünf Tage oder länger unterwegs.

Abb. 31
Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer der Reise, in %



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

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Berichtszeitraum 1.1.2021 – 31.12.2021.

Nach einem Rückgang der aktiven Konferenzteilnahmen von Frauen im letzten Jahr wurde hier wieder die Verteilung des Jahres 2019 erreicht.

Diversität an der Universität für Weiterbildung Kreams

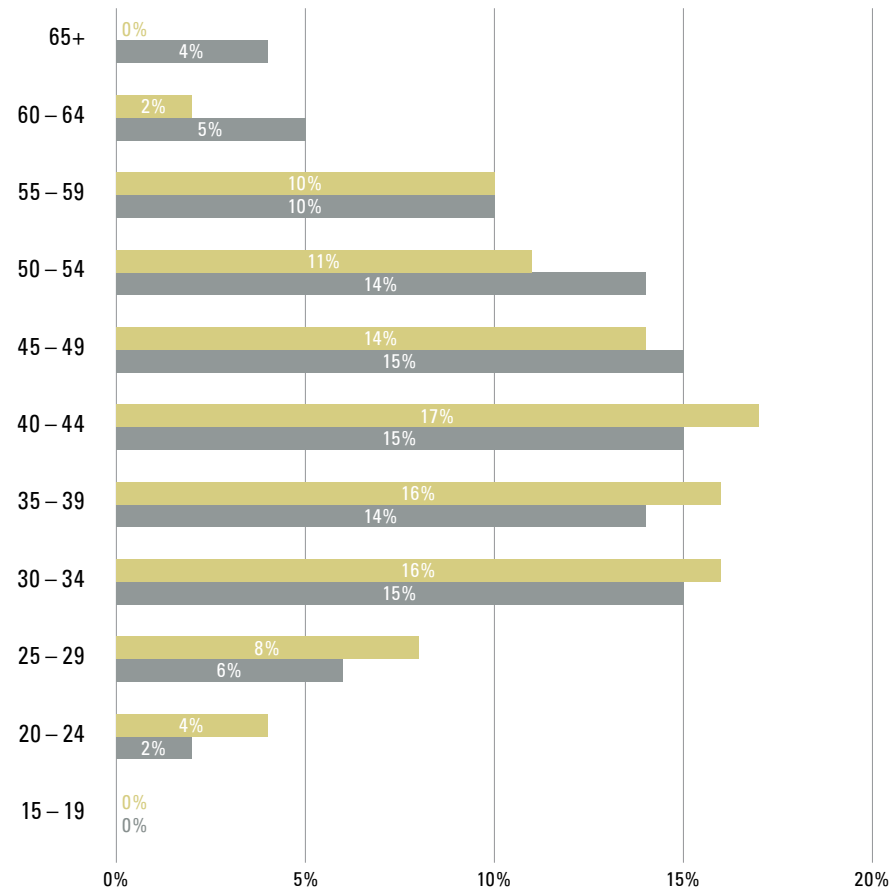
→ Mitarbeiter_innen nach Altersgruppen

Das Alter der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Kreams ist breit gestreut, sowohl jüngere als auch ältere Menschen sind hier beschäftigt. Damit ist die Struktur jener aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ähnlich, jedoch sind an der Universität für Weiterbildung Kreams, bedingt durch das häufig sehr hohe Bildungsniveau der Mitarbeiter_innen, vergleichsweise wenig sehr junge Menschen angestellt. Zugleich liegt der Anteil älterer Mitarbeiter_innen 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 war jedoch nicht erkennbar.

Abb. 32

Altersverteilung der Mitarbeiter_innen, in %



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Kreams, Personaldaten, Stichtag 31.12.2021.

Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

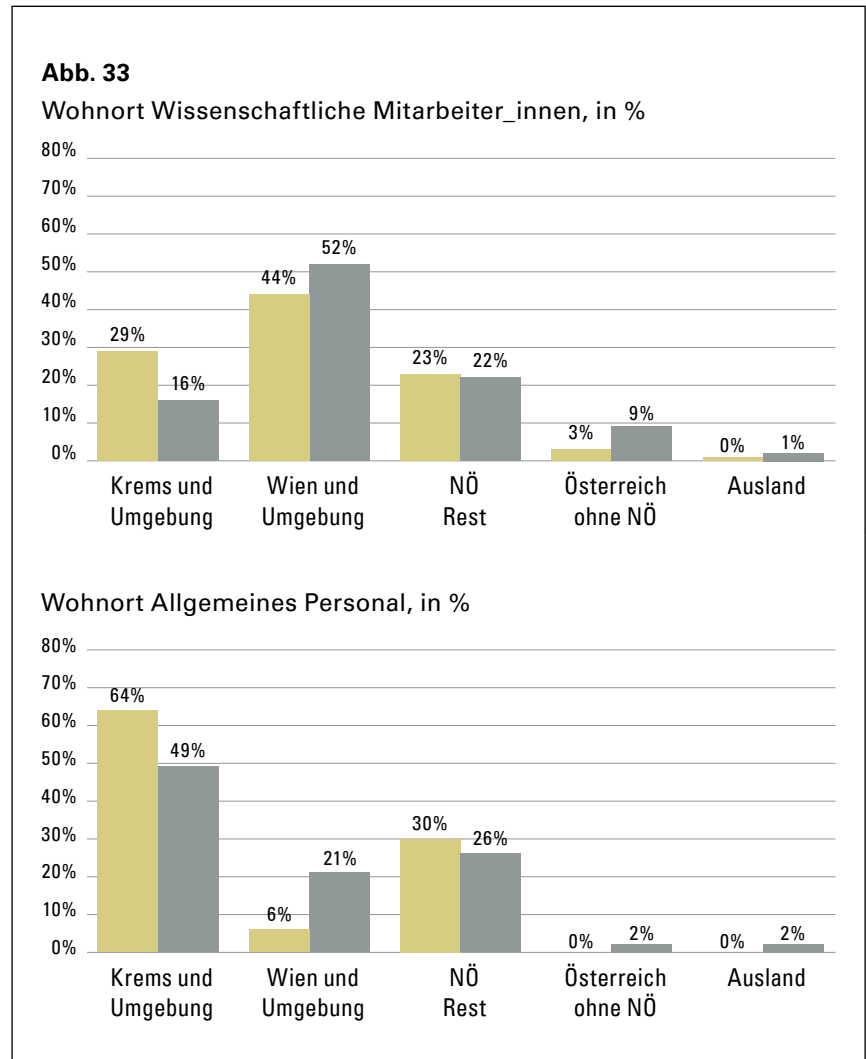
→ **Mitarbeiter_innen nach regionaler Herkunft**

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

Von den Professoren hatte Ende 2021 die Hälfte ihren Lebensmittelpunkt in Wien (ohne Abbildung), unter den Professorinnen waren dies 29%. An zweiter Stelle folgten Krems und Umgebung als Hauptwohnsitz. Nur wenige Professor_innen hatten den Hauptwohnsitz in anderen Teilen Österreichs.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen kamen annähernd zur Hälfte aus Wien. Bei den Frauen betrug dieser Anteil 44%, bei den Männern 52%. Mit 29% lebten mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Krems und Umgebung als ihre männlichen Kollegen mit 16%. Nur ein kleinerer Teil kam aus anderen Teilen Niederösterreichs oder aus anderen Teilen Österreichs. Jeweils eine Wissenschaftlerin und ein Wissenschaftler lebte im Ausland.

Beim allgemeinen Universitätspersonal dominierte bei den Frauen mit einem Anteil von 64% Krems und Umgebung als Wohnort. Aber auch knapp die Hälfte der Mitarbeiter (49%) in dieser Gruppe wohnte in Krems oder in der Nähe von Krems. Im Gegenzug kamen allgemeine Mitarbeiter mit 21% häufiger aus Wien und Umgebung als allgemeine Mitarbeiterinnen. Der Rest (30% Frauen, 26% Männer) lebte in anderen Teilen Niederösterreichs.



■ Frauen
■ Männer

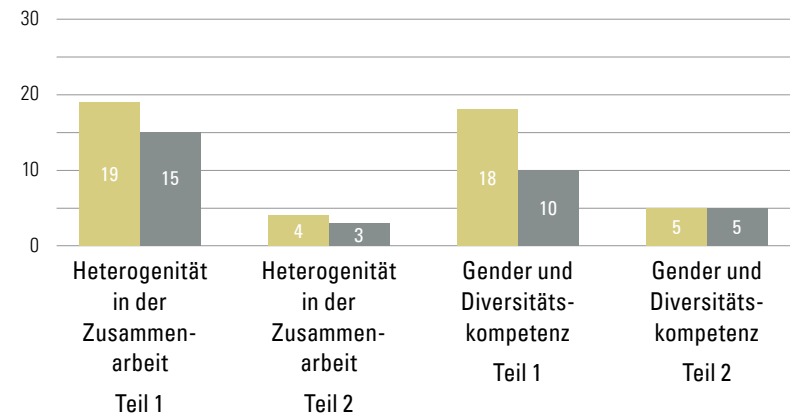
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Personaldaten, Stichtag 31.12.2021.
Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ **Kompetenzentwicklung im Bereich Gender und Diversität**

Seit dem Wintersemester 2018 bietet die Universität für Weiterbildung Krems für Mitarbeiter_innen und externe Vortragende Weiterbildungsseminare zum Thema „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“ und „Heterogenität in der Zusammenarbeit an Universitäten“ an. Im Jahr 2021 wurden zwei Online-Seminare durchgeführt, sie wurden jeweils zweiteilig als Vortrag für einen größeren Kreis an Teilnehmer_innen und als anschließender Workshop für einen kleineren Kreis an Teilnehmer_innen angeboten. Insgesamt haben 62 Personen (davon nur neun Mitarbeiter_innen der Universität für Weiterbildung Krems) diese Weiterbildungen besucht (entweder nur den Vortrag oder Vortrag und Workshop), davon 37 Frauen und 25 Männer.

Abb. 34

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



■ Frauen
■ Männer

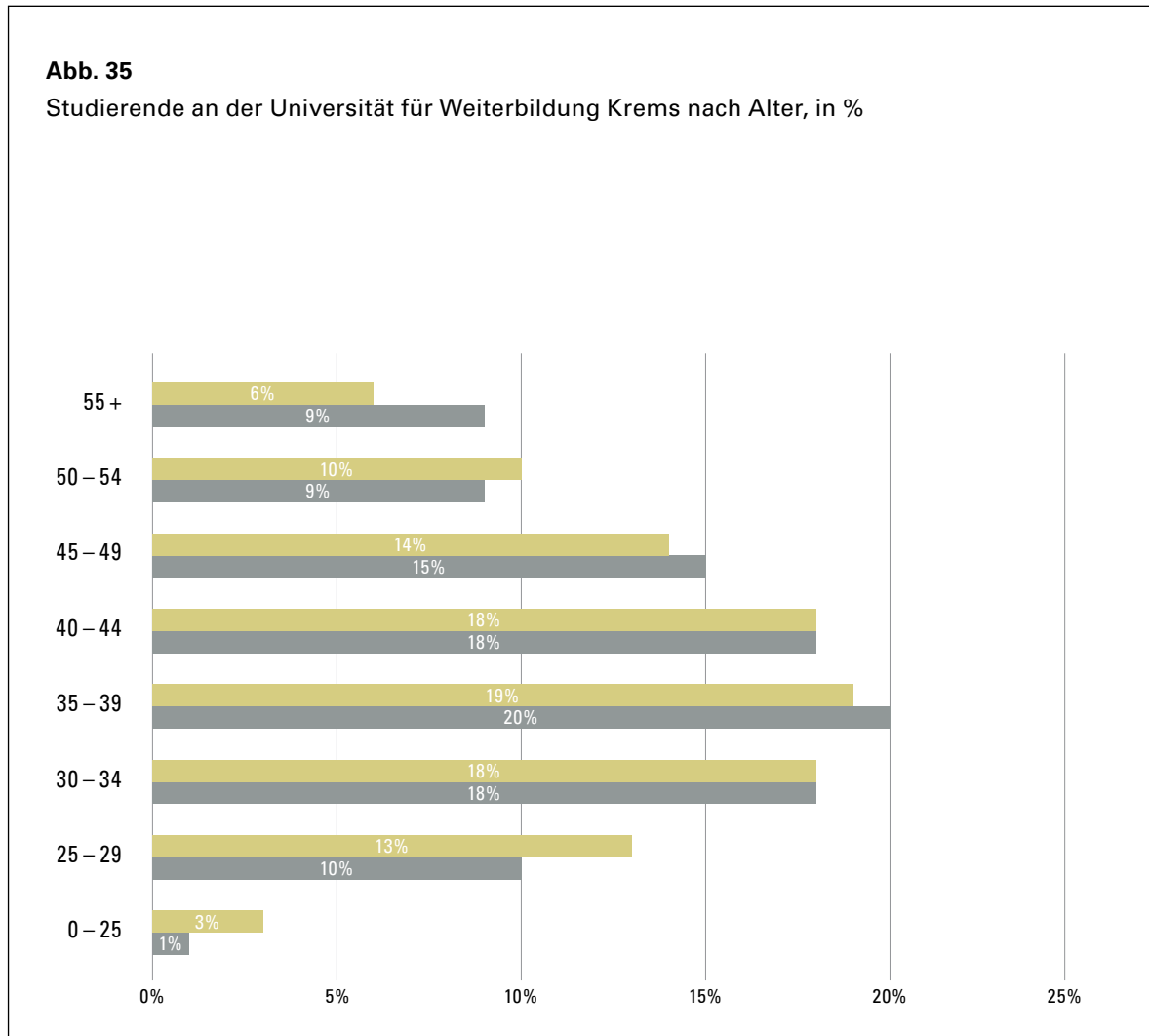
Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, Dokumentation der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, 2021.

→ **Studierende nach Altersgruppen**

Die Altersstruktur der Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems ist deutlich heterogener als an den anderen öffentlichen Universitäten. Dort waren 2021 vier von fünf Studierenden unter 30 Jahre alt.

An der Universität für Weiterbildung Krems war die größte Gruppe der Studierenden zwischen 35 und 39 Jahre alt, eine weitere große Gruppe war zwischen 30 und 34 Jahren bzw. zwischen 40 und 45 Jahren alt.

Hintergrund dafür ist, dass der Großteil der Studierenden an der Universität für Weiterbildung Krems bereits langjährig berufstätig ist und das Studium für die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Entwicklung nutzt und somit ein Studium erst später beginnt. Hier wird sichtbar, dass an der Universität für Weiterbildung Krems auch für Menschen im „mittleren“ und „höheren“ Alter der Zugang zu einem Studium möglich ist.



■ Frauen
■ Männer

Quelle: Universität für Weiterbildung Krems, UWKonline. Wintersemester 2021/22.
Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

→ **Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft**

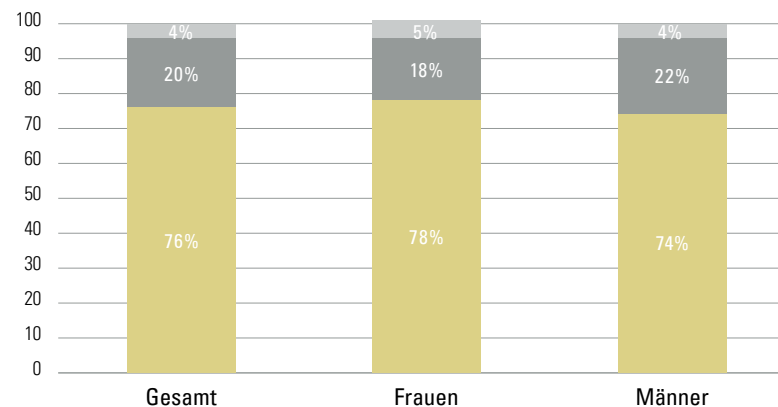
42% aller österreichischen Studierenden in Universitätslehrgängen studierten an der Universität für Weiterbildung Krets. Aus diesem Grund wurde die Gruppe der Studierenden in Universitätslehrgängen mit Studierenden in Universitätslehrgängen anderer Universitäten (ohne Universität für Weiterbildung Krets) verglichen.

Insgesamt war der Anteil von Studierenden mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft in Universitätslehrgängen etwas niedriger als im Durchschnitt aller Studien an österreichischen Universitäten. An der Universität für Weiterbildung Krets besaßen 2021 24% der Studierenden in Universitätslehrgängen keine österreichische Staatsbürgerschaft, an den anderen Universitäten waren dies 33%.

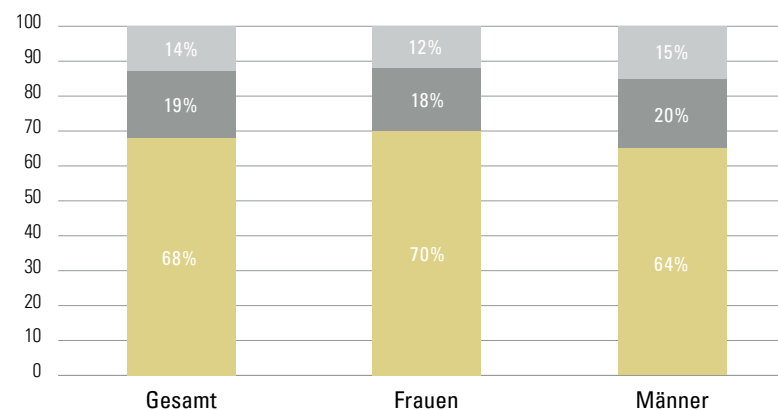
Der Anteil der Studierenden aus Drittstaaten in Universitätslehrgängen war an der Universität für Weiterbildung Krets 2021 so wie in den Vorjahren deutlich geringer als an den anderen Universitäten.

Abb. 36
Studierende in Universitätslehrgängen nach Staatsbürgerschaft, in %

Universität für Weiterbildung Krets



Durchschnitt aller österreichischen Universitäten*



■ Österreich
■ EU
■ Drittstaaten

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Wintersemester 2021/22. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
* Durchschnitt der österreichischen Universitäten berechnet ohne Universität für Weiterbildung Krets.

Hinweis: Bei der Berechnung von Prozentwerten kann es wegen der Rundung der Ergebnisse dazu kommen, dass die Summe der Einzelwerte nicht exakt 100% ergibt.

42% aller österreichischen Studierenden in Universitätslehrgängen studieren an der Universität für Weiterbildung Krems.

Universitätsleitung, Gremien, Kommissionen und Ehrungen

→ Universitätsleitung

Das Rektorat leitet die Universität und vertritt diese nach außen. Die Universität für Weiterbildung Krams wurde am Stichtag 31.12.2021 von einem Rektor, einer Vizerektorin für Forschung und nachhaltige Entwicklung und einem Vizerektor für Lehre/Wissenschaftliche Weiterbildung und digitale Transformation (CDO) geführt.

Zusätzlich zum Rektorat verfügt die Universität für Weiterbildung Krams, wie jede öffentliche Universität, über weitere zentrale universitäre Gremien. Für alle universitären Gremien gilt laut UG 2002, dass diese zu 50% mit Frauen zu besetzen sind.¹⁰ Die Universität für Weiterbildung Krams erfüllt diese Vorgabe in allen Bereichen.

→ Gremien

Senat

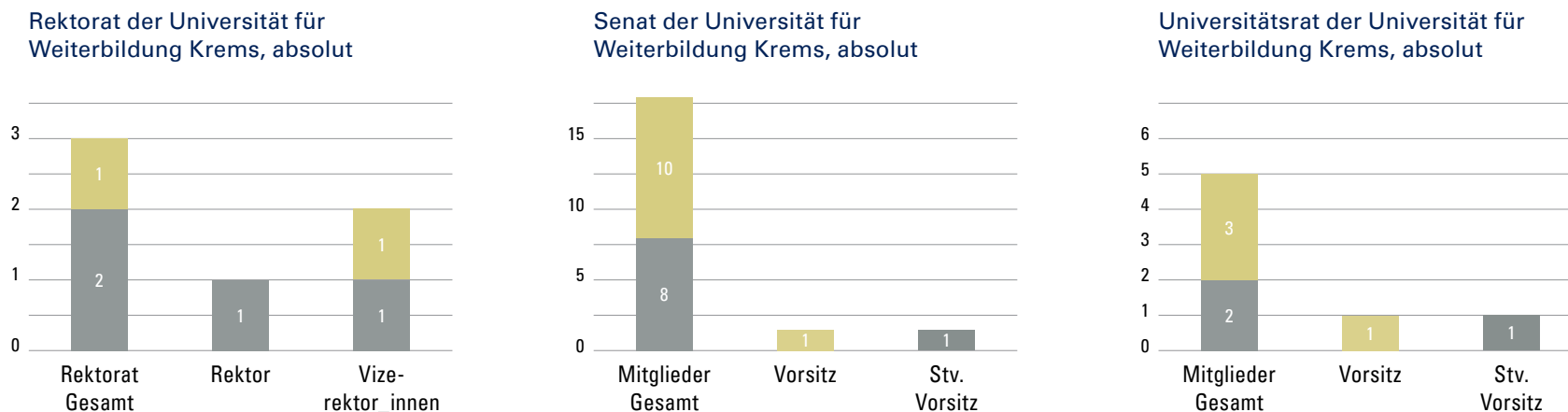
Der Senat der Universität für Weiterbildung Krams wurde im Herbst 2019 neu bestellt. Er setzt sich laut UG 2002 aus insgesamt 18 Mitgliedern zusammen, davon waren mit Stichtag 31.12.2021 zehn Frauen und acht Männer. Den Vorsitz hatte eine Frau inne, ihre Stellvertretung übernahm ein Mann.

Universitätsrat

Der Universitätsrat hat laut Universitätsgesetz 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. 37

Organe der Universität für Weiterbildung Krams, absolut



¹⁰ Diese Bestimmung ist im Universitätsorganisationsgesetz 2002 § 20a Abs. (2) festgelegt. Für den Fall, dass ein Gremium eine ungerade Zahl an Mitgliedern hat, ist die Zahl um eine Person zu reduzieren und anschließend die Frauen- und Männeranteile zu berechnen.

Quelle: Universität für Weiterbildung Krams, Stichtag 31.12.2021.

→ **Kommissionen und Ehrungsausschuss**

Neben den Gremien sind an der Universität für Weiterbildung Krets eine Reihe weiterer Kommissionen sowie ein Ehrungsausschuss eingerichtet:

- Die **Curriculakommission** ist für die Beschlussfassung aller neuen Curricula und für die Änderung bestehender Curricula für Universitätslehrgänge zuständig. Sie wurde 2021 von einem Mann geleitet.
- **Berufungskommissionen** werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2021 haben zwei Berufungskommissionen für Professuren ihre Arbeit abgeschlossen. Die ausgewählten Professoren haben ihre Stelle im Jahr 2022 angetreten. Auch die beiden Berufungskommissionen wurden jeweils von Männern geleitet.

- 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. Den Vorsitz der Schiedskommission hatte ebenfalls ein Mann inne.
- Die **Ethikkommission** unterstützt das Rektorat bzw. den Senat auf Antrag in ethischen Fragen und erstellt diesbezügliche schriftliche Stellungnahmen. Mit Ende 2021 wurde die Ethikkommission von einer Frau geführt.
- Der **Ehrungsausschuss** bereitet von der Universität für Weiterbildung Krets zu vergebende Ehrungen für die Beschlussfassung im Senat vor. Wie bei den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen finden sich auch hier deutlich mehr Frauen unter den stellvertretenden Leitungen bzw. unter den Mitgliedern insgesamt als bei den Leitungen. Auch der Ehrungsausschuss wurde von einer Frau geleitet.

Abb. 38

Kommissionen und Ehrungsausschuss, 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 %
Curriculakommission	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	4	2	6	67	33	5	3	8	63	38
Berufungskommissionen	0	2	2	0	100	2	0	2	100	0	4	6	10	40	60	6	8	14	43	57
Schiedskommission	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	3	3	6	50	50	3	3	6	50	50
Ethikkommission	1	0	1	100	0	0	1	1	0	100	3	2	5	60	40	5	5	10	50	50
Ehrungsausschuss	1	0	1	100	0	1	0	1	100	0	2	3	5	40	60	4	3	7	57	43

■ Frauen
■ Männer

Quelle: Dokumentation der Universität für Weiterbildung Krets, Stichtag 31.12.2021, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

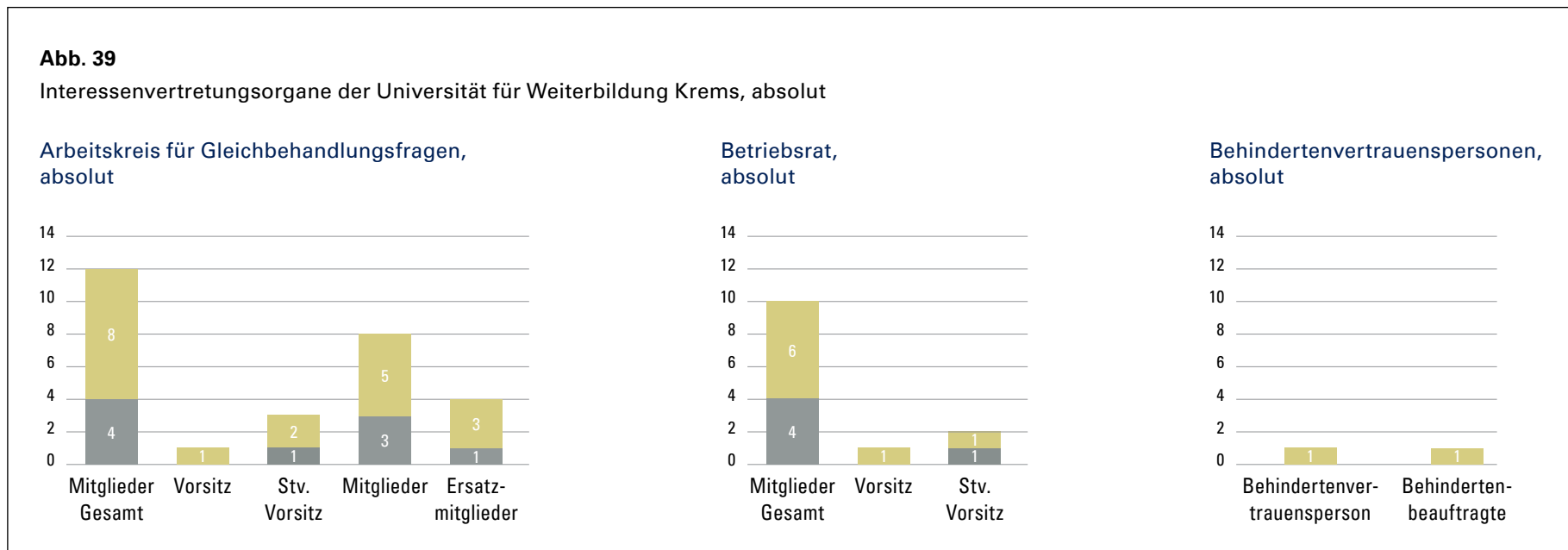
→ **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrat und Behindertenvertrauenspersonen**

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

Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** bestand Ende 2021 aus fünf weiblichen und drei männlichen Mitgliedern und drei weiblichen und einem männlichen Ersatzmitgliedern, den Vorsitz nahm am Stichtag 31.12.2021 eine Frau ein.

Der **Betriebsrat** der Universität für Weiterbildung Krets umfasste Ende 2021 zehn Mitglieder, davon sechs Frauen und vier Männer. Geleitet wird der Betriebsrat von einer Vorsitzenden, ihre Stellvertreter_innen sind ein Mann und eine Frau.

Die **Behindertenvertrauensperson** für Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krets ist eine Frau, sie wird von einem Mann vertreten. Zusätzlich gibt es für die Gruppe der Studierenden eine **Behindertenbeauftragte**.



■ Frauen
■ Männer

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

Die Universität für Weiterbildung Krems vergibt laut Satzung folgende Ehrungen:

- Honorar-/Ehrenprofessuren
- Ehrensensator_innen
- Ehrenringe

Über die Zuerkennung einer Ehrung entscheidet der Senat, zur Vorbereitung der Entscheidung ist ein **Ehrungsausschuss** eingerichtet. Im Jahr 2021 verlieh die Universität für Weiterbildung Krems einen Ehrenring an eine Frau. In den Vorjahren war bei der Zuerkennung von Ehrungen stets ein Ungleichgewicht der Geschlechter erkennbar. Von 2012 bis 2021 wurden 9% der Ehrenprofessuren an Frauen vergeben, zum_zur Ehrensensator_in wurden in diesem Zeitraum drei Männer und keine einzige Frau ernannt, Ehrenringe wurden zu 60% an Männer verliehen.

Abb. 40

Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krems, absolut

Jahr	Honorar-/Ehrenprofessur					Ehrensensator_in					Ehrenring					Gesamt				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen %	Männer %
2012	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	0	0		-	-	0	3	3	0	100
2013	1	9	10	10	90	0	0	0	-	-	1	3	4	25	75	2	12	14	14	86
2014	1	10	11	9	91	0	0	0	-	-	1	1	2	50	50	2	11	13	15	85
2015	0	3	3	0	100	0	0	0	-	-	0	0		-	-	0	3	3	0	100
2016	1	3	4	25	75	0	0	0	-	-	0	0		-	-	1	3	4	25	75
2017	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	0	4	4	0	100
2018	0	0	0	0	0	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	1	1	2	50	50
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	1	1	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2			0	0	0	0	0
Summe	3	30	33	9	91	0	3	3	0	100	5	6	10	40	60	6	37	43	14	86

■ Frauen
■ Männer

Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten der Universität für Weiterbildung Krets

Um die umfassenden Gleichstellungsaktivitäten der Universität für Weiterbildung Krets auf eine noch breitere Basis zu stellen, wurde mit dem Jahr 2021 erstmals die Förderung der Gleichstellung in die Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten aufgenommen. Alle Fakultäten sind dazu aufgefordert, zur Umsetzung der Gleichstellungsziele konkrete Gleichstellungsaktivitäten in ihrem jeweiligen Bereich zu benennen und auch umzusetzen. Die Vorgabe für alle Departments lautet dabei, mindestens zwei konkrete Gleichstellungsmaßnahmen zu Jahresbeginn zu benennen und bis Jahresende umzusetzen.

Die folgende Zusammenstellung bietet einen Überblick über ausgewählte, im Jahr 2021 von den Fakultäten gemeldete Maßnahmen sowie über die für 2022 geplanten Aktivitäten. Es handelt sich dabei um Maßnahmen, die in einem oder mehreren Departments der jeweiligen Fakultät umgesetzt wurden. Strukturiert werden die Aktivitäten entlang der Gleichstellungsziele, die bereits zu Beginn dieser Broschüre genannt wurden und wie sie auch seitens des BMBWF und auf EU-Ebene Anwendung finden:

- Maßnahmen zur Förderung einer Geschlechterparität auf allen Ebenen – hierzu zählen vor allem Aktivitäten zur Förderung einzelner Mitarbeiterinnen,
- Maßnahmen zur Sensibilisierung, zum Abbau struktureller Barrieren und zum Aufbau von Kompetenzen in Hinblick auf Gender und Diversität – hierzu zählen u.a. Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeiter_innen und auch Aktivitäten zur Unterstützung eines diversitätsfördernden Arbeits- und Studienalltags,
- Maßnahmen zur Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre – hierunter fallen vor allem Vorhaben zur Aufnahme von gender- und diversitätsspezifischen Inhalten in die Lehre der Departments und u.a. auch Aktivitäten zur Förderung des Publikationsoutputs von Frauen.

→ **Fakultät für Gesundheit und Medizin**

Förderung der Geschlechterparität

- Sechs Mitarbeiterinnen des wissenschaftlichen oder allgemeinen Personals nehmen am Entwicklungs- und Coaching-Programm für Mitarbeiterinnen (ENCO, 2021 – 2022) teil.
- Zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen haben am Karriere_Mentoring III-Programm 2019 – 2021 (4. Durchgang) teilgenommen.
- Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin wurde in eine Leitungsposition befördert, eine zur Departmentleiterin.
- Zwei Frauen haben die Qualifizierung zur Assoziierten Professorin erfolgreich abgeschlossen.
- Bei der Neubesetzung von Stellen wurde explizit darauf hingearbeitet, Geschlechterparität herzustellen (mit besonderem Augenmerk auf Postdoc-Positionen und auf Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Master-/Magisterausbildung).

Abbau struktureller Barrieren

- An einem Department wurden und werden Projektmeetings auf Englisch durchgeführt, wenn nicht deutschsprachige Mitarbeiter_innen teilnehmen.
- Eine Studierende mit Beeinträchtigung wurde durch individuellen Nachteilsausgleich gefördert, dies ist ein Beitrag zur Chancengleichheit mittels Herstellung einer fördernden Lehr- und Lernkultur unter Miteinbeziehung aller Vortragenden, Studierenden und Mitarbeiter_innen.
- An einem Department wurden alle in Karenz befindlichen Kolleg_innen aktiv zu (bzw. in) Weiterbildungen und Klausuren eingeladen.
- Es wurde eine Weiterbildungsvereinbarung mit einer in Karenz befindlichen Mitarbeiterin und eine geringfügige Anstellung derselben während der Karenzzeit abgeschlossen, um den negativen Folgen einer Karriereunterbrechung entgegenzuarbeiten.

Forschung und Lehre

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

Geplante Aktivitäten 2022

- Bei gleicher Qualifikation wird die nächste Assistenzprofessur mit einer Frau besetzt.
- Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an spezifischen Programmen zur Karriereförderung (Karriere_Mentoring III-Programm und Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO).
- Erhöhung des Publikationsoutputs von Frauen, mehr wissenschaftliche Beiträge und aktive Teilnahmen an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen, durch gezielte Maßnahmen und Förderungen.
- Teilnahme aller Mitarbeiter_innen an Weiterbildungen zum Themenkreis Gender und Diversität.
- Verringerung bzw. Abschaffung eines etwaigen Gender Pay Gaps in den Departments.
- Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen und ausgeglichenes Zahlenverhältnis in allen Bereichen der Fakultät.

→ **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

Förderung der Geschlechterparität

- Eine Mitarbeiterin hat sich beim Karriere_Mentoring III-Programm 2021 – 2023 (5. Durchgang) beworben und wurde aufgenommen.
- Zwei Mitarbeiterinnen nehmen am Entwicklungs- und Coaching-Programm für Mitarbeiterinnen (ENCO, 2021 – 2022) teil.
- Eine Mitarbeiterin hat das erste Mobilitätsstipendium der UWK für weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erhalten.
- Fünf Mitarbeiterinnen wurden gezielt gefördert, an der Universität für Weiterbildung Krems oder auch an anderen Universitäten Universitätslehrgänge zu beginnen und diese Studien auch abzuschließen.

Abbau struktureller Barrieren

- Eine Umfrage unter den Mitarbeiter_innen zur Zufriedenheit dient als Ausgangspunkt für die Perspektivengespräche.
- Insgesamt gibt es Departments, die mehrheitlich weiblich besetzt sind, daher wird auf mehr Diversität in Richtung Geschlechterparität auch durch männliche Mitarbeiter geachtet.
- Eine Mitarbeiterin erhielt eine Altersteilzeitregelung zur besseren Vereinbarkeit der Work-Life-Balance.
- Es wurden in einem Department Stipendien für Wiedereinsteiger_innen ausgeschrieben.
- Erweiterte Homeofficeregelungen für Mitarbeiter_innen, dadurch wurde die Erfüllung von Betreuungspflichten ermöglicht.
- Es wurde ein Monitoring hinsichtlich Diversität (Geschlecht und Alter) etabliert, welches monatlich erfolgen kann.
- Ein Indikatorensystem auf Basis des Department-Strategiepapiers wurde entwickelt.

Forschung und Lehre

- Die Genderperspektive wurde in einem Forschungsprojekt verstärkt integriert und berücksichtigt.
- Es konnten zwei international renommierte Gastprofessorinnen für ein Department gewonnen werden.
- Der Journal-Beitrag Ajanovic, E.; Hunklinger, M. (2021). Voting Right? Analyzing Electoral Homonationalism of LGBTIQ* Voters in Austria and Germany. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, jxab014: <https://doi.org/10.1093/sp/jxab014> wurde ausgezeichnet.
- Ein Department hat an der „Woman in Law“ Initiative des BMJ teilgenommen und war Host des „Women in Insurance“ Netzwerkes.

Geplante Aktivitäten 2022

- Seminarangebot in Osttirol zu „Frauen und Macht“ mit Kooperationspartner_innen.
- Bereits initiierte Aktivitäten, vor allem auch im Bereich des Mentorings und (internationaler) Mobilität, werden weiter ausgebaut.
- Unterstützung von Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen aller Art, v.a. für Mitarbeiterinnen.
- Weiterführung der Forschung im Schwerpunkt Diversität.
- Geschlechterparitätische Besetzung von Podiumsdiskussionen und Panels bei wissenschaftlichen Veranstaltungen.
- Weiterhin soll eine Umfrage zur Mitarbeiter_innen-Zufriedenheit Ausgangspunkt für Perspektivengespräche sein.
- Implementierung des Indikatorensystems.
- Vorbereitung der Ausschreibung einer Frauenprofessur im Bereich „Öffentliches Recht“.
- Einstellung einer PhD-Studentin russischer Herkunft und Organisation eines Mentorings für diese Studentin.
- Monitoring wird weiter betrieben.

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

Förderung der Geschlechterparität

- In wissenschaftliche Beiräte der Lehrgänge erfolgten die Nachbesetzungen seit fünf Jahren ausschließlich durch Frauen.
- Neue Postdoc-Stellen wurden mit Kandidatinnen besetzt.
- Zwei Mitarbeiterinnen haben an Mentoring-Programmen teilgenommen, eine davon am Karriere_Mentoring III-Programm 2019 – 2021 (4. Durchgang).
- Mehrere Departments haben sich für 2021 ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in Leitungspositionen vorgenommen. Ein Department vermeldet dazu, dass derzeit ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in Zentrumsleitungen besteht (aktuell zwei Frauen und ein Mann, geplant ist eine Quote von drei Frauen und einem Mann). Darüber hinaus wurde eine Frau als stellvertretende Departmentleiterin eingesetzt.

Abbau struktureller Barrieren

- Erhöhung der Diversität der Projektmitarbeiterinnen hinsichtlich ihrer Herkunft.
- Männer wurden explizit zur Teilnahme an Gender- und Diversitätsmaßnahmen aufgefordert, ein Mitarbeiter hat am Workshop der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität „Heterogenität in der Zusammenarbeit an Universitäten“, teilgenommen, ein weiterer an einem train the trainer Gender & Diversity Workshop.
- Alle Mitarbeiter_innen eines Departments wurden aufgefordert, sich mit den internen Vorgaben zu Diversität und Gender auseinanderzusetzen und etwaige Weiterbildungsmaßnahmen anzunehmen.
- In einem Department wird in der gesamten Alltagskommunikation geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Forschung und Lehre

- Der Publikationsoutput der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wurde erhöht: eine Steigerung von zwei single-Autor Publikationen 2020 zu acht im Jahr 2021.
- Drei Departments haben sich aktiv an der Entwicklung des Online Moduls „Gender und Diversity“ beteiligt, ein Department hat den Lead in dem departmentübergreifenden Projekt übernommen. Das Modul selbst wird auch in den Lehrgängen eingesetzt.
- Das Projekt „APIKS Austria – Academic Profession in the Knowledge-Based Society, Austria“ untersucht die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und trägt damit auch zur gender- und diversitätsspezifischen Forschung bei.
- Bei der Überarbeitung der Master-Thesen-Richtlinien und der Guidelines für Studierende wurde ein Passus zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache eingeführt, um die Gleichstellung am Department nachhaltig zu verankern.
- Der Publikationsoutput von Frauen (mehr wissenschaftliche Beiträge und aktive Teilnahmen an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen etc.), wurde durch gezielte Maßnahmen gefördert. Zusätzlich sollen bei Mehrautor_innenschaften vorrangig die Mitarbeiterinnen die Ergebnisse bei Kongressen und Tagungen präsentieren, um so deren Beitrag in der Community sichtbar zu machen.

→ Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur

Geplante Aktivitäten 2022

- Zur Erhöhung der Zahl von Dissertantinnen werden 2022 zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei ihren Einreichungen von Dissertationsförderprogrammen unterstützt.
- Für eine Veranstaltung werden Gebärdensprachdolmetscher_innen eingesetzt.
- Betriebsvereinbarung zur Unterstützung von Doktoratsstudien mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für die Fertigstellung ihrer Dissertation abgeschlossen.
- Teilnahme aller Mitarbeiter_innen an Weiterbildungen zum Themenkreis Gender und Diversität (hierbei explizit Männer zur Teilnahme auffordern).
- Aktive Förderung von Väternkarenz.
- Teilnahme einer Mitarbeiterin am Karriere_Mentoring III-Programm 2021 – 2023 (5. Durchgang).
- Neubesetzung von Lehrgangslösungen durch Frauen bei gleicher Qualifikation.
- Aufnahme gender- und diversitätsspezifischer Inhalte in die Lehre.
- Erhöhung des Publikationsoutputs von Frauen, mehr wissenschaftliche Beiträge und aktive Teilnahmen an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen durch gezielte Maßnahmen und Förderungen (explizit gefördert durch Peer-System bei der Erstellung von Publikationen durch Nachwuchswissenschaftler_innen, bei Mehrautor_innenschaft präsentieren vorrangig Mitarbeiterinnen die Ergebnisse bei Kongressen und Tagungen).
- Gezielte Nachwuchsförderung von Frauen durch Teilnahmen an Mentoring-Programmen, durch konkrete Förderung von Qualifikationsbestrebungen (Dissertation), Förderung von Forschungsaktivitäten (Teilnahme an Tagungen und Publikationen) sowie die Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen für Eltern/Familien.

Die Auflistung zeigt exemplarisch die große Bandbreite der gesetzten Maßnahmen und der Zielsetzungen für die weitere Entwicklung der Gleichstellung an den Fakultäten. Besonders positiv hervorgehoben werden soll, dass an allen Fakultäten Maßnahmen auf allen drei Ebenen des Gleichstellungszieles gesetzt wurden. Ein Indiz dafür, dass der Ansatz der Mehrdimensionalität in den Fakultäten angekommen und gut verankert ist.

Für die Zukunft wird eine weitere Präzisierung einzelner Vorhaben entlang der Zielsetzungen und in Hinblick auf eine Passgenauigkeit für die diversen Zielgruppen empfohlen.

Fazit und Ausblick

Der nun vorliegende sechste Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2021“ der Universität für Weiterbildung Krems bietet, so wie in den Vorjahren, einen Überblick über die Situation der Gleichstellung der Geschlechter und über ausgewählte Diversitätsthemen. Der Bericht zeigt, dass an der Universität für Weiterbildung Krems in vielen Bereichen bereits wesentliche Schritte in Richtung Gleichstellung unternommen wurden. Die seit 2016 vorgelegten jährlichen Broschüren dokumentieren mit laufenden Erweiterungen von Jahr zu Jahr auch die Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Universität als ein Ort, an dem Gleichstellung in ihren vielfältigen Dimensionen angestrebt und gefördert wird.

Erfreulich war die Entwicklung an der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2021 bis zur Stufe der **Assistenz- bzw. Assoziierten Professuren**. Bei den **Studierenden** war die Verteilung nahezu ausgeglichen, es studierten sogar etwas mehr Frauen als Männer. Bei den **PhD-Studierenden** überwiegen ebenfalls die Frauen, hier sogar deutlich. Gleiches gilt für die drittmittelfinanzierten Mitarbeiter_innen und für das **wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal**, auch hier ist eine annähernde Gleichverteilung mit etwas mehr Frauen festzustellen.

Besonders positiv hinsichtlich des strategischen Ziels, langfristig mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist, dass die Stufe einer **Assistenz- bzw. Assoziierten Professur** sogar deutlich mehr Frauen als Männer erreicht haben. Zusammenfassend ist also im universitäts-

internen Qualifikationsverlauf bis hin zu den Assistenz- bzw. Assoziierten Professuren, also im Rahmen der internen Fördermöglichkeiten, ein Frauenanteil über der Hälfte festzustellen.

Der Knick erfolgt schließlich bei den Professor_innen, hier liegt der Anteil, auch wenn er im Vergleich zum Vorjahr etwas angestiegen ist, nach wie vor nur bei 30%. Ein genauer Blick auf diese Zahl zeigt, dass im Prozess von Bewerbungszahlen über Hearings hin zu den Berufungen der Frauenanteil relativ gleichbleibt, das heißt, Frauen im Zuge der Bewerbung bis hin zur Berufung nur in geringem Ausmaß „verloren gehen“, was sehr positiv hervorzuheben ist. Die Problematik liegt vor allem auch bei der geringen Anzahl der Bewerbungen von Frauen. Um diese Problemlage zu adressieren, werden an der Universität für Weiterbildung Krems zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten gesetzt, beginnend mit der aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen über die Konzeption gleichstellungsrelevanter Kriterien für den Berufungsprozess bis hin zur Entwicklung einer Online-Weiterbildung zum Thema „Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl“.

Eine beharrliche Schiefelage ist bei den **wissenschaftlichen Leitungspositionen** zu sehen. Fakultätsleitungen, Departmentleitungen und stellvertretende Departmentleitungen sind weiterhin männlich dominiert. Bei den Leitungen der Fakultäten ist positiv zu betonen, dass an der Fakultät für „Wirtschaft und Globalisierung“ erstmals auf dieser ho-

hen Leitungsebene ein „Top-Sharing“ Modell von einer Frau und einem Mann umgesetzt wurde. Die Situation bei den Departmentleitungen ist sicher auch der geringen Anzahl an Professorinnen geschuldet, da die Position einer Departmentleitung in der Regel von einer Person mit einer Professur übernommen wird. Bei der Position einer stellvertretenden Departmentleitung ist dem nicht unbedingt so, hier würden sich daher Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils und damit auch zur Karriereförderung von qualifizierten Frauen bieten. Einen wesentlichen Beitrag leistet in diesem Zusammenhang das Programm „Karriere_Mentoring III“, welches 2022 zum fünften Mal neu gestartet wurde und darauf abzielt, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in ihrer Karriere zu fördern, um den Anteil potenziell qualifizierter Frauen zu erhöhen.

Im Bereich der Universitätsverwaltung ist ein überwiegender Frauenanteil bei den Leitungen der Stabsstellen und der Dienstleistungseinrichtungen zu sehen. Bei den höchsten Positionen in der Universitätsverwaltung, den insgesamt vier Abteilungen, liegt das Verhältnis bei drei Männern zu einer Frau. Auch hier ein Feld in dem – trotz geringer Gesamtzahl – eine Angleichung möglich und erwünscht ist.

Ein langjähriges Ungleichverhältnis ohne sichtbare Änderungen gibt es bei den **externen Vortragenden**, nur ein Drittel der Vortragenden sind Frauen. Obwohl die Universität dieses Handlungsfeld seit langem erkannt hat und auch mit Maßnahmen entgegensteuert, wie beispielsweise mit der Implementierung „gleichstellungsrelevanter Kriterien

zur Auswahl externer Lehrender“, ist aktuell noch keine Veränderung zu beobachten, evt. benötigt diese Maßnahme bis zur sichtbaren Wirkung etwas mehr Zeit. Als „good practice“ für jene Bereiche, in denen es über Jahre hinweg kaum Änderungen gab, sind hingegen die Gastprofessuren zu sehen. Längere Zeit wies die Verteilung der **Gastprofessuren** zwischen Frauen und Männern einen großen Gender-Gap auf. Inzwischen zeigen die Bemühungen für eine ausgewogenere Verteilung Wirkung und das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist nahezu ausgeglichen.

Ein Blick auf den Bereich der **Forschung** zeigt sehr unterschiedliche Entwicklungen: zum einen ein überaus positiver Trend bei den Open Access-Förderungen, die sich praktisch ausgeglichen darstellen, bei den TOP 50 überwiegt der Frauenanteil sogar. Zum anderen ist die Situation bei der Leitung von Forschungsprojekten gegenteilig, hier hat sich der Frauenanteil sogar verschlechtert, ebenso publizieren Wissenschaftlerinnen im Jahr 2021 weniger als noch im Jahr 2020, was verschiedene Gründe haben kann. Diese unterschiedlichen Entwicklungen sollten in den nächsten Jahren weiter beobachtet und analysiert werden, um ggf. Maßnahmen für jene Bereiche zu entwickeln, in denen es längerfristig zu geringen Frauenanteilen kommt.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend können folgende Handlungsfelder für künftige Zielsetzung und Aktivitäten zur weiteren Verbesserung der Gleichstellung identifiziert werden:

- **Erhöhung des Frauenanteils** bei den
 - § 98- und § 99-Professor_innen
 - Wissenschaftlichen Leitungsfunktionen
 - Abteilungsleitungen
 - Externen Lehrenden
- **Weiterhin Förderung eines ausgeglichenen Verhältnisses bei der Leitung von Forschungsprojekten und bei der wissenschaftlichen Publikationstätigkeit.**

Der **Gender Pay Gap**, also der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit, ist im Bericht über das Jahr 2021 ausgeklammert. Die Universität für Weiterbildung Krems berichtet seit vielen Jahren im Rahmen der Wissensbilanz über den Gender Pay Gap der Professor_innen und Assistenzprofessor_innen. Darüber hinaus wird seit 2016 im Rahmen des jährlichen Berichts „Gleichstellung in Zahlen“ auch der Gender Pay Gap der wissenschaftlichen und der administrativen Mitarbeiter_innen abgebildet. Die Universität für Weiterbildung Krems wird diese Analyse des Gender Pay Gap vertiefen und die laufende Berichterstattung ausbauen. Um diese neue Darstellung auf eine gute empirische Basis zu stellen, wird die Einkommensstruktur der Mitarbeiter_innen im Zeitverlauf detaillierter analysiert und anschließend eine adaptierte Form der Berichterstattung entwickelt werden. Dazu erfolgte Mitte 2021 eine externe Ausschreibung mit dem Titel „Analyse und Publikationskonzept für den Gender Pay Gap der Universität für Weiterbildung Krems“, das Institut für Höhere Studien, Wien, wurde als Bestbieterin mit der Durchführung beauftragt. Im Gleichstellungsbericht über das Jahr 2022 wird das Thema wieder aufgegriffen und über die Ergebnisse berichtet werden.

Fazit und Ausblick

Abschließend wird betont, dass viele der in den Zahlen und Analysen festgehaltenen Geschlechterunterschiede an der Universität für Weiterbildung Krems im Lichte gesellschaftlicher Verhältnisse zu sehen sind. Gesellschaftliche Vorstellungen über Rollenzuschreibungen sowie unbewusste geschlechtsspezifische Zuschreibungen (der sogenannte „Gender Bias“) wirken sich prägend auf alle Lebensbereiche aus. Ausbildung, Berufswahl und Karrieren von Frauen und Männern, aber auch die häusliche Arbeitsaufteilung und damit die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden somit stark von gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen mitbestimmt. So sind immer noch Frauen überdurchschnittlich stark in der Betreuung von Kindern oder älteren Menschen tätig. Auch die „horizontale Segregation“, also die unterschiedliche Verteilung entlang der Disziplinen und Fachbereiche, verändert sich nur sehr zögerlich und bewirkt, dass es beispielsweise im Kontext von Professuren Felder gibt, in denen weniger Frauen forschen.

Dennoch steht Universitäten ein breiter Handlungsspielraum zur Verfügung, um diese gesellschaftlichen Ungleichgewichte zu adressieren – die Universität für Weiterbildung Krems ist hier in vielen Bereichen bereits erfolgreich und sie ist weiterhin bestrebt, im Rahmen ihrer Möglichkeiten passgenaue gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Initiativen zu setzen, um eine nachhaltige Veränderung zu bewirken.

Anleitungen, Arbeitshilfen und Hintergrundliteratur

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

Bendl, Regine/Leitner, Andrea/Rosenbichler, Ursula/Walenta, Christa (2007). Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming, in: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.): Grundlagen 2, Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Wien, 33–63, abrufbar unter: https://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band2_Grundlagen.pdf

Bundeskanzleramt (2018). 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020. Teil 1 und Teil 2, Wien: BKA, abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html>

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

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien, abrufbar unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversität/Aktuelles/Empfehlungen-der-Hochschulkonferenz-zur-Verbreiterung-von-Genderkompetenz-in-hochschulischen-Prozessen.html>

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

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

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

Hedman, Brigitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996). Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden, abrufbar unter: <https://www.scb.se/contentassets/886d78607f724c3aaf0d0a72188ff91c/engendering-statistics-a-tool-for-change.pdf>

EIGE (2020). Gender equality index 2020. Digitalisation and the future of work, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>

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

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

Anleitungen, Arbeitshilfen und Basisliteratur

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

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

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

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

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

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

UNHCR 2011: Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection, abrufbar unter: <https://www.refworld.org/pdfid/4def34f6887.pdf>

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

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

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

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

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb.		Seite
1	Mitarbeiter_innen (Personen) nach Verwendung	8
2	Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems	9
3	Entwicklung der Zahl der Professuren an der Universität für Weiterbildung Krems	10
4	Berufungen für Professuren	11
5	Personal der Universität für Weiterbildung Krems nach Leitungsfunktionen	12
6	Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	13
7	Lehrgangslösungen	14
8	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Verwendung	15
9	Ausbildungsstand der Mitarbeiter_innen an der Universität für Weiterbildung Krems	16
10	Weiterbildung von Mitarbeiter_innen im Jahr 2021 in Stunden	17
11	Weiterbildungsaktive Mitarbeiterinnen	18
12	Weiterbildungsaktive Mitarbeiter	18
13	Karenz und Elternteilzeit der Mitarbeiter_innen	19
14	Bewerbungen an der Universität für Weiterbildung Krems	20
15	Entwicklung der Gastprofessuren	21
16	Externe Vortragende	22
17	Glass Ceiling Index	24
18	Leaky Pipeline Index	25
19	Studierende nach Departments	26
20	Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems nach Wintersemester	27
21	Abschlüsse von Studierenden nach Departments	28
22	Abschlüsse von Studierenden nach Studienjahr	29
23	Zahl der PhD-Studierenden	30
24	Teilnahmegebühren der Studierenden	31
25	Leitung von Forschungsprojekten	32
26	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	33
27	(Mit-)Autor_innenschaft von Mitarbeiter_innen	34
28	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät und Geschlecht	35
29	Forschungsförderung nach Art der Maßnahme	36
30	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Tagen und nach Grund der Reise	37
31	Dienstreisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Dauer der Reise	38
32	Altersverteilung der Mitarbeiter_innen	40
33	Wohnort der Mitarbeiter_innen	41
34	Lehrende mit Weiterbildung im Bereich „Gender und Diversität“	42
35	Studierende an der Universität für Weiterbildung Krems nach Alter	43
36	Studierende in Universitätslehrgängen nach Herkunftsland	44
37	Organe der Universität für Weiterbildung Krems	46
38	Kommissionen und Ehrungsausschuss	47
39	Interessenvertretungsorgane der Universität für Weiterbildung Krems	48
40	Akademische Ehrungen an der Universität für Weiterbildung Krems	49

→ Glossar

Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni):

Hierbei handelt es sich um die Verordnung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Universität für Weiterbildung 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://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> erreichbar erreichbar.

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

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

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

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

→ Abkürzungsverzeichnis

AKG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BidokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten
UG 2002	Universitätsgesetz 2002
UWK	Universität für Weiterbildung Krets

