



# Gleichstellung in Zahlen, 2023

Universität für Weiterbildung Krems



## Vorwort

Sehr geehrte Leser\_innen!

Mit „Gleichstellung in Zahlen 2023“ präsentieren wir nun bereits die siebente Ausgabe des Gleichstellungsberichts der Universität für Weiterbildung Krems, die einen Blick auf das Jahr 2023 wirft.

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, 2025 bis 2030“ und „Die Strategie der Universität. Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien“). Gleichstellung und Frauenförderung sind demnach wesentliche Bestandteile der strategischen Dokumente und Prozesse der Universität.

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.

Der Bericht bietet einen umfassenden Überblick über den Status quo, um Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu identifizieren und gegebenenfalls Ungleichheiten aufzuzeigen. In vielen Bereichen kann die Universität für Weiterbildung Krems positive Entwicklungen vorweisen. In der Reihe „Gleichstellung in Zahlen“ werden deshalb die kontinuierlichen Bemühungen und Fortschritte auf dem Weg zu einer gleichstellungsorientierten und inklusiven Universität sichtbar. Jedoch existieren weiterhin Bereiche, bei denen Handlungsbedarf besteht und die Universität gefordert ist, zu einer Verbesserung beizutragen. Auf Basis der empirischen Ergebnisse werden deshalb konkrete Handlungsfelder zur Förderung von Gleichstellung abgeleitet.

Wir hoffen, dass „Gleichstellung in Zahlen 2023“ Ihnen einen umfassenden Einblick bietet und laden Sie ein, gemeinsam mit uns an einer diversitätsorientierten und inklusiven Universitätskultur weiterzuarbeiten.

---

**„Dieser Bericht unterstützt  
uns, an der Universität für  
Weiterbildung Krems weitere  
Schritte in Richtung Gleich-  
stellung für alle zu gehen.“**

Mag. Friedrich Faulhammer, Rektor

# Inhaltsverzeichnis



<b>I. FIX THE NUMBERS</b>	<b>12</b>	<b>II. FIX THE INSTITUTION</b>	<b>64</b>	<b>III. FIX THE KNOWLEDGE</b>	<b>110</b>
<b>1 Mitarbeiter_innen</b>	<b>14</b>	<b>3 Forschung und Lehre</b>	<b>52</b>	<b>4 Personalsuche</b>	<b>66</b>
Allgemeines und wissenschaftliches Personal	17	Forschungsprojekte	52	Bewerbungsverfahren	66
Universitätsverwaltung, Departments und Fakultäten	18	Wissenschaftliche Publikationen	54	Berufungsverfahren	69
Leistungspositionen	24	Wissenschaftliche Vorträge	58	<b>5 Personalentwicklung</b>	<b>70</b>
Oberste Organe und Kollegialorgane	26	Prämien für Drittmittelprojekte und Top-Publikationen & Unterstützung von Open-Access-Publikationen	61	Weiterbildung	70
Professuren	29	Akademische Ehrungen	62	Aufbau von Gender- & Diversitätskompetenz	74
Gastprofessuren	32	Externe Lehrende	63	Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	76
Alter	34			Betriebliche Gesundheitsförderung	77
Bildungsabschluss	35			<b>6 Frauenförderung</b>	<b>78</b>
Staatsbürger_innenschaft	36			Karriere_Mentoring III	79
Wohnort	36			Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO	81
Arbeitszeit	37			Stipendien	81
Befristungen beim wissenschaftlichen Personal	38			Forschungsförderung für Frauen	81
Dienstzugehörigkeit	39			<b>7 Gender-Pay-Gap</b>	<b>82</b>
				Allgemeines Personal	83
<b>2 Studierende</b>	<b>40</b>			Wissenschaftliches Personal	84
Studierende nach Fakultäten und Departments	42			<b>8 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie</b>	<b>86</b>
Absolvent_innen nach Fakultäten und Departments	44			Flexible Arbeitsgestaltung	87
Studium	46			Elternkarenz und Elternteilzeit	88
Weiterbildungsstudienbeiträge	48			Kinderbetreuung	90
Alter	49			Audit hochschuleundfamilie	90
Vorbildung	50				
Staatsbürger_innenschaft	51			<b>9 Barrierefreiheit &amp; Inklusion</b>	<b>92</b>
Studienbeurlaubungen	51			Bauliche Barrierefreiheit	93
				Barrierefreies Studieren	94
				Barrierefreies Arbeiten	95
				<b>10 Geschlechtervielfalt</b>	<b>96</b>
				Bekenntnis zu Geschlechtervielfalt	98
				<b>11 Gleichstellungsmaßnahmen der Departments</b>	<b>100</b>
				Fakultät für Gesundheit und Medizin	101
				Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung	104
				Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur	106
				<b>12 Gender und Diversität in der Forschung</b>	<b>112</b>
				Fachbereich „Intersektionale Weiterbildungsforschung“	113
				Forschungsprojekte	114
				Wissenschaftliche Publikationen	116
				Wissenschaftliche Vorträge	118
				<b>13 Gender und Diversität in der Lehre</b>	<b>120</b>
				Curricula	121
				Kurse	123
				Masterarbeiten	124
				<b>14 Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität</b>	<b>130</b>
				Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität	130
				Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	132
				→ <b>Einleitung</b>	6
				→ <b>Glossar</b>	8
				→ <b>Kurzfassung des Zahlen und Ergebnisse</b>	134
				→ <b>Fazit und Ausblick</b>	138
				→ <b>Literaturverzeichnis</b>	142
				→ <b>Abbildungsverzeichnis</b>	150
				→ <b>Abkürzungsverzeichnis</b>	152
				→ <b>Impressum</b>	154

## Einleitung

### → Evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit

Die Universität für Weiterbildung Krems erstellt seit 2016 jährlich den Bericht „Gleichstellung in Zahlen“, der einen umfassenden Überblick über den Status quo und die Entwicklung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern bietet.

Der vorliegende Bericht über das Kalenderjahr 2023 legt den Schwerpunkt nicht nur auf die quantitative Darstellung geschlechtsspezifischer Daten, sondern integriert diese in einen theoretischen und gleichstellungspolitischen Diskurs. Dadurch wird sichergestellt, dass die Berichterstattung nicht nur datenbasiert, sondern auch wissenschaftlich fundiert ist. Das ermöglicht neben der Identifikation bestehender Herausforderungen auch die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen für die Förderung von Antidiskriminierung und Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems. Somit wird eine datengestützte Grundlage für zukünftige Gleichstellungsmaßnahmen geschaffen.

### → Geschlechtervielfalt

Die Geschlechterkategorie „divers“ wird aus Datenschutzgründen gemäß den Richtlinien der Statistik Austria den binären Kategorien „weiblich“ und „männlich“ zugeordnet, um aufgrund geringer Fallzahlen keine Rückschlüsse auf konkrete Personen zuzulassen. Die statistischen Daten sind somit lediglich entlang der Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ strukturiert, was jedoch nicht der gelebten Realität entspricht. Die Repräsentanz von Personen, die sich nicht in der Geschlechterbinarität wiederfinden, kann aufgrund unzureichender Daten nicht abgebildet werden, was trans, inter\* und nicht-binäre Personen unsichtbar macht. Die Implikationen dieser Einschränkungen werden im Kapitel „Geschlechtervielfalt“ (S. 96) näher erläutert.

### → Gliederung

Strukturiert wird der Gleichstellungsbericht entlang der drei übergeordneten Gleichstellungsziele der Universität für Weiterbildung Krems, die im Entwicklungsplan 2025-2030 (S. 53) verankert sind: *Fix the numbers*, *Fix the institution* und *Fix the knowledge* (BMBWF, 2018; Hark & Hofbauer, 2023).

■ Im **Kapitel „FIX THE NUMBERS“** werden die Geschlechterverteilungen der Mitarbeiter\_innen, Studierenden und Absolvent\_innen der Universität für Weiterbildung Krems dargestellt. Außerdem wird das Ausmaß der Geschlechterparität in Forschung und Lehre analysiert.

■ Im **Kapitel „FIX THE INSTITUTION“** werden strukturelle Barrieren etwa in den Bereichen Personalsuche und Personalentwicklung, Entlohnung, Vereinbarkeit zwischen Beruf bzw. Studium und Betreuungspflichten oder Barrierefreiheit thematisiert. Zudem werden Handlungsfelder im Gebiet der Geschlechtervielfalt diskutiert, um ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen.

■ Im **Kapitel „FIX THE KNOWLEDGE“** wird schließlich dargestellt, wie Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems verankert werden.

## Einleitung

Die **Zusammenfassungen** der wichtigsten Ergebnisse aus dem Jahr 2023 bieten einen schnellen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen und Trends, die sich im Verlauf des Jahres abgezeichnet haben. Sie dienen als Orientierungshilfe für Leser\_innen, die sich einen raschen Einblick verschaffen möchten, bevor sie sich in die detaillierten Zahlen und Analysen vertiefen.

Die abgeleiteten **Handlungsfelder**, die für die Zukunft vorgeschlagen werden, basieren zum einen auf den Erkenntnissen, die aus den Daten des Jahres 2023 gewonnen wurden. Zum anderen sind sie Resultat theoretischer sowie gleichstellungspolitischer Weiterentwicklungen. Sie bieten konkrete Ansatzpunkte und Empfehlungen für Entscheidungsträger\_innen, um auf die sich abzeichnenden Veränderungen und Herausforderungen angemessen zu reagieren und Chancen zu nutzen.

In den jeweiligen **Kapiteln** werden die detaillierten Zahlen und Analysen präsentiert, die die Grundlage für die Zusammenfassungen und Handlungsempfehlungen bilden. Hier können Leser\_innen tiefer in spezifische Themen eintauchen, um ein umfassenderes Verständnis für die zugrunde liegenden Daten und Trends zu entwickeln.

### → Daten

Wenn die Zahlen vorliegen, wird ein Überblick über den Zeitverlauf gegeben. Die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität erhebt viele Daten im Zuge des jährlichen Berichts „Gleichstellung in Zahlen“ seit 2016, weswegen in den meisten Darstellungen dieser Zeitpunkt als Referenzwert gewählt wurde. Im Jahr 2022 konnte aus personellen Gründen kein umfassender Gleichstellungsbericht erstellt werden, sodass die Zahlen für dieses Jahr in den meisten Darstellungen fehlen. Einige Daten wurden im Jahr 2023 erstmalig erhoben, weshalb für bestimmte Bereiche keine Zeitreihen vorliegen.

In einigen Abschnitten werden die Daten nach Fakultäten und Departments ausgewertet. In den meisten Fällen werden die Zahlen jedoch universitätsweit dargestellt, um einen umfassenden Überblick zu geben. Für weitere Informationen steht die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität gerne zur Verfügung.

### → Dank

Wir möchten uns ganz herzlich bei allen Einrichtungen des Hauses bedanken, die durch die Bereitstellung ihrer Daten und Informationen maßgeblich zur Erstellung des Gleichstellungsberichts beigetragen haben (in alphabetischer Reihenfolge): der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche und der Betriebsrat für das allgemeine Personal, die Dienstleistungseinrichtung (DLE) IT Services, die DLE Personalmanagement, die DLE Personalsuche und Personalentwicklung, das Gremienmanagement, das Rektorat, das Servicecenter für Internationale Beziehungen, die Stabsstelle für Forschungsservice und das Servicecenter für Studierende. Erst durch ihre Unterstützung und Kooperation konnte dieser Bericht ermöglicht werden.

## Glossar

**Binäre Geschlechterordnung:** Die binäre Geschlechterordnung beruht auf der Unterscheidung von zwei Geschlechtern, wobei Frauen und Männer strikt abgegrenzt und als gegensätzlich betrachtet werden. Dieses zweigeteilte System erzeugt gesellschaftliche Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit, woraus Geschlechterrollen entstehen. Damit blendet dieses System vollständig aus, dass es etwa → **inter\*** oder → **nicht-binäre Personen** gibt, die nicht in dieses System passen (Kuster, 2019).

**Care-Arbeit:** Care-Arbeit umfasst Tätigkeiten der Fürsorge, der Pflege und der Sorge wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit oder emotionale Arbeit. Diese Aufgaben werden meist unbezahlt und weiterhin überwiegend von Frauen geleistet. Obwohl Care-Arbeit wichtig für die Gesellschaft ist, wird sie kaum finanziell oder ideell wertgeschätzt (Scheele, 2019; Statistik Austria, 2023b).

**Cisgeschlechtlich (kurz: cis):** Cis Frauen oder cis Männer identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde (Gildemeister, 2019). Das Gegenstück ist → **trans**.

**Diskriminierung:** Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung von Personen oder Gruppen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Diversitätskategorie. So betrifft zum Beispiel Sexismus die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Rassismus die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Klassismus die Diskriminierung aufgrund des sozio-ökonomischen Status. Diese Benachteiligungen geschehen nicht nur auf individueller Ebene, zum Beispiel durch abwertendes Sprechen und benachteiligendes Handeln von Einzelpersonen, sondern auch auf institutioneller Ebene, durch Strukturen, Kulturen und Prozesse von Organisationen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen (Gomolla, 2017; Scherr, 2016).

**Diversität:** Diversität bedeutet Vielfalt und umfasst „individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen“ (Abdul-Hussain & Hofmann, 2013). Dazu zählen Dimensionen wie etwa Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung oder Klasse. Der Diversitätsbegriff wurde vor allem mit dem Aufkommen von → **Diversitätsmanagement** übernommen (Bendl et al., 2012).

**Diversitätsmanagement:** Diversitätsmanagement ist ein der jeweiligen organisationalen Zielerreichung dienender Managementansatz, der gezielt die → **Diversität** von den Mitarbeiter\_innen und relevanten Anspruchsgruppen erkennt, fördert und nutzt. Diversitätsmanagement kann dazu beitragen, diskriminierende Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation abzubauen und Gleichstellung zu fördern. Dies führt nicht zuletzt auch zu ökonomischen Vorteilen, wie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Unternehmenserfolgs (Bendl & Hannappi-Egger, 2009; Klein, 2019).

**Gender Bias:** Der Gender Bias ist eine verzerrte Wahrnehmung, die von → **Geschlechterstereotypen** und Vorurteilen geprägt ist. Diese Verzerrungen zeigen sich in verschiedenen Formen: So werden Männer etwa häufig als Norm betrachtet, wodurch andere Geschlechter marginalisiert werden – ein Phänomen bekannt als Androzentrismus. Außerdem tritt Geschlechterblindheit auf, wenn das Geschlecht ignoriert wird, was dazu führt, dass unterschiedlichen Lebensrealitäten und Erfahrungen übersehen werden. Zudem gibt es doppelte Bewertungsmaßstäbe, bei denen gleiche Eigenschaften oder Verhaltensweisen je nach Geschlecht unterschiedlich bewertet werden (Fuchs et al., 2002).

## Glossar

**Gender Studies:** Die Gender Studies untersuchen die Bedeutung von Geschlecht in allen Bereichen des menschlichen Lebens. Im Zentrum der wissenschaftlichen Analyse stehen die Bedeutung und die Konstruktion des Begriffs Geschlecht bzw. Gender sowie die Auswirkungen der Geschlechterverhältnisse. Dabei wird Geschlecht zugleich im Zusammenwirken mit weiteren Ungleichheitsverhältnissen wie Rassismus oder Klassismus betrachtet (→ **Intersektionalität**). Die Geschlechterforschung ist interdisziplinär angelegt, das bedeutet, dass Theorien und Methoden aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen (z. B. Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften, Medizin, Rechtswissenschaft, Biologie) integriert werden (Brand & Sabisch, 2019).

**Gender- und Diversitätskompetenz:** „Gender- und Diversitätskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von gender- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag auseinander zu setzen und daraus abgeleitet adäquate und gender/diversitätssensible Handlungen und Interventionen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).“ (Universität für Weiterbildung Krems, 2020)

**Gender-Pay-Gap:** Der Gender-Pay-Gap quantifiziert die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Der Indikator ist definiert als prozentueller Anteil der Einkommen von Frauen an dem Einkommen von Männern (Geisberger & Glaser, 2021).

**Geschlecht und Geschlechtsidentität:** „Sex“ beschreibt das Geschlecht basierend auf biologischen Merkmalen wie Chromosomen, Hormonen oder Geschlechtsorganen. „Gender“ meint hingegen die Geschlechtsidentität und drückt damit aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt (Villa, 2019). Sex und Gender können bei einer Person übereinstimmen (→ **cisgeschlechtlich**) oder auch nicht übereinstimmen (→ **transgeschlechtlich**).

**Geschlechterinklusive Sprache:** Geschlechterinklusive Sprache bezieht sich auf die Verwendung von Formulierungen und Ausdrucksweisen, die alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einschließen. Um alle Personen sichtbar zu machen, verwendet die Universität für Weiterbildung Krems den Unterstrich (z. B. „Mitarbeiter\_innen“). Denn Studien zeigen, dass Frauen selten mitgedacht werden, wenn nur in der männlichen Form, also im generischen Maskulinum, gesprochen wird. Sprache spiegelt gesellschaftliche Strukturen wider und prägt unsere Wahrnehmung, weswegen ein sensibler Sprachgebrauch wichtig ist, um alle Personen wertschätzend anzusprechen (Günthner, 2019).

**Geschlechtersegregation:** Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beschreibt die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen und Berufsfelder. Die „vertikale Segregation“ beschreibt die Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen: Während Männer in Leitungspositionen verstärkt vertreten sind, sind Frauen meist in weniger prestigeträchtigen und niedriger bezahlten Positionen tätig. Die „horizontale Segregation“ bezieht sich auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit in weiblich und männlich dominierte Berufsfelder: Beispielsweise sind Pflegeberufe oft von Frauen dominiert, während technische Berufe häufiger von Männern ausgeübt werden (Wetterer, 2002).

**Geschlechterstereotype:** Geschlechterstereotype sind sozial geteilte Annahmen darüber, welche Charaktereigenschaften Frauen und Männer haben (deskriptiv) oder haben sollten (präskriptiv). Frauen werden tendenziell eher expressive Eigenschaften zugeschrieben, wie Sensibilität, Hilfsbereitschaft, Einfühlsamkeit oder Emotionalität. Männer hingegen werden mit instrumentalen Merkmalen in Verbindung gebracht, wie analytisches Denken, Durchsetzungsstärke, Zielstrebigkeit, Kompetenz oder Dominanz (Hannover & Wolter, 2019).

**Geschlechtervielfalt:** Der Begriff „Geschlechtervielfalt“ beschreibt die vielfältigen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Er hinterfragt → **heteronormative Vorstellungen** wie die Zwei-Geschlechter-Ordnung und erkennt an, dass die Realität über das → **binäre Verständnis** von weiblich und männlich hinausgeht (UNIKO, 2022).

**Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung:** Gleichberechtigung bedeutet die rechtliche Anerkennung und Gewährleistung gleicher Rechte und Pflichten für alle Menschen. Gleichbehandlung bezieht sich auf die gleiche Behandlung aller Menschen in vergleichbaren Situationen und wird durch das Gleichbehandlungsgesetz geregelt, das → **Diskriminierung** in der Arbeitswelt aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung verbietet. Die Gleichstellung umfasst darüber hinaus Maßnahmen und Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten, um tatsächliche Chancengleichheit zu schaffen. Dies umfasst etwa die Frauenförderung, die Frauen bis zum Erreichen einer Frauenquote bevorzugt behandelt (Klammer, 2019).

**Heteronormativität:** Heteronormativität beschreibt die dominante gesellschaftliche Norm, die nur zwei Geschlechter (weiblich und männlich) und heterosexuelle Beziehungen (eine Frau und ein Mann) anerkennt. Sie geht von einer → **binären Geschlechterordnung** aus, die Menschen strikt in Frauen und Männer einteilt und dabei → **Geschlecht** und → **Geschlechtsidentität** gleichsetzt. Trans, inter\* und nicht-binäre Personen sowie queere Beziehungen werden als abweichend vom vermeintlichen Standard angesehen, sodass diese Norm die Basis für Queerfeindlichkeit bildet (Woltersdorff, 2019).

**Intergeschlechtlich (kurz: inter\*):** Intergeschlechtliche Personen wurden mit körperlichen Merkmalen geboren, die nicht eindeutig der → **binären Einordnung** zum männlichen oder weiblichen → **Geschlecht** entsprechen. Dies betrifft biologische Aspekte wie Chromosomen, Geschlechtsorgane oder Hormone (UNIKO, 2022).

**Intersektionalität:** Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken von mehreren Formen von → **Diskriminierung** wie Sexismus, Rassismus, Klassismus oder Ableismus. Der Begriff betont, dass Menschen nicht nur einer einzigen Diskriminierungsform ausgesetzt sind, sondern dass sich diese Formen überschneiden und komplexe, miteinander verflochtene Diskriminierungserfahrungen hervorrufen können. Zum Beispiel kann eine Schwarze Frau sowohl rassistische als auch sexistische Diskriminierung erfahren; diese Erfahrungen können nicht einfach isoliert voneinander betrachtet werden. Der Begriff wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt: „Women of color experience racism in ways not always the same as those experienced by men of color and sexism in ways not always parallel to experiences of white women“ (Crenshaw, 1991, S. 1252).

**LGBTIQ:** Die Abkürzung „LGBTIQ“ steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter\* und queere Personen. Der Begriff verweist auf vielfältige sexuelle Orientierungen (lesbisch, schwul und bisexuell) jenseits der Homosexualität sowie auf vielfältige → **Geschlechtsidentitäten** (trans, inter\*) jenseits → **Cisgeschlechtlichkeit**. „Queer“ wird häufig als Sammelbezeichnung verwendet: „Queere Menschen sind [...] all jene [...], die nicht in die heterosexuelle, binäre Norm passen oder passen wollen, die unsere Gesellschaft nach wie vor prägt“ (Hunklinger, 2024, S. 11).

**Matilda-Effekt:** Der Matilda-Effekt beschreibt das Phänomen, dass die Leistungen von Frauen in der Wissenschaft systematisch ignoriert, übersehen oder abgewertet oder ihren männlichen Kollegen zugeschrieben werden (Knobloch-Westerwick et al., 2013; Rossiter, 1993).

**Nicht-binär:** Nicht-binäre Personen identifizieren sich mit einer → **Geschlechtsidentität**, die weder weiblich noch männlich ist. Dies betrifft also psychosoziale Aspekte wie die persönliche Erfahrung und das Gefühl des eigenen Geschlechts (UNIKO, 2022).

**Transgeschlechtlich (kurz: trans):** Trans Personen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde, d. h. die → **Geschlechtsidentität** weicht vom → **Geschlecht** ab (Gildemeister, 2019). Das Gegenstück ist → **cis**.

**Queer:** „Queere Menschen sind [...] all jene [...], die nicht in die heterosexuelle, binäre Norm passen oder passen wollen, die unsere Gesellschaft nach wie vor prägt“ (Hunklinger, 2024, S. 11).

## I. FIX THE NUMBERS



# NUMBERS

# 1 Mitarbeiter\_innen

An der Universität für Weiterbildung Krems sind im Jahr 2023 insgesamt 739 Mitarbeiter\_innen beschäftigt, wovon 67% Frauen und 33% Männer sind.

**Horizontale Geschlechtersegregation (Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder):** Im allgemeinen Personal überwiegen Frauen mit 79% deutlich gegenüber Männern mit 21%. Frauen sind vor allem in administrativen Funktionen überrepräsentiert, während in technischen Bereichen weiterhin mehr Männer tätig sind. Im wissenschaftlichen Personal ist die Geschlechterverteilung ausgeglichener, mit 55% Frauen und 45% Männern. Doch auch hier sind Frauen vermehrt in gesundheitsbezogenen Departments anzutreffen, wohingegen Männer in technischen und rechtswissenschaftlichen Departments dominieren.

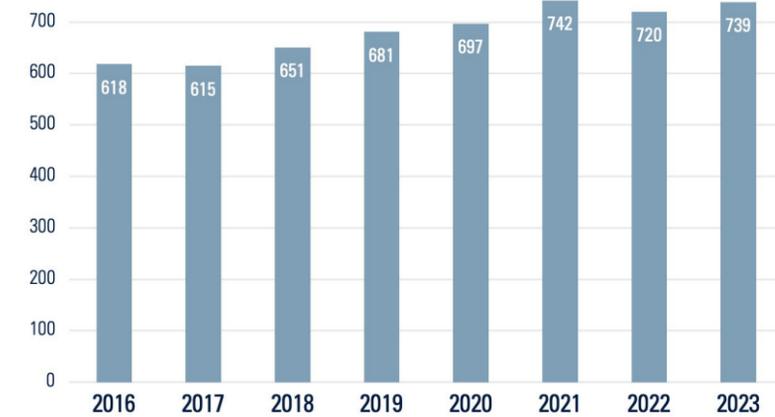
**Vertikale Geschlechtersegregation (Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen):** Während Frauen in der Universitätsverwaltung in Führungspositionen überproportional vertreten sind, bleibt ihre Unterrepräsentation in der Funktion als Fakultäts-, Department- oder Zentrumsleitung sowie in Professuren weiterhin bestehen. Der Leaky-Pipeline- sowie der Glass-Ceiling-Index quantifizieren diese Beobachtung und zeigen die Persistenz dieser Ungleichverteilung im Zeitverlauf auf.

## HANDLUNGSFELDER

- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den Professuren
- Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen
- Erhöhung der Zugänglichkeit wissenschaftlicher Karrieren

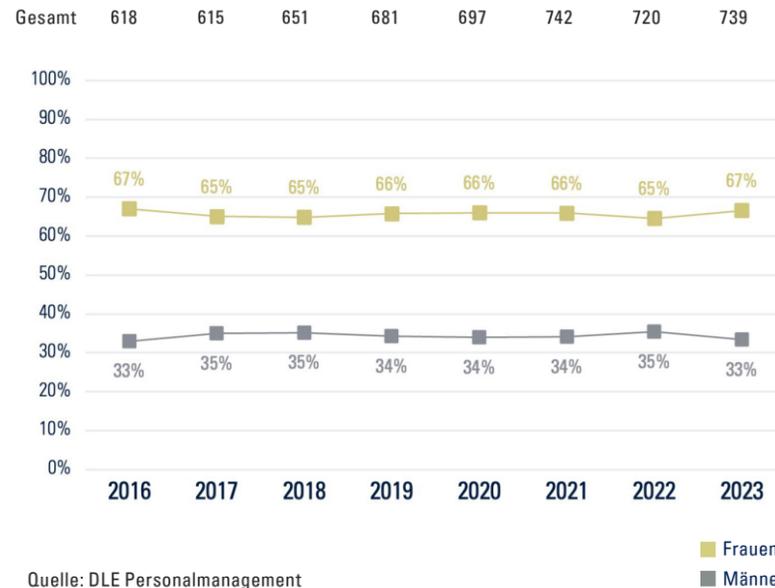
**Abb. 1**

Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter\_innen



**Abb. 2**

Mitarbeiter\_innen

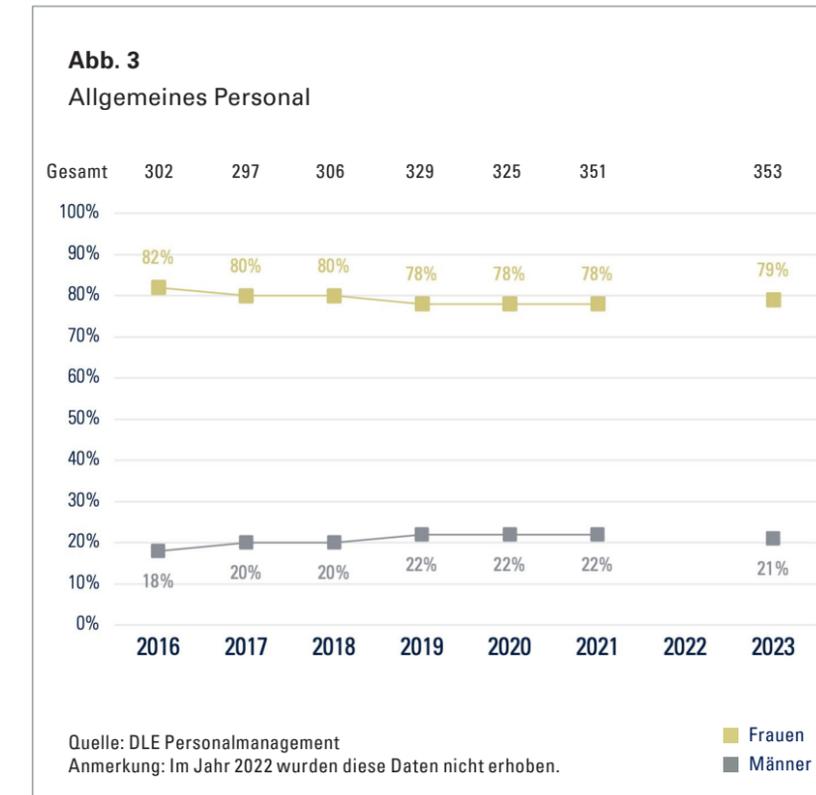


■ Mit Stichtag 31.12.2023 sind an der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) insgesamt 739 Personen beschäftigt. Damit steigt die Gesamtanzahl der Mitarbeiter\_innen – abgesehen von leichten Schwankungen – stetig an.

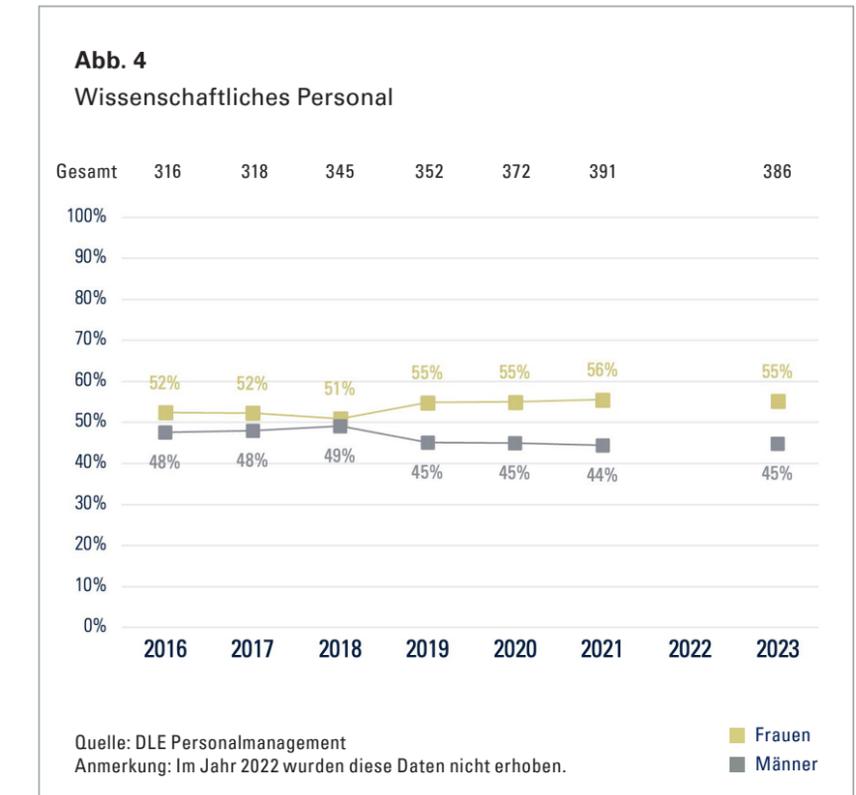
■ Das Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter\_innen ist nahezu konstant und liegt im Jahr 2023 bei 67% Frauen und 33% Männern. 2023 sind insgesamt 492 Frauen und 247 Männer an der UWK beschäftigt.

An der Universität für Weiterbildung  
Krems sind im Jahr 2023 insgesamt  
739 Mitarbeiter\_innen beschäftigt,  
wovon 67% Frauen und 33% Männer sind.

→ **Allgemeines und wissenschaftliches Personal**



■ Dem **allgemeinen Personal** sind insgesamt 353 Mitarbeiter\_innen zugeordnet. Die Geschlechterverteilung zeigt, dass Frauen mit 79% deutlich in der Überzahl sind, während der Männeranteil lediglich 21% ausmacht. Diese Ungleichverteilung hat sich in den letzten Jahren kaum verändert.



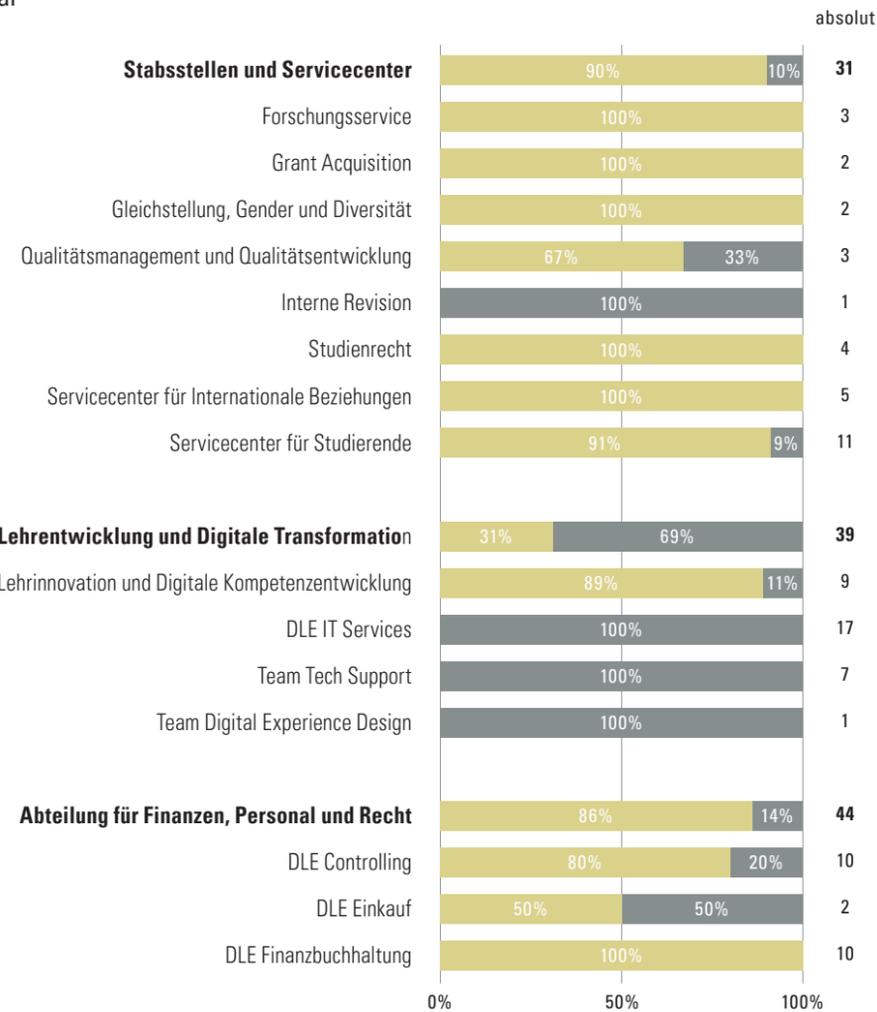
■ Im **wissenschaftlichen Personal** sind 386 Mitarbeiter\_innen tätig. Hier ist eine annähernd gleichmäßige Geschlechterverteilung zu finden: Frauen sind mit 55% vertreten und Männer mit 45%.

→ **Universitätsverwaltung,  
Departments und Fakultäten**

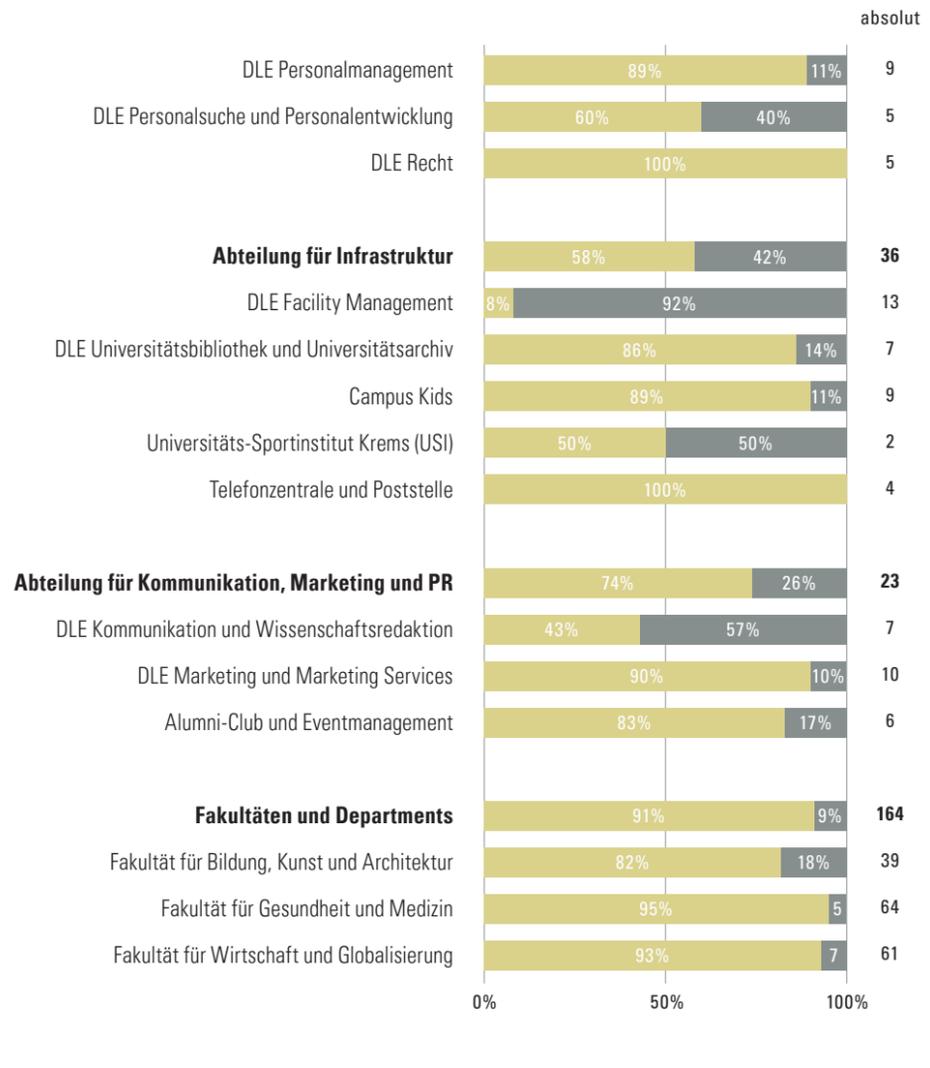
Der folgende Abschnitt analysiert die Verteilung der Mitarbeiter\_innen innerhalb der Organisationseinheiten der Universität. In dem aufgezeigt wird, in welchen Bereichen Frauen und Männer vertreten sind, werden Muster der horizontalen Geschlechtersegregation sichtbar. Der Begriff der horizontalen Geschlechtersegregation bezieht sich auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit in weiblich und männlich dominierte Berufe, sogenannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“.

<sup>1</sup> Die restlichen zwölf administrativen Mitarbeiter\_innen sind dem Rektorat, dem Senat und den Gremien zugewiesen.

**Abb. 5**  
Allgemeines Personal



Quelle: DLE Personalmanagement



Am Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 177 Mitarbeiter\_innen des allgemeinen Personals den Organisationseinheiten der Universitätsverwaltung (Stabsstellen, Servicecenter oder Abteilungen) und 164 den Fakultäten bzw. Departments als Organisationsassistent\_innen zugeordnet.<sup>1</sup>

■ In den **Stabsstellen und Servicecentern** arbeiten insgesamt 31 Personen, davon 28 Frauen und drei Männer. Mit einer Geschlechterverteilung von 90% Frauen und 10% Männern sind in diesen Positionen nahezu ausschließlich Frauen vorzufinden. Die meisten Einrichtungen sind rein weiblich (100%) besetzt: die Stabsstelle für Forschungsservice, die Stabsstelle für Grant Acquisition, die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, die Stabsstelle für Studienrecht und das Servicecenter für Internationale Beziehungen. Auch in der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung sind Frauen in der Mehrheit (67%). Die Stabsstelle für Interne Revision ist mit einem Mann besetzt (100%).

■ In der **Abteilung für Lehrentwicklung und Digitale Transformation** sind 12 Frauen und 27 Männer tätig. Hier machen Frauen 31% und Männer 69% aus. In der DLE IT Services, im Team Tech Support sowie im Team Digital Experience Design sind ausschließlich Männer (100%) beschäftigt. In der DLE Lehrinnovation und Digitale Kompetenzentwicklung sind hingegen Frauen in der Mehrheit (89%).

■ Die **Abteilung für Finanzen, Personal und Recht** beschäftigt 38 Frauen und sechs Männer. Das entspricht einer Verteilung von 86% Frauen und 14% Männern. In fast allen Dienstleistungseinrichtungen dieser Abteilung sind Frauen in der Überzahl: in der DLE Finanzbuchhaltung (100%), in der DLE Recht (100%), in der DLE Personalmanagement (89%), in der DLE Controlling (80%) und in der DLE Personalsuche und Personalentwicklung (60%). Lediglich in der DLE Einkauf ist das Verhältnis von Frauen und Männern mit jeweils 50% ausgewogen.

■ In der **Abteilung für Infrastruktur** arbeiten 21 Frauen und 15 Männer. Die Geschlechterverteilung beträgt hier 58% Frauen und 42% Männer. Die Telefonzentrale und Poststelle (100%), Campus Kids (89%) sowie die DLE Universitätsbibliothek und Universitätsarchiv (86%) beschäftigen vor allem Frauen. Im Gegensatz dazu überwiegen Männer in der DLE Facility Management (92%). Im Universitäts-Sportinstitut Krems (USI) ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen (50%).

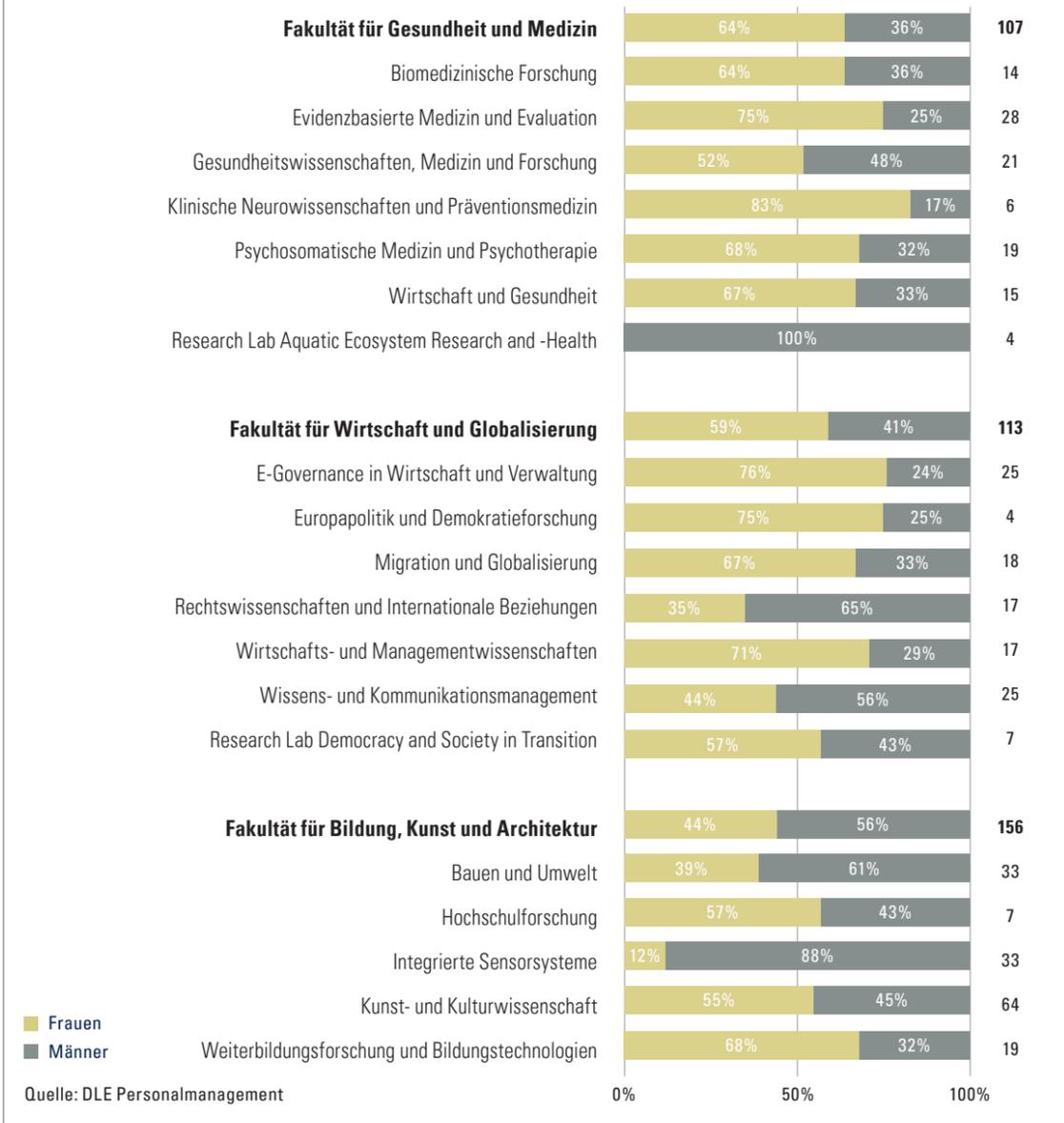
■ Die **Abteilung für Kommunikation, Marketing und PR** beschäftigt 17 Frauen und sechs Männer. Frauen machen hier 74% und Männer 26% aus. In der DLE Marketing und Marketing Services (90%) sowie im Alumni-Club und Eventmanagement (83%) dominieren Frauen. In der DLE Kommunikation und Wissenschaftsredaktion sind Männer leicht in der Mehrheit (57%).

■ Die **Fakultäten bzw. Departments** beschäftigen 150 Organisationsassistentinnen und 14 Organisationsassistenten. Der Frauenanteil dieser administrativen Mitarbeiter\_innen beträgt insgesamt 91% und der Männeranteil 9%. Die Geschlechterverteilung ist in allen Fakultäten nahezu gleich: in der Fakultät für Gesundheit und Medizin (95%), in der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung (93%) und in der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur (82%). Der Beruf der Organisationsassistentenz ist an der UWK im Jahr 2023 damit beinahe ausschließlich weiblich.

Zusammenfassend zeigen die Zahlen, dass lediglich in vier der insgesamt 26 Einrichtungen der Universitätsverwaltung ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (mind. 40:60%) besteht. In den 22 weiteren Einrichtungen sind entweder Frauen oder Männer überrepräsentiert: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten überwiegt vor allem in administrativen Funktionen (z. B. in Fakultäten, in Stabsstellen und Servicecentern, in der Abteilung für Finanzen, Personal und Recht), während in technisch orientierten Bereichen (z. B. DLE IT Services, Team Tech Support, DLE Facility Management) mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

**Abb. 6**

Wissenschaftliches Personal



Am Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 376 wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen einer Fakultät bzw. einem Department zugeordnet.<sup>2</sup>

Die **Fakultät für Gesundheit und Medizin** beschäftigt insgesamt 107 Personen, wovon 69 Frauen und 38 Männer sind. Dies ergibt eine Geschlechterverteilung von 64% Frauen und 36% Männern. Frauen sind in allen Departments dieser Fakultät in der Mehrheit: im Department für Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (83%), im Department für Evidenzbasierte Medizin und Evaluation (75%), im Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (68%), im Department für Wirtschaft und Gesundheit (67%), im Department für Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung (55%). Im Research Lab sind hingegen ausschließlich Männer (100%) vertreten.

<sup>2</sup> Die weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen finden sich in Dienstleistungseinrichtungen, Stabsstellen und Servicecentern.

Mitarbeiter\_innen

In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** sind insgesamt 113 wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen tätig, wobei 67 davon Frauen und 46 Männer sind. Dies ergibt eine Geschlechterverteilung von 59% Frauen und 41% Männern. Frauen dominieren im Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung (76%), im Department für Europapolitik und Demokratieforschung (75%), im Department für Wirtschafts- und Managementwissenschaften (71%), im Department für Migration und Globalisierung (67%) sowie im Research Lab Democracy and Society in Transition (57%). Im Gegensatz dazu sind Männer im Department für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen (65%) und im Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement (56%) in der Mehrheit.

In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** arbeiten insgesamt 156 Personen, wobei 69 Frauen und 87 Männer vertreten sind. Dies ergibt eine Geschlechterverteilung von 44% Frauen und 56% Männern. Innerhalb der einzelnen Departments variieren die Geschlechterverteilungen stark: Frauen sind stärker in Bereichen mit Schwerpunkt auf Kunst und Bildung vertreten, wie im Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (68%), im Department für Hochschulforschung (57%) sowie im Department für Kunst- und Kulturwissenschaft (55%). Männer dominieren hingegen in technischen Bereichen wie im Department für Integrierte Sensorsysteme (88%) sowie im Department für Bauen und Umwelt (61%).

Obwohl der Gesamtanteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal 55% beträgt, zeigt sich, dass Frauen und Männer tendenziell in unterschiedlichen Fachbereichen der Wissenschaft arbeiten. Dies weist auf eine horizontale Geschlechtersegregation im wissenschaftlichen Personal hin. So sind Frauen insbesondere in gesundheitsbezogenen Fachbereichen (z. B. Department für Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin, Department für Evidenzbasierte Medizin und Evaluation), aber auch in wirtschafts- und politikwissenschaftlichen Departments (z. B. Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung, Department für Europapolitik und Demokratieforschung) überrepräsentiert. Im Gegensatz dazu dominieren Männer in technischen und rechtswissenschaftlichen Bereichen (z. B. Department für Integrierte Sensorsysteme, Department für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen).

Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern entlang der Fachbereiche lässt sich nicht nur an der UWK, sondern österreichweit beobachten. In Österreich zeigt sich eine hohe Persistenz der geschlechtstypischen Berufswahl, die sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert hat (Leitner et al., 2024). Studien belegen in diesem Kontext, dass die Geschlechterverteilung in Berufen und die Einkommenshöhe zusammenhängen: Berufe, die von Frauen dominiert werden, werden durchschnittlich geringer entlohnt als Berufe, die von Männern dominiert werden (Bergmann et al., 2017; Kreimer, 2009). In Österreich erklärt die horizontale Geschlechtersegregation ein Viertel des Gender-Pay-Gap (Geisberger & Glaser, 2017). Das geringere Einkommen in „Frauenberufen“ wird in der Geschlechterforschung dabei mit der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht (Lillemeier, 2019). Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, ist es deshalb wichtig, Frauen verstärkt in von Männern dominierten Bereichen anzusprechen, aber auch umgekehrt in stark von Frauen dominierten Bereichen dezidiert Bewerbungen von Männern zu fördern.

### → Leitungspositionen

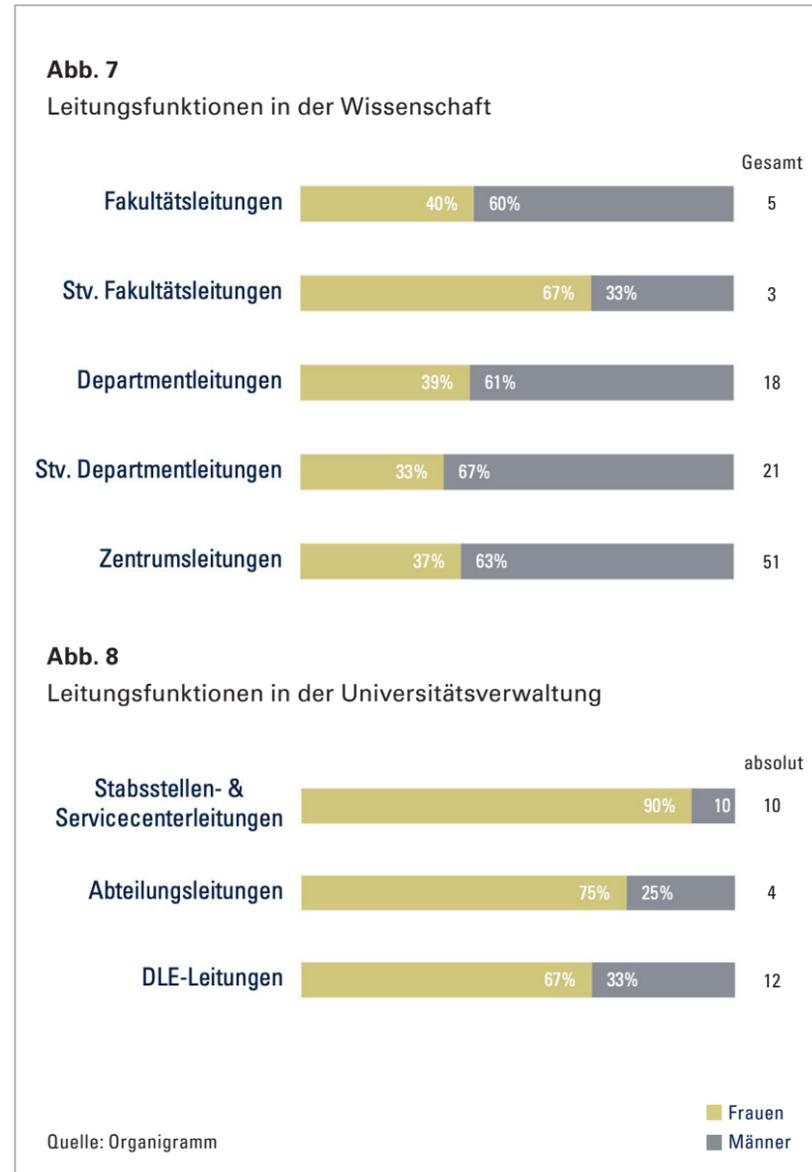
Die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern in führenden Positionen ist ein wichtiges Ziel für die Förderung der Geschlechtergleichstellung. Obwohl in Österreich aktuell Frauen formell höhere Bildungsabschlüsse erreichen, sind sie in Spitzenpositionen dennoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert (BKA, 2024). So sind an österreichischen Universitäten 2023 nur 31% der leitenden Positionen in Organisationseinheiten im Bereich Lehre und Forschung von Frauen besetzt (Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV, 2024). Der Arbeitsmarkt ist also auch in Bezug auf Hierarchieebenen nach Geschlechtern getrennt, was als „vertikale Segregation“ bezeichnet wird. Dies ist auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, darunter gesellschaftliche Geschlechterstereotype, organisationale Strukturen wie Personalauswahl oder Leistungsbeurteilung und individuelle Motivationen und Selbsteinschätzungen (Hentschel et al., 2019).

Als öffentliche Universität gilt es, vorbildhaft die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen sicherzustellen. Mit Bezug auf das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses besteht auch an der UWK – bis auf die Stellvertretungen der Fakultätsleitungen – noch Aufholbedarf, wie die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2023 zeigen:

■ Frauen haben zwei von fünf **Fakultätsleitungen** (40%) inne und zwei von drei (67%) stellvertretenden Fakultätsleitungen.

■ Bei den **Departmentleitungen** sind sieben von 18 (39%) weiblich besetzt, bei den stellvertretenden Departmentleitungen sieben von 21 (33%).

■ Die **Zentren** werden in 19 von 51 Fällen (37%) von Frauen geführt.



Trotz des Frauenanteils von 55% unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen spiegelt sich diese Verteilung nicht in den höheren Ebenen der akademischen Hierarchie wider. Die Unterrepräsentation von Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft bleibt somit weiterhin bestehen.

■ Die **Stabsstellen- und Servicecenterleitungen** sind in neun von zehn Fällen (90%) weiblich besetzt. Der Frauenanteil in den Leitungspositionen der Stabsstellen und Servicecenter entspricht somit dem Frauenanteil an den gesamten Mitarbeiter\_innen der Stabsstellen und Servicecenter, der ebenso 90% beträgt.

■ Drei von vier (75%) **Abteilungen** werden von Frauen geführt und neun von zwölf (67%) **Dienstleistungseinrichtungen** (DLE). In den Abteilungen und DLE sind Frauen in den Leitungspositionen somit auch im Vergleich zum Frauenanteil aller Mitarbeiter\_innen in diesen Bereichen (62%) leicht in der Mehrheit.

Die vertikale Segregation an der UWK manifestiert sich – wie die Zahlen zeigen – in einer Aufteilung zwischen den Bereichen Universitätsverwaltung und Wissenschaft: In der Verwaltung sind Frauen überproportional in Führungsrollen vertreten, während im wissenschaftlichen Feld vorwiegend Männer in Leitungspositionen vorzufinden sind. Daher sind weiterhin Bestrebungen in Richtung Frauenförderung und/oder Gleichstellung notwendig. Den Anteil an Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen zu erhöhen ist deshalb ein strategisches Ziel der UWK. Die Universität bekennt sich im **Entwicklungsplan 2025-2030** dazu, so lange Führungspositionen mit Frauen – unter Voraussetzung gleicher Qualifikation – zu besetzen, bis die Genderparität in den jeweiligen Bereichen gegeben ist:

„Durch gezielte Gleichstellungsarbeit soll der Anteil der Universitätsprofessorinnen und von Frauen in Führungspositionen nachhaltig erhöht werden. Dazu zählen unter anderem die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für ausgeschriebene Professuren, Gender- und Diversitätskompetenztrainings für Führungskräfte, die Bestellung von Lehrenden und Gutachter\_innen mit ausgewiesener Gender- und Diversitätskompetenz, Anti-Bias Schulungen für Führungskräfte, Mitglieder von Gremien und insbesondere für die Mitglieder von Berufungskommissionen und der ständigen Auswahl- und Qualifizierungskommission für Qualifizierungsverfahren zur Assoziierten Professur sowie Mentoring- und Coachingprogramme für Mitarbeiterinnen. Als konkrete Maßnahme gehört hierzu auch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hinblick auf die Care-Tätigkeiten. Dies erfolgt durch die Bereitstellung von zusätzlichen Kinderbetreuungsplätzen (Campus Kids) und die Möglichkeit zu flexiblem und mobilem Arbeiten sowie Home Office, die Möglichkeit zu Bildungskarenzen und Teilzeitmodellen auch für Führungskräfte. Dabei sollen auch Anreize für Männer oder Personen in gleichgeschlechtlichen Beziehungen entwickelt werden, um länger als ein Monat in Elternkarenz zu gehen und in Teilzeit zu arbeiten. Die Universität wird diesbezüglich verstärkt gezielte Beratungsangebote anbieten und ausbauen.“

(Entwicklungsplan 2025-2030, S. 10)

### → Oberste Organe und Kollegialorgane

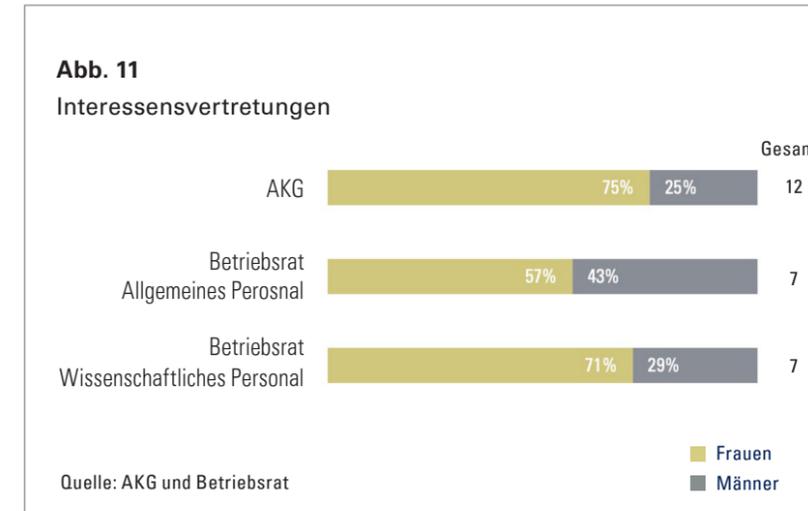
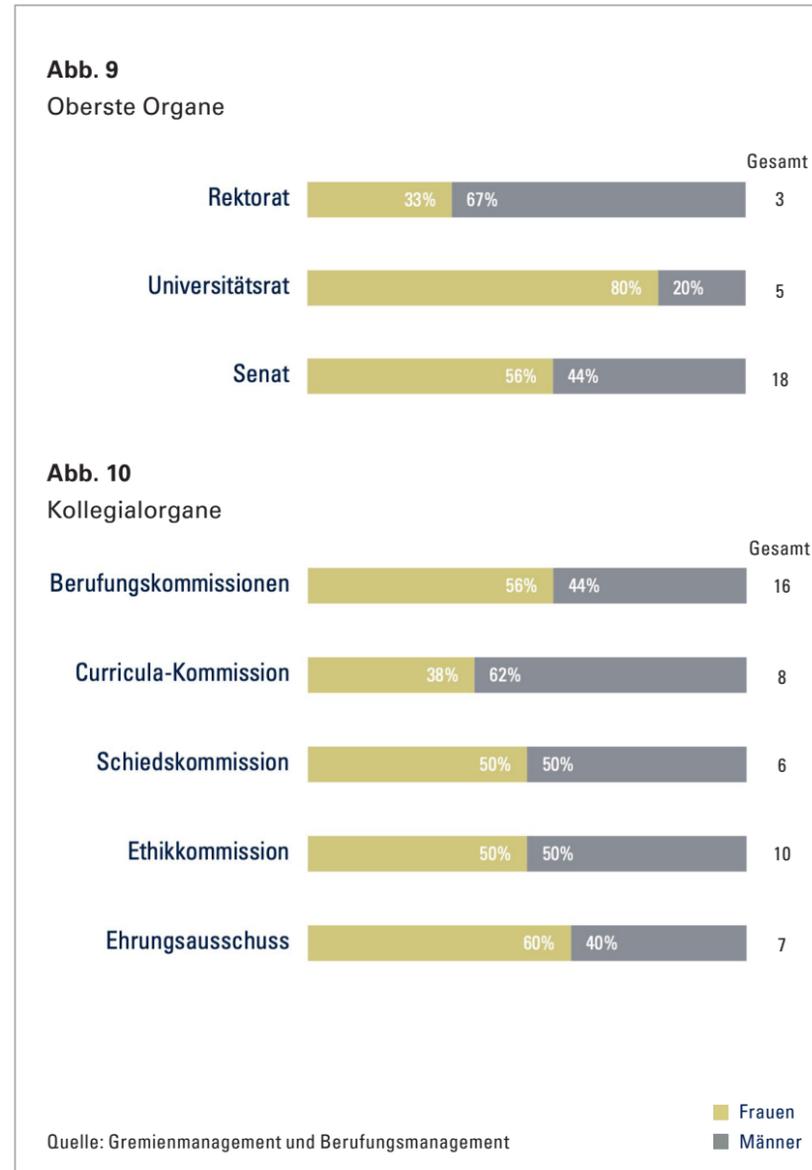
Um den Anteil von Frauen in entscheidungsrelevanten universitären Funktionen zu erhöhen, wurde im Universitätsgesetz 2002 (§20a Abs 2 UG) eine Frauenquote verankert: Universitäre Kollegialorgane müssen seit 2009 zu 50% aus Frauen bestehen. Bei einer ungeraden Zahl an Mitgliedern ist die Zahl um eine Person zu reduzieren und anschließend sind die Frauen- und Männeranteile zu berechnen. Seit der Einführung der Quote hat sich die Repräsentation von Frauen in den obersten Organen und in sonstigen Kollegialorganen stetig erhöht (BMBWF, 2022).

Die UWK erfüllt die gesetzlich vorgegebene Frauenquote für Kollegialorgane. In den nachstehenden Grafiken sind die Frauenanteile in obersten universitären Organen, Kollegialorganen und Interessensvertretungen an der UWK vom Jahr 2023 skizziert:

■ Das **Rektorat** leitet die Universität und vertritt diese nach außen. Die UWK wird von einem Rektor, einer Vizerektorin für Forschung und nachhaltige Entwicklung und einem Vizerektor für Lehre/Wissenschaftliche Weiterbildung und digitale Transformation (CDO) geführt.

■ Der **Universitätsrat** hat insgesamt fünf Mitglieder, dies sind derzeit vier Frauen und ein Mann. Die Position des Vorsitzes sowie die Position der Stellvertretung sind beide mit Frauen besetzt.

■ Der **Senat** setzt sich laut Universitätsgesetz 2002 aus insgesamt 18 Mitgliedern zusammen, davon sind am Stichtag 31.12.2021 zehn Frauen und acht Männer. Den Vorsitz hat eine Frau inne, ihre Stellvertretung übernimmt ein Mann.



■ **Berufungskommissionen** werden zeitlich befristet jeweils für die Besetzung einer ausgeschriebenen Professur eingerichtet. Im Jahr 2023 haben drei Berufungskommissionen ihre Arbeit abgeschlossen, von den insgesamt 16 Mitgliedern waren neun weiblich.

■ Die **Curriculakommission** ist für die Beschlussfassung aller neuen Curricula und für die Änderung bestehender Curricula für Weiterbildungsstudien und -programme zuständig. Am Stichtag 31.12.2023 waren in der Curricula-Kommission drei Frauen und fünf Männer tätig. Durch die Neu-Nominierung eines Kommissionsmitgliedes am 12.12.2023 gab es kurzfristig ein Ungleichgewicht hinsichtlich der Frauenquote, das mit dem hier verwendeten Stichtag ausgewiesen wird; dieses wurde per 12.03.2024 bereinigt. Die Frauenquote wird seither somit wieder erfüllt.

■ Die **Schiedskommission** vermittelt in Streitfällen von Angehörigen der Universität und entscheidet über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer vermuteten Diskriminierung. In der Schiedskommission sind jeweils drei Frauen und drei Männer als Mitglieder und als Ersatzmitglieder vertreten.

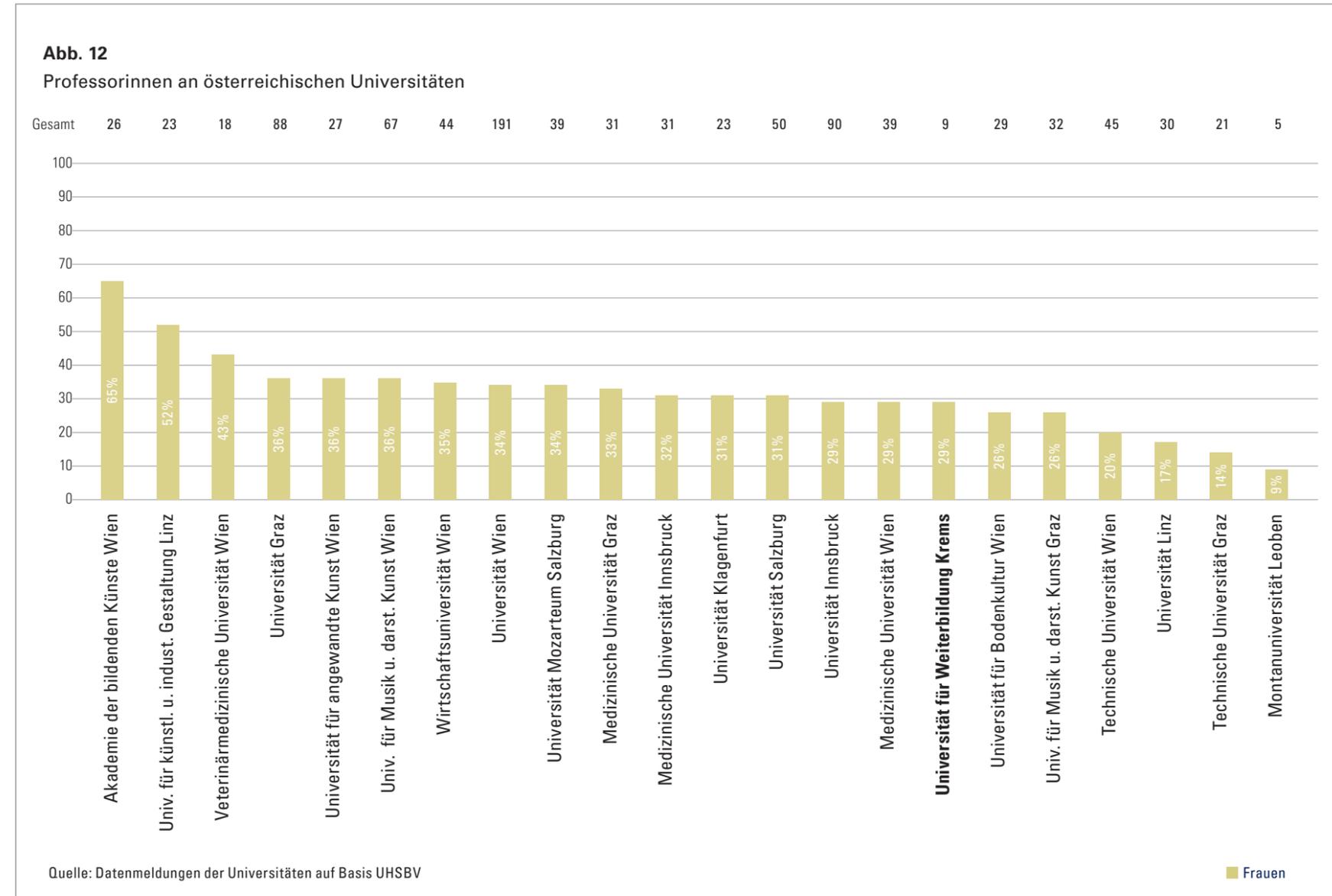
■ Die **Ethikkommission** unterstützt das Rektorat bzw. den Senat auf Antrag in ethischen Fragen und erstellt diesbezügliche Stellungnahmen. Mit Ende 2023 sind in der Ethikkommission drei weibliche und zwei männliche Mitglieder sowie zwei weibliche und drei männliche Ersatzmitglieder.

■ Der **Ehrungsausschuss** bereitet von der UWK zu vergebende Ehrungen für die Beschlussfassung im Senat vor. Im Ehrungsausschuss sind drei Frauen und zwei Männer.

■ Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** besteht Ende 2023 aus neun weiblichen und drei männlichen Personen. Den Vorsitz hat ein Mann inne, dessen Stellvertretung eine Frau.

■ Der **Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal** umfasst vier Frauen und drei Männer.

■ Der **Betriebsrat für das allgemeine Personal** besteht aus fünf Frauen und zwei Männern.



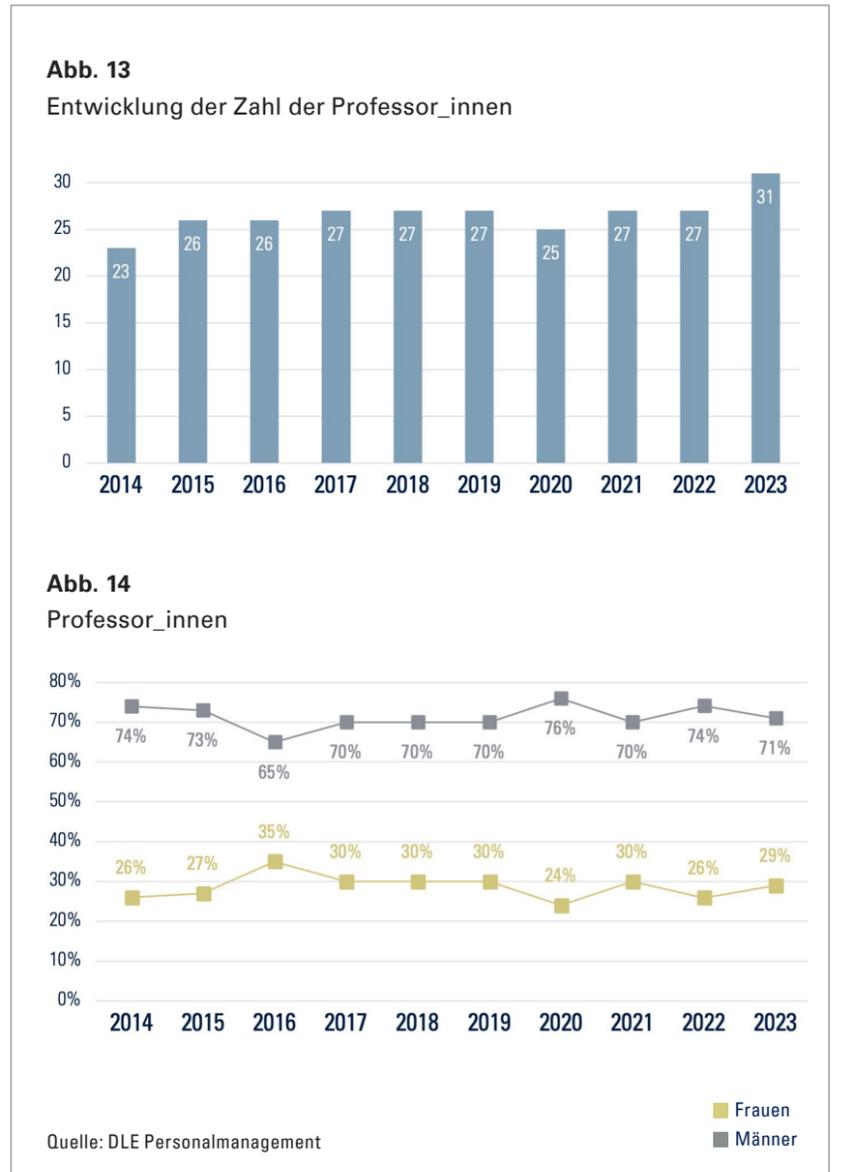
→ **Professuren**

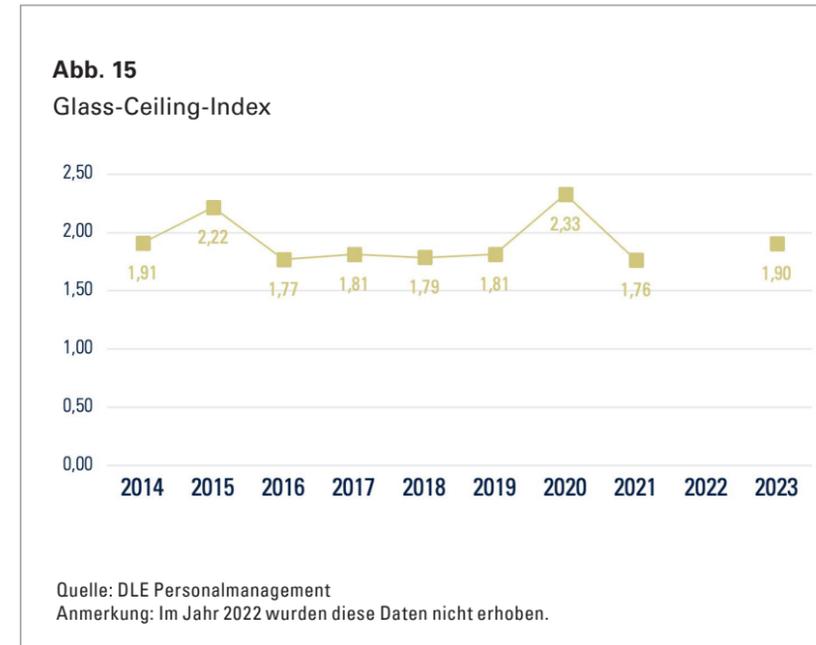
Eine Professur ist die höchstrangige akademische Position an einer Universität und wird an Personen vergeben, die eine herausragende Expertise auf einem bestimmten Fachgebiet haben. Die UWK verzeichnet einen stetigen Anstieg der Professuren, was die kontinuierliche Entwicklung und Expertise der Institution widerspiegelt. Waren es im Jahr 2005 vier Professuren, sind nun im Jahr 2023 insgesamt 31 Professuren eingerichtet.

Trotz dieses Wachstums bleibt die Unterrepräsentation von Frauen auf der Ebene der §98- und §99-Professuren eine Herausforderung. Österreichweit stagniert der Frauenanteil seit Jahren auf niedrigem Niveau. So liegt er im Jahr 2023 unter den Professuren an allen österreichischen Universitäten bei nur 30% (Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV).

Ein ähnliches Bild ist auch an der UWK zu beobachten:

■ Im Jahr 2023 sind nur 29% der Professuren von Frauen besetzt, was neun Professorinnen entspricht. Damit bleibt die Unterrepräsentation von Frauen in Professuren weiterhin bestehen.



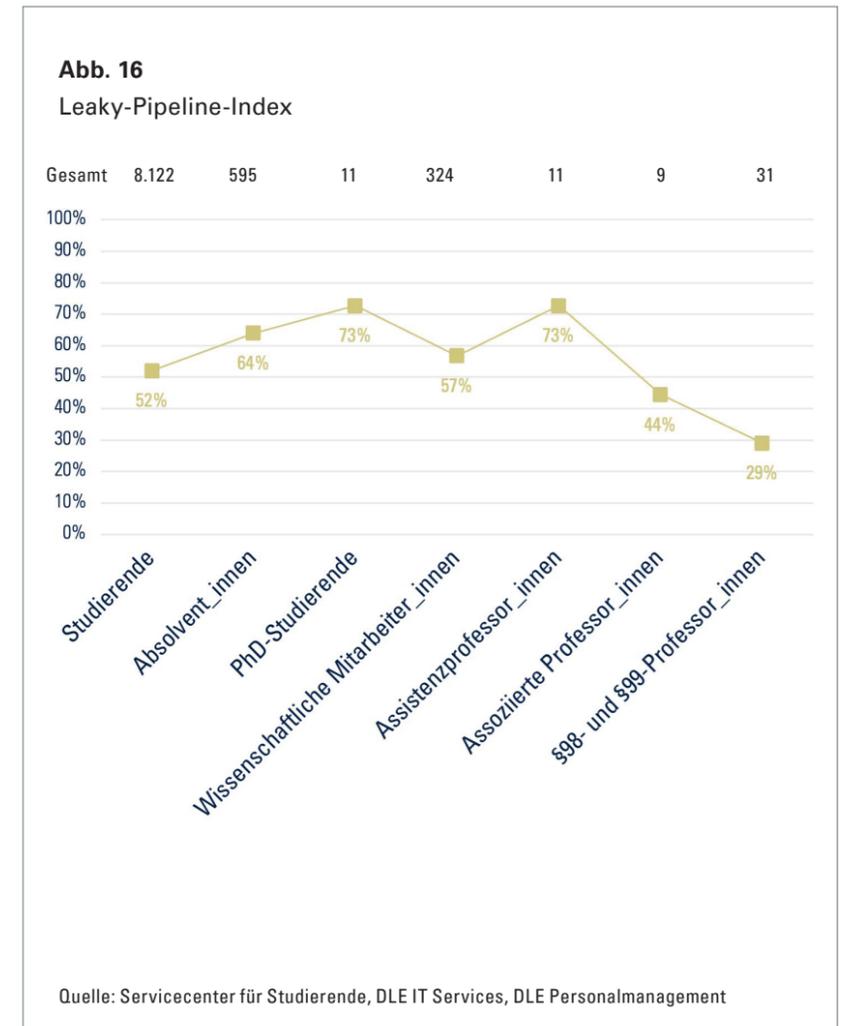


Um die geringeren Aufstiegschancen von Frauen zu beschreiben, wird das Konzept der „gläsernen Decke“ verwendet. Damit wird verdeutlicht, dass es keine formalen Barrieren sind, die die berufliche Entwicklung von Frauen behindern, sondern dass die Grenze durchsichtig ist und somit einen eher informellen Charakter hat (Scheele, 2019). Der **Glass-Ceiling-Index** misst das Ausmaß dieser Barrieren, indem er den Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen Personals in Relation zum Frauenanteil der Professuren setzt: Ein Wert von 1 deutet auf gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer hin. Ein Wert über 1 bedeutet, dass Frauen bei den Professuren im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert sind. Ein Wert unter 1 bedeutet, dass Männer bei den Professuren im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert sind.

- Im Jahr 2023 beträgt der Glass-Ceiling-Index 1,90. Frauen sind in der Professor\_innenkurie im Vergleich zum gesamten wissenschaftlichen Personal also deutlich unterrepräsentiert.

Ein weiterer Indikator, der die vertikale Geschlechtersegregation in der Hochschule quantifiziert, ist der **Leaky-Pipeline-Index**. Die Metapher der „leaky pipeline“ (Berryman, 1983) verdeutlicht, dass der Frauenanteil entlang universitärer Karrierestufen sinkt: Trotz Parität oder Überrepräsentation von Frauen in frühen Stadien der akademischen Laufbahn nimmt der Frauenanteil mit jeder höheren Karrierestufe ab. Im Jahr 2023 sieht der Leaky-Pipeline-Index an der UWK wie folgt aus:

- Zu Beginn der akademischen Laufbahn ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, in einigen Stufen ist der Frauenanteil sogar höher: 52% der Studierenden sind weiblich, 64% der Absolvent\_innen und 73% der PhD-Studierenden. Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen sind 57% Frauen vertreten. Weiters sind bei den Assistenzprofessor\_innen Frauen mit 73% deutlich in der Mehrheit.
- Ein Rückgang der Frauenanteile ist an der UWK erst relativ spät, also nach Absolvierung der Qualifizierungsvereinbarung, festzustellen: Beim Übergang zu den Assoziierten Professuren sinkt der Frauenanteil auf 44%. Unter den §98- und §99-Professuren beträgt der Frauenanteil nur mehr 29%.



Während Frauen in den frühen Stadien der akademischen Laufbahn stark vertreten sind, sinkt ihr Anteil in hohen akademischen Karriere-stufen deutlich. Die UWK setzt sich aktiv dafür ein, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, und ergreift vielfältige Maßnahmen:

Das Programm „Karriere\_Mentoring III“ zielt etwa darauf ab, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen zu unterstützen. Zudem achtet die UWK darauf, Berufungsverfahren gendersensibel zu gestalten, indem sie entsprechende Schulungen für Mitglieder von Berufungskommissionen anbietet oder gleichstellungsorientierte Kriterien für die Auswahl von Professor\_innen anwendet. In Berufungsverfahren werden biografische Kontextfaktoren berücksichtigt, wie Kinderbetreuungszeiten, Berufsunterbrechungen, First-Generation-Academics, zweiter Bildungsweg, Behinderungen, (chronische) Erkrankungen, Pflege von Angehörigen, Verlegung des Lebensmittelpunktes oder außeruniversitäre Erfahrungen.

Damit begegnet die UWK den Engführungen von wissenschaftlichen Karrieren und stärkt das Wissen über deren Kontextualisiertheit. Denn: Lebensläufe, die aufgrund biografischer Kontextfaktoren und Berufsunterbrechungen keinen „idealtypischen“ linearen Verlauf haben, werden traditionell schlechter bewertet, was zum Verlust wertvoller Expertise führen kann. Daher ist es entscheidend, eine akademische Umgebung zu schaffen, in der alle qualifizierten Personen gleichermaßen eine wissenschaftliche Karriere bis in hohe Positionen verfolgen können. Mit diesem „Hinterfragen“ des traditionellen Exzellenzverständnisses ist ein bedeutsamer Prozess zur Erhöhung der Zugänglichkeit wissenschaftlicher Karrieren für die UWK angestoßen, der eingebettet ist in internationale Diskurse über die Verbesserung der Bewertung wissenschaftlicher Forschung (DORA, 2022; Schiffbänker et al, 2016).

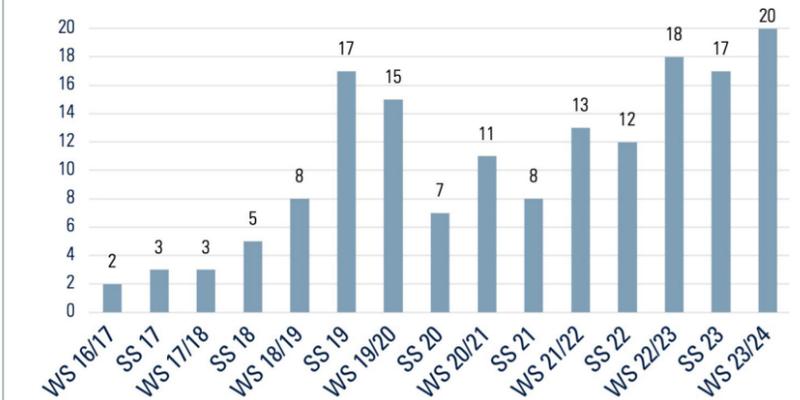
→ **Gastprofessuren**

Seit 2016 lädt die UWK erfahrene in- und ausländische Wissenschaftler\_innen als Gastprofessor\_innen ein, um für ein Semester an der Universität zu lehren und zu forschen. Diese Positionen fördern den fachlichen Austausch und bereichern die akademische Gemeinschaft mit neuen Perspektiven. Seither verzeichnet die Universität einen Anstieg der Gastprofessuren – mit Ausnahme der von COVID-19 geprägten Semester.

- Im Wintersemester 2023/24 werden insgesamt 20 Gastprofessor\_innen ernannt, wobei eine erfreulich gleichmäßige Verteilung von 50% Frauen und 50% Männern erreicht wird.

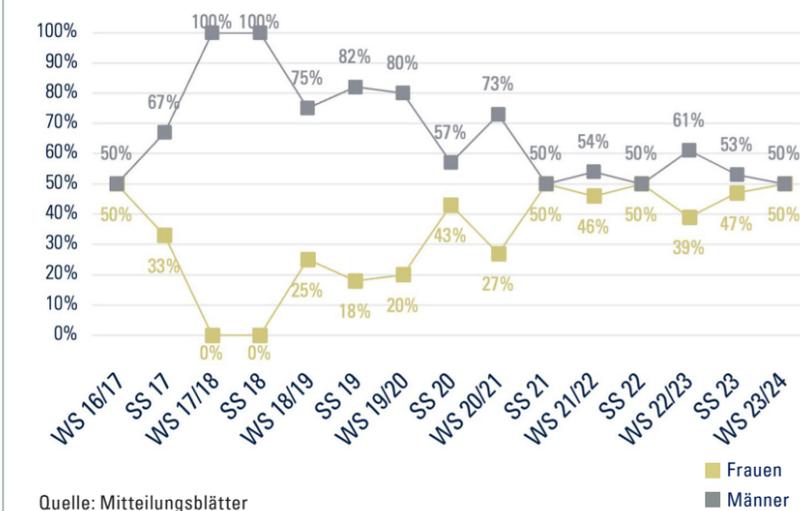
**Abb. 17**

Entwicklung der Zahl der Gastprofessor\_innen



**Abb. 18**

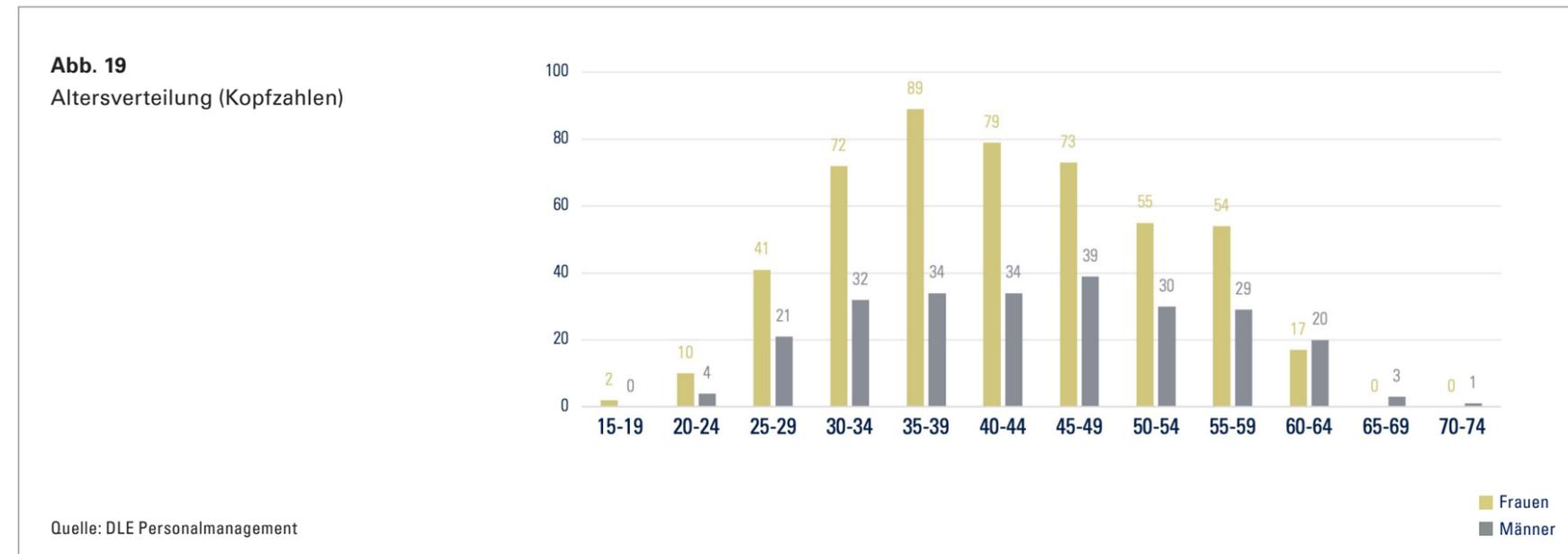
Gastprofessor\_innen



→ **Alter**

Das Alter der Mitarbeiter\_innen an der UWK ist breit gestreut, sowohl jüngere als auch ältere Menschen sind hier beschäftigt. Damit gleicht das Spektrum der Altersstruktur aller Beschäftigten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.

- Im Durchschnitt beträgt das Alter der Mitarbeiter\_innen an der UWK im Jahr 2023 43 Jahre, wobei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorliegen.

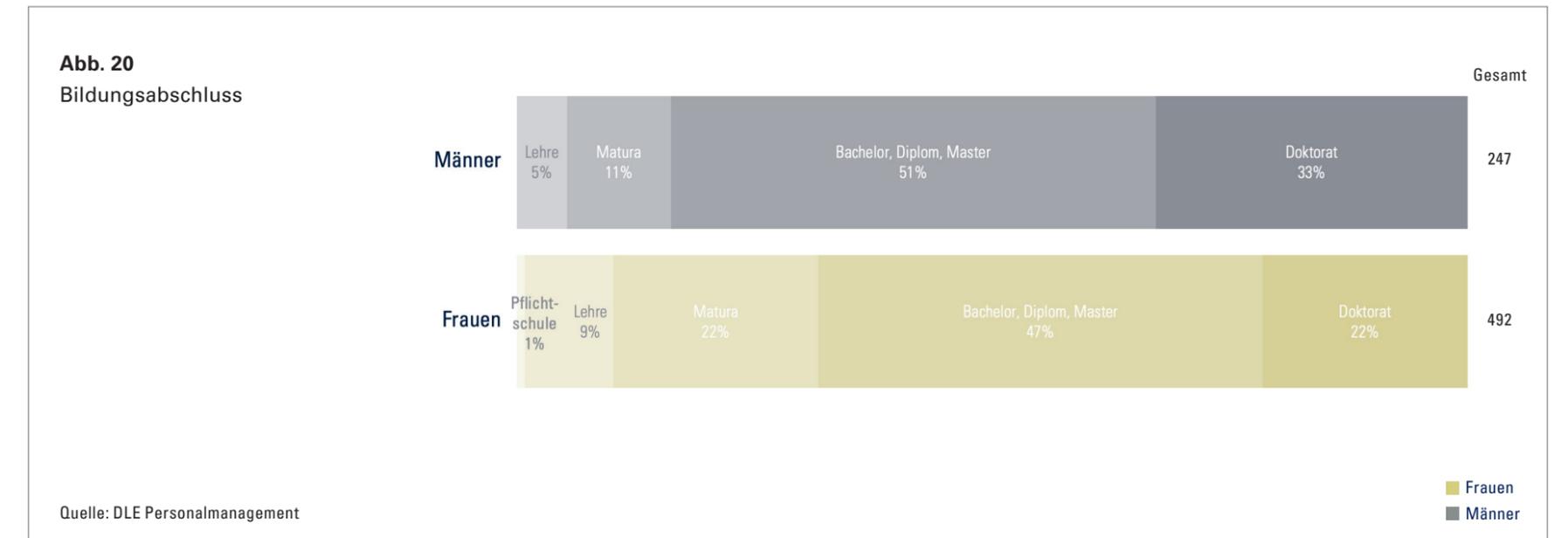


→ **Bildungsabschluss**

Viele Mitarbeiter\_innen der UWK verfügen über hohe Bildungsabschlüsse, welche sich aus den Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter\_innen einer öffentlichen Universität ergeben.

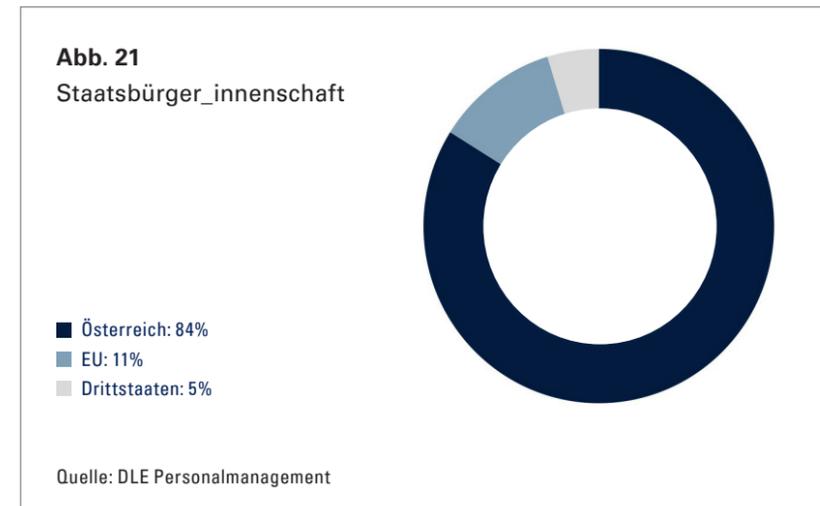
- Die Mehrheit der Beschäftigten hat ein Bachelor-, Diplom- oder Masterstudium absolviert.

- Das Diagramm veranschaulicht, dass männliche Beschäftigte ein höheres Bildungsniveau aufweisen: Lediglich 16% der Männer haben keinen akademischen Abschluss im Vergleich zu 32% der Frauen. Diese Unterschiede können auf die Zusammensetzung des allgemeinen Personals zurückgeführt werden, wo Frauen deutlich über- und Männer unterrepräsentiert sind.



→ **Staatsbürger\_innenschaft**

- In der Belegschaft der UWK sind im Jahr 2023 Mitarbeiter\_innen aus insgesamt 34 verschiedenen Nationalitäten vertreten.
- 84% der Mitarbeiter\_innen haben eine österreichische Staatsbürger\_innenschaft, 11% eine Staatsbürger\_innenschaft aus einem EU-Land und 5% aus einem Drittstaat.



→ **Wohnort**

An der UWK sind Mitarbeiter\_innen sowohl aus der näheren Umgebung als auch aus dem weiteren Umkreis der Universität beschäftigt:

- Rund 40% der Mitarbeiter\_innen wohnen in den Bezirken Krems Stadt und Land, 30% in den restlichen Bezirken Niederösterreichs und 30% in Wien.

Hinsichtlich des Wohnortes bestehen deutliche Unterschiede zwischen dem allgemeinen und dem wissenschaftlichen Personal:

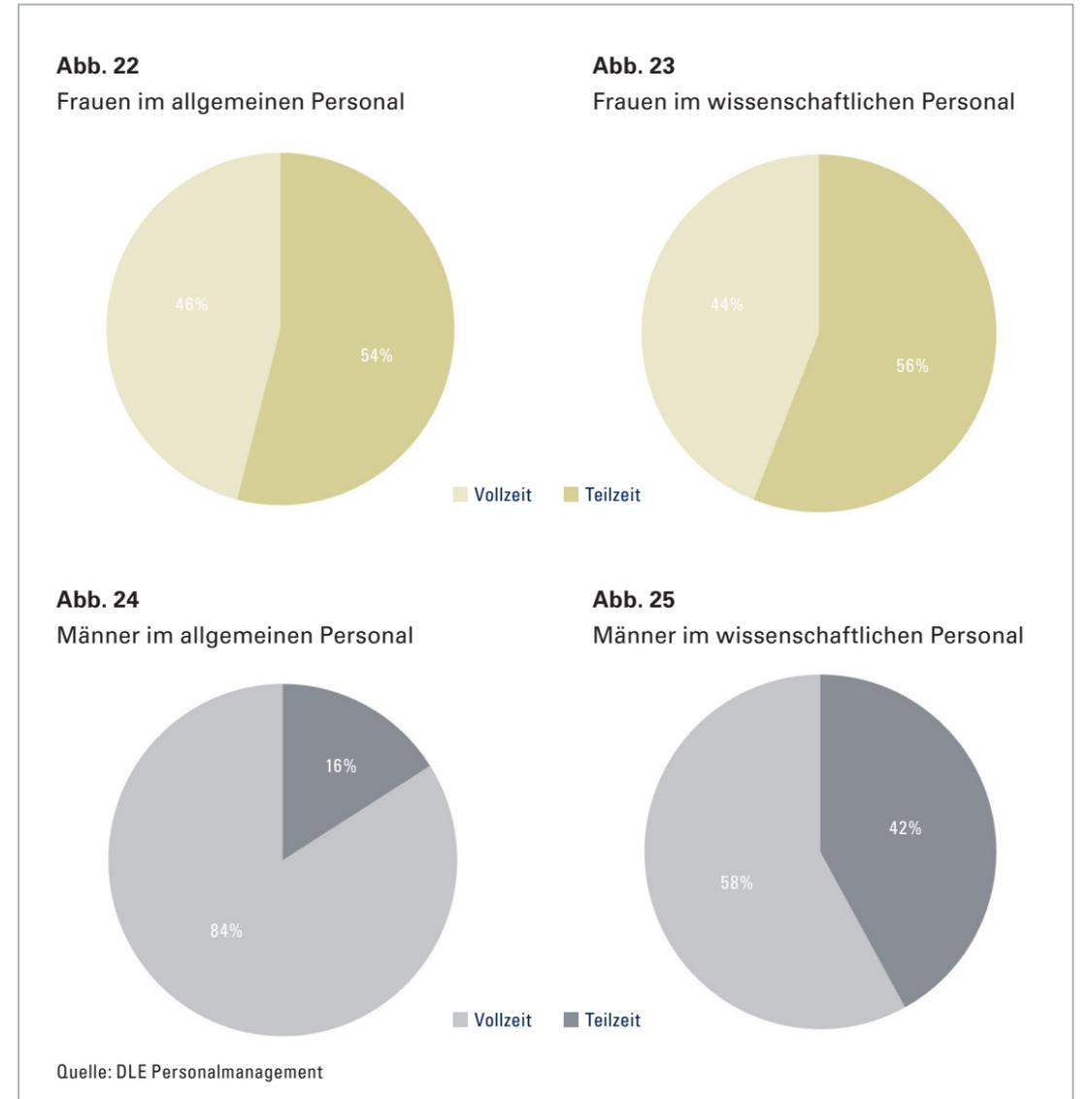
- Angehörige des allgemeinen Personals wohnen mehrheitlich in den Bezirken Krems Stadt und Land (60%), gefolgt vom restlichen NÖ (30%) und Wien (10%).
- Beim wissenschaftlichen Personal hingegen dominiert Wien (50%) als Wohnort – vor den Bezirken Krems Stadt und Land (30%) sowie dem restlichen NÖ (20%). Das wissenschaftliche Personal legt also signifikant weitere Pendelstrecken zurück als das allgemeine Personal.

→ **Arbeitszeit**

Im Jahr 2023 beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit der Mitarbeiter\_innen der UWK 31,4 Wochenstunden. Frauen arbeiten im Durchschnitt mit 31,0 Wochenstunden minimal weniger als Männer mit 32,5 Stunden. 48% der Mitarbeiter\_innen der UWK arbeiten in Teilzeit, d. h. weniger als 38,5 Stunden pro Woche, wobei deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu erkennen sind:

- Die Teilzeitquote unter den **Frauen** beträgt 55%, wobei eine nahezu gleiche Verteilung im allgemeinen Personal (54%) und im wissenschaftlichen Personal (56%) zu verzeichnen ist.
- Bei den **Männern** liegt die Teilzeitquote mit 34% deutlich niedriger, wobei eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem allgemeinen Personal (16%) und dem wissenschaftlichen Personal (42%) vorliegt. Im Zeitvergleich ist zu beobachten, dass die Teilzeitquote bei den Männern in den letzten Jahren deutlich gesunken ist (von 50% 2019 und 47% 2021).

Damit ist die Teilzeitquote zwischen den Geschlechtern an der UWK dennoch ausgeglichener als am österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt: Unter allen Beschäftigten in Österreich liegt im Jahr 2023 die Teilzeitquote bei Frauen bei 51% und bei Männern bei 13% (Statistik Austria, 2024).

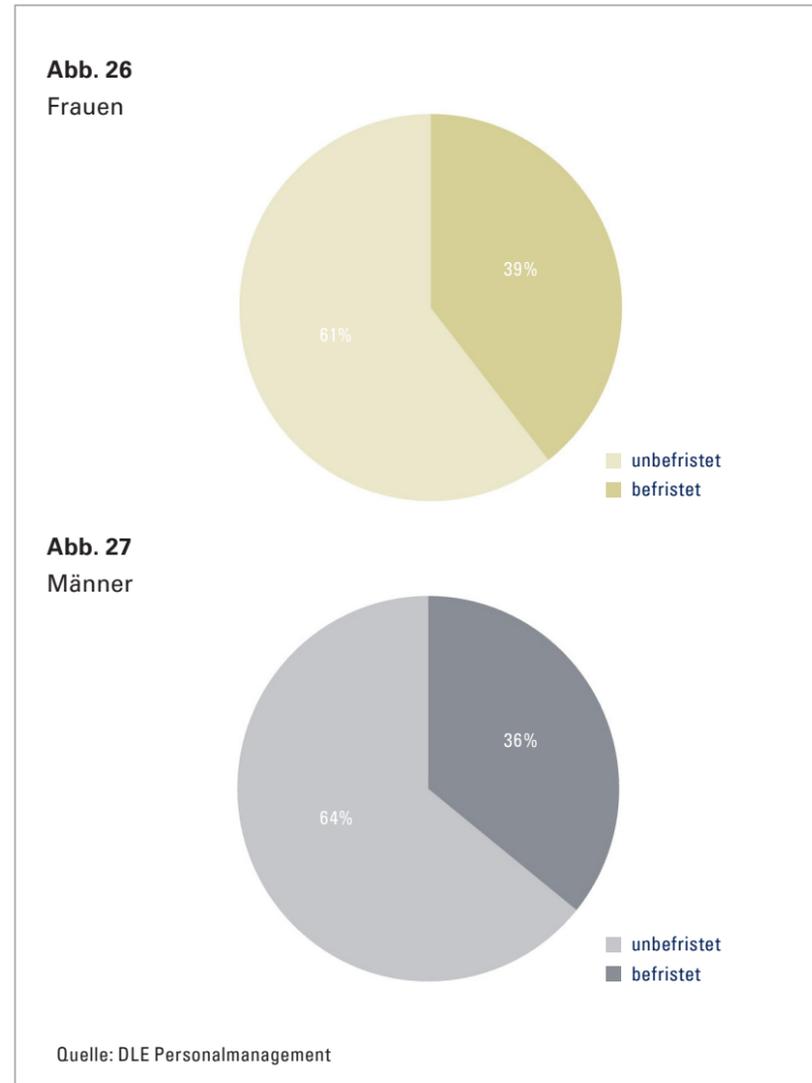


→ **Befristungen beim wissenschaftlichen Personal**

In den letzten Jahren haben sich kritische Stimmen bezüglich der Arbeitsbedingungen an österreichischen Universitäten gemehrt, insbesondere aufgrund der hohen Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Wie Studien zeigen, führen Befristungen zu Unsicherheiten, die sich sowohl strukturell in erhöhten Abwanderungsraten aus der Wissenschaft als auch persönlich in einer erschwerten Lebensplanbarkeit, Perspektivlosigkeit sowie Demotivation und Ängsten manifestieren (Hark & Hofbauer, 2023; Lessky et al., 2022; Partheymüller & Dannecker, 2024). Laut Universitätsbericht 2020 (BMBWF, 2021, S. 83) waren 79% aller Mitarbeiter\_innen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Österreich befristet angestellt (Frauen: 82%, Männer: 76%).

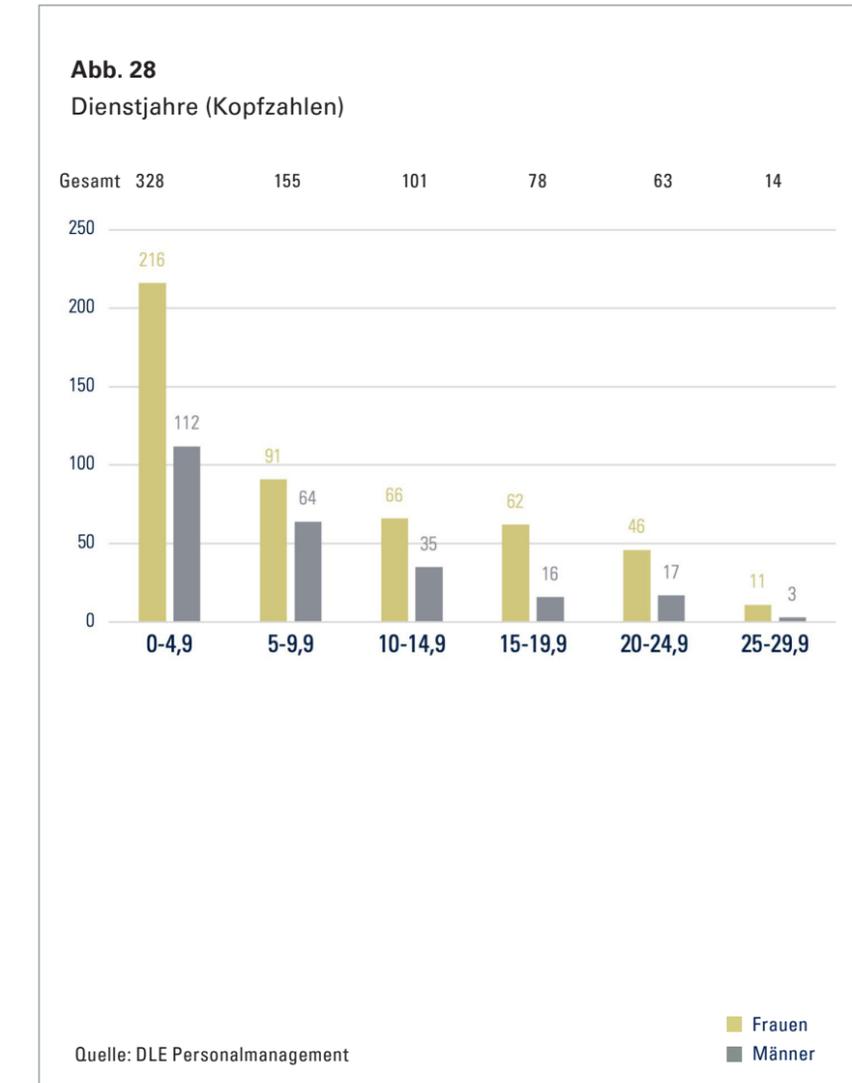
An der UWK zeichnet sich in dieser Hinsicht ein deutlich anderes Bild ab:

■ Im wissenschaftlichen Personal sind im Jahr 2023 insgesamt 38% der Arbeitsverträge befristet. Bei den Frauen sind es 39% und bei den Männern 36%.



→ **Dienstzugehörigkeit**

■ Die Mitarbeiter\_innen der UWK weisen im Schnitt 8,3 Dienstjahre auf. Bei Frauen liegt der Wert mit 8,7 Jahren etwas höher als bei Männern mit 7,5 Jahren.



## 2 Studierende

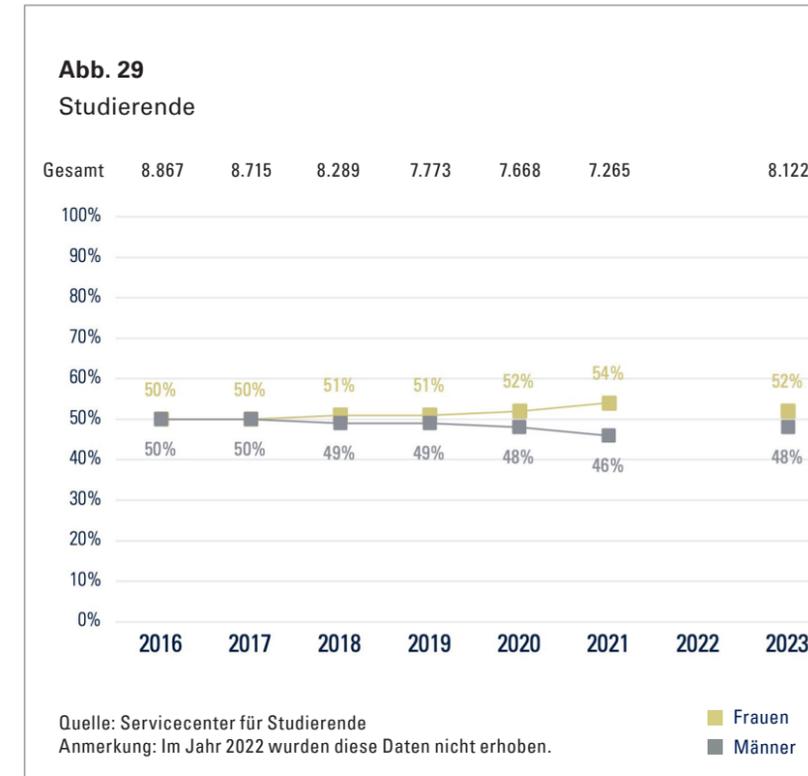
**Im Wintersemester 2023/24 sind insgesamt 8.122 Studierende inskribiert, davon 52% Frauen und 48% Männer.**

In den Studienrichtungen zeigen sich dabei erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen studieren häufiger in sozialen und gesundheitsbezogenen Bereichen, während Männer vermehrt in technischen und wirtschaftlichen Studienprogrammen vertreten sind. Hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildungsbeiträge zeigt sich, dass Männer kostenintensivere Studienprogramme besuchen und häufiger finanzielle Unterstützung von ihren Arbeitgeber\_innen erhalten. Die Universität bekennt sich zudem zum lebensbegleitenden Lernen und zieht daher auch viele Studierende mittleren Alters an, was die Bedeutung altersadäquater Lehrangebote betont. Ein charakteristisches Merkmal der UWK-Studierenden ist ihr hohes Bildungsniveau mit akademischer Vorbildung bereits zu Studienbeginn, was auf die Positionierung als Universität für Weiterbildung zurückzuführen ist.

### HANDLUNGSFELDER

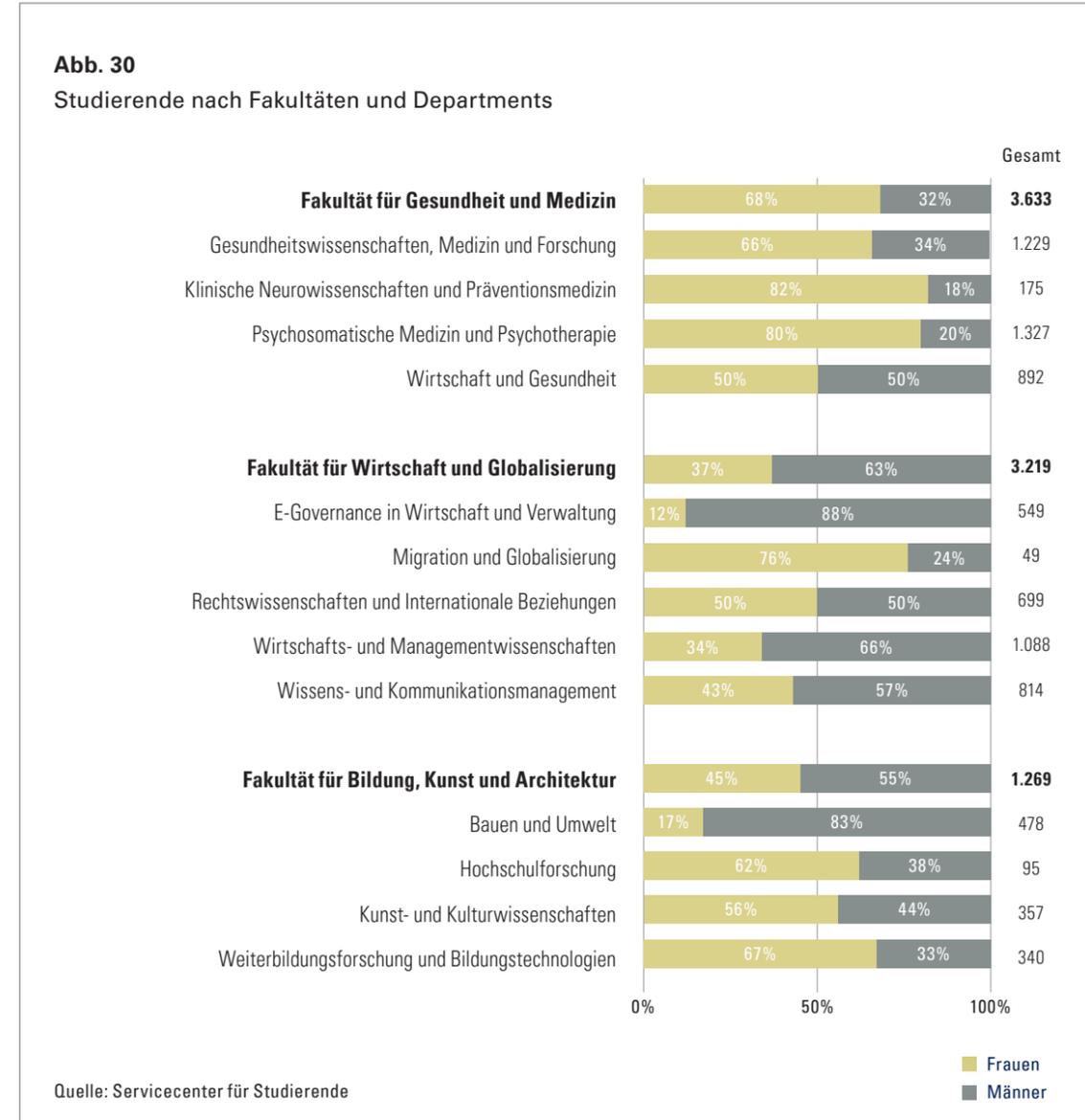
- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation
- „Gender-Brille“ bei der Darstellung und Bewerbung von Studienangeboten
- Stipendienmodelle in besonders segregierten Weiterbildungsstudien und -programmen

## Studierende



Im Wintersemester 2023/24 ist an der Universität für Weiterbildung Krets (UWK) das Geschlechterverhältnis der Studierenden mit 52% Frauen und 48% Männern bei 8.122 Studierenden insgesamt annähernd ausgeglichen. Anders sieht die Verteilung der Studierenden in den einzelnen Fakultäten bzw. Departments aus.

Frauen und Männer sind weiterhin  
mehrheitlich in geschlechtertypischen  
Studienrichtungen anzutreffen



→ **Studierende nach Fakultäten und Departments**

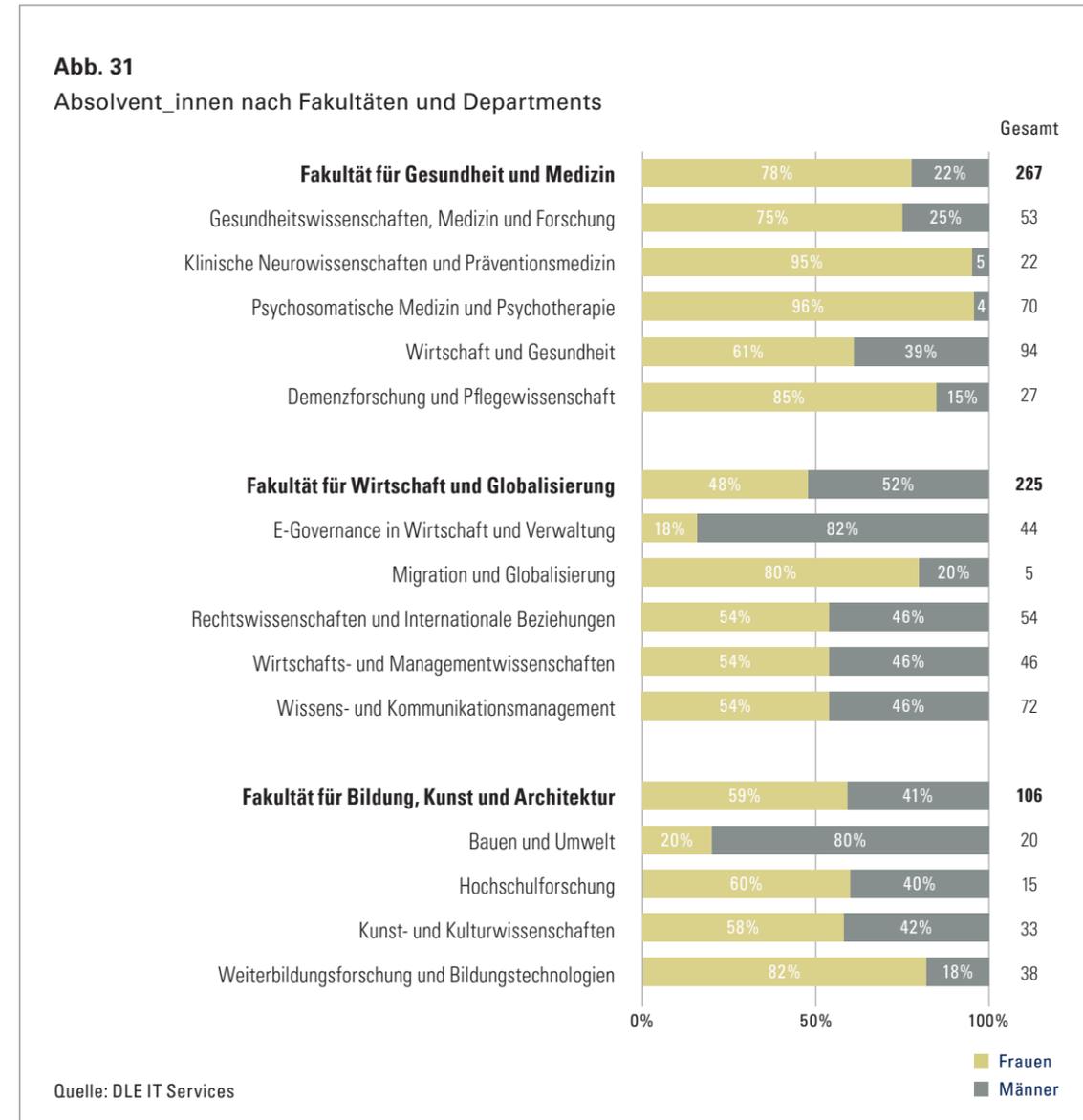
■ Die **Fakultät für Gesundheit und Medizin** verzeichnet die höchste Gesamtzahl an Studierenden mit 3.633 Personen und zeigt eine klare Überrepräsentation von Frauen in fast allen Bereichen: im Department für Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (82%), im Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (80%) und im Department für Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung (66%). Lediglich im Department für Wirtschaft und Gesundheit ist das Geschlechterverhältnis mit 50% Frauen und 50% Männern ausgeglichen.

■ Die **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** weist insgesamt 3.219 Studierende auf. Hier dominieren Männer deutlich in den meisten Bereichen, insbesondere im Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung (88%) sowie im Department für Wirtschafts- und Managementwissenschaften (66%). Im Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement sowie im Department für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. Das Department für Migration und Globalisierung hingegen weist eine Mehrheit an Frauen (76%) auf.

■ In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** sind insgesamt 1.269 Studierende inskribiert. Dabei sind Männer im Department für Bauen und Umwelt (83%) eindeutig in der Überzahl. Im Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (67%), im Department für Hochschulforschung (62%) und im Department für Kunst- und Kulturwissenschaften (56%) sind Frauen stärker vertreten.

Österreichweit kann festgestellt werden, dass sich die Ausbildungsniveaus und die Erwerbsbeteiligung von Frauen bedeutend erhöht haben. Für Chancengleichheit ist jedoch nicht nur die erreichte Ausbildungsstufe, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung und somit der beruflichen Tätigkeit wichtig. Hier zeigt sich generell weiterhin eine deutliche Bildungssegregation qua Geschlecht: Traditionelle Rollenbilder und Geschlechterstereotype beeinflussen nach wie vor die Studien- und Berufswahl, sodass Frauen und Männer letztlich mehrheitlich in geschlechtertypischen Studienrichtungen anzutreffen sind (Bergmann et al., 2018; Busch 2013; Leitner et al., 2024). Dies ist auch an der UWK zu beobachten: Frauen sind eher in gesundheitsbezogenen Fachrichtungen (z. B. Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Department für Klinische Neurowissenschaften) zu finden; Männer sind tendenziell stärker in technischen und wirtschaftlichen Bereichen vertreten (z. B. Department für Bauen und Umwelt, Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung).

Die Mechanismen geschlechterstereotyper Studienwahl sind komplex und bei Studienantritt meist schon sehr verfestigt. Dennoch haben Universitäten einen Handlungsspielraum und können zum Durchbrechen dieser Mechanismen beitragen. Dazu sind gezielte Maßnahmen erforderlich: Die UWK implementiert im Rahmen der Strategie zur sozialen Dimension diverse Maßnahmen zum Chancenausgleich und Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation in ihren Studienprogrammen. Dies geschieht beispielsweise durch eine Prüfung der Darstellung der Studienangebote und Akquise-Aktivitäten, durch den Aufbau von Genderkompetenz in der Studienberatung sowie durch Stipendienmodelle in besonders segregierten Weiterbildungsstudien und -programmen. Ziel der Maßnahmen ist es, das Interesse von Studierenden für jene Studien zu fördern, in denen ein größeres Ungleichgewicht herrscht. Dadurch soll eine inklusive Bildungsumgebung geschaffen werden, die allen Studierenden gleiche Chancen bietet, ihre Potenziale zu entfalten und erfolgreich zu sein.



→ **Absolvent\_innen nach Fakultäten und Departments**

Analog zu den unterschiedlich ausgeprägten Anteilen männlicher und weiblicher Studierender zeigen sich auch bei den Abschlüssen je nach gewählter Studienrichtung große Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Absolvent\_innen. Insgesamt haben im Wintersemester 2023/24 595 Personen ihr Weiterbildungsprogramm oder -studium an der UWK abgeschlossen, davon sind 378 (64%) Frauen und 217 (36%) Männer.

■ Die **Fakultät für Gesundheit und Medizin** verbucht im Wintersemester 2023/24 die meisten Studienabschlüsse. An allen Departments entfällt mit 78% die überwiegende Mehrheit der Abschlüsse auf Frauen: am Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (96%), am Department für Klinische Neurowissenschaften und Präventionsmedizin (95%), am Department für Demenzforschung und Pflegewissenschaft (85%), am Department für Gesundheitswissenschaften, Medizin und Forschung (75%) und am Department für Wirtschaft und Gesundheit (61%). Vergleicht man diese Zahlen mit den aktuellen Studierendenzahlen in den Departments (siehe S. 42) zeigt sich, dass unter den bestehenden Studierenden die Männeranteile nun höher sind als bei den Studienabschlüssen.

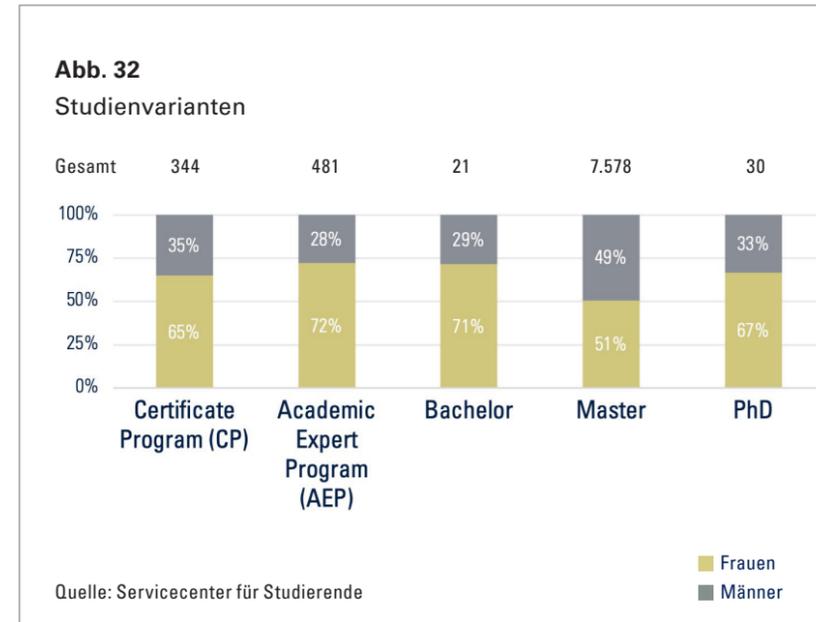
■ 116 Personen haben im Wintersemester 2023/24 ihr Weiterbildungsprogramm oder -studium an der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** abgeschlossen. Das Geschlechterverhältnis erweist sich fakultätsweit mit 48% Absolventinnen und 52% Absolventen als ausgeglichen. Auf der Ebene der Departments zeigt sich ein ähnliches Bild mit jeweils 54% Frauen im Department für Rechts- und Managementwissenschaften und Internationale Beziehungen, im Department für Wirtschafts- und Kommunikationsmanagement. Lediglich im Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung ist ein hoher Männeranteil von 82% zu erkennen und im Department für Migration und Globalisierung ein hoher Frauenanteil von 80%. Insgesamt zeigen sich die Studienabschlüsse in dieser Fakultät jedoch als deutlich ausgeglichener hinsichtlich der Geschlechterverteilung als die aktuellen Zahlen in den laufenden Studien (siehe S. 42).

■ Aus der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** gingen im Wintersemester 2023/24 insgesamt 106 Absolvent\_innen hervor, davon waren 59% weiblich und 41% männlich. Frauen haben öfter Studienabschlüsse im Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien (82%), im Department für Hochschulforschung (60%) und im Department für Kunst- und Kulturwissenschaften (58%) erworben. Im Gegensatz dazu schloss ein weitaus höherer Anteil männlicher als weiblicher Studierender eine Ausbildung im Department für Bauen und Umwelt (80%) ab. Mit Blick auf die aktuellen Studierendenzahlen in dieser Fakultät (siehe S. 43), fällt auf, dass in beinahe allen Departments dieser Fakultät die Geschlechterverhältnisse unter den derzeit Studierenden ausgewogener als bei den Absolvent\_innen sind – mit Ausnahme des Departments für Hochschulforschung. Diese positive Entwicklung könnte darauf hindeuten, dass jene Departments in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich Gleichstellungsmaßnahmen implementiert haben.

Die Daten zu den Absolvent\_innen an der UWK zeigen, dass Geschlechterungleichheiten je nach Studienrichtung und Department in unterschiedlichen Ausmaßen bestehen. Während einige Bereiche eine ausgewogenere Geschlechterverteilung erreichen, bleiben andere unausgeglichen. Insbesondere in Bereichen wie E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung oder Psychosomatische Medizin und Psychotherapie zeigen sich deutliche Disparitäten. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit fortlaufender Bemühungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der akademischen Bildung, um zu einer inklusiven und gerechten Bildungslandschaft beizutragen.

→ **Studium**

Die UWK führt Bachelor- und Masterstudien der Weiterbildung sowie kürzere Weiterbildungsprogramme durch. Studien, die der Weiterbildung dienen, sind außerordentliche Studien und werden im Universitätsgesetz 2002 als Universitätslehrgänge bezeichnet. Als ordentliche Studien können an der UWK PhD-Studien belegt werden. Die Grafik gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung in den Weiterbildungsstudien und -programmen im Jahr 2023:



■ Ein **Certificate Program** ist eine fachspezifische Weiterbildung, die in der Regel 15 bis 30 ECTS-Punkte umfasst und ein bis zwei Semester dauert. Weiterbildungsziele von Certificate Programs können beispielsweise der Einstieg in ein fachliches Gebiet oder auch vertiefte fachliche Kompetenzen in einem Spezialgebiet sein. Im Wintersemester 2023/24 besuchen insgesamt 344 Personen ein Certificate Program an der UWK, davon sind 65% Frauen und 35% Männer.

■ Ein **Academic Expert Program** umfasst mindestens 60 ECTS-Punkte. Schwerpunktmäßige Weiterbildungsziele können die Vermittlung von professionsorientierten und vertieften Kenntnissen in Fachmaterien und der Transfer in Anwendungsfelder sein. Insgesamt sind 481 Studierende im Wintersemester 2023/24 in einem Academic Expert Program eingeschrieben. Auch hier sind Frauen mit 72% deutlich in der Mehrheit im Vergleich zu 28% Männern.

■ Ein **Bachelorstudium** ist der erste Studienabschluss in Österreich, wobei der Titel je nach Studienfach variiert. Die UWK führt seit dem Wintersemester 2023/24 Bachelorstudien der Weiterbildung durch, die gleichwertig mit ordentlichen Bachelorstudien sind. Sofern die dadurch erlangten akademischen Grade gleichlautend mit Bachelorgraden aus ordentlichen Studien sind, werden sie durch ein nachgestelltes „(CE)“ für „Continuing Education“ gekennzeichnet. Im Wintersemester 2023/24 studieren 21 Student\_innen in den Bachelorstudien der UWK, 71% Frauen und 29% Männer.

■ An der UWK können **Masterstudien** der Weiterbildung belegt werden. Ihr Ziel ist die Vermittlung von vertieften wissenschaftlichen und praxisorientierten Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie des wissenschaftlichen Arbeitens auf hohem Niveau. Im Wintersemester 2023/24 sind insgesamt 7.578 Personen in den Masterstudien der UWK inskribiert. Mit einem Anteil von 51% Frauen und 49% Männern ist das Geschlechterverhältnis auf dieser Ebene ausgeglichen.

■ Der **PhD** ist der akademische Grad nach Abschluss eines Doktoratsstudiums – der höchst mögliche Abschluss an einer Universität. Seit 2015 führt die UWK PhD-Studien als ordentliche Studien durch. Die PhD-Studierenden werden in ein aktives Forschungsteam eingebunden. Die Dauer des PhD-Studiums beträgt mindestens drei Jahre und es fallen keine Studienbeiträge an. Im Wintersemester 2023/24 gibt es 30 PhD-Studierende, davon sind 67% Frauen und 33% Männer.

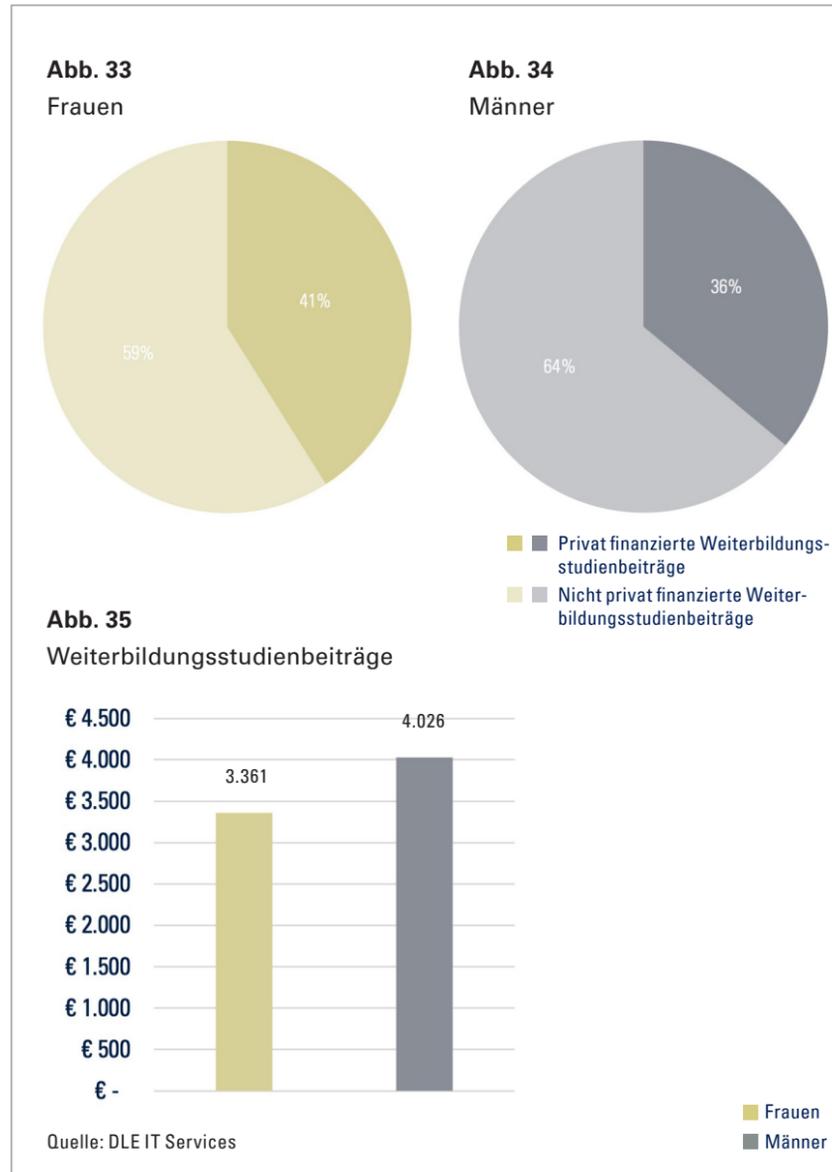
→ **Weiterbildungsstudienbeiträge**

Die Daten zur Geschlechterverteilung im Studium zeigen Trends, die auch in finanziellen Aspekten deutlich werden. An der UWK leisten alle Studierenden einen Beitrag zu den Kosten ihres Studiums. Die Weiterbildungsstudienbeiträge können von den Studierenden privat finanziert sein; immer wieder werden Ausbildungen aber auch von Dienstgeber\_innen finanziert. Im Folgenden werden nur selbst entrichtete Weiterbildungsstudienbeiträge dargestellt:

■ Der Anteil weiblicher Studierender, die ihre Weiterbildungsstudienbeiträge selbst finanzieren, liegt im Wintersemester 2023/24 mit 41% etwas über jenem der Männer mit 36%, d. h. die Weiterbildungsstudienbeiträge männlicher Studierender werden häufiger von Dienstgeber\_innen übernommen als jene weiblicher Studierender.

■ Frauen wenden im Durchschnitt weniger finanzielle Ressourcen für Weiterbildungsstudien oder -programme als Männer auf. Während Frauen im Wintersemester 2023/24 durchschnittlich 3.361€ bezahlt haben, ist der Durchschnittsbetrag bei Männern mit 4.026€ um etwa 20% höher. Diese Diskrepanz kann auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein, einschließlich der finanziellen Situation der Studierenden sowie unterschiedlichen Entscheidungen bezüglich des Studienfachs oder des Studiumumfangs.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung einer differenzierten Analyse geschlechtsspezifischer Bildungsmuster und der Entwicklung gezielter Unterstützungsmaßnahmen, um allen Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Zugangsmöglichkeiten zu (Weiter-) Bildung zu bieten.

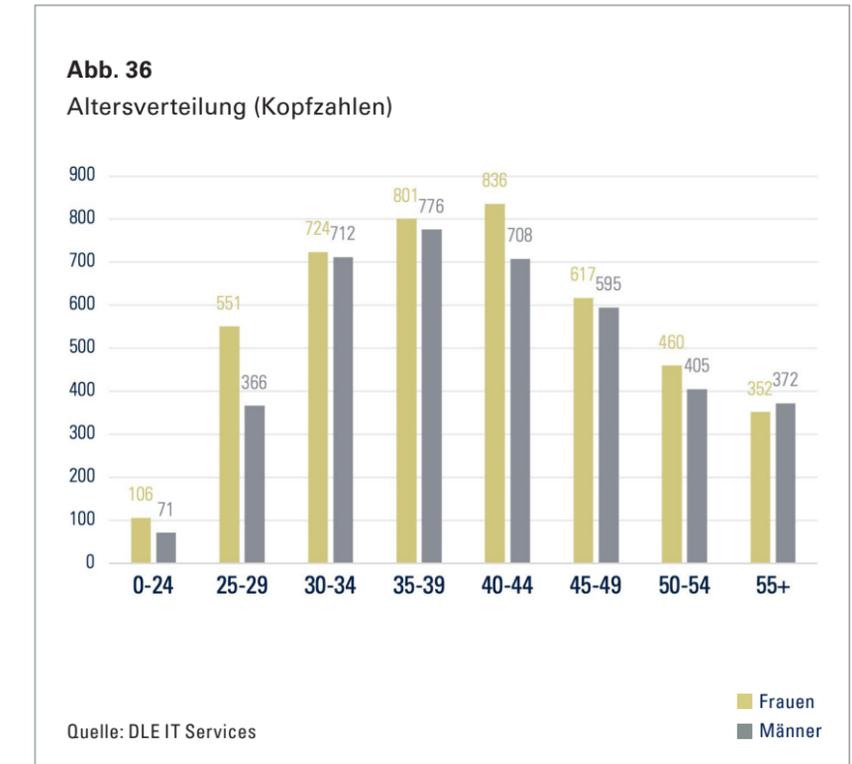


→ **Alter**

An öffentlichen Universitäten in Österreich ist mehr als die Hälfte der Studierenden unter 26 Jahre alt. An der UWK ist, bedingt durch die spezifische Ausrichtung des Studienangebots, die Altersstruktur deutlich heterogener als an den anderen österreichischen öffentlichen Universitäten. Der Großteil der Studierenden an der UWK ist bereits langjährig berufstätig und nutzt das Studium für die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Entwicklung.

■ Im Jahr 2023 ist mehr als die Hälfte der Studierenden an der UWK zwischen 30 und 44 Jahre alt: Die größte Gruppe ist zwischen 35 und 39 Jahre alt (19%), gefolgt von der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen (18%) sowie der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen (17%). Erwähnenswert ist auch, dass ca. 720 Studierende (9%) älter als 55 Jahre sind.

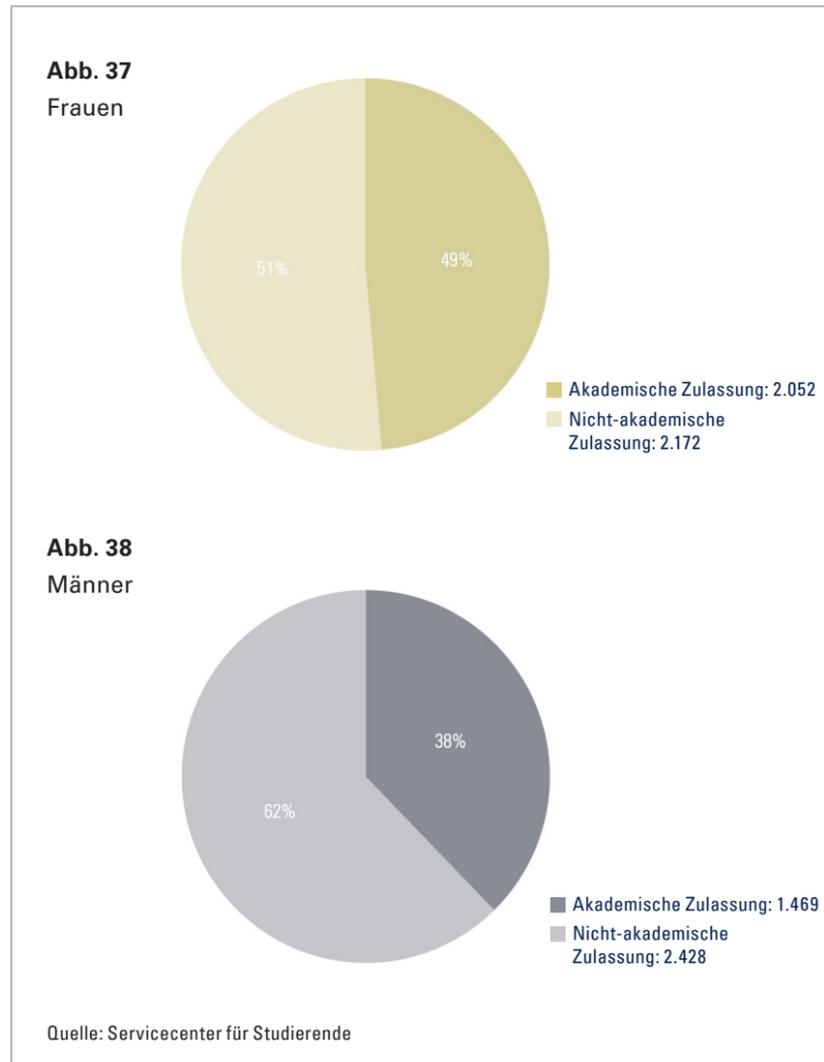
In der diversen Altersstruktur wird sichtbar, dass an der UWK der Zugang zu einem Studium auch für Menschen im mittleren Alter möglich und attraktiv ist. Dies unterstreicht gleichzeitig die Notwendigkeit, altersadäquate und bedarfsgerechte Lehr- und Lernmethoden zu schaffen. Damit bekennt sich die UWK im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zu der European Universities' Charter on Lifelong Learning und damit zu den Zielen eines durchlässigen, kompetenzorientierten Bildungssystems (Entwicklungsplan 2025-2030, S. 11). Zunehmend wird der Ausbildungsverlauf Matura – Universitätsstudium – Berufseintritt durch variabelere, nicht-lineare Bildungs- und Karriereverläufe erweitert. Dadurch entsteht bei Personen nach einer Phase der Berufstätigkeit vermehrt die Nachfrage nach einer akademisch fundierten, universitären Weiterbildung. In der Folge ist die Zusammensetzung der Studierenden vielfältiger in Hinblick auf Alter, Vorbildung und Herkunft.



→ **Vorbildung**

An der UWK können Personen – abhängig vom jeweils angestrebten Weiterbildungsstudium oder -programm – sowohl mit als auch ohne akademische Vorbildung als Studierende zugelassen werden. Somit wird einem großen Kreis an Personen der Zugang zu universitärer Weiterbildung ermöglicht, und Studierende mit Berufserfahrung und diversen Vorbildungen prägen das Bild der Hochschule.

- 43% aller Studierenden verfügen zum Zeitpunkt der Voranmeldung zu einem Weiterbildungsprogramm oder -studium an der UWK bereits über eine akademische Vorbildung, wobei Frauen diese deutlich öfter aufweisen (49%) als Männer (38%).

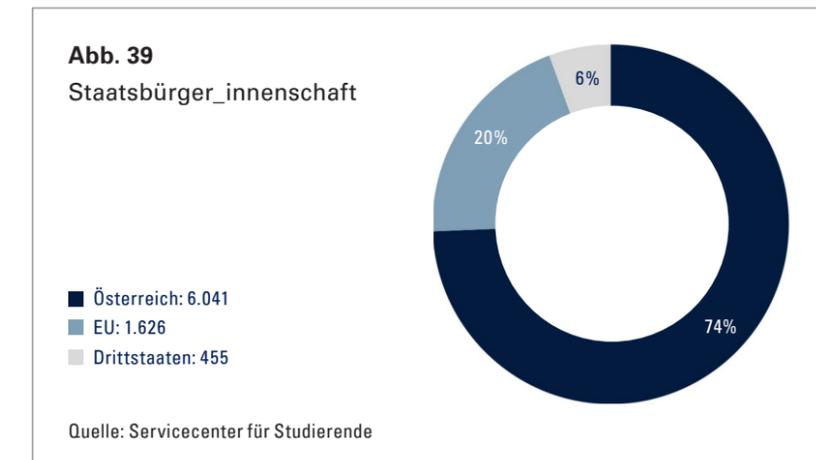


→ **Staatsbürger\_innenschaft**

Im Wintersemester 2023/24 sind an der UWK Studierende von insgesamt 98 verschiedenen Nationalitäten vertreten:

- 74% der Studierenden haben eine österreichische Staatsbürger\_innenschaft, 20% eine Staatsbürger\_innenschaft aus einem EU-Land und 6% aus einem Drittstaat.

An der UWK gibt es somit etwas weniger internationale Studierende als an anderen österreichischen Universitäten: An den österreichischen Universitäten haben im Wintersemester 2023/24 66% der Studierenden eine österreichische Staatsbürger\_innenschaft, 23% eine Staatsbürger\_innenschaft aus einem EU-Land und 11% aus einem Drittstaat.



→ **Studienbeurlaubungen**

Im Sommersemester 2023 und Wintersemester 2023/24 haben sich insgesamt 217 Studierende vom Studium beurlauben lassen, dies entspricht 3% aller Studierenden der UWK. Die häufigsten Gründe für die Beurlaubung waren dabei die Betreuung von Kindern (60%), gefolgt von einer länger andauernden Krankheit (28%), Schwangerschaft bzw. Karenz (11%) und Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen (2%).

### 3 Forschung und Lehre

**Forschung:** Für eine wissenschaftliche Karriere sind die Durchführung von Forschungsprojekten, Publikationen und die Präsentation von wissenschaftlichen Vorträgen von entscheidender Bedeutung. 2023 werden lediglich 32% der Forschungsprojekte von Frauen geleitet – teilweise bedingt durch ihre geringere Präsenz in höheren akademischen Positionen. Obwohl die Anzahl der Publikationen von Frauen steigt, publizieren sie immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei wissenschaftlichen Vorträgen sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits annähernd gleich verteilt.

**Lehre:**

An der Universität für Weiterbildung Krems lehren sowohl angestellte Mitarbeiter\_innen als auch externe Lehrende. Im Jahr 2023 sind 34% der externen Lehrenden Frauen, wobei dieser Wert im Zeitverlauf konstant niedrig bleibt. Daten über die gesamten Lehrauftragsstunden von internen und externen Lehrenden liegen zum aktuellen Zeitpunkt nicht vor.

**HANDLUNGSFELDER**

- Förderung von Frauen in Projektleitungen
- Unterstützung von Frauen bei Publikationen
- Gleichstellungsorientierung bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen

→ **Forschungsprojekte**

Erfolgreich durchgeführte Forschungsprojekte sind die Basis für Publikationen in Fachmedien und für Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen. Eine angemessene Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschung trägt dabei wesentlich zur Qualität von Forschungsvorhaben bei. Daher ist die Förderung von Chancengleichheit in vielen nationalen und internationalen Forschungsförderungsprogrammen (z. B. Horizon Europe, FWF, FFG, GFF) bereits eine Bedingung für eine positive Bewertung von Forschungsanträgen. Diese Chancengleichheit sollte in einer ausgewogenen Geschlechterverteilung innerhalb der Projektteams sichtbar werden; dennoch sind die Projektleitungen weiterhin überproportional von männlichen Forschenden besetzt.

Dies gilt auch für die Forschungsprojekte, die 2023 an der UWK durchgeführt werden:

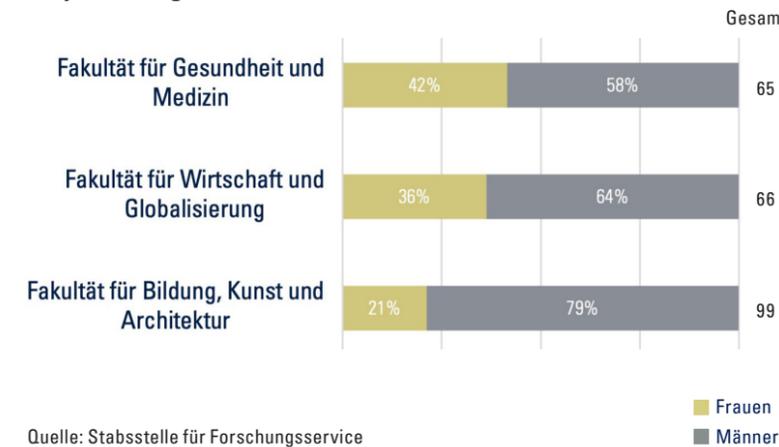
- Im Jahr 2023 werden an der UWK insgesamt 231 Forschungsprojekte durchgeführt, d. h. abgeschlossen, fortgeführt oder gestartet. Davon werden lediglich 32% von Frauen geleitet.

Forschung und Lehre

**Abb. 40**  
Projektleitungen



**Abb. 41**  
Projektleitungen nach Fakultät



Zwischen den Fakultäten<sup>3</sup> sind unterschiedliche Trends zu beobachten:

- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** ist der Frauenanteil unter den Projektleitungen mit 42% am ausgeglichensten. In Proportion zum Gesamtanteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen von 64% sind Frauen in den leitenden Funktionen bei Forschungsprojekten dennoch unterrepräsentiert.
- In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** werden 36% der Forschungsprojekte von Frauen geleitet. Hier ist eine positive Entwicklung feststellbar, denn im Jahr 2021 war dieser Anteil deutlich geringer (23%). Bei Berücksichtigung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen (59%) ist dennoch weiterhin von einer deutlichen Unterrepräsentation von Frauen in Projektleitungen zu sprechen.
- Die **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** verzeichnet mit einer Anzahl von 99 die meisten Forschungsprojekte. Gleichzeitig sind hier lediglich 21% der Projektleitungen Frauen. Im Vergleich zur letzten Erhebung (2021: 37%) ist hier ein starker Rückgang zu erkennen. Auch im Vergleich zum gesamten Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen von 44% sind Frauen unterproportional in den Projektleitungen vertreten.

Die Analyse verdeutlicht, dass Frauen in der Leitung von Forschungsprojekten an der UWK nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dies lässt sich teilweise auf den geringen Anteil von Frauen in höheren akademischen Positionen wie Professuren zurückführen, die oft die Leitung von Forschungsprojekten innehaben. In Anbetracht dieser Erkenntnisse besteht weiterhin Handlungsbedarf, den Anteil von Frauen in Projektleitungen zu erhöhen, um eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in allen Fakultäten zu erreichen. Es sind weiter gezielte Maßnahmen zur Förderung der akademischen Karrieren von Frauen sowie zur Unterstützung und Anerkennung ihrer akademischen Leistungen nötig.

<sup>3</sup> Ein Forschungsprojekt ist keiner Fakultät zugeordnet. Dieses wurde von einer Frau geleitet.

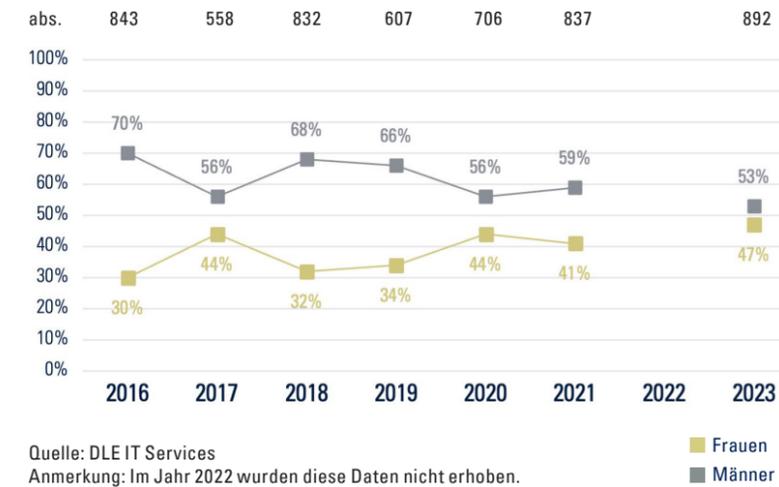
→ **Wissenschaftliche Publikationen**

Publikationen fungieren als zentraler Erfolgsindikator für Wissenschaftler\_innen und sind ein wesentlicher Bestandteil bei der Bewertung von Bewerbungen für akademische Positionen, Forschungsförderung und Beförderungen. Innerhalb des akademischen Umfelds stellen sie gewissermaßen die „Hauptwährung“ dar, denn eine beeindruckende Publikationsliste trägt maßgeblich zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere bei. Internationale Studien (z. B. Europäische Kommission, 2021) zeigen allerdings, dass Frauen durchschnittlich weniger publizieren als Männer.

An der UWK zeigen sich in diesem Bereich 2023 folgende Geschlechterverteilungen:

- Im Jahr 2023 wurden insgesamt 892 Publikationen verfasst. 47% der Publikationen stammen von Frauen und 53% von Männern. Im Zeitverlauf zeigt sich somit eine positive Entwicklung, da das Geschlechterverhältnis – mit Ausnahme einiger Schwankungen – tendenziell ausgeglichener wird.

**Abb. 42**  
Wissenschaftliche Publikationen



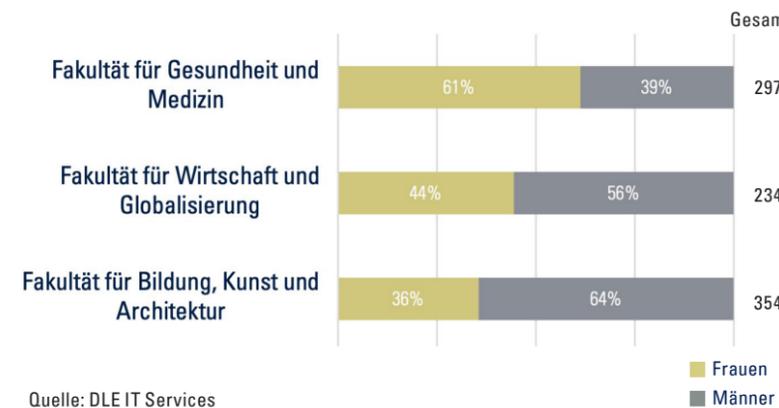
Wie eingangs beschrieben sind auch im Jahr 2023 die Geschlechterverteilungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen von Fakultät zu Fakultät sehr unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund gilt es, diese Zahlen zu betrachten.

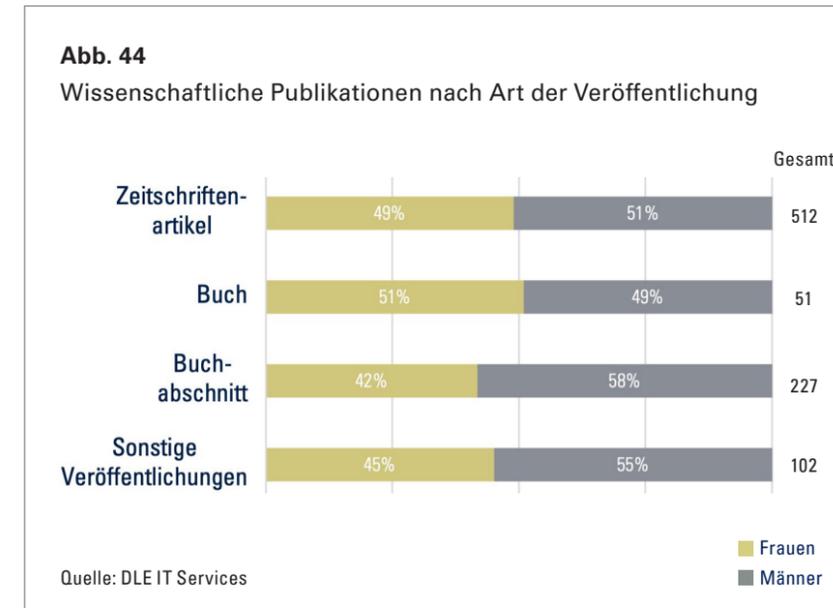
- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** stammen 61% aller wissenschaftlichen Veröffentlichungen von Frauen und 39% von Männern. Das Geschlechterverhältnis ist nahezu proportional zu jenem der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen (64% Frauen, 36% Männer).

- In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** wurden 44% der Publikationen von Frauen und 56% von Männern veröffentlicht. Hier ist eine deutliche Diskrepanz erkennbar, da an dieser Fakultät sogar mehr Frauen (59%) als Männer (41%) wissenschaftlich tätig sind und damit auch Publikationen mehrheitlich von ihnen stammen müssten.

- In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** kamen 36% der Publikationen von Frauen und 64% von Männern. Damit ist der Frauenanteil unter den Publikationen geringer als jener im wissenschaftlichen Personal der Fakultät (44%).

**Abb. 43**  
Wissenschaftliche Publikationen nach Fakultät





Die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Arten der Veröffentlichung zeigt folgende Tendenzen:

- Der **Zeitschriftenartikel** ist die häufigste Publikationsform mit insgesamt 512 Stück im Jahr 2023, von denen 49% von Frauen verfasst wurden.
- **Buchveröffentlichungen** sind mit insgesamt 51 Veröffentlichungen im Jahr 2023 vergleichsweise selten, wobei 51% der Bücher von Frauen verfasst wurden.
- **Buchabschnitte**, 227 in der Gesamtzahl, kamen etwas seltener von Frauen (42%) als von Männern (61%).
- Weitere 102 Veröffentlichungen werden unter „**Sonstige Veröffentlichungen**“ subsumiert, wovon 45% der Publikationen von Frauen stammen.

Die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Publikationen von Wissenschaftler\_innen an der UWK zeigt eine erfreuliche Tendenz: Die Anzahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen von Frauen nimmt kontinuierlich zu. Unter Berücksichtigung der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals muss allerdings festgestellt werden, dass Frauen im Jahr 2023 weiterhin weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen. Diese Diskrepanz ist besonders in der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur sowie in der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung zu beobachten.

Mögliche Erklärungen für den „Gender-Publication-Gap“ (Ialuna et al., 2023) sind die allgemeine Unterrepräsentation von Frauen in höheren akademischen Positionen und der eingeschränkte Zugang zu Forschungsmitteln (Besselaar & Sandström, 2017). Ebenso können Gender-Biases die Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen beeinflussen: Der „Matilda-Effekt“ (Rossiter, 1993) beschreibt, dass Frauen weniger Anerkennung im Vergleich zu männlichen Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation und Leistung erhalten (Knobloch-Westerwick et al., 2013). Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit trägt ebenfalls dazu bei, dass Frauen weniger Forschungszeit zur Verfügung steht: „Akademische Sorgearbeit“ (Briken et al., 2018), also Tätigkeiten wie Lehre, Studierendenbetreuung oder Unterstützung der Kolleg\_innen, wird eher Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftlern zugewiesen. Daher ist es entscheidend, diese Faktoren zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Frauen die gleichen Chancen haben wie ihre männlichen Kollegen.

„Zahlreiche Befunde legen nahe, dass der Gender-Publication-Gap in Zusammenhang mit einer geringeren Anerkennung und Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen in unterschiedlichen Strukturen des Wissenschaftsbetriebs steht.“

Ialuna et al., 2023, S. 52

→ **Wissenschaftliche Vorträge**

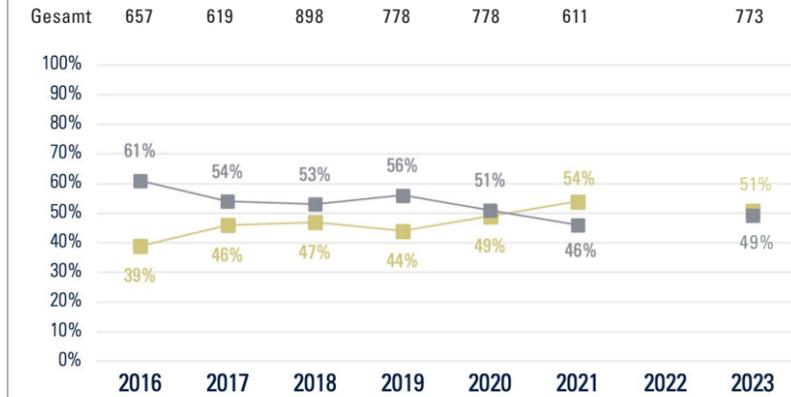
Die Vermittlung von Forschungsergebnissen für ein Fachpublikum und auch für die breitere Öffentlichkeit ist ebenfalls eine zentrale Aufgabe der wissenschaftlichen Tätigkeit: Vorträge dienen dem Austausch von Fachwissen und der Diskussion neuester Forschungsergebnisse innerhalb der akademischen Gemeinschaft („Science to Science“) sowie der Verständnisförderung von wissenschaftlichen Konzepten und Erkenntnissen für ein breiteres Publikum („Science to Public“). Beides trägt zur Wissensverbreitung und zur Sichtbarkeit sowie Reputation der Forschenden bei.

In Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse bei Vorträgen zeigen Untersuchungen, dass Wissenschaftler häufiger als ihre weiblichen Kolleginnen eingeladen werden, Vorträge zu halten (Dumitra et al., 2020; Nittrouer et al., 2018; Roeser et al., 2020; Schroeder et al., 2013). Bei Tagungen und Konferenzen zeigt sich, dass männliche Forschende mehr Fragen stellen und die Diskussion stärker dominieren (Aufenvenne et al., 2021; Hinsley et al., 2017; Isbell et al., 2012; Jones et al., 2014).

Unter den Forschenden der UWK sieht die Geschlechterverteilung 2023 wie folgt aus:

- Im Jahr 2023 halten die Mitarbeiter\_innen der UWK insgesamt 773 wissenschaftliche Vorträge. 51% der gehaltenen Präsentationen stammen von Frauen und 49% von Männern. In den letzten Jahren ist hier ein Zuwachs des Frauenanteils zu sehen. Vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von 55% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, ist der Frauenanteil bei den Vorträgen – ebenso wie bei den Publikationen – allerdings nach wie vor etwas niedriger.

**Abb. 45**  
Wissenschaftliche Vorträge



Quelle: DLE IT Services  
Anmerkung: Im Jahr 2022 wurden diese Daten nicht erhoben.

**Abb. 46**  
Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät



Quelle: DLE IT Services

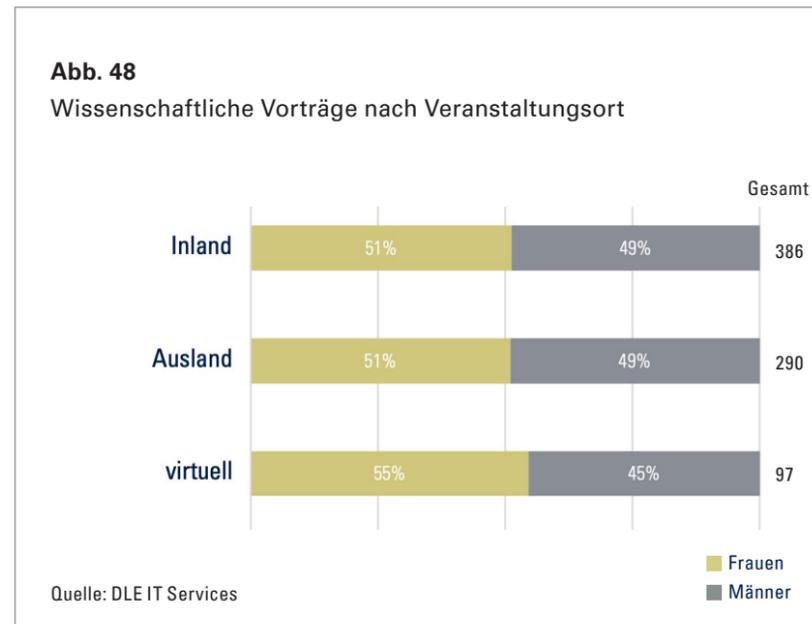
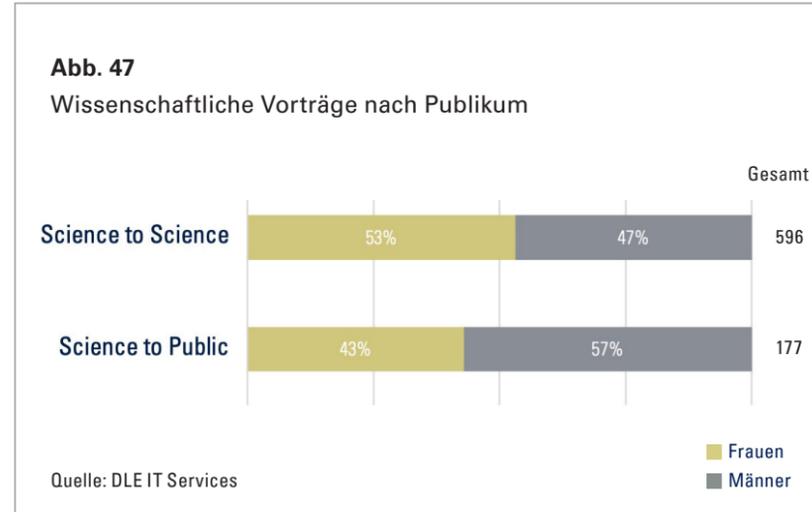
Im Vergleich der Fakultäten zeigen sich im Jahr 2023 einige Unterschiede:

- In der **Fakultät für Gesundheit und Medizin** werden im Jahr 2023 annähernd gleich viele Vorträge von Wissenschaftlerinnen (56%) wie von Wissenschaftlern (44%) gehalten.
- In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** tragen deutlich mehr Männer (69%) als Frauen (31%) vor – sowohl in absoluten Zahlen als auch in Proportion zum Frauenanteil unter den Wissenschaftler\_innen dieser Fakultät.
- In der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur** werden 57% der Präsentationen von Frauen und gehalten und 43% von Männern. Im Bereich der Vorträge zeigt sich somit ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis als im Bereich der Publikationen. Werden diese Werte mit der Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Personal in Beziehung gesetzt, ist zu beobachten, dass Frauen sogar häufiger wissenschaftliche Vorträge halten als Männer.

■ Die meisten wissenschaftlichen Vorträge finden **Science to Science** statt. Im Jahr 2023 sind dies 596 Vorträge. Diese werden mehrheitlich von Frauen (53%) abgehalten. **Science to Public** wurden 177 Vorträge abgehalten. Hier sind Männer mit 57% in der Mehrheit.

■ Mit 676 Vorträgen findet der Großteil in Präsenz statt: Veranstaltungen im **Inland** wie auch Veranstaltungen im **Ausland** weisen dabei ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Bei den 97 **virtuellen Veranstaltungen** sind Frauen (55%) etwas häufiger vertreten als Männer (45%).

Die Daten zeigen, dass im Jahr 2023 eine Gender-Balance bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen erzielt wurde. Lediglich in der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung wird ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis beobachtet, hier ist auf Maßnahmen zur Erhöhung dieses Frauenanteils zu achten.



→ **Prämien für Drittmittelprojekte und Top-Publikationen & Unterstützung von Open-Access-Publikationen**

Die UWK unterstützt und fördert Forscher\_innen finanziell in unterschiedlichen Bereichen der Forschung. Prämienzahlungen für Publikationen von Forschungsergebnissen in Top-Journals und in Open-Access-Zeitschriften sowie für eingeworbene Drittmittelprojekte sollen Anreize schaffen und den wissenschaftlichen Output fördern. Auch im Jahr 2023 hat die UWK verschiedene Aktivitäten gesetzt, um Mitarbeiter\_innen bei ihrer Forschungs- und Publikationstätigkeit zu unterstützen und um Anerkennung für Erfolge in diesem Bereich auszudrücken.

■ Für die erfolgreiche **Einwerbung von Drittmittelprojekten** können Forscher\_innen der UWK eine Prämie beantragen. Im Jahr 2023 erhalten sieben Frauen und drei Männer eine entsprechende Prämie. Die Höhe der Prämie ist abhängig davon, ob es sich um nationale oder EU-Projekte handelt.

■ Forscher\_innen der UWK können für **ausgezeichnete Publikationen in wissenschaftlichen Journalen** (SCI, SSCI und A&HCI) mit Peer-Review-Verfahren eine Prämie beantragen. 33 Frauen und 15 Männer wurden 2023 mit einer solchen Prämie gefördert. Die Höhe der Prämie ist abhängig von der Einstufung des Journals im SCImago-Journal-Ranking.

■ Die UWK ermutigt Forscher\_innen, ihre wissenschaftlichen Arbeiten im Sinne von **Open-Access** zu publizieren. Sofern die Veröffentlichung in Open-Access-Zeitschriften nicht durch Projektmittel gedeckt ist, können die Publikationskosten als Förderung beim Forschungsservice beantragt werden. Im Jahr 2023 wird elf Publikationen von Frauen und zehn Publikationen von Männern eine Förderung zuerkannt.

Es ist festzuhalten, dass Frauen im Jahr 2023 insgesamt mehr Prämien für Drittmittelprojekte und Top-Publikationen sowie Unterstützung für Open-Access-Publikationen erhalten als Männer.



→ **Akademische Ehrungen**

Die UWK vergibt laut Satzung folgende Ehrungen: Honorar- bzw. Ehrenprofessuren, Ehrensensator\_innen und Ehrenringe. Im Jahr 2023 erfolgt keine Verleihung einer entsprechenden akademischen Ehrung.

→ **Externe Lehrende**

An der UWK werden Aufgaben in der Lehre von angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und auch von zahlreichen externen Lehrenden übernommen. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich lediglich auf die externen Lehrenden.

■ Im Jahr 2023 sind insgesamt 1.777 externe Lehrende tätig. 34% dieser Lehrenden sind Frauen, 66% Männer. Im Zeitverlauf ist zu erkennen, dass dieser Anteil über die Jahre hinweg relativ konstant bleibt.

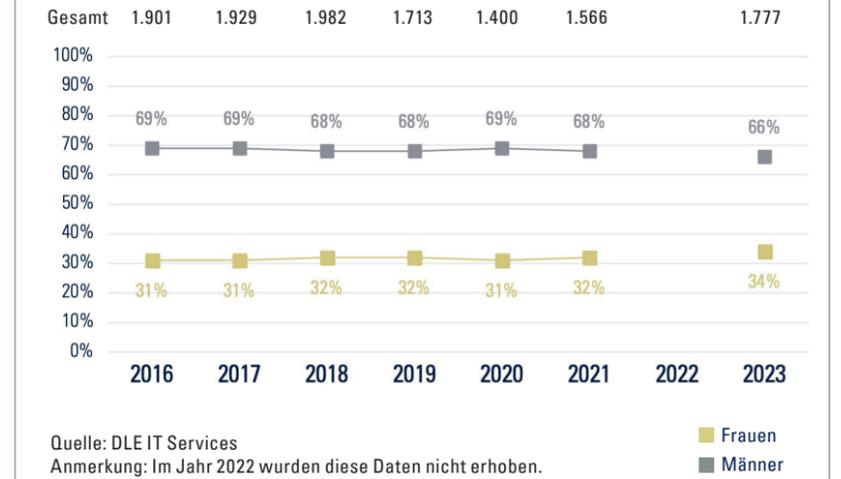
■ Im Vergleich der Fakultäten zeigt sich, dass die **Fakultät für Gesundheit und Medizin** annähernd gleich viele Frauen (44%) und Männer (56%) als externe Lehrende beschäftigt. Insgesamt sind hier 722 externe Lehrende beschäftigt.

■ In der **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung** sind 670 externe Lehrende tätig. Der Frauenanteil ist hier mit 26% besonders gering, der Männeranteil dementsprechend mit 74% besonders hoch.

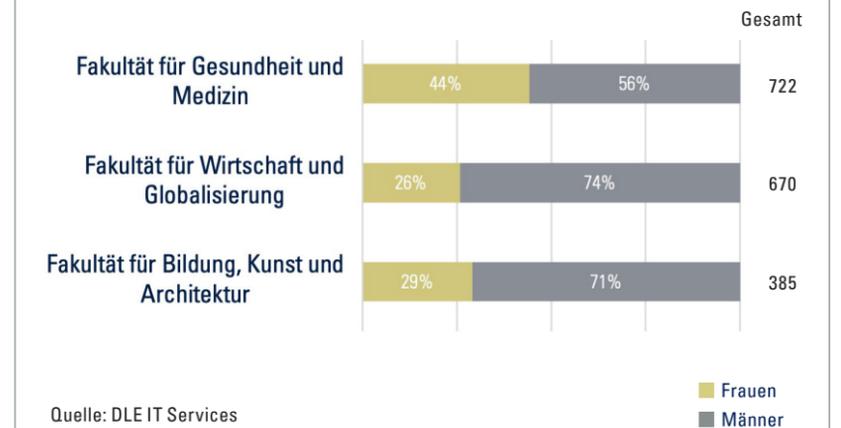
■ Ähnlich verhält es sich in der **Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur**, hier sind 385 externe Lehrende beschäftigt, davon sind 29% Frauen und 71% Männer.

Die Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil unter der externen Lehrenden konstant auf niedrigem Niveau bleibt. Aktuell liegen jedoch keine Daten zu den gesamten Lehrauftragsstunden vor, die in Summe von internen Mitarbeiter\_innen sowie von externen Lehrenden abgehalten werden. Um das Geschlechterverhältnis in der Lehre adäquat abbilden zu können, wird beabsichtigt, in zukünftigen Berichten zu erheben, wie viele Stunden Frauen und Männer insgesamt lehren und wie sich die Lehre zwischen internen und externen Personen aufteilt.

**Abb. 52**  
Externe Lehrende



**Abb. 53**  
Externe Lehrende nach Fakultät



# NOTION



## 4 Personalsuche

Im Jahr 2023 werden insgesamt 49 Stellen des allgemeinen Personals und 37 Stellen des wissenschaftlichen Personals neu besetzt, davon drei mit Professuren. Bei den Neueintritten zeigt sich, dass die bestehende Geschlechterverteilung insbesondere im allgemeinen Personal bei Neubesetzungen fortgeschrieben wird: Männer sind in der Universitätsverwaltung weiterhin unterrepräsentiert. Im wissenschaftlichen Personal sind Frauen in den Bewerbungsverfahren tendenziell erfolgreicher. Die Einstellungsrate von Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten bleibt bei null.

### HANDLUNGSFELDER

- Erhöhung der Frauenanteile in hohen akademischen Positionen
- Erhöhung der Männeranteile in administrativen Positionen
- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter\_innen mit diversen Geschlechtsidentitäten
- Förderung von Bewerbungen von Menschen mit begünstigter Behinderung

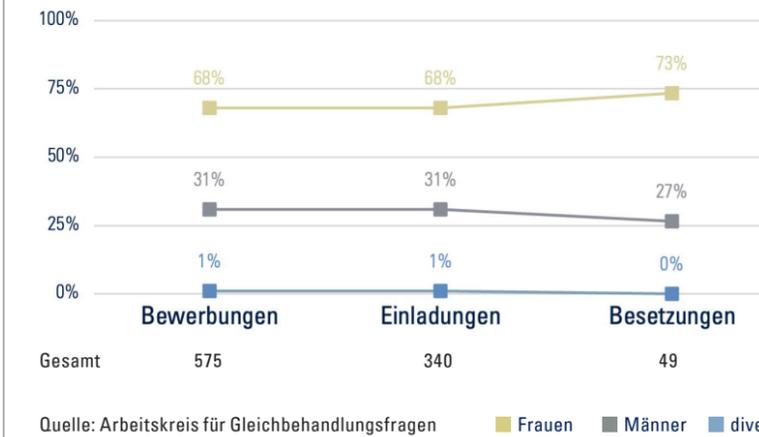
### → Bewerbungsverfahren

Die UWK verzeichnet im Jahr 2023 insgesamt 86 Neueintritte. Stellenbesetzungen verlaufen entlang eines klar definierten Prozesses: Im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan (§ 21 Abs 9) verpflichtet sich die Universität dazu, ihre Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass sie diskriminierungsfrei sind und das Ziel der Geschlechtergleichstellung in Ausschreibungen und Bewerbungssituationen zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird bei den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Menschen mit Behinderung, welche über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, explizit zur Bewerbung eingeladen werden. Zudem werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt (B-GIBG § 11b). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet alle Bewerbungsverfahren und beobachtet die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots.

## Personalsuche

Abb. 54

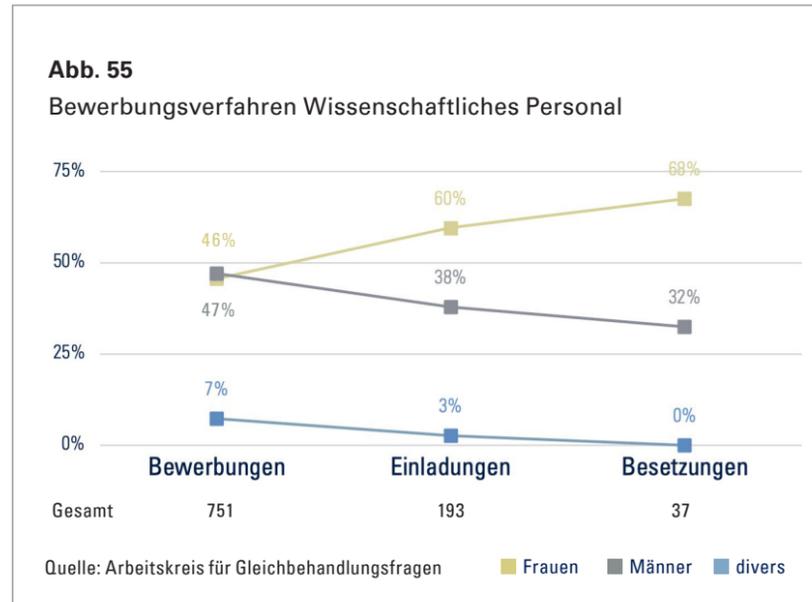
### Bewerbungsverfahren Allgemeines Personal



■ **Im Jahr 2023 werden 49 Stellen des allgemeinen Personals neu besetzt.** Von den 575 Bewerber\_innen sind 68% weiblich, 31% männlich und 1% divers. Diese Geschlechterverteilung setzt sich bei den zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen fort. Unter den Besetzungen steigt der – ohnehin bereits hohe – Frauenanteil auf 73% an.

■ Die **Erfolgsquoten** bei Bewerbungsverfahren im allgemeinen Personal 2023 zeigen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf: Bei Frauen, die sich bewerben, liegt die Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden, bei 9%, bei Männern bei 7% und bei divers bei 0%.

Es ist zu beobachten, dass die Bewerbungsmuster die bestehende Geschlechterverteilung im allgemeinen Personal größtenteils reproduzieren: Der Frauenanteil unter den Neueintritten (73%) ist ähnlich dem Frauenanteil aller Mitarbeiter\_innen des allgemeinen Personals (79%). Auch wenn der Männeranteil unter den Besetzungen (27%) geringfügig höher ist als im gesamten allgemeinen Personal (21%), gilt es, weitere Überlegungen anzustellen, welche Handlungsmöglichkeiten die UWK hat, um der horizontalen Geschlechtersegregation entgegenzuwirken.



■ **2023 werden insgesamt 37 Bewerbungsverfahren für das wissenschaftliche Personal abgeschlossen.** Für diese Stellen gehen insgesamt 751 Bewerbungen ein, wobei 46% von weiblichen, 47% von männlichen und 7% von diversen Bewerber\_innen stammen. Im Verlauf der Bewerbungsverfahren zeigt sich eine Verschiebung der Genderbalance zugunsten von Frauen: Trotz eines zunächst ausgeglichenen Anteils an Bewerbungen erhalten Frauen häufiger Einladungen. Schließlich werden auch mehr Frauen (68%) eingestellt als Männer (32%) und Personen, die sich als divers identifizieren (0%).

■ Die **Erfolgsquoten** bei Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Personal des Jahres 2023 sind etwas niedriger als im allgemeinen Personal. Auch hier sind Geschlechterunterschiede zu verorten: Bei Frauen, die sich bewerben, liegt die Erfolgsquote am höchsten (7%), gefolgt von Männern (3%) und divers (0%).

Die vorliegenden Daten legen nahe, dass Frauen im wissenschaftlichen Bewerbungsprozess tendenziell erfolgreicher sind. Dies könnte sowohl auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikation sowie im Bewerbungsverhalten seitens der Bewerber\_innen hinweisen, als auch auf stereotype Annahmen seitens der entscheidungstragenden Personen. Ebenso könnte sich bemerkbar machen, dass Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Gender-Biases in Auswahlverfahren Wirkung zeigen. Dennoch wurde von den 55 Bewerbenden mit Geschlechtsidentifikation „divers“ letztendlich keine Person eingestellt. Diese Beobachtung wirft Fragen auf und könnte möglicherweise auch auf Herausforderungen hindeuten, mit denen Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten in Bewerbungsverfahren konfrontiert sein könnten. Daher ist es wichtig, weiterhin die Genderdynamiken im Bewerbungsprozess zu analysieren und sicherzustellen, dass Auswahlverfahren fair und inklusiv sind.

→ **Berufungsverfahren**

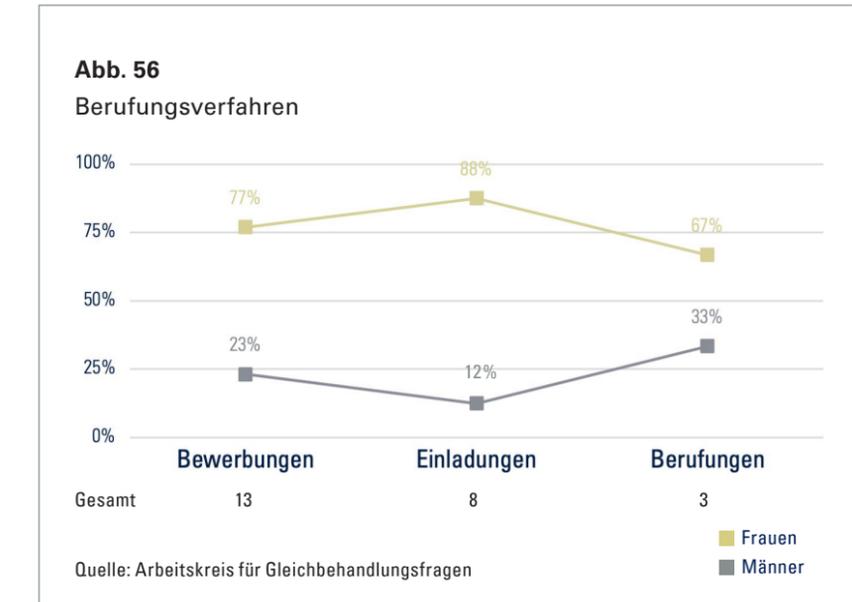
Für Universitäten ist die Gewinnung der besten und klügsten Köpfe für ihre Professuren eine wichtige Voraussetzung, um exzellente Forschung und Wissenschaft zu betreiben. Die Förderung von Exzellenz und die Förderung von Gleichstellung gehen dabei Hand in Hand, Gleichstellung steht konstitutiv für und nicht konkurrierend zu exzellenter Forschung, denn nur so ist gewährleistet, dass die Universität hochqualifizierte und bestens ausgebildete Wissenschaftler\_innen anziehen und halten kann.

■ **Im Jahr 2023 wurden drei Berufungsverfahren durchgeführt und abgeschlossen.** Unter den Bewerber\_innen waren 77% Frauen, unter den zum Hearing eingeladenen 88% und unter den neu berufenen Professor\_innen 67%.

■ Die **Quote**, ein Berufungsverfahren erfolgreich abzuschließen, beträgt für Frauen 2023 20% und für Männer 33%. Für Frauen ist es also weniger wahrscheinlich, auf eine Professur berufen zu werden, wenn sie sich bewerben.

Vor dem Hintergrund des konstant niedrigen Frauenanteils in der Kurie der Professor\_innen ist es erfreulich, dass im Jahr 2023 zwei Professorinnen erfolgreich an die UWK berufen worden sind. Dies ist ein Schritt in Richtung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung in hohen akademischen Positionen; dennoch besteht hier weiterhin Nachholbedarf.

Um der Unterrepräsentation von Frauen in Professuren zu begegnen, hat die UWK gleichstellungsorientierte Kriterien für die Auswahl von Professor\_innen implementiert – ein Vorhaben aus der Leistungsvereinbarung 2022-2024, dessen Umsetzung ab 2024 erfolgen wird. Die entsprechenden Maßnahmen legen fest, dass Bewerber\_innen nur die fünf wichtigsten Publikationen, Vorträge und Drittmittelprojekte bei ihrer



Bewerbung angeben können: Bei der Auswahl selbst werden biografische Faktoren und akademisches Alter berücksichtigt. Zu Beginn eines Verfahrens wird in der Berufungskommission der Umgang mit Biases reflektiert, der interne „Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz“ ist hierfür bindend. Auf diese Weise wirkt die UWK der Tatsache entgegen, dass Personen, die nicht den traditionellen Vorstellungen einer linearen wissenschaftlichen Laufbahn entsprechen, in der üblichen Metrik weniger gut abschneiden und aufgrund von Biases schlechter bewertet werden.

## 5 Personalentwicklung

Die Universität für Weiterbildung Krems legt großen Wert auf Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\_innen. Im Jahr 2023 haben diese insgesamt 3.589 Stunden in interne sowie externe Weiterbildungsmaßnahmen investiert, wobei 89% der Stunden von Frauen aufgewendet wurden. Die interne Weiterbildung umfasst Themen wie IT, Lehre, Persönlichkeitsentwicklung und Gender- und Diversitätskompetenz. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ermöglichen den Mitarbeiter\_innen wiederum individuelle Weiterqualifizierungen: 2023 haben 13 Mitarbeiter\_innen Bildungskarenz und eine Mitarbeiterin Bildungsteilzeit in Anspruch genommen. Darüber hinaus bietet die UWK betriebliche Gesundheitsförderung an, die Maßnahmen zur Verbesserung der Organisationskultur, mentale Fitness durch betriebliches Coaching und Körperbewusstsein durch wöchentliche Bewegungseinheiten umfasst.

### HANDLUNGSFELDER

- Steigerung des Männeranteils bei Weiterbildungen
- Weiterer Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz

### → Weiterbildung

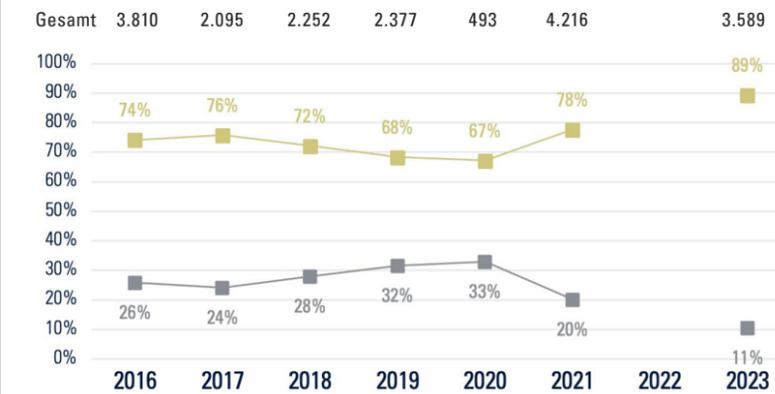
Weiterbildung stellt einen entscheidenden Faktor dar, um bestmöglich auf berufliche Anforderungen reagieren zu können, weswegen die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) ihre Mitarbeiter\_innen mit einem umfassenden Angebot unterstützt. Doch betriebliche Weiterbildung wirkt auch auf die Verteilung sozialer Chancen wie Arbeitsplatzsicherheit, Karriere und Einkommen, sodass sie auch eine bedeutende Rolle für die Gleichstellung in Organisationen einnimmt (Auer & Welte, 2011).

In diesem Zusammenhang zielt die Leitstrategie der UWK zum „Ausbau von Personalentwicklungs- und Karriereförderungsmaßnahmen“ auf die Förderung einer diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten Organisationskultur ab. Eine wesentliche Grundlage für Personalentwicklungsmaßnahmen stellt das jährliche Perspektivengespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter\_in dar. Das Perspektivengespräch findet an der UWK flächendeckend statt. In diesem Gespräch reflektieren Mitarbeiter\_innen gemeinsam mit ihren Führungskräften den aktuellen Stand ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, ihre Ziele und deren Umsetzung. Es wird erörtert, welche Ressourcen und Unterstützung benötigt werden, um die vereinbarten Ziele erfolgreich zu erreichen. Durch kurz-, mittel- und langfristige Weiterbildungsmaßnahmen wird dafür Sorge getragen, dass diese Ziele effektiv verfolgt werden können.

## Personalentwicklung

Abb. 57

### Interne und externe Weiterbildungen (Stunden)



Quelle: DLE Personalsuche und Personalentwicklung  
Anmerkung: Im Jahr 2022 wurden diese Daten nicht erhoben.

Die folgende Darstellung bietet einen Überblick, an welchen Weiterbildungen die Mitarbeiter\_innen der UWK im Jahr 2023 teilnehmen.

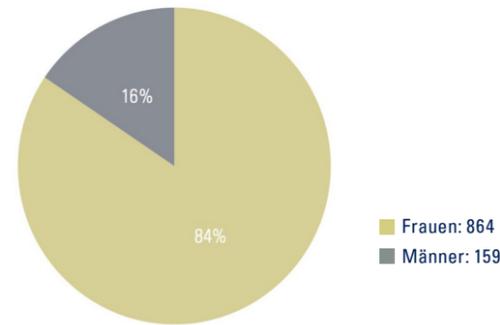
■ **Im Jahr 2023 haben Mitarbeiter\_innen der UWK insgesamt 3.589 Stunden in interne sowie externe Weiterbildungsmaßnahmen investiert.** Nicht in diesen Zahlen enthalten sind die Weiterbildungsstunden von Mitarbeiter\_innen, die an den Weiterbildungsstudien und -programmen der UWK teilnehmen. Viele Mitarbeiter\_innen besuchen auch externe Weiterbildungsmaßnahmen; diese sind in den vorgestellten Zahlen jedoch nur so weit erfasst, wie sie der UWK gemeldet werden.

■ Es zeigt sich, dass mit 89% so viele **Frauen** wie noch nie interne oder externe Weiterbildungsangebote besucht haben. **Männer** (11%) können derzeit nicht im gleichen Maße von den Weiterbildungsangeboten erreicht werden.

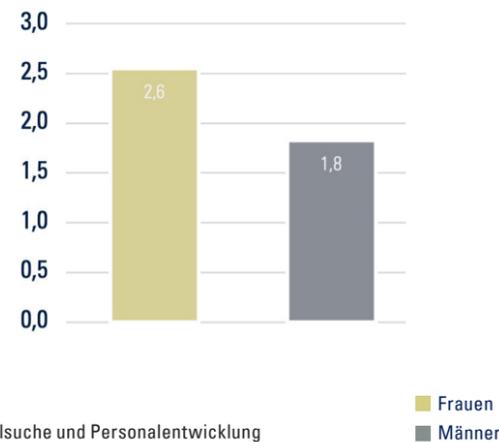
■ In Bezug auf das Beschäftigungsausmaß zeigt sich, dass die Weiterbildungsangebote sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte erreichen: 2023 haben 53% der Teilnehmer\_innen in **Vollzeit** gearbeitet und 47% in **Teilzeit**.

Im folgenden Abschnitt werden die internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen im Detail dargestellt.

**Abb. 58**  
Interne Weiterbildungen  
(Teilnahmezahlen)



**Abb. 59**  
Interne Weiterbildungen  
(Stunden)



Quelle: DLE Personalsuche und Personalentwicklung

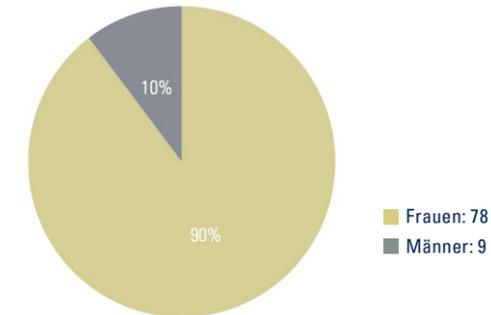
Frauen  
Männer

■ **Im Jahr 2023 verzeichnen die internen Weiterbildungsangebote der UWK insgesamt 1.023 Teilnahmen.** Von diesen Teilnahmen entfallen 84% auf **Frauen** und 16% auf **Männer**.

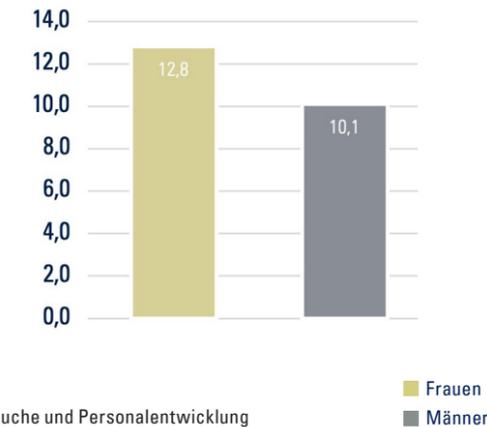
■ Die Mitarbeiter\_innen verbringen dabei insgesamt 2.498 Stunden in den internen Weiterbildungsangeboten. Dies entspricht einer durchschnittlichen Dauer von 2,6 Stunden bei den weiblichen Teilnehmenden und 1,8 Stunden bei den männlichen Teilnehmenden.

■ Den Mitarbeiter\_innen der UWK steht eine große Bandbreite an Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Die meisten finden im Bereich **IT** (330 Teilnahmen), **Lehre** (269 Teilnahmen) und **Homeoffice** (137 Teilnahmen) statt – gefolgt von **Persönlichkeitsentwicklung** (83 Teilnahmen), **Forschung** (63 Teilnahmen), **Führung und Management** (61 Teilnahmen), **allgemeinen Schulungen** (61 Teilnahmen) und **betrieblicher Gesundheitsförderung** (19 Teilnahmen). In allen Schulungskategorien ist die Beteiligung von Frauen deutlich höher als die von Männern, wobei die Prozentsätze zwischen 74% und 89% für Frauen bzw. zwischen 11% und 26% für Männer liegen. Besonders hervorzuheben ist die hohe Teilnahme von Frauen an Weiterbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung und betrieblichen Gesundheitsförderung, während Männer vermehrt Angebote in den Bereichen Führung und Management, Forschung und Homeoffice nutzen.

**Abb. 60**  
Externe Weiterbildungen  
(Teilnahmezahlen)



**Abb. 61**  
Externe Weiterbildungen  
(Stunden)



Quelle: DLE Personalsuche und Personalentwicklung

Frauen  
Männer

■ **Im Jahr 2023 werden 87 Weiterbildungen extern besucht,** die insgesamt eine Dauer von 1.091 Stunden umfassen. Auf **Frauen** entfallen 90% der externen Weiterbildungen, auf **Männer** lediglich 10%.

■ Die externen Weiterbildungen, die 2023 von Mitarbeiter\_innen der UWK besucht werden, haben eine durchschnittliche Dauer von 12,5 Stunden. Hier gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Frauen (12,8 Stunden) und Männern (10,1 Stunden).

Die hohe Beteiligung an Weiterbildungsangeboten spiegelt ein Bewusstsein für lebensbegleitendes Lernen und das Streben nach beruflicher Entwicklung wider. Eine Begründung für den sehr hohen Frauenanteil bei den Weiterbildungsangeboten könnte darin liegen, dass in den administrativen Bereichen, die viele Schulungen beispielsweise im Bereich der IT erfordern, Frauen überproportional vertreten sind. Die deutliche Präsenz von Frauen in Aus- und Fortbildungen unterstreicht ihr Engagement, ihre Kompetenzen und Karriereöglichkeiten auszubauen. Die niedrige Beteiligung von Männern bietet eine Gelegenheit zur Reflexion: Möglicherweise gibt es Barrieren oder Bedürfnisse, die Männer davon abhalten, diese Möglichkeiten in gleichem Maße zu nutzen wie ihre Kolleginnen. Hier könnte eine gezielte Ansprache und Unterstützung notwendig sein, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter\_innen gleichermaßen an Weiterbildungsinitiativen teilnehmen und davon auch profitieren.

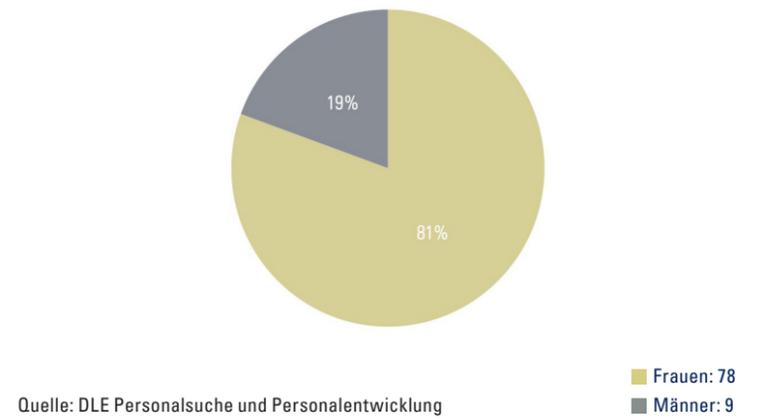
### → Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz

„Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert\_innen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).“ (HSK, 2018)

Genderwissen bedeutet also die Fähigkeit, die Kenntnisse zu Gender und Diversität mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Einschlägige Weiterbildungen helfen, dieses Wissen anzueignen bzw. zu vertiefen. Die UWK bietet eine Reihe von Weiterbildungen zum Themenbereich „Gender und Diversität“ an. Im Jahr 2023 gibt es Weiterbildungen zu Gender- und Diversitätsinhalten in der Forschung („Wie kommt Gender in die Forschung?“), zu Gender und Diversität in Teams („Diversitätsaspekte virtueller & hybrider Zusammenarbeit“, „Diversitätsaspekte virtueller & hybrider Führung“) sowie zu Gender und Diversität im Rahmen des ENCO-Programms („Gender-Kontexte“).

■ **Im Jahr 2023 haben insgesamt 36 Personen an Weiterbildungen zu den Themen Gender und Diversität teilgenommen.** Mit einem Frauenanteil von 81% ist auch hier zu beobachten, dass mehrheitlich **Frauen** mit diesem Angebot erreicht werden.

**Abb. 62**  
Weiterbildungen zu Gender und Diversität  
(Teilnahmezahlen)



„Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz sind essentiell, um eine effektive diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik [...] umzusetzen. Sie umfasst neben Fragen der Repräsentanz und des Kulturwandels auch die Integration und Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung und der Lehre als integralen Bestandteil von Exzellenz.“

BMBWF, 2018, S. 8

→ **Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**

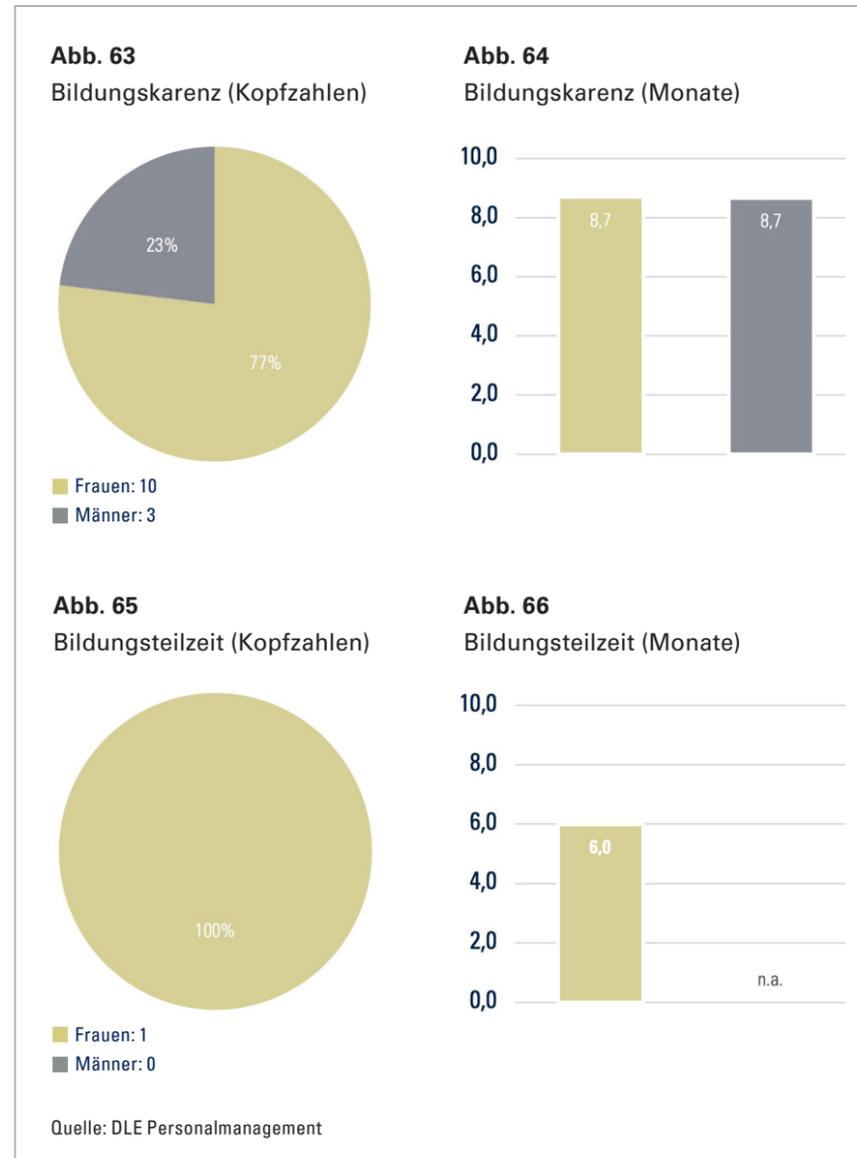
Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ermöglichen zeitlich flexible Formen der Weiterqualifizierung.

Die **Bildungskarenz** ist ein Angebot für Arbeitnehmer\_innen, sich zum Zwecke einer Weiterbildung zur Gänze freistellen zu lassen. Die Bildungskarenz kann für die Dauer von zwei Monaten bis zu einem Jahr zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden.

■ 2023 haben 13 Mitarbeiter\_innen der UWK ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis zu Bildungszwecken karenziert. Mehr Frauen (77%) als Männer (23%) waren in Bildungskarenz. Die durchschnittliche Dauer beträgt dabei 8,7 Monate.

Bei **Bildungsteilzeit** wird die wöchentliche Normalarbeitszeit zum Zwecke einer Weiterbildung reduziert. Die Arbeitszeit muss um mindestens 25% und darf um höchstens 50% der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden. Die Bildungsteilzeit kann von vier Monaten bis zu zwei Jahren andauern.

■ In Bildungsteilzeit befindet sich im Jahr 2023 lediglich eine Mitarbeiterin für eine Dauer von sechs Monaten.



→ **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und Gesundheitspotenziale zu stärken. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter\_innen sind mit dem Gütesiegel des Österreichischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet. Die betriebliche Gesundheitsförderung der UWK umfasst neben der Arbeitsmedizin und der Evaluierung psychischer Belastungen ein Drei-Säulen-Konzept, das Organisationskultur, mentale Fitness und Körperbewusstsein einschließt.

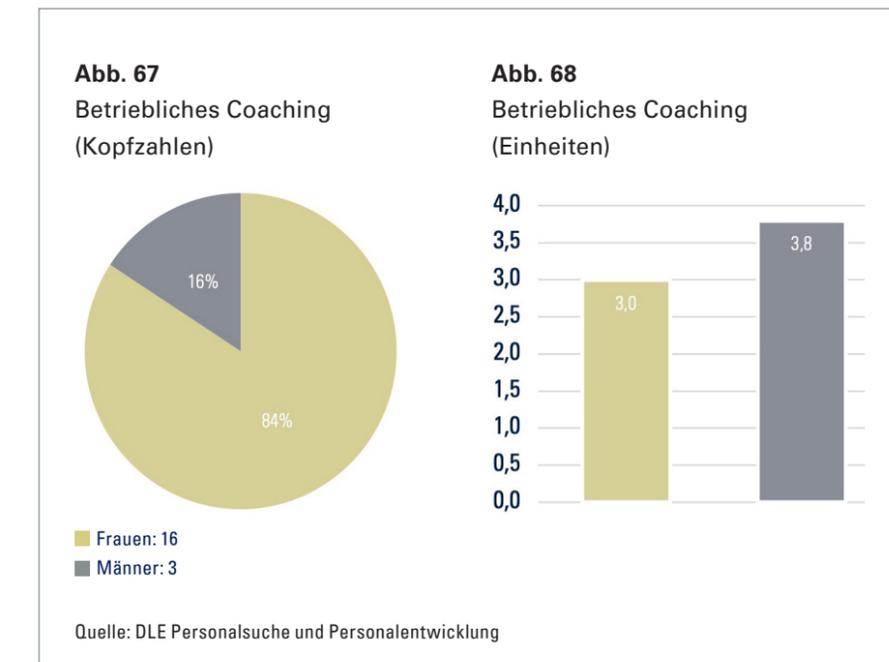
Im Bereich der **Organisationskultur** zielen zahlreiche Maßnahmen darauf ab, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Dazu zählen etwa die Führungskräfteentwicklung, die Home-Office-Regelung, oder regelmäßige Perspektivengespräche.

Die zweite Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung, das **Körperbewusstsein**, umfasst wöchentliche Bewegungseinheiten, die allen Mitarbeiter\_innen kostenlos zur Verfügung stehen. Das aktuelle Angebot besteht aus Yoga, Stabilitäts- und Krafttraining, Rückenfit und Mobilität-Beweglichkeit-Muskelhygiene. Eine Einheit pro Woche kann als Arbeitszeit vermerkt werden, sofern dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt sind und Rücksprache mit der Führungskraft gehalten wurde. Um ein niederschwelliges Angebot bereitzustellen, ist keine Anmeldung erforderlich; deshalb gibt es auch keine Dokumentation über die Teilnahmezahlen.

Um die **mentale Fitness** der Mitarbeiter\_innen zu stärken und sie bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen zu unterstützen, bietet die UWK betriebliches Coaching an. Dies ermöglicht es den Mitarbeiter\_innen, berufs- bzw. arbeitsbezogene Fragestellungen mit externen Coaches in einem vertraulichen Setting zu besprechen und neue Pers-

pektiven sowie Problemlösungen zu erarbeiten. Die Beratung kann Themen wie Konfliktsituationen, Zusammenarbeit, organisatorische Veränderungen, Teamprozesse oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abdecken.

■ Im Jahr 2023 werden insgesamt 66 Coaching-Einheiten à 50 Minuten von 19 Personen in Anspruch genommen. 84% der Coachees sind Frauen und 16% Männer. Dies entspricht durchschnittlich 3,1 Coaching-Einheiten pro Mitarbeiter\_in (Frauen: 3,0 Einheiten; Männer: 3,8 Einheiten).



## 6 Frauenförderung

Die Universität für Weiterbildung Krems hat sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen zum Ziel gesetzt. Neben strukturellen Maßnahmen werden auf individueller Ebene Frauenförderungsprogramme wie das Mentoringprogramm „Karriere\_Mentoring III“ und das „Entwicklungs- und Coachingprogramm (ENCO)“ durchgeführt, um dieses Ziel zu erreichen. Die Evaluation dieser Programme zeigt eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und positive Auswirkungen auf ihre Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung. Zusätzlich tragen interne Mobilitätsstipendien und externe Forschungsförderungen dazu bei, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

### HANDLUNGSFELDER

- Erhöhung der Sichtbarkeit der Programme bei der Zielgruppe und deren Führungskräften
- Weitere intersektionale Ausgestaltung von Frauenförderungsprogrammen

Im Rahmen ihres Engagements für Geschlechtergleichstellung strebt die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Bereichen und Hierarchieebenen an. Um dieses Ziel zu verwirklichen, werden Maßnahmen und Aktivitäten auf struktureller wie individueller Ebene umgesetzt. Die Frauenförderungsprogramme „Karriere\_Mentoring III“ und „Entwicklungs- und Coachingprogramm (ENCO)“ zielen darauf ab, strukturelle Benachteiligungen von Frauen in ihrer Karriereplanung und -entwicklung auszugleichen und dadurch langfristig zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen beizutragen. Nicht zuletzt machen diese Programme die individuellen Lebensrealitäten von Wissenschaftlerinnen sichtbar und sensibilisieren die Universität dafür, diese auch anzuerkennen. Dies bedeutet die Chance, gleichstellungshemmende Strukturen abzubauen und das Image als gleichstellungsorientierte Organisation auszubauen.

Die UWK denkt Gender dabei intersektional: Zugehörigkeiten wie Geschlecht, sozioökonomischer Status, Alter, Herkunft, etc. werden in ihrer gegenseitigen Beeinflussung und Überschneidung in den Blick genommen. Daher gilt es, Frauenförderungsprogramme und deren Zielgruppen (beispielsweise durch Öffnung für diverse Geschlechteridentitäten oder Einbeziehung von biografischen Faktoren bei den Auswahlentscheidungen) verstärkt an diesem Verständnis auszurichten.

## Frauenförderung

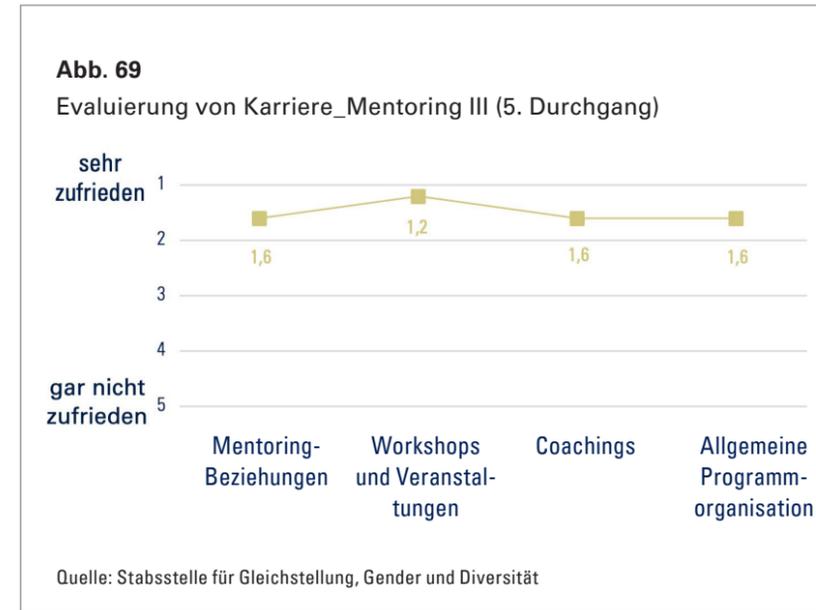
### → **Karriere\_Mentoring III**

Das Karriere\_Mentoring III-Programm hat im September 2023 seinen fünften Durchgang erfolgreich abgeschlossen. An dem von der UWK, der Johannes Kepler Universität Linz und der Paris Lodron-Universität Salzburg initiierten und gemeinsam durchgeführten Programm nahmen 2022 bis 2023 insgesamt 24 Wissenschaftlerinnen teil, davon vier Dissertantinnen und vier Habilitandinnen der UWK.

Ziel des Programms ist es, zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen. Durch fachspezifische Mentoring-Beziehungen, Workshops, Veranstaltungen und Einzelcoachings werden Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

### **Karriere\_Mentoring III umfasst folgende Programminhalte:**

- Regelmäßige fachspezifische Treffen mit Mentor\_in
- Workshops für Dissertantinnen
  - Modul 1 „Vision Possible: Berufliche Standortbestimmung, Ziele & Visionen“
  - Modul 2 „Hochschulstrukturen, rechtliche Rahmenbedingungen“
  - Modul 3 „Wissenschaft als Lebensform“
  - Modul 4 „Selbstmarketing und Stimmtraining“
  - Modul 5 „Gemeinsam sind wir mehr: Erfolgreich netzwerken und kooperieren“
  - Modul 6 „Connecting the dots: Bilanz und Zukunftsperspektiven“
- Workshops für Habilitandinnen
  - Modul 1 „Karriereplanung und Work Life Balance“
  - Modul 2 „Erfolgsstrategien für Habilitierende“
  - Modul 3 „Hochschulstrukturen, rechtliche Rahmenbedingungen“
  - Modul 4 „Von der Entscheidung zur Habilitation“
  - Modul 5 „Science Slam: Wissenschaftskommunikation – Forschung fesselnd kommunizieren“
- Drei Feedbacktreffen mit dem Programmteam der eigenen Universität
- Ein Vernetzungstreffen zwischen Habilitandinnen und Dissertantinnen
- Je vier Einzelcoaching-Einheiten bei externer Coachin pro Mentee



- Die Evaluierung des Mentoring-Programms vom Herbst 2023 zeigt eine sehr hohe Zufriedenheit der Mentees in Bezug auf die Mentoring-Beziehungen, Workshops und Veranstaltungen, Coachings sowie die allgemeine Programmorganisation. Die Teilnehmerinnen gaben an, dass das Programm sowohl ihre Karriereentwicklung als auch ihre Persönlichkeitsentwicklung positiv beeinflusst hat.

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen erlebte eine **Stärkung ihres Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin**. Konkret führte die Teilnahme dazu, Karriereziele zu klären und Karrierewege bewusster zu planen. So berichtete beispielsweise eine Mentee, dass die Beziehung zu ihrer Mentorin sehr hilfreich in Hinblick auf ihre akademische Laufbahn war: „Sie hat mir viele Tipps für die Bewerbung zur Professur gegeben, an den nächsten Karriereschritt hatte ich noch gar nicht gedacht“.

Die Coaching-Einheiten und Workshops trugen darüber hinaus zur **Entwicklung vielfältiger Kompetenzen** bei. Die Befragten betonten die Bedeutung von Selbstreflexion, Stärkung von Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein, den Aufbau rhetorischer Fähigkeiten und von Techniken der Selbstpräsentation sowie verbesserte Problemlösefähigkeiten. „Ich habe meinen Lebenslauf verbessert und ich präsentiere mich besser. Ich habe nun ein besseres Gefühl für meine Fähigkeiten und Leistungen.“

Besonders positiv wurde die **Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen** bewertet. Das gemeinsame Rahmenprogramm fördert diesen Austausch über verschiedene Fachbereiche, Karrierestufen und Universitäten hinweg. Der Austausch in der Peergruppe, in der alle das Doktorat oder die Habilitation anstreben und dadurch ähnliche Erfahrungen teilen, erleichtert den Umgang mit Herausforderungen und ermöglicht es, Strategien für die akademische Laufbahn zu entwickeln. So beschrieb eine Befragte es als „Erleichterung, dass es anderen mit **Publikationen und Work-Life-Balance** ähnlich geht“. Eine weitere Befragte benannte es als positiv, „tolle Kolleginnen und deren Strategien zu **Publikationen, Karriere, Konflikten** etc. kennengelernt zu haben“.

Der sechste Durchgang von Karriere\_Mentoring III (2024-2025) wurde im Dezember 2023 ausgeschrieben, die Kick-off-Veranstaltungen erfolgen im Mai 2024 in Gmunden, es nehmen wieder acht Mentees seitens der UWK teil.

### → Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO

Das Entwicklungs- und Coachingprogramm für Mitarbeiterinnen\*<sup>4</sup> (ENCO) hat im September 2023 mit dem zweiten Durchgang gestartet und dauert bis Februar 2024. 19 Mitarbeiterinnen\* nehmen in diesem Durchgang teil, davon zehn aus dem allgemeinen Personal und neun aus dem wissenschaftlichen Personal.

#### Folgende Programminhalte werden im ENCO-Programm angeboten:

- je drei Einzelcoachings
- Gruppencoachings getrennt nach Zielgruppen
- Nach Zielgruppe getrennte und gemeinsame Workshops
  - „Was ist und kann Coaching?“
  - „Gender Kontexte“
  - „Karriereplanung und Work-Life-Balance“
  - „Wissenschaft als Lebensform, Hochschulstrukturen und Rahmenbedingungen“
  - „Expert\_innenorganisationen verwalten und gestalten“

ENCO ist eine universitätsinterne, genderspezifische Maßnahme zur Karriereförderung mit dem Ziel, die Teilnehmerinnen\* in ihrer beruflichen Entwicklung und in der Zusammenarbeit in ihren jeweiligen Organisationseinheiten an der UWK zu unterstützen, zur Klärung von Erwartungen beizutragen und sie ihrer Perspektiven entsprechend zu fördern.

<sup>4</sup> Diese Schreibweise schließt inter\* und nicht-binäre Geschlechtsidentitäten ein.

### → Stipendien

**Mobilitätsstipendien für Wissenschaftlerinnen** unterstützen Disserantinnen, PhD-Studentinnen und Assistenzprofessorinnen in einem aufrechten Dienstverhältnis zur UWK dabei, kurz- und längerfristige Mobilitäten zu realisieren, die über keine anderen Stipendien und Förder-schienen finanziert werden können. Die Dotierung ist stark variabel und wird bei Erfüllung der Voraussetzungen in voller Höhe der Antragssumme gewährt (Reise- und Aufenthaltskosten, Kosten einer etwaigen Ersatzarbeitskraft an der UWK bzw. Übernahme der Überstunden, Kostenübernahme mitreisender Kinder). Die Dauer ist ebenfalls stark variabel und reicht von einer Woche bis zu sechs Monaten.

- Im Jahr 2023 wurden acht Mobilitätsstipendien für Wissenschaftlerinnen von der UWK vergeben.

### → Forschungsförderung für Frauen

Das Elise-Richter-Programm unterstützt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung in Hinblick auf die Universitätslaufbahn. Nach Abschluss der Förderung soll eine Qualifikationsstufe erreicht sein, die zur Bewerbung um eine Professur befähigt.

- Im Jahr 2023 erhält Linda Dezso (Department für Wirtschaft und Gesundheit) ein Elise-Richter-Stipendium. Ihr Forschungsprojekt „Unpacking Welfare Chauvinism“ wurde mit € 305.000,-gefördert und läuft von September 2023 bis August 2028. Dezso untersucht den Zusammenhang zwischen Einwanderung und Wohlfahrtschauvinismus in westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten.

## 7 Gender-Pay-Gap

Die Universität für Weiterbildung Krems veröffentlicht seit einigen Jahren die Daten des Gender-Pay-Gap ihrer Mitarbeiter\_innen, also des prozentualen Anteils des Gesamteinkommens der Frauen im Vergleich zum Gesamteinkommen der Männer. Im Jahr 2023 liegt der Wert insgesamt bei 25%. Die Kurie der §98- und §99-Professuren weist mit 12% den geringsten Unterschied auf. Dieser Gender Pay Gap ist unbereinigt, er berücksichtigt also Einflussfaktoren wie Hierarchieebene, Ausbildung, Alter oder Dienstjahre nicht. Um die Rolle dieser Einflussfaktoren zu klären und nicht-erklärbare Geschlechterunterschiede im Einkommen weiter zu verringern, hat die Universität nun einen Prozess initiiert, der auf eine kontinuierliche Überprüfung, Sensibilisierung und auf die Implementierung gezielter Maßnahmen abzielt.

### HANDLUNGSFELDER

- Berechnung des Gender-Pay-Gap nach verschiedenen Merkmalen (wie Verwendungsgruppe, Hierarchieebene, Alter, Dienstjahre oder wissenschaftliche Disziplin)
- Analyse der Gehaltsfestlegungsprozesse beim Berufseinstieg und bei Gehaltserhöhungen

Zwischen Frauen und Männern bestehen in Österreich nach wie vor beachtliche Einkommensunterschiede: Frauen verdienen in Österreich pro Stunde durchschnittlich um etwa 18% weniger als Männer (Statistik Austria, 2023a). Dieser Indikator wird als Gender-Pay-Gap bezeichnet, der als prozentueller Anteil der Einkommen von Frauen an dem Einkommen von Männern definiert ist. Hierbei wird zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender-Pay-Gap unterschieden: Die zuvor bezifferte Differenz von 18% beschreibt den **unbereinigten Gender-Pay-Gap**, der die Bruttolöhne aller Beschäftigten ohne Berücksichtigung von Einflussfaktoren wie Branche, Beruf, Hierarchieebene, Ausbildung, Alter, Dienstjahre oder Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung vergleicht. Diese Faktoren werden bei der Bestimmung des **bereinigten Gender-Pay-Gap** herausgerechnet, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien zu berechnen (Geisberger & Glaser, 2021).

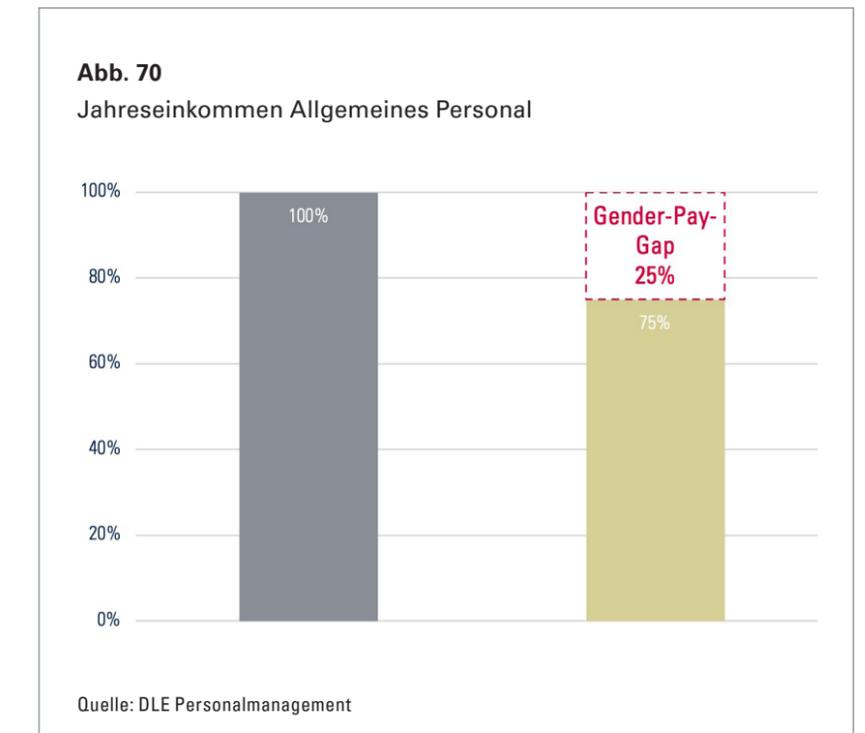
Einige Forschungsarbeiten betrachten ausschließlich den bereinigten Wert als Maß für Diskriminierung, weil er erwerbsbiografische und berufsbezogene Unterschiede kontrolliert, während andere Studien argumentieren, dass bereits der unbereinigte Wert auf geschlechtsspezifische Diskriminierung hindeutet (Eicker, 2017; Kortendiek et al., 2021). Letztere argumentieren, dass der unbereinigte Gender-Pay-Gap auch aufzeigt, dass Frauen seltener Führungsfunktionen innehaben (vertikale Geschlechtersegregation) und häufiger in geringer entlohnten Domänen arbeiten, „Frauendomänen“ aber auch schlechter entlohnt werden (horizontale Geschlechtersegregation; Lillemeier, 2019).

## Gender-Pay-Gap

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) veröffentlicht seit 2010 im Zuge der Wissensbilanz den unbereinigten Gender-Pay-Gap der Professor\_innen und seit 2016 im Zuge des jährlichen Gleichstellungsberichts auch jenen der wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeiter\_innen. Für die **Analyse des unbereinigten Gender-Pay-Gap an der UWK** wird das Jahreseinkommen der Beschäftigten herangezogen und alle Beschäftigungen auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet. Anschließend wird das arithmetische Mittel der Brutto-Jahreseinkommen von Frauen und Männern verglichen. Im Berichtsjahr 2023 liegt dieser unbereinigte Gender-Pay-Gap an der UWK insgesamt bei 25%.

### → Allgemeines Personal

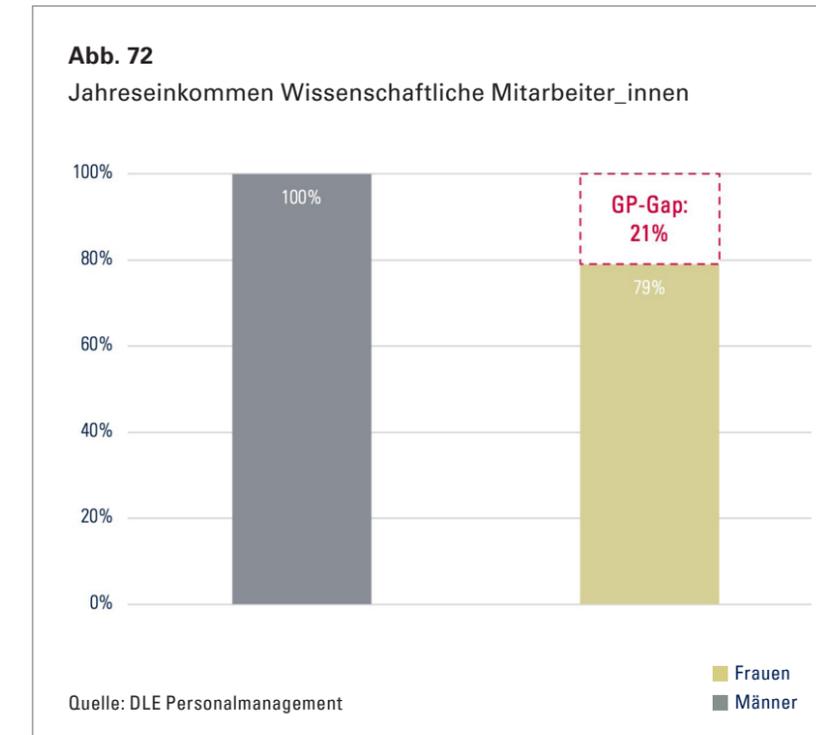
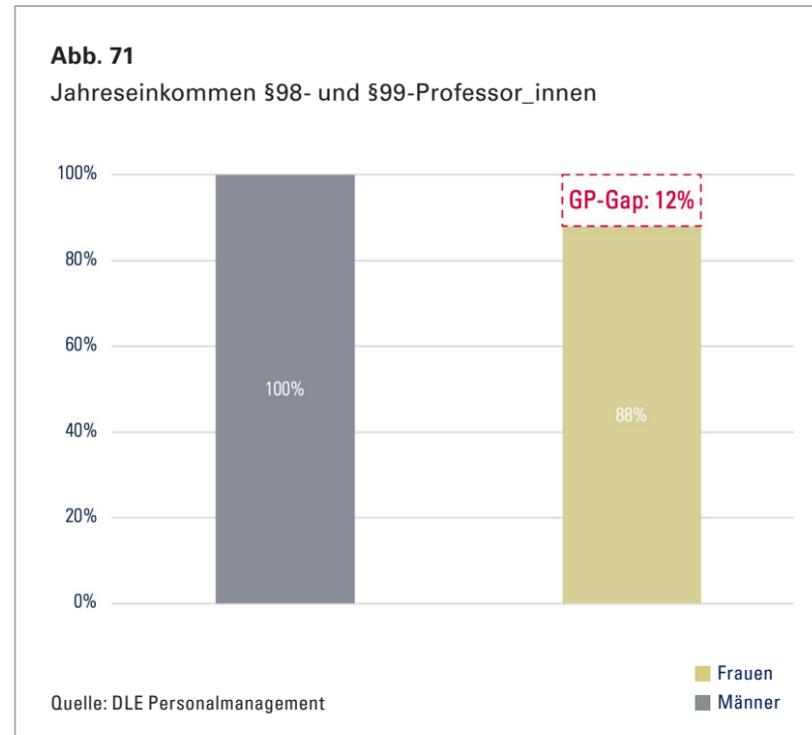
- Im Jahr 2023 liegt das durchschnittliche Jahreseinkommen von Frauen im **allgemeinen Personal** um 25% unter jenem von Männern.



→ **Wissenschaftliches Personal**

- Das durchschnittliche Jahreseinkommen von **§98- und §99-Professorinnen** ist 2023 um 12% niedriger als jenes der §98- und §99-Professoren.
- Bei den **assoziierten Professor\_innen** und **Assistenzprofessor\_innen** wird der Gender-Pay-Gap aus Datenschutzgründen nicht dargestellt, da diese Verwendungsgruppen bei Frauen und/oder Männern weniger als sechs Personen umfasst.
- Das durchschnittliche Jahreseinkommen der **wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen** ist bei den Frauen um 21% geringer als bei den Männern.

Die Daten zeigen, dass bei den §98- und §99-Professor\_innen der Gender-Pay-Gap am geringsten ist; dies ist auch jene Kurie, bei denen am längsten über den Gender-Pay-Gap berichtet wird. Wird davon ausgegangen, dass dies zu einer Sensibilisierung für die Einkommensunterschiede dieser Gruppe geführt und damit zu deren Verringerung beigetragen hat, erscheint es sinnvoll, eine differenzierte Analyse auf weitere Gruppen auszuweiten. Zu diesem Zweck hat die UWK im Jahr 2023 vertiefte Überlegungen für künftige Aktivitäten angestellt, die dabei helfen sollen, nicht-erklärbare Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern weiter zu verringern.



„Die Universität bekennt sich zur Schließung des Gender-Pay-Gaps und ergreift dazu geeignete Maßnahmen.“

Entwicklungsplan 2025-2030 (S. 53)

## 8 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt verschiedene Maßnahmen, um eine gelingende Balance zwischen „Work“ und „Life“ zu unterstützen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Home-Office und Gleitzeit sowie innovative Führungsstrukturen wie Top-Sharing. Ein weiteres zentrales Element sind betriebliche Kinderbetreuungsplätze, die es Eltern erleichtern, nach der Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Trotz dieser Maßnahmen bestehen weiterhin Geschlechterunterschiede bei der Nutzung von Elternkarenz und Elternteilzeit, die fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden: Im Jahr 2023 wird Elternkarenz zu 94% von Frauen und Elternteilzeit zu 98% von Frauen genutzt.

### HANDLUNGSFELDER

- Förderung von Männern in Elternkarenz und Elternteilzeit
- Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Ausbau von Top-Sharing-Modellen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist ein bedeutendes Thema in der gesellschaftlichen Debatte sowie in der Geschlechterforschung. Früher galt dies als ein Konflikt, der hauptsächlich Frauen betraf, doch aufgrund der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und der sich wandelnden Geschlechterverhältnisse ist die Vereinbarkeitsfrage längst keine „Geschlechterfrage“ mehr (Alemann & Oechsle, 2019; Behrens et al., 2018). Auch Männer wünschen sich beispielsweise zunehmend, eine aktivere Rolle in der Vaterschaft zu übernehmen (Meuser, 2014; Pointecker et al., 2018). Dennoch bestehen erhebliche Geschlechterungleichheiten, da Frauen faktisch weiterhin die Hauptlast für Sorgerepflichtungen tragen (Statistik Austria, 2023b), während Männer weniger Rechte in Bezug auf Familienangelegenheiten, wie beispielsweise Elternzeit, beanspruchen, und auch mit geschlechterstereotypen Abwertungen konfrontiert werden, wenn sie vom traditionellen Modell des „Male Breadwinners“ abweichen (Meuser, 2014; Vandello et al., 2013). Im Mittelpunkt steht deshalb die Frage, wie Mitarbeiter\_innen jeden Geschlechts die Vereinbarkeit all ihrer Lebensbereiche erhöhen können.

In Einklang mit dem Streben nach Exzellenz in Forschung und Lehre berücksichtigt die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) die Herausforderungen familiärer Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens. Die Herstellung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wird dabei nicht ausschließlich der individuellen Verantwortung zugeschrieben, sondern als institutionelle und organisatorische Aufgabe gesehen. Eine „gute Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ ist eines der sieben strategischen Ziele der UWK (Die Strategie der Universität für Weiterbildung Krems). Zu diesem Zweck setzt die UWK seit mehreren Jahren Maßnahmen, die die Vereinbarkeit unterstützen.

## Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

### → Flexible Arbeitsgestaltung

Um die Erwerbsarbeit individuell an die Bedürfnisse der Sorgearbeit anpassen zu können, werden in Unternehmen und Organisationen starre Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen aufgeweicht. Dies entlastet beispielsweise Eltern, da sie in unvorhergesehenen Situationen wie der Krankheit ihrer Kinder flexibel agieren können (Arntz et al., 2019; Carstensen, 2020). In diesem Kontext gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass zeit- und ortsflexibles Arbeiten auch zu einer Verfestigung der ungleichen Arbeitsteilungen zwischen Frauen und Männern führen kann und Frauen noch mehr unsichtbare Arbeit leisten (Mader et al., 2020; Reichelt et al., 2021). Daher sind klare betriebliche Rahmenbedingungen und Regelungen sowie eine unterstützende Unternehmenskultur von entscheidender Bedeutung.

Die UWK ermöglicht allen Mitarbeiter\_innen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, insofern sie mit der Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar sind:

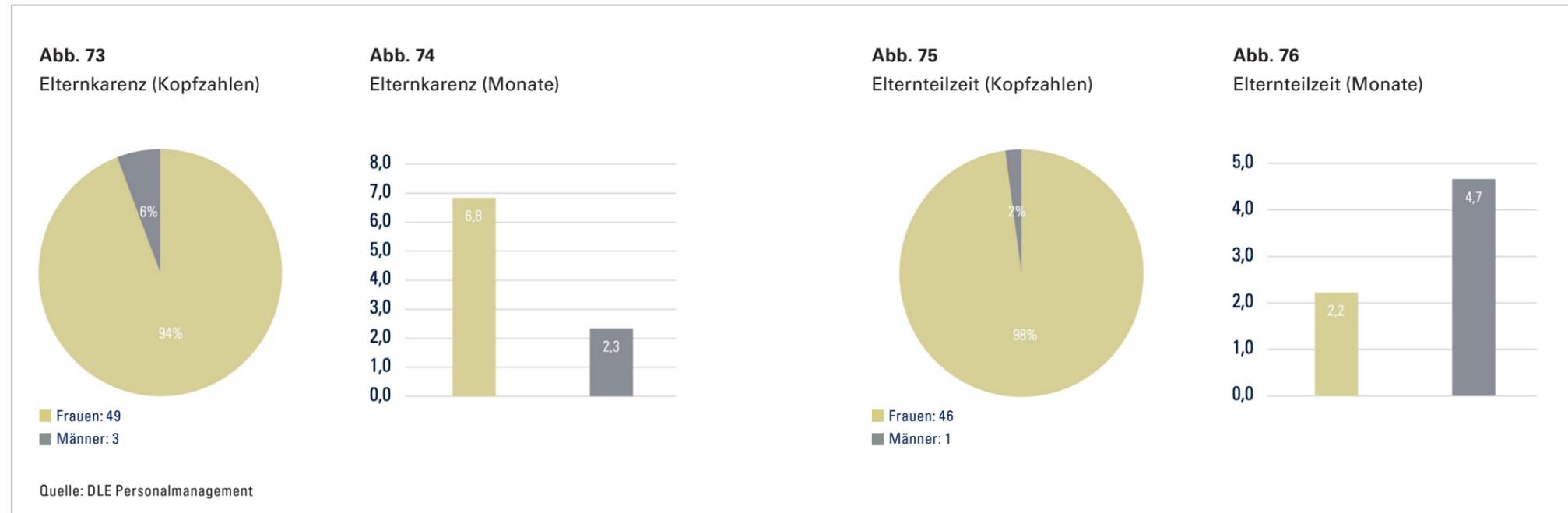
- Die UWK verfügt über eine Richtlinie, nach der die Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit zum **Home-Office** sowie zum **mobilen Arbeiten** im Ausmaß von grundsätzlich bis zu 42% der individuellen Arbeitszeit haben.
- **Gleitzeit** gibt den Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit, innerhalb gewisser Zeitspannen Arbeitsbeginn und -ende selbst zu bestimmen und dadurch beispielsweise die Berufstätigkeit besser mit privaten Verpflichtungen zu koordinieren. Die Kernzeit fällt von Montag bis Donnerstag in die Zeit von 9 bis 15 Uhr und Freitag von 9 bis 12 Uhr.

Flexible Arbeitsmodelle bestehen an der UWK auch für leitende Funktionen. Top-Sharing ermöglicht es zwei Mitarbeiter\_innen, eine Führungsposition gemeinsam zu besetzen und somit ihre beruflichen Führungsverantwortlichkeiten zu teilen. Dies bietet nicht nur eine Lösung für individuelle Bedürfnisse nach Flexibilität, sondern fördert auch Vielfalt und Inklusion, indem Führungspositionen für Menschen unterschiedlicher Lebenssituationen zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus führen Top-Sharing-Modelle zu Perspektivenvielfalt und besseren Entscheidungen, da diverse Perspektiven und Kompetenzen zusammengeführt werden, um gemeinsame Ziele zu erreichen (Arouri et al., 2022).

- An der UWK werden am Stichtag 31.12.2023 insgesamt vier Organisationseinheiten im **Top-Sharing** geführt: die Fakultät für Gesundheit und Wirtschaft, die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung, die Stabsstelle für Grant Acquisition und die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität.

→ **Elternkarenz und Elternteilzeit**

Die Erwerbsverläufe von Frauen sind in Österreich – wie überall in Europa – weiterhin stark von familiären Unterbrechungen geprägt: Während die Geburt eines Kindes häufig der Auslöser für einen „Karriereknick“ bei Frauen ist, unterbricht oder reduziert nur ein geringer Anteil von Männern in der Mitte ihres Lebens die Erwerbsarbeit. Die Gründe dafür liegen hauptsächlich in institutionellen Rahmenbedingungen wie dem Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, finanziellen Aspekten wie dem Gender-Pay-Gap sowie gesellschaftlichen Normen, die dazu führen, dass mehr Mütter als Väter ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Care-Arbeit unterbrechen (Spitzer et al., 2022).



An der UWK sieht die Situation im Jahr 2023 ähnlich aus:

- Im Jahr 2023 unterbrechen insgesamt 52 Mitarbeiter\_innen ihre Erwerbstätigkeit im Zuge einer **Elternkarenz**, wovon 49 Frauen und drei Männer sind.
- Ebenfalls groß sind die Differenzen bei der Dauer der Elternkarenz: Während Frauen durchschnittlich 6,8 Monate ihre berufliche Tätigkeit karenzieren, sind es bei Männern nur 2,3 Monate.

Der UWK ist es ein Anliegen, die Karenzzeiten ihrer Mitarbeiter\_innen bestmöglich zu gestalten. Ein strukturierter Ablauf einer Karenz, der alle Beteiligten einbindet, ist eine Voraussetzung dafür. Um einen erfolgreichen und qualifikationsadäquaten Wiedereinstieg zu fördern, setzt die Universität Aktivitäten, um das interne Karenzmanagement-System zu verbessern und zu intensivieren.

- 47 Personen entscheiden sich 2023, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren, um die Elternschaft mit der Erwerbsarbeit besser vereinbaren zu können. Auch **Elternteilzeit** ist eindeutig weiblich: 46 Frauen und ein Mann befinden sich im Berichtsjahr in Elternteilzeit.
- Elternteilzeit kann grundsätzlich maximal sieben Jahre in Anspruch genommen werden. Die durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit beträgt bei den Frauen 2,2 Jahre; die Dauer der Elternteilzeit des einzigen Mannes, der diese in Anspruch nimmt, beträgt 4,7 Jahre.

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass hauptsächlich Frauen ihre berufliche Tätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes unterbrechen oder reduzieren. Um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter zu ermöglichen, gilt es, die traditionelle Vorstellung von der alleinigen Verantwortung von Frauen für die Kindererziehung zu überwinden und Männer zu ermutigen, Elternzeiten in Anspruch zu nehmen.

Männer, die sich aktiv an der Kinderbetreuung beteiligen, können als Vorbilder dienen und dazu beitragen, gesellschaftliche Normen zu verändern. Gesamtgesellschaftlich betrachtet gilt, dass für tatsächliche Wahlfreiheit das Schließen des Gender-Pay-Gap von zentraler Bedeutung wäre. Eine partner\_innenschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit würde Frauen entlasten und einen schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen, was sich wiederum positiv auf ihre berufliche Entwicklung sowie ihre finanzielle Situation auswirkt.

→ **Kinderbetreuung**

Die Verfügbarkeit einer Kinderbetreuungsinfrastruktur unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da sie Eltern ermöglicht, nach der Elternzeit einfacher wieder in den Arbeitsalltag zurückzukehren und ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen.

Die UWK verfügt über den universitätseigenen Kindergarten **Campus Kids**, in dem Kinder in altersgemischten Gruppen im Alter von 1,5 bis 6 Jahren betreut werden. Zudem besteht über die ÖH-UWK eine **Kooperation mit einer Kremser Kinderbetreuungseinrichtung** (DAS Kinderzimmer-Krems). Studierende der UWK haben die Möglichkeit, während ihrer Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht stundenweise Kinderbetreuung zu buchen.

→ **Audit hochschuleundfamilie**

Die Universität macht ihre familienfreundliche Arbeits- und Lernumgebung unter anderem mit dem Audit „hochschuleundfamilie“ sichtbar und positioniert sich damit als familienfreundliche Hochschule und familienbewusste Arbeitgeberin:

■ Im Berichtsjahr 2023 ist die UWK wieder mit dem staatlichen Gütezeichen **„hochschuleundfamilie“** ausgezeichnet worden, das ihr 2021 bereits zum zweiten Mal für einen dreijährigen Zertifizierungszeitraum verliehen wurde. In diesem Zusammenhang entwickelt die Universität ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen stetig weiter. Diese reichen vom Ausbau des zeit- und ortsunabhängigen Studierens über die Weiterentwicklung von Karrieremodellen für Wissenschaftler\_innen bis zur Überarbeitung von Richtlinien für die Telearbeit oder zur Einführung von neuen Formen der Führung.

---

„Der Begriff „Familie“ umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Familie ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig.“

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan (S. 21)

## 9 Barrierefreiheit und Inklusion

Die Universität für Weiterbildung Krems zielt darauf ab, allen Studierenden und Mitarbeiter\_innen mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Universitätsbetrieb zu ermöglichen – etwa durch die barrierefreie Gestaltung der Räumlichkeiten oder die individuelle Unterstützung durch den Behindertenbeauftragten, die Behindertenvertrauensperson oder das Facility Management. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf, um den Zugang für Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verbessern.

### HANDLUNGSFELDER

- Erleichterung des Studienzugangs für Personen mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
- Erhöhung des Anteils begünstigter behinderter Mitarbeiter\_innen
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für das Thema Inklusion im Studien- und Arbeitsumfeld

Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind oft mit zusätzlichen Barrieren im Alltag an einer Hochschule konfrontiert. Auf Basis des gesetzlichen Auftrags setzt sich die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) zum Ziel, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Teilhabe am gesamten Universitätsbetrieb ermöglichen – beim Zugang zu Gebäuden, in der Lehre und in der Kommunikation. Die Gleichstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen im Studium sowie in der Lehre und Forschung ist der UWK ein wichtiges Anliegen.

## Barrierefreiheit und Inklusion

### → **Bauliche Barrierefreiheit**

■ Die Räumlichkeiten der UWK sind barrierefrei gestaltet. Der Campus Krems verfügt über ein taktiles Leitsystem (TLS) und gewährleistet stufenlosen Zugang zu allen Gebäuden über den zentralen Campusweg, der für Rollstuhlnutzer\_innen gut befahrbar ist. Die Seminarräume sind für Rollstuhlnutzer\_innen mit höhenverstellbaren bzw. unterfahrbaren Tischen ausgestattet, für gehörbeeinträchtigte Personen stehen feste oder mobile Induktionsanlagen zur Verfügung. Um ein barrierearmes Arbeitsumfeld zu schaffen, werden für Mitarbeiter\_innen bei Bedarf Arbeitsplatzadaptierungen vorgenommen. Insgesamt gibt es aktuell elf barrierefreie Toiletten im Alt- und Neubau.

Sollten die baulichen Vorkehrungen für Studierende oder Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinrichtung Facility Management individuelle Unterstützung geleistet.

---

„Behinderung [entsteht] aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren [...], die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“

UN-Behindertenrechtskonvention, zit. nach Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030 (S. 52)

→ **Barrierefreies Studieren**

- An der UWK ist der **Behindertenbeauftragte** die erste Anlaufstelle für Studierende sowie Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Er berät Studierende bedarfsorientiert vor und während des Studiums in allen Belangen und informiert etwa zu finanziellen Förderungsmöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, können an der UWK individuell und situationsbezogen **Nachteilsausgleiche** im Studium und bei Prüfungen organisiert werden (z. B. abweichende Prüfungsmethoden, Arbeitsbehelfe, technische Hilfsmittel, Studien- und Kommunikationsassistenz, Literaturservice für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen, angemessene Vorkehrungen in Lehrveranstaltungen).
- Das spezielle **Design der Studienangebote** der UWK in Form von etwa Blockveranstaltungen oder Distance Learning erleichtert generell das barrierefreie Studieren. Im gesamten Studienzyklus sind die Studienleitungen direkte Ansprechpartner\_innen. Auf diese Weise können Studierende bei der Bewältigung der täglichen Herausforderungen im Studienalltag individuell unterstützt werden.

Trotz bisheriger Aktivitäten zur Förderung eines inklusiven Studien-, Lehr- und Forschungsumfeldes besteht weiterhin Handlungsbedarf, um den Zugang von Studierenden mit Beeinträchtigungen, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung an Hochschulen weiterzuentwickeln. Diesbezüglich wird die UWK im Rahmen der „Strategie zur sozialen Dimension“ Maßnahmen setzen, um den Hochschulzugang inklusiver zu gestalten.

→ **Barrierefreies Arbeiten**

- Für alle Arbeitgeber\_innen in Österreich gilt eine gesetzliche **Beschäftigungspflicht von begünstigten behinderten Personen**. Nach dem Behindertengleichstellungsgesetz sind Arbeitgeber\_innen verpflichtet, auf je 25 Arbeitnehmer\_innen eine begünstigte behinderte Person einzustellen. Im Jahr 2023 erfüllt die UWK diese gesetzlich vorgesehene Beschäftigungspflicht nicht, sodass für 19 nicht besetzt Pflichtstellen eine Ausgleichstaxe zu zahlen ist. Die UWK ist bemüht, ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Eine weitere Erhöhung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung ist deshalb ein wichtiges und wünschenswertes Signal zur Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und insbesondere zu wissenschaftlichen Karrieren.
- An der UWK werden die Interessen von Mitarbeiter\_innen, die eine Beeinträchtigung, Behinderung und/oder chronische Erkrankung aufweisen, von der **Behindertenvertrauensperson** vertreten. Die Aufgabenbereiche reichen von der Mitwirkung bei der Adaptierung von Arbeitsplätzen und bei Fragen der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, über Beratung und Unterstützung bis zum Vertretungsauftrag zur Sicherung der Einhaltung der besonderen Regelungen für das Arbeitsverhältnis begünstigter behinderter Menschen.

Die UWK verpflichtet sich im Entwicklungsplan 2025-2030 (S. 55) dazu, begünstigte behinderte Bewerber\_innen gezielt zu suchen, um sie an der UWK zu beschäftigen. Dabei ist mit einschlägigen Organisationen zusammenzuarbeiten, um entsprechend den Stellenprofilen qualifizierte Personen zu identifizieren bzw. für in Frage kommende und interessierte begünstigte Behinderte Stellenprofile zu definieren, die den jeweiligen individuellen Stärken entsprechen.

## 10 Geschlechtervielfalt

Obwohl es Fortschritte gibt, sind trans, inter\* und nicht-binäre Personen weiterhin mit Diskriminierungen konfrontiert. Die Anerkennung von Geschlechtervielfalt erfordert nicht nur die Anpassung von rechtlichen Rahmenbedingungen, sondern auch die Schaffung einer inklusiven Umgebung, in der die individuellen Bedürfnisse und Identitäten aller Universitätsangehörigen Berücksichtigung finden. Die Universität für Weiterbildung Krets bekennt sich dazu, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden und die Sensibilisierung für geschlechterinklusive Maßnahmen voranzutreiben. Als Ausdruck dieses Engagements wurde im Juni 2023 erstmals anlässlich des Pride Months die Regenbogenfahne gehisst, um ein sichtbares Zeichen für die Anerkennung der Vielfalt sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu setzen, und um den Beginn weiterer Aktivitäten zur Förderung von Geschlechtervielfalt zu markieren.

### HANDLUNGSFELDER

- Einrichtung von IT-Lösungen zur Abbildung von Geschlechtervielfalt
- Einrichtung von genderneutralen Toiletten
- Weitere Ausgestaltung einer inklusiven Kommunikation

Die Freiheit, die eigene Geschlechtsidentität zu bestimmen, zählt zu den Menschenrechten und ist als solche in Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention festgehalten. In seinem Erkenntnis hat der österreichische Verfassungsgerichtshof (2018) entschieden, dass ein Reglement, nach dem das Geschlecht zwingend als weiblich oder männlich anzugeben ist, das durch Artikel 8 gewährleistete Grundrecht auf Achtung des Privat- und Familienlebens verletzt.

Damit ist das Thema Geschlechtervielfalt in die breite Öffentlichkeit gerückt und es ergibt sich auch für Hochschulen die Notwendigkeit, ein binäres Verständnis von Geschlecht aufzubrechen. Deshalb sind Universitäten dazu angeregt, Unterstützung für Personen anzubieten, die sich nicht im binären Geschlechtersystem verorten und/oder deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem Eintrag im Personenstandsregister übereinstimmt. In diesem Zusammenhang hat die UNIKO (2022) Empfehlungen zur Förderung von Geschlechtervielfalt vorgelegt:

„Universitäten haben eine gesellschaftliche Vorreiterinnenrolle in Belangen von Demokratie und Menschenrechten. Laut § 1 Abs 1 [Universitätsgesetz 2002] gehört es zu den Zielen der Universitäten, ‚zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen‘. Aus diesem Grund leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt. Als tertiäre Bildungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen tragen Universitäten die Verantwortung, entsprechende Rahmenbedingungen und ein Klima zu schaffen, damit alle Universitätsangehörigen – auch trans, inter\* und nicht-binäre Personen – in ihrer jeweiligen Geschlechtsidentität wahrgenommen und respektiert werden.“ (UNIKO, 2022, S. 2)

## Geschlechtervielfalt

Für die rechtliche Anerkennung des gelebten Geschlechts jenseits von cis-geschlechtlichen Identitäten benötigt es in Österreich eine Personenstandsänderung (d. h. eine Änderung des Geschlechtseintrags im Zentralen Personenstandsregister). Für trans, inter\* und nicht-binäre Personen gelten folgende Regelungen:

■ Für **trans Personen** ist eine Änderung des juristischen Geschlechts (von „weiblich“ zu „männlich“ oder von „männlich“ zu „weiblich“) seit 1983 möglich. Dazu benötigt es ein „irreversibles Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht“ und „eine deutliche Annäherung an das äußere Erscheinungsbild des anderen Geschlechts“.

■ Im Juni 2018 wurde mit dem Erkenntnis G77/2018 des Verfassungsgerichtshofs neben „weiblich“ und „männlich“ die Geschlechtskategorie „intergeschlechtlich“ anerkannt. Dies ermöglicht **inter\* Personen** die Eintragung ihres Geschlechts als „divers“, „inter“, „offen“ oder „keine Angabe“.

■ Der Eintrag des „dritten Geschlechts“ ist jedoch nicht für Menschen möglich, deren körperliche Geschlechtsmerkmale eindeutig einem binären Geschlecht zugeordnet werden können, die sich diesem jedoch nicht zugehörig fühlen. **Nicht-binäre Personen** haben somit derzeit kein rechtliches Regulativ, das eine entsprechende Abbildung ihrer Identität vorsieht. In einer Entscheidung vom Februar 2023 hat das Verwaltungsgericht Wien den Geschlechtseintrag „nicht-binär“ zugelassen; ein entsprechender Erlass liegt jedoch bis dato noch nicht vor.

Viele nicht-binäre, inter\* oder trans Personen haben (bisher) keine Personenstandsänderung vollzogen oder planen dies auch nicht, da der Prozess mit emotionalen Belastungen, Pathologisierungen und erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden ist. Denn weiterhin sind trans, inter\* und nicht-binäre Personen mit einer Vielzahl an Diskriminierungen konfrontiert, weswegen sie ihre Geschlechtsidentität häufig nicht preisgeben. Laut einer Studie sind in Österreich nur 3% der befragten trans, inter\* und nicht-binären Personen in Bildungseinrichtungen mit ihrer Geschlechtsidentität vollkommen offen, 35% bekennen sich teilweise dazu und 62% verbergen diese komplett (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2020).

---

„Es geht in dieser Diskussion aber nicht nur um das korrekte Eintragen von Geschlechteridentitäten, sondern grundsätzlich um die Anerkennung der Geschlechtervielfalt von Menschen und das Sichtbarmachen von Diskriminierungen gegen trans\*-, inter\*- und nichtbinäre Personen (TINs).“

Englmaier (2023, S. 61)

Aus diesen Gründen finden sich auch an der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) nur wenige bis keine Daten zu trans, inter\* und nicht-binären Menschen. Der Status quo an der UWK bezüglich Geschlechtervielfalt kann wie folgt beschrieben werden:

- Die UWK verfügt über einen Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Auf dessen Grundlage verwendet die Universität in allen öffentlichen Dokumenten **geschlechterinklusive Sprache** und verweist mit dem Unterstrich auf gelebte Geschlechtsidentitäten jenseits von weiblich und männlich. In der internen Kommunikation besteht weiterer Sensibilisierungsbedarf hinsichtlich diverser Gestaltungsmöglichkeiten, wie etwa die richtige Verwendung von Namen, Anrede und Personalpronomen.
- Zum Stichtag 31.12.2023 hat die UWK noch keine **IT-Lösungen**, um für die interne Kommunikation (z. B. Onlinesysteme, E-Mail-Adressen oder interne Ausweise) Wahlvornamen zu ermöglichen. Neben den im Personenstandsregister eingetragenen Geschlecht und Vornamen könnte die Universität Studierende und Mitarbeiter\_innen auf diese Weise die Möglichkeit geben, innerhalb der Hochschule unter ihrem gelebten Geschlecht geführt zu werden.
- Im Jahr 2023 verfügt die UWK über keine **genderneutralen Toiletten**. Das Fehlen genderneutraler Toiletten kann jedoch für trans, inter\* und nicht-binäre Personen zu Unannehmlichkeiten und Diskriminierungen führen.

#### → **Bekenntnis zu Geschlechtervielfalt**

Die UWK hat im Juni 2023 anlässlich des Pride-Months erstmalig die Regenbogenfahne gehisst und eine Queer Movie Night veranstaltet. Damit bekennt sich die Universität zu Geschlechtervielfalt, setzt ein sichtbares Signal für dieses Engagement und markiert den Start für künftige Aktivitäten und Maßnahmen.

Der Pride Month soll an die hart erkämpften Rechte für LGBTIQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, trans, inter\*, queer) erinnern und auf die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten in der Gesellschaft hinweisen. Den Grundstein für die weltweiten Pride-Paraden legten die Proteste im Jahr 1969 im Stonewall Inn, einer Bar für LGBTIQ-Personen in New York City. Die Bezeichnung „Pride“ signalisiert den Stolz und das Selbstbewusstsein der LGBTIQ-Community. Der Pride Month schafft damit Sichtbarkeit für die Vielfalt sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten und setzt ein Zeichen gegen die Diskriminierung von LGBTIQ-Personen und Queerfeindlichkeit.

**Abb. 77**

Hissen der Regenbogenfahne im Juni 2023



## 11 Gleichstellungsmaßnahmen der Departments

Im Jahr 2023 werden zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen in den Departments der Universität für Weiterbildung Krems realisiert. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt oft auf dem Ausgleich der Geschlechterverhältnisse. Auch die Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in Forschung und Lehre nimmt zu, was ein wachsendes Bewusstsein für diese Themen widerspiegelt. Dennoch gibt es weiterhin Raum für institutionelle Entwicklungen, um langfristige Veränderungen hin zu mehr Gleichstellung zu erreichen.

### HANDLUNGSFELDER

- Aktivitäten zum Abbau struktureller Barrieren
- Aktivitäten zur Sensibilisierung und zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz

Um die umfassenden Gleichstellungsaktivitäten der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) auf die Ebene der Fakultäten auszuweiten, wurde die Förderung der Gleichstellung in die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten aufgenommen. Demzufolge haben sich alle Fakultäten dazu verpflichtet, Gleichstellungsaktivitäten in ihrem jeweiligen Bereich zu benennen und durchzuführen. Die konkrete Vorgabe für alle Departments lautet, pro Jahr mindestens zwei Gleichstellungsmaßnahmen in die Jahresplanungen aufzunehmen und umzusetzen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, strukturelle Veränderungen innerhalb der Universität anzugehen und langfristig Geschlechterungleichheiten auf institutioneller Ebene zu beseitigen.

Auch im Jahr 2023 werden in den einzelnen Fakultäten der Universität für Weiterbildung Krems zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt. Die folgenden Seiten geben einen Überblick über ausgewählte Maßnahmen, die in einem oder mehreren Departments der jeweiligen Fakultät im Jahr 2023 umgesetzt werden. Zusätzlich angeführt sind die vorab geplanten Aktivitäten für das Jahr 2023 sowie die zukünftig geplanten für 2024.

## Gleichstellungsmaßnahmen der Departments

### → Fakultät für Gesundheit und Medizin

#### Für das Jahr 2023 geplante Maßnahmen

- Fokus bei Neu- und Nachbesetzungen von Mitarbeiter\_innen und Vortragenden auf Beibehaltung bzw. Herstellung von Genderparität  
—> teilweise umgesetzt ✓
- Besetzung von Professuren, Gastprofessuren und Qualifizierungsstellen mit Frauen  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Besetzung von Führungspositionen mit Frauen  
—> teilweise umgesetzt ✓
- Erhöhung der Diversität der Mitarbeiter\_innen (Migrationshistorie, Auslandserfahrungen, Alter)  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Programmen zur Karriereförderung (Karriere\_Mentoring III-Programm und Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO) sowie an internationalen Forschungsaufenthalten  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Förderung der Weiterbildung von Mitarbeiter\_innen durch Bildungskarenz und -teilzeit  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✗
- Teilnahme an Gender- und Diversitätsworkshops und -schulungen  
—> teilweise umgesetzt ✓
- Einrichtung von Job-Sharing zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Verwendung von Englisch als Arbeitssprache in einem Forschungsteam  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Planung eines Diversitätszertifikats „Interkulturelles“ am Department für Wirtschaft und Gesundheit  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in Curricula  
—> umgesetzt ✓ ✓

### Im Jahr 2023 tatsächlich umgesetzte Maßnahmen

#### FIX THE NUMBERS

■ **Unterrepräsentation von Frauen beseitigen:** Bei Neu- und Nachbesetzungen wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. So wurden unter anderem Qualifizierungsstellen und Gastprofessuren mit Frauen besetzt. Ebenso gibt es laufende Bemühungen, Geschlechterparität unter den Vortragenden herzustellen.

■ **Diversität fördern:** Ein Department rekrutiert im Jahr 2023 gezielt, um die Diversität innerhalb des Teams zu fördern, insbesondere in Bezug auf Migrationshintergrund, Sprache und Alter.

#### FIX THE INSTITUTION

■ **Weiterbildung von Mitarbeiterinnen unterstützen:** Einige Mitarbeiterinnen nehmen am Karriere\_Mentoring III- oder am ENCO-Programm teil. Des Weiteren werden Mitarbeiterinnen der Absolvierung von internationalen Forschungsaufenthalten unterstützt.

■ **Beruf mit Betreuungspflichten vereinbaren:** Auf Wunsch von Mitarbeiter\_innen wird eine Stelle im Sinne von Job-Sharing in zwei Positionen gesplittet, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen zu fördern.

■ **Gender- und Diversitätskompetenz aufbauen:** Eine Departmentleitung nimmt an Schulungen teil, die bezüglich Gender- und Diversitätsthemen sensibilisieren.

■ **Barrieren abbauen:** In Teams mit internationalen Kolleg\_innen ist Englisch als Arbeitssprache etabliert. Um sicherzustellen, dass Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen ihre Arbeit erfolgreich ausführen können, werden Hilfsmittel bereitgestellt.

#### FIX THE KNOWLEDGE

■ **Gender- und Diversitätsinhalte in die Lehre integrieren:** Gender- und diversitätsspezifische Inhalte werden in die neu erstellten Curricula sichtbar aufgenommen. Zudem wird 2023 ein Diversitätszertifikat mit Schwerpunkt Interkulturelles geplant.

■ **Inklusives Lehrklima schaffen:** In einigen Departments ist zu erkennen, dass das Bewusstsein in Hinblick auf die Beratung von Studierenden mit Behinderung wächst.

### Für das Jahr 2024 geplante Maßnahmen

■ Erhöhung des Frauenanteils in Professuren, Leitungspositionen, Forschungsprojekten und unter Vortragenden

■ Erhöhung der Diversität der Mitarbeiter\_innen

■ Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Programmen zur Karriereförderung (Karriere\_Mentoring III-Programm und Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO)

■ Förderung von Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Verpflichtungen in Leitungspositionen durch Führen in Teilzeit

■ Teilnahme an Workshops und Schulungen, die bezüglich Gender- und Diversitätsthemen sensibilisieren

■ Integration von Gender und Diversität in Curricula

■ Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation durch Förderung von Männern in Pflegeberufen

→ **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

**Für das Jahr 2023 geplante Maßnahmen**

- Ausschreibung einer Frauenprofessur  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✘
- Sponsorship und aktive Teilnahme an „Women in Law“ (BMJ)  
—> umgesetzt ✔✔
- Leitung der Initiative „Women in Insurance“ (Dr.in Berisha)  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✘
- MSCA-Projekt zu Anti-Gender-Mobilisierungen  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✘
- Publikation von Dr.in Edma Ajanovic: „Femonationalism, Neoliberal Activation, and Anti-Feminism – The Shifting Discourses on Gender Equality and Women’s Issues in Austria“  
—> umgesetzt ✔✔

**Im Jahr 2023 tatsächlich umgesetzte Maßnahmen**

FIX THE NUMBERS

- **Unterrepräsentation von Frauen beseitigen:** Bei Neu- und Nachbesetzungen wird explizit darauf hingearbeitet, Geschlechterparität herzustellen. Dies gilt insbesondere für Leitungspositionen. So konnten etwa Professuren mit Frauen besetzt werden, und auch bei Research-Fellowships wird Augenmerk auf die Aufnahme und Förderung von Frauen gelegt. Positionen wie etwa Post-Doc-Stellen werden international ausgeschrieben, um eine vielfältige Bewerber\_innengruppe anzusprechen.

- **Diversität fördern:** Bei der Personalsuche werden gezielt Maßnahmen zur Förderung der Diversität umgesetzt, mit Fokus auf die Anstellung internationaler Mitarbeiter\_innen.

FIX THE INSTITUTION

- **Weiterbildung von Mitarbeiterinnen unterstützen:** Einige Mitarbeiterinnen nehmen an den universitätsinternen Programmen zur Frauenförderung „Karriere\_Mentoring III“ oder „Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO“ teil. Zudem werden Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer Forschung durch Mobilitätsförderungen des Servicecenter für Internationale Beziehungen unterstützt.

- **Gender- und Diversitätskompetenz aufbauen:** Bei der Einstellung von Personal wird darauf geachtet, Personen mit Gender- und Diversitätskompetenzen zu gewinnen. Bestehende Mitarbeiter\_innen besuchen Gender- und Diversitätsweiterbildungen und eine Mitarbeiterin nimmt an einer Trainings- und Kooperationsaktivität zu Inklusion und Diversität in Erasmus+-Projekten teil.
- **Diskriminierungen entgegenwirken:** Es wird ein barrierefreies Studien-, Lehr- und Forschungsumfeld durch den Ausbau asynchroner Lehrformate gefördert. Einige Mitarbeiter\_innen arbeiten zudem im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit.

FIX THE KNOWLEDGE

- **Geschlechterforschung unterstützen:** Im Jahr 2023 werden an der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung mehrere Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitätsinhalten durchgeführt, unter anderem ein Horizon-Europe-Forschungsprojekt. Es werden zahlreiche Papers zu Gender- und Diversitätsthemen publiziert. Die regelmäßige Teilnahme an der BMJ-Initiative „Women in Law“ wird fortgeführt.
- **Gender- und Diversitätsinhalte in die Lehre integrieren:** Gender- und Diversity-Inhalte werden in den neuen Studienplänen verankert.

**Für das Jahr 2024 geplante Maßnahmen**

- Erhöhung des Frauenanteils bei Lehrenden
- Unterstützung von Habilitationsvorhaben von Frauen
- Förderung der Diversität durch Anstellung internationaler Mitarbeiter\_innen
- Einrichtung eines Frauen-Vollstipendiums für ULG Aufsichtsrat WS 2024/25
- Nachwuchsförderung von Frauen durch Teilnahme an „Karriere\_Mentoring III“
- Einstellung von Personal mit Gender- und Diversitätskompetenzen
- Teilnahme an UWK-internen Weiterbildungen im Bereich Gender, Diversität und Gleichstellung
- Unterstützung von Forschung mit Gender- und Diversitätsinhalten
- Teilnahme als Silber Sponsor an „Women in Law 2024“
- Interne Diskussionsrunde zum Thema „Diversity & Inclusion in Projects“

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

**Für das Jahr 2023 geplante Maßnahmen**

- Gezielte Nachwuchsförderung für Frauen durch Teilnahme an „Karriere\_Mentoring III“  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Verstärkte Sichtbarmachung der weiblichen Führungskräfte durch Etablierung von Co-Leads  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✗
- Erhöhung der Diversität der Mitarbeiter\_innen (Geschlecht, Alter und Ethnie)  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Förderung von Väterkarenz  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Sensibilisierung für Verringerung bzw. Abschaffung des Gender-Pay-Gap bei Neueinstellungen  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Förderung der Nutzung des Erasmus+-Programms für Kurzzeitmobilitäten für Mitarbeiterinnen  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✗
- Sichtbarmachung der wissenschaftlichen Expertise der Mitarbeiterinnen in department-übergreifendem Forschungskolloquium  
—> nicht umgesetzt bzw. berichtet ✗
- Etablierung einer Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung  
—> umgesetzt ✓ ✓
- Integration von Gender- und Diversitätseinhalten in Curricula  
—> umgesetzt ✓ ✓

**Im Jahr 2023 tatsächlich umgesetzte Maßnahmen**

**FIX THE NUMBERS**

- Unterrepräsentation von Frauen beseitigen: Bei Neu- und Nachbesetzungen wird verstärkt darauf geachtet, Geschlechterparität zu erreichen. Auch in der Forschung soll die Unterrepräsentation von Frauen abgebaut werden. So wird etwa bei Möglichkeiten zur Präsentation von Forschungsergebnissen die Teilnahme von Kolleginnen priorisiert, um eine ausgewogene Repräsentation zu gewährleisten.
- Diversität fördern: Eine Erhöhung der Diversität der Mitarbeiter\_innen in Bezug auf Geschlecht, Alter und Ethnie wird angestrebt.

**FIX THE INSTITUTION**

- **Weiterbildung von Mitarbeiterinnen unterstützen:** Einige Mitarbeiterinnen nehmen am ENCO- oder am Karriere\_Mentoring III-Programm teil, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern.
- **Gender-Pay-Gap verringern:** Bei Neueinstellungen wird besonders auf eine Verringerung eines etwaigen Gender-Pay-Gap geachtet.
- **Gender- und Diversitätskompetenz aufbauen:** Einige Mitarbeiter\_innen nehmen an Weiterbildungen zu den Themen Gender und Diversität teil, um ihre Kompetenzen in diesen Bereichen zu stärken.

- **Beruf mit Betreuungspflichten vereinbaren:** Väterkarenz wird aktiv gefördert, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.
- **Diskriminierungen entgegenwirken:** Einige Mitarbeiter\_innen engagieren sich im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken.

**FIX THE KNOWLEDGE**

- **Geschlechterforschung unterstützen:** Am Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien wird eine Assistenzprofessur für den Bereich „Intersektionale Weiterbildungsforschung“ ausgeschrieben. Das Department für Hochschulforschung veranstaltet das Symposium „Validierung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen an Hochschulen“.
- **Gender- und Diversitätseinhalte in die Lehre integrieren:** In den neu überarbeiteten Curricula im Rahmen von REFINED wird in jedem Studium mindestens ein Lernergebnis mit Diversitätseinhalten aufgenommen, um ein diversitätsbewusstes Lernen zu fördern.

### Für das Jahr 2024 geplante Maßnahmen

- Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung
- Zusammenstellung von Arbeitsgruppen nach Gesichtspunkten der Diversität (Geschlecht, Alter, Erfahrung)
- Förderung der Geschlechterparität auf Führungsebene durch Co-Leadership
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Frauen
- Förderung von Vätern und Pflegefreistellung bei Vätern
- Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu Gender und Diversität
- Unterstützung von Masterarbeiten mit Gender- und Diversitätsinhalten
- Integration von gender- und diversitätsspezifischen Inhalten in die Curricula
- Förderung von Forschungsprojekten und Konferenzteilnahmen, die sich mit Gender- und Diversitätsfragen auseinandersetzen

Wie die Auflistung zeigt, werden im Jahr 2023 eine Vielzahl von Gleichstellungsaktivitäten in allen Departments umgesetzt. Die Mehrheit der berichteten Maßnahmen wird dabei im Bereich Fix the numbers ergriffen. Meist geht es dabei darum, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Neu- und Nachbesetzungen zu erreichen und den Frauenanteil in Leitungspositionen und hohen akademischen Positionen zu erhöhen. Zusätzlich werden zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen unterstützt, wie die Teilnahme am Karriere\_Mentoring III-Programm oder am Entwicklungs- und Coachingprogramm ENCO.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung im Bereich Fix the knowledge, also die zunehmende Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in die Forschung und Lehre der UWK. Jede Fakultät hat berichtet, dass einzelne Mitarbeiter\_innen Gender- und Diversitätsthemen in ihren Forschungsarbeiten behandeln und entsprechende Inhalte in die Lehre aufnehmen. Dies zeigt ein wachsendes Bewusstsein für die wissenschaftliche Relevanz dieser Themen.

Weniger konkrete Bemühungen sind bislang zu sehen, wenn es um die Verfolgung des Ziels Fix the institution geht. Diese Beobachtung teilt auch der aktuelle Universitätsbericht 2020:

„Es gibt noch immer einen starken Fokus auf fix the numbers. Jedoch hat der an den Universitäten teilweise hohe Erfüllungsgrad aktuell noch nicht die gewünschten Auswirkungen auf den angestrebten Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit gebracht. Folglich wird die Erweiterung der Genderkompetenz unter den Hochschulangehörigen sowie die Forcierung und Etablierung geschlechtergerechter Strukturen, Prozesse und Verfahren als notwendig erachtet, um dadurch einen stärkeren Anstoß für fix the institution zu geben. Genderkompetenz ist folglich eine essenzielle Säule hinsichtlich des Kulturwandels an den Hochschulen. Je genderkompetenter Individuen agieren und je mehr sich angewandte Genderkompetenz in den Strukturen verankert, desto höher sind die Chancen für einen erfolgreichen, langfristigen Kulturwandel.“ (BMBWF, 2021, S. 255)

Es wird daher vorgeschlagen, zukünftig die Dimension der Institution stärker in den Blick zu nehmen. Maßnahmen zur Sensibilisierung, zum Abbau struktureller Barrieren und zum Aufbau von Kompetenzen in Hinblick auf Gender und Diversität gilt es weiter auszubauen.

### III. FIX THE KNOWLEDGE



# KNOWLEDGE

## 12 Gender und Diversität in der Forschung

Forschungsprojekte, Publikationen und Vorträge der Mitarbeiter\_innen der UWK spiegeln im Jahr 2023 in allen Fakultäten das Engagement für Gender- und Diversitätsthemen in verschiedenen Disziplinen – von der Politikwissenschaft über die Hochschulforschung bis zur Medizin und Wirtschaft. Sie decken eine breite Palette von Gender- und Diversitätsthemen ab, darunter Antifeminismus, Queerness, Bildungsungleichheiten, Migration, Gender-Medizin oder Inklusion psychisch erkrankter oder älterer Menschen. Besonders hervorstreichen ist, dass die Universität für Weiterbildung Krems 2023 eine Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung einrichtet, um die Genderforschung im Bereich der Weiterbildung weiterzuentwickeln.

### HANDLUNGSFELDER

- Aufbau des Fachbereichs „Intersektionale Weiterbildungsforschung“
- Integration von Gender- und Diversitätsthemen in die Forschung

## Gender und Diversität in der Forschung

Bezugnehmend auf das Gleichstellungsziel „*fix the knowledge*“ ist die Vermittlung und Anwendung von Gender- bzw. Geschlechterexpertise an Universitäten zu einer erforderlichen Kompetenz geworden. Das zeigt sich auch darin, dass die Beantwortung von forschungsrelevanten Fragen zu Gender und Diversität in nationalen und internationalen Forschungsförderungsschienen und Calls mittlerweile vielfach Standard ist. Gegenstand der Untersuchungen sind etwa Geschlechterverhältnisse, Geschlechterkonstruktionen, soziale Ungleichheiten oder Diskriminierungen. Die Gender Studies beschäftigen sich beispielsweise mit der Bedeutung der sozialen Kategorie Geschlecht in Wissenschaft und Gesellschaft. Dabei wird Geschlecht in Wechselwirkung mit weiteren Kategorien wie Klasse, Ethnizität, Alter, Behinderung oder Sexualität untersucht; dieser Ansatz wird „Intersektionalität“ genannt. Als inter- und transdisziplinäres Fach untersuchen Gender Studies Fragestellungen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen. Denn: Es gibt kaum einen Bereich, in dem Geschlecht keine Rolle spielt.

Im Bereich der gender- und diversitätsbezogenen Forschung spiegelt sich der Anspruch der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) wider, sich in besonderem Maß mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen auseinanderzusetzen. Die vorgestellten Projekte, Publikationen und Vorträge bieten einen beispielhaften Einblick in die große Bandbreite der von Interdisziplinarität und Anwendungsorientierung geprägten Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Gender Studies sowie Diversitätsforschung an der UWK.

### → Fachbereich „Intersektionale Weiterbildungsforschung“

Bei der Institutionalisierung von Gender Studies an Hochschulen spielt die Einrichtung von Genderprofessuren eine wichtige Rolle (Bock et al., 2011; Brand & Sabisch, 2019; Wroblewski & Englmaier, 2022). So erachtet auch die Arbeitsgruppe „Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ der Hochschulkonferenz die „Installierung von Genderprofessuren“ (Empfehlung 36) als von großer Bedeutung, um Gender- und Diversitätsaspekte in der jeweiligen Disziplin aufzuzeigen, zu analysieren und zu reflektieren (BMBWF, 2018).

■ Im Juni 2023 wird mit der **Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung** an der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur die erste teilgewidmete Genderprofessur der UWK ausgeschrieben. Intersektionale Weiterbildungsforschung befasst sich mit den Wechselwirkungen verschiedener Merkmale, wie z. B. Geschlecht, Ethnizität oder sozioökonomischer Status, um Ungleichheiten im Bereich der Weiterbildung zu untersuchen. Die Tenure-Track-Stelle wird dazu beitragen, die fachspezifische Genderforschung weiterzuentwickeln. Damit wird auch insgesamt das Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in den Disziplinen gestärkt.

→ **Forschungsprojekte**

Die Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitätsinhalten bilden eine breite Vielfalt an Themen ab: Das Projekt „AntiGenderInBiH“ erforscht etwa den Zusammenhang zwischen antidemokratischen Diskursen und der Opposition gegenüber Frauen- und LGBTIQ\*-Rechten in Bosnien und Herzegowina. Die Migrationsforschung untersucht Dynamiken von Migration, moralische Dimensionen der Migrationspolitik sowie die Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund. Andere Projekte befassen sich mit der Förderung von Gender-Sensibilität in städtischen Umgebungen, inklusiven Wohnformen für Menschen mit psychischen Erkrankungen oder der sozialen Teilhabe älterer Menschen. Die Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitätsinhalten, die 2023 an der UWK durchgeführt werden, sind der nachstehenden Auflistung zu entnehmen.

- Afghan Diaspora in Europe: The Agents of Peace and Development
- Aligning Migration Management and the Migration-Development Nexus
- Anti-democratic/anti-gender nexus in Bosnia and Herzegovina
- CosTechPlay – Talentförderung im Bereich STEAM durch Cosplay und Making
- Dynamics of adaptive migration aspirations in Nepal and beyond
- Förderung der langfristigen Integration von Arbeitskräften mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund in die voestalpine Rail Technology GmbH
- From returning back to reintegration? A focus on Nigeria
- Games for Innovation, Games for All: G.I.G.A

- Migration as Morality Politics: The Contentious Politics of Sanctuary in Europe and the United States
- Quantifying Migration Scenarios for Better Policy
- Refugee protection or cherry picking? Assessing new admission policies for refugees in Europe
- ReTrans – Working with Interpreters in Refugee Transit Zones: Capacity building and awareness-raising for higher education contexts
- Sozialräumliche Rahmenbedingungen für inklusive Wohnformen für Menschen mit psychischen Krankheitserfahrungen in ländlichen und kleinstädtischen Räumen Niederösterreichs
- Strengthening Research and Educational Competences of HEIs for Gender sensitive Urban (InfoRmal Settlement) Transformation
- Sustainable Practices of INTeGration
- Syrische Imaginationen und Realitäten in Europa
- Unpacking Welfare Chauvinism
- Exploring the Integration of Post-2014 Migrants in Small and Medium-sized Towns and Rural Areas from a Whole of Community Perspective
- Measures for a more successful social integration of young Syrian refugees into host societies: A case study on the social integration and sense of belonging of Syrian refugee youth in Austria
- Sozialräumliche Rahmenbedingungen für inklusive Wohnformen für Menschen mit psychischen Krankheitserfahrungen in ländlichen und kleinstädtischen Räumen Niederösterreichs
- Wissenschaftliche Begleitung eines Gemeindeprojekts zur Stärkung der sozialen Teilhabe älterer Menschen

→ **Wissenschaftliche Publikationen**

Die Liste der wissenschaftlichen Publikationen, die Gender und Diversität integrieren, umfasst eine Vielzahl an Inhalten aus verschiedenen Bereichen, darunter politikwissenschaftliche Auseinandersetzungen, wie antifeministische Diskurse oder antisemitische Rhetoriken, bis hin zu gendermedizinischen Themen, wie Brustkrebs-Screening-Methoden für Frauen oder geschlechtsspezifische Effekte bei psychotherapeutischen Ansätzen. Auch Körperlichkeit und Queerness in der Popkultur werden wissenschaftlich aufbereitet. Ebenso werden Aspekte wie Karrierewege im Hochschulbereich und die Förderung von Chancengleichheit in der Bildung behandelt.

- Ajanovic, E. (2023). Femonationalism, neoliberal activation, and anti-feminism: The shifting discourses on gender equality and women's issues in Austria. In D. Beck, A. J. Habed, & A. Henninger (Eds.), *Blurring boundaries: 'Anti-gender' ideology meets feminist and LGBTQ+ discourses* (pp. 71–90). Barbara Budrich.
- Bauer, C. (2023). Erwin Osen: *Egon Schieles Künstlerfreund als faszinierende Entdeckung*. Hirmer.
- Bischof, K., & Löffler, M. (2023). What parliamentary rhetoric tells us about changing democratic culture: Antisemitism in Austrian parliamentary debate as a threat to democracy. *Redescriptions: Political Thought Conceptual History and Feminist Theory*, 26(2), 141–159. <https://doi.org/10.33134/rds.397>
- Brinkmann, H., Mikuni, J., Dare, Z., Kawabata, H., Leder, H., & Rosenberg, R. (2023). Cultural diversity in oculometric parameters when viewing art and non-art. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 17(4), 398–411. <https://doi.org/10.1037/aca0000563>

- Dale, R., Limburg, K., Schmid-Mühlbauer, G., Probst, T., & Lahmann, C. (2023). Somatic symptom distress and gender moderate the effect of integrative group psychotherapy for functional vertigo on vertigo handicap: A moderation analysis of a randomised controlled trial. *Journal of Psychosomatic Research*, 167: 111175. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111175>
- Geppert, C., & Lessky, F. (2023). Innovation and student equity in higher education. In E. Carayannis, E. Grigoroudis, D. Campbell, & S. Katsikas (Eds.), *The elgar companion to digital transformation, artificial intelligence and innovation in the economy, society and democracy* (pp. 326–344). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781839109362.00024>
- Geppert, C., & Pausits, A. (2023). Gender und Hochschulkarrieren: Sonderauswertung für das Projekt „Stärkung der Humanressourcen für Wissenschaft und Forschung in Österreich“. *Schriftenreihe Weiterbildung und lebenslanges Lernen*. <https://doi.org/10.48341/v8z1-e769>

- Gindl, M., & Ellmeier, A. (2023). Kultur des Teilens: Das Netzwerk genderplattform.at. In Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.), *Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum* (S. 51–60). Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Glechner, A., Wagner, G., Mitus, J. W., Teufer, B., Klerings, I., Böck, N., Grillich, L., Berzaczy, D., Helbich, T. H., & Gartlehner, G. (2023). Mammography in combination with breast ultrasonography versus mammography for breast cancer screening in women at average risk. *The Cochrane database of systematic reviews*, 3(3), CD009632. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009632.pub3>
- Kraudinger, B. (2023). Diversität im Aufsichtsrat: Auch für das dritte Geschlecht? *Juridikum*, 4, 462–472.
- Neundlinger, H. (2023). Ein neuer Gargantua? Anmerkungen zu Hermes Phettbergs groteskem Körper und queerem Humor. *Die Rampe*, 57–62.

→ **Wissenschaftliche Vorträge**

Die Mitarbeiter\_innen der UWK halten im Jahr 2023 eine Vielzahl an Vorträgen, in denen sie Gender- und Diversitätsinhalte explizit behandeln. Einige konzentrieren sich auf Fragen der Integration, wie etwa die Rolle der Zivilgesellschaft bei der Unterstützung von Migrant\_innen und bewährte Praktiken im Umgang mit Vielfalt. Weitere thematisieren Geschlechterverhältnisse in Archiven, feministische Kunst sowie politische Graffiti und queere Räume. Bildung und soziale Ungleichheit sind ebenfalls Themen, die in Vorträgen behandelt werden, einschließlich Studien zur Rolle der Hochschulbildung bei der Reproduktion sozialer Ungleichheiten. Die folgende Liste bietet einen Einblick in die Vielfalt der Vorträge, in denen sich Wissenschaftler\_innen 2023 explizit mit Gender und Diversität beschäftigt haben:

- Ajanovic, E., & Hunklinger, M. (2023, Juni 30). Queering public space: *Political graffiti and street art in Vienna*. Democracies in Flux.
- Brinkmann, H. (2023, März 14). Künstlerinnen aus Krems für den *Edit-a-thon*. Queerfeministische Aktionswoche 2023.
- Brinkmann, H. (2023, September 6). Make me up and invisible: *Visual metaphors and visual dissonance in Rachel MacLean's feminist art movie*. Contested visibilities: Everyday politics and online imaginaries of the body.
- Czaika, M. (2023, Juli 4). *How do inequalities shape migration aspirations? Multi-level analyses of 25 local areas in Africa and Asia*. IMISCOE Annual conference.
- Faustmann, A. (2023, April 26). *Arrival infrastructure, weak and strong ties and the role of civil society in the governance of integration at the local level*. TransAtlantic CommunityPolicy-LAB.
- Fellner, M. (2023, Juni 23). *Higher education's contribution to social inequalities: A historical comparative perspective*. Higher Education Reform Conference 2023: Sustainable Development Goals.
- Fellner, M. (2023, August 24). *Student engagement practices from a student equity perspective: Case studies from Austria*. ECER 2023: The Value of Diversity in Education and Educational Research.

- Fellner, M., & Schlager, A. (2023, Dezember 12). *Anerkennungen und strukturelle Ungleichheiten*. 2. Symposium: Anerkennung und Validierung non-formalen und informellen Lernens an Hochschulen.
- Gindl, M. (2023, Mai 4). *Inclusive gender equality: Approaches, scopes and benefits*. WoBio's Welcome Day 2023.
- Gindl, M. (2023, Dezember 8). *Mentoring: Optionen zur Förderung der Gender Equality*. Jubiläumsfeier „Mit MuT zur Professur – 25 Jahre MuT gemacht!“: Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs.
- Grundschober, I., & Gössl, A. (2023, November 17). *Diversity good practices lab*. 2023 eucen Autumn Seminar.
- Ihl, A. (2023, August 8). *Micro-task crowdsourcing and social inclusion*. 83rd Annual Meeting of the Academy of Management.
- Keser Aschenberger, F., Ipser, C., Radinger, G., & Brachtl, S. (2023, Dezember 12). *New approaches for inclusive informal learning spaces (NIILS)*. 2. Symposium: Anerkennung und Validierung non-formalen und informellen Lernens an Hochschulen.
- Kraller, A. (2023, Jänner 31). *The SPRING evidence repository and handbook on integration policy practices for newly-arrived migrants*. SPRING Final Conference.
- Kraller, A. (2023, Juni 1). *Wie die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gelingen kann*. Integrationskonferenz des Landes Oberösterreich zum Thema „Sprache als Grundlage für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt“.
- Prandstätter, H. (2023, Juni 16). *Genderverhältnisse in österreichischen (Kultur-)Archiven: Eine Annäherung über Zahlen und Fakten*. KOOP-LITERA: 24. Arbeitstagung österreichischer Literaturarchive und verwandter Institutionen.
- Raddant, M. (2023, Juli 10). *Interorganizational networks: How they influence profitability and diversity*. Network Structure 2023 (NetSci Satellite).

## 13 Gender und Diversität in der Lehre

Seit 2023 integriert die Universität für Weiterbildung Krems zielgerichtet gender- und diversitätssensible Inhalte in all ihre Curricula. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Curricula mit entsprechenden Inhalten fast verdoppelt (2022: 59 Curricula; 2023: 108 Curricula). Beispielhafte Lernergebnisse aus allen Fakultäten verdeutlichen die Vielfalt der Themen, die behandelt werden. Darüber hinaus bietet die Universität Kurse an, die explizit den Themen Gender und Diversität gewidmet sind. Diese Kurse sensibilisieren die Studierenden für die Relevanz von Geschlechter- und Diversitätsfragen in ihren jeweiligen Fachgebieten. Zusätzlich werden zahlreiche Masterarbeiten verfasst, die sich mit Gender- und Diversitätsinhalten auseinandersetzen. Dies spiegelt das hohe Interesse der Studierenden an Fragen der Gleichstellung wider.

### HANDLUNGSFELDER

- Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in die Curricula
- Ausbau des Angebots von Kursen mit expliziten Gender- und Diversitätsinhalten
- Evaluierung von Kursen in Hinblick auf gender- und diversitätssensible Lehre
- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz bei Lehrenden

Lehrinhalte, die Gender und Diversität nicht berücksichtigen, sind zwar oft neutral gemeint, weisen allerdings vielfache Verzerrungseffekte auf. Feministische Wissenschaftler\_innen haben herausgearbeitet, dass Wissensproduktion im Hinblick auf Gender und Diversität eben nicht neutral ist: Wissenschaftliche Theorien und Methoden haben sich über Jahrhunderte hinweg aus vermeintlich objektiven, tatsächlich aber männlich geprägten (androzentristischen) Perspektiven entwickelt, während Frauen in der Wissenschaft vielfach marginalisiert und verzerrt dargestellt wurden bzw. teilweise immer noch werden. Dies schließt jedoch die vielfältigen Lebensrealitäten diverser Gesellschaften aus. Aufgrund dessen haben Frauen-, Geschlechter- und feministische Forschung, die heute weitgehend unter dem Begriff „Gender Studies“ zusammengefasst werden, hohe gesellschaftspolitische Relevanz: Sie machen Wissen jenseits eines patriarchalen Wissenskanons sichtbar.

Im Bereich der forschungsbasierten Lehre zielen zahlreiche Aktivitäten darauf ab, die chancengleichheitsfördernde Lehr- und Lernkultur an der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) weiter auszubauen und den Anteil gender- und diversitätsbezogener Studieninhalte zu erhöhen. So verpflichtet sich die UWK im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan dazu, in sämtliche Studien gender- und diversitätsspezifische Inhalte zu integrieren. Zudem enthält die Handreichung „Gender und Diversität in der Lehre“ grundlegendes Wissen über gender- und diversitätskompetente Lehre, deren wichtigste Zielsetzungen, Grundprinzipien sowie Ebenen und Ansatzpunkte.

## Gender und Diversität in der Lehre

### → Curricula

Im vergangenen Jahr hat die UWK verstärkt darauf geachtet, Gender und Diversität als Querschnittsthemen in ihre Lehre einzubeziehen. Die UWK erkennt damit an, dass eine mangelnde Berücksichtigung von Gender und Diversität bei Lehrinhalten diverse Verzerrungen, sogenannte „Biases“, mit sich bringt. Oftmals spiegeln diese Inhalte einseitige Positionen oder Perspektiven wider, während vielfältige Lebensrealitäten unbeachtet bleiben. Daher legt die Universität Wert darauf, gezielt gender- und diversitätssensible Inhalte in ihr Lehrangebot zu integrieren.

■ **Zum Ende des Berichtsjahres 2023 verzeichnet die UWK insgesamt 108 Curricula mit Lehrinhalten zu Gender und Diversität,** im Vergleich zu 59 Curricula im Vorjahr.

Diese positive Entwicklung ist das Resultat der strategischen Ausrichtung der UWK, die die Integration von Gender und Diversität in die Lehre verankert hat. In ihrem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan verpflichtet sich die UWK dazu, Gender- und Diversitätsinhalte in alle neu zu erlassenden bzw. zu ändernden Curricula aufzunehmen: „In den Curricula sind Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsaspekte schrittweise verpflichtend zu integrieren. Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe übermitteln jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums der SStG zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch den Senat“ (§28, Abs. 6). Eine positive Stellungnahme zu einem Weiterbildungsstudium oder -programm setzt voraus, dass mindestens ein Lernergebnis einen konkreten Gender- oder Diversitätsaspekt beinhaltet. Diese Regelung gilt seit März 2023.

■ **Im Verlauf des Jahres 2023 wurden 76 geänderte oder neu zu erlassende Curricula begutachtet.** Dabei kann festgestellt werden, dass die Resonanz der Lehrenden auf die Verpflichtung zur Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in die Curricula durchwegs positiv ist. Die Bemühungen gehen in den meisten Fällen über die Mindestanforderung hinaus, indem mehr als ein Lernergebnis formuliert wird. Im Jahr 2023 werden durchschnittlich pro Weiterbildungsstudium 2,5 Lernergebnisse mit konkreten Gender- und Diversitätsinhalten von den Antragsteller\_innen vorgelegt. Dies weist auf eine erfolgreiche Umsetzung der Vorgabe hin und verdeutlicht das Bestreben der Studienleitungen, Gender und Diversität schrittweise in ihre Lehrpläne zu integrieren.

Geschlechterforschung wird somit als ein in allen Forschungs- und Lehrgebieten relevantes, inter- und transdisziplinäres Fachgebiet verstanden. Studierenden wird die Relevanz von Gender- und Diversitätsinhalten in ihrer jeweiligen Disziplin vermittelt und sie werden für inklusive Herangehensweisen in ihren Berufsfeldern sensibilisiert. Dies trägt zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz der Studierenden bei. Im Folgenden werden beispielhafte Lernergebnisse vorgestellt, die sich dieser Thematik widmen.

### **Fakultät für Gesundheit und Medizin**

- Definitionen von Kultur, Diversität sowie deren zentrale Anwendungsbereiche wiedergeben
- Den Einfluss des Geschlechts auf die Epidemiologie und Behandlung verschiedener neurologischer Erkrankungen wiedergeben
- Gender und Diversität in das Personalmanagement eines Gesundheitsunternehmens integrieren, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen
- Individuelle zielgruppenorientierte Präventions-, Bewegungs- und Rehabilitationskonzepte erstellen
- Kommunikationsstrategien schriftlich sowie mündlich gegenüber verschiedenen Zielgruppen unter Berücksichtigung von Gender sowie von religiösen und kulturellen Aspekten adressieren und anwenden

### **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

- Chancen und Herausforderungen bei der Führung von diversen Teams darlegen
- Kernelemente eines erfolgreichen Onboarding-Prozesses kontextbezogen und unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten strukturieren
- Rechtliche und ethische Grundlagen zur Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diversitätskompetenzen wiedergeben
- Gender- und Diversitätsaspekte im internationalen Wirtschaftsrecht erklären
- Gewalt- und Beziehungsstrukturen unter Berücksichtigung von Genderaspekten und rechtlichen Grundlagen reflektieren

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

- Die Auswirkungen von Technologie auf die Gleichheit von Bildungschancen und den bedarfsgerechten Zugang zu Lernangeboten analysieren
- Anforderungen an die Unterstützung von Lehr- und Lernarrangements auf Basis didaktischer Überlegungen und der Diversität der Lernenden analysieren
- Ansätze des Personalmanagements im Hochschulbereich diskutieren, einschließlich Ansätzen des Gender- und Diversity-Managements
- Forschungsfragen auf Grundlage unterschiedlicher kritischer Ansätze (einschließlich Gender- und Diversitätsansätzen) in den Kulturwissenschaften entwickeln
- Ihr eigenes Rollenverständnis aus Sicht der Genderforschung und entsprechend unterschiedlichen Geschlechterkonstruktionen neu einordnen und im konkreten Umgang mit Klient\_innen in der eigenen Kommunikation dementsprechend sichtbar machen

### **→ Kurse**

Die UWK bietet darüber hinaus auch Kurse<sup>5</sup> an, die sich explizit – also nicht als Querschnittsmaterie – den Themen Gender und Diversität widmen. Im Studienjahr 2022/23 gibt es neun Kurse.

### **Fakultät für Gesundheit und Medizin**

In der Fakultät für Gesundheit und Medizin werden Kurse zu Führungskompetenzen im Gesundheitswesen unter Berücksichtigung von Gender und Diversität sowie Kurse zur Entwicklung von Genderkompetenz in der psychosozialen Beratung angeboten. Die Studierenden werden darauf vorbereitet, die Bedeutung von Gleichstellung und Diversität in der Gesundheitsversorgung zu verstehen und umzusetzen.

### **Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

Die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung bietet Kurse zu Human-Ressource-Management und Diversity an, die sich mit Strategien zur Förderung von Diversität befassen. Die Studierenden lernen das Recruiting einer vielfältigen Belegschaft sowie die besonderen Herausforderungen und Chancen, die sich aus der Leitung von Teams und Organisationen in einer vielfältigen und globalisierten Arbeitswelt ergeben.

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

Die Kurse in der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur befassen sich vor allem mit Gender und Diversitätsmanagement. Die Studierenden lernen Strategien und Ansätze zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität in Bildungseinrichtungen. Themen sind die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische und kulturelle Unterschiede, die Förderung von Chancengleichheit und die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, die Vielfalt und Inklusion unterstützen.

<sup>5</sup> Der Begriff „Kurse“ wird an der UWK für Lehrveranstaltungen verwendet, d. h. ein Kurs ist die kleinste Einheit eines Curriculums.

→ **Masterarbeiten**

Im Studienjahr 2022/23 werden insgesamt 55 Masterarbeiten mit Gender- und Diversitätsthemen verfasst: 17 in der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur, 17 in der Fakultät für Gesundheit und Medizin und 21 in der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung. Die große Bandbreite an Masterarbeiten unterstreicht das Interesse der Studierenden, sich mit Fragen von Gleichstellung, Gender und Diversität in ihren Disziplinen zu befassen.

**Fakultät für Gesundheit und Medizin**

Die Masterarbeiten an der Fakultät für Gesundheit und Medizin decken eine Vielzahl von Themen ab, die das Gesundheitswesen und die medizinische Versorgung betreffen. Einige Arbeiten befassen sich mit Gendermedizin, wie z. B. die Auswirkungen von körperlicher Aktivität auf den Glukosestoffwechsel bei Frauen mit Polyzystischem Ovarial-Syndrom und die Osteopathie bei Frauen mit Blasenentleerungsstörungen. Andere Arbeiten untersuchen die Rolle von Fachleuten im Gesundheitswesen, wie das Geschlechterbewusstsein bei Osteopath\_innen, die Bedeutung der Genderreflexion in der Psychotherapie und Migrationshintergrund bei Pflegekräften. Es werden auch psychologische Aspekte erforscht, wie die Begleitung von trans Personen im Transitionsprozess, Migration als Risikofaktor für Schizophrenie oder psychotherapeutische Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus werden auch Fragen der Organisation und Verwaltung, wie etwa Diversity Management im Gesundheitswesen, untersucht.

- **Aigner-Batyity, M.** (2022). *Migrationshintergrund von Psychotherapeut\*innen: Ressource oder Hindernis?* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203644.pdf>
- **Busch, C. M.** (2023). *Die Rolle der Psychotherapie in der Begleitung von Trans\*personen im Transitionsprozess* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203942.pdf>
- **Erker, M.** (2023). *Möglichkeiten und Grenzen der psychotherapeutischen Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung aus Sicht der integrativen Gestalttherapie* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204035.pdf>
- **Fallwickl, S.** (2023). *Einfluss von körperlicher Aktivität auf den Glukosestoffwechsel bei Frauen mit Polyzystischem Ovarial-Syndrom: Ein systematischer Review* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203894.pdf>
- **Gusenbauer, E.** (2023). *Vielfalt nutzen: Bedeutung von Diversity Management in elementaren Einrichtungen in Linz* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203909.pdf>
- **Herzog, S.** (2023). *Postpartale Harninkontinenz: Belastungen, Herausforderungen und Bedürfnisse aus Sicht der betroffenen Frauen und Beratungsinhalte für die professionelle Pflege* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204516.pdf>

- **Mörk, M. L.** (2022). *Migration als Risikofaktor für Schizophrenie aus Sicht der Psychodynamik unter Berücksichtigung der Identitätsfrage* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203603.pdf>
- **Nia, A.** (2023). *Measurement of phantom based bone mineral density compared to DXA and HR-pQCT in postmenopausal women with distal radius fracture: A pilot-study* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203861.pdf>
- **Rmeih, G.** (2023). *Die Kunst des Führens: Diversity Management als Führungsstrategie in Sozialorganisationen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204261.pdf>
- **Schantl, K.** (2023). *Das Geschlechterbewusstsein bei Osteopathen und Osteopathinnen in Österreich* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Schwarzenlander, U.** (2023). *Osteopathie bei Frauen mit Blasenentleerungsstörung sowie Blasenspeicherstörungen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Schweitzer, E.** (2023). *Gender als Ressource: Die Bedeutung der Geschlechterzugehörigkeit von Therapeut\*innen aus Perspektive der Patient\*innen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.

- **Schwenzfeuer, A.** (2023). *Auswirkungen auf die subjektive Lebensqualität von chiropraktisch justierten & nicht-justierten Frauen ab der 20. Schwangerschaftswoche* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203825.pdf>
- **Sternik, J.** (2023). *Der Einfluss von täglichem Gleichgewichtstraining bei Frauen mit Non-Specific Chronic Low Back Pain (NSCLBP): Eine Pilotstudie* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Wegener, V. M.** (2023). *Retrospektive Analyse der dokumentierten Stürze und Frakturen bei Erwachsenen mit schwerer körperbetonter Mehrfachbehinderung am Beispiel von zwei Förderzentren und Diskussion der aktuellen Empfehlungen zur Sturz- und Frakturprophylaxe* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204223.pdf>
- **Winter, N.** (2023). *Zur Notwendigkeit der Genderreflexion: Eine qualitative Studie zur Dyade Psychotherapeut-Patientin* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204183.pdf>
- **Zeller, S.** (2023). *Pflegekräfte mit Migrationshintergrund: Chancen und Herausforderungen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204524.pdf>

**Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung**

Die Masterarbeiten an der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung untersuchen eine breite Palette von Themen im Zusammenhang mit Wirtschaft, Gesellschaft und globalen Entwicklungen. Einige Arbeiten befassen sich mit Geschlechterungleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, wie die Wahrnehmung von Geschlechterungleichheit bei der Karriereförderung oder Corporate Social Responsibility in Bezug auf Menschen mit Behinderungen. Es gibt auch Arbeiten, die sich mit sozialen Fragen auseinandersetzen, wie Gewalt gegen Frauen, Altersarmut bei Frauen, Frauen in Führungspositionen, rassistische Attentate, Sexarbeit oder Chancengleichheit mittels Algorithmen in der Arbeitslosenberatung.

- **Aichinger, F. M.** (2023). *Gewinnung und Bindung von diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen in der Behindertenarbeit des Diakoniewerkes Oberösterreich* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Barota, E.** (2023). *Kapital nach Bourdieu und die Verwertbarkeit am österreichischen Arbeitsmarkt am Beispiel von Menschen aus der Demokratischen Republik Kongo* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/205857.pdf>
- **Belkacem, N.** (2023). *Weibliche Altersarmut und das individuelle Erleben der betroffenen Frauen: Eine qualitative Untersuchung der wahrgenommenen Nützlichkeit beanspruchter sozialer Unterstützungsangebote von Frauen in Österreich* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Bertignoll, T.** (2023). *Neue – Alte Probleme: Warum Krisen immer weiblich sind* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204330.pdf>
- **Chlebecsek, J.** (2023). *Häusliche Gewalt an Frauen und die COVID-19-Pandemie* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204331.pdf>
- **Daenike, C.** (2023). *Female Leadership: Eine Misserfolgsgeschichte* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Fahrngruber, S.** (2022). *Zwischen Prostitution und Mission – Sexualbegleitung als Element der Inklusion: Eine Vergleichsstudie zu sexuellen Dienstleistungen im Behindertenbereich sowie eine Befragung von ausgebildeten Sexualbegleiter\*innen und Sexarbeiter\*innen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203482.pdf>
- **Haas, M.** (2022). *Chancengleichheit mittels Algorithmen in der Arbeitslosenberatung* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203772.pdf>
- **Hrvatović, A.** (2023). *Darstellung des Christentums im islamischen Religionsunterricht der ersten und zweiten Oberstufenklasse in Bosnien und Herzegowina* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204030.pdf>

- **Kaltschik, K.** (2023). *Auswirkungen unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/205860.pdf>
- **Karacam, N.** (2023). *Männergewalt gegen Frauen als ein gesellschaftlich lösbares Problem* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204021.pdf>
- **Kithinji, M.** (2023). *The aviation industry in Africa: An analysis of the challenges women in aviation face in Kenya, South Africa and other African countries* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems.
- **Küçük, M.** (2023). *Wie haben türkische Medien über das Attentat von Hanau am 19.02.2020 berichtet? Ein Vergleich zwischen deutschen und türkischen Medien* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/205861.pdf>
- **Kylander, I.** (2023). *Die Auswirkungen des Führungsstils auf Selbstwirksamkeitserwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Generationenvergleich* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/205881.pdf>
- **Özbas, A.** (2022). *Soziale und kulturelle Neuorientierung durch ökonomischen Aufstieg? Auswirkungen von erfolgreicher Selbstständigkeit auf Menschen mit Migrationsbiografie* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203758.pdf>
- **Petraskovic, S.** (2023). *Female Slave: Die legale (Sex-)Sklaverei* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204227.pdf>
- **Prazak, J.** (2022). *Interkulturell adäquate Handlungskonzepte zur sozialarbeiterischen Betreuung von Frauen in Basisbildungsangeboten* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203483.pdf>
- **Stockhammer, C.** (2023). *Elternteilzeit und Gestaltungsmöglichkeiten* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203918.pdf>
- **Struhal, W.** (2022). *Analyse der subjektiven Wahrnehmung von Geschlechterungleichheit bei der betrieblichen Förderung von akademischen Karrieren am Beispiel von Jungen Neurologinnen in Europa* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203619.pdf>
- **Weiß, B. X.** (2023). *Corporate Social Responsibility und Behinderungen: Wie österreichische Unternehmen ihre soziale Verantwortung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen darstellen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Wölfl, M.** (2023). *Betriebliche Sozialarbeit in den Integrativen Betrieben Österreichs* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204336.pdf>

**Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur**

Die Masterarbeiten mit Gender- und Diversitätsinhalten an der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur widmen sich einer breiten Palette an Themen: Im Bereich der Bildung untersuchen sie Aspekte wie die Altersdiversität im Lehrer\_innenkollegium, interkulturelle und interreligiöse Pädagogik, geschlechtergerechte Bildung sowie Geschlechterrollen in Schulen. Im digitalen Bereich befassen sich die Masterarbeiten mit Themen wie Barrierefreiheit im Internet, feministischer Aktivismus in sozialen Medien, stereotype Rollenbilder in Videospielen, Führung interkultureller Teams im virtuellen Raum oder Chancengleichheit bei der Verwendung künstlicher Intelligenz in Rekrutierungsprozessen.

- **Balasz, N.** (2022). *Organisation von Sprachenvielfalt in der Kommunikation international tätiger Unternehmen: Nutzen von Diversity Management zur Organisation der Sprachverwendung in internationalen Teams* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203521.pdf>
- **Becher, J. G.** (2023). *Stereotype Rollenbilder in Videospielen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203885.pdf>
- **Jhabli, Y.** (2023). *Women's employability, gender gap, and digital representation in postcolonial Morocco: Implications for societal advancement* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems.
- **Kainrath, S.** (2023). *Kompetenzen zur Führung interkultureller Teams im virtuellen Raum* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204017.pdf>
- **Kárpáti, M. M.** (2023). *Tracing twisted bodies: A feminist post-humanist exploration through the works of Lynn Hershman Leeson* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203989.pdf>
- **Kroboth, A.** (2023). *Chancen und Herausforderungen interkultureller und interreligiöser Pädagogik an burgenländischen Mittelschulen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203871.pdf>

- **Kronberger, T.** (2023). *(Alters-)Diversität im Lehrerkollegium an Mittelschulen in Oberösterreich* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203873.pdf>
- **Mahmood, R.** (2023). *Microfinance and gender inequality: A case analysis of Pakistan* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems.
- **Murtinger, A.** (2022). *Zwischen Uniformität und Geschlechtergerechtigkeit: Über Schuluniformen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203503.pdf>
- **Neumann, A. P.** (2023). *Barrierefreiheit im Internet: Praktische Umsetzung der offiziellen Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG 2.1) des World Wide Web Consortiums (W3C) anhand einer europäischen Universitäts-Website* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Nowotny, C.** (2022). *Motive für berufliche Veränderungen in die Selbstständigkeit von Frauen der Generation X in der Lebensmitte und hilfreiche Beraterische Interventionen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Obernberger, A. V.** (2023). *Digitaler feministischer Aktivismus: Strategien gegen Antifeminismus im sozialen Medium Instagram* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204165.pdf>
- **Schleid, F. S.** (2023). *Künstliche Intelligenz in Rekrutierungsprozessen: Vermittlung von Neutralität und Chancengleichheit im Sinne der Charta der Vielfalt zum Einsatz Künstlicher Intelligenz in Rekrutierungsprozessen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/205680.pdf>
- **Sen, S.** (2023). *The impact of sustainability transition efforts on social justice in a multi-tier fashion supply chain* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems.
- **Staudinger, M.** (2022). *Schulabsentismus und Reintegration: Inklusive Maßnahmen für Einzelschulen* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/203505.pdf>
- **Stranz, N.** (2023). *Warum Sprache weiblich und Physik männlich ist: Eine Erhebung zu den gelebten Rollenbildern an Waldorfschulen und deren Einfluss auf eine geschlechtergerechte Bildung* [Masterarbeit]. Universität für Weiterbildung Krems.
- **Venado, B. O.** (2023). *Millennial women's perspective on the credibility of fitness influencers on Instagram* [Master thesis]. University for Continuing Education Krems. <http://webthesis.donau-uni.ac.at/thesen/204154.pdf>

## 14 Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität

### → Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

Die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität ist eine gesetzlich vorgesehene „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ (Universitätsgesetz 2002, §19 (2) Z7). Sie ist für alle Mitarbeiter\_innen, Lehrenden, Studierenden und Absolvent\_innen der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) zuständig. Ihr vorrangiges Ziel ist es, die Genderperspektive an der UWK in Forschung, Lehre und Organisation zu stärken.

Bis Mai 2023 bestand die Stabsstelle aus zwei Co-Leiterinnen (38,5h, 33h) und einer Assistentin (8h). Seit Juni 2023 sind zwei Co-Leiterinnen (38,5h, 33h), eine Referentin (33h) und eine Assistentin (20h) tätig; dies entspricht insgesamt 3,2 Vollzeitäquivalenten.

### Im Jahr 2023 befasst sich die Stabsstelle primär mit folgenden Tätigkeiten:

Ein bedeutender Schwerpunkt liegt auf der genderspezifischen **Personalentwicklung**. Hierbei wird der fünfte Durchgang des Karriere\_Mentoring III erfolgreich abgeschlossen und die Ausschreibung für den sechsten Durchgang gestartet. Zudem beginnt der zweite Durchgang des Entwicklungs- und Coachingprogramms und wird erfolgreich durchgeführt.

Im Bereich **Gender und Diversität in der Lehre** engagiert sich die Stabsstelle ebenfalls intensiv. Sie bietet Weiterbildungen und Workshops an, unter anderem als Vortragende in Weiterbildungsstudien und -studienprogrammen der UWK. Zudem bereitet sie die Canvas-Kurse „Gender und Diversität“ sowie die „Online-Weiterbildung zur Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl“ auf. Eine wichtige Aufgabe ist auch die Begutachtung von Curricula hinsichtlich Gender- und Diversitätsinhalten.

Die **wissenschaftliche Tätigkeit** der Stabsstelle umfasst sowohl Publikationen und Vorträge als auch die Betreuung von Masterarbeiten. Hervorzuheben sind die Publikation „Kultur des Teilens: Das Netzwerk genderplattform.at“, der Vortrag „Mentoring: Optionen zur Förderung der Gender Equality“, der Vortrag „Inclusive gender equality: Approaches, scopes and benefits“ sowie die Betreuung der Masterarbeit „Digitaler feministischer Aktivismus: Strategien gegen Antifeminismus im sozialen Medium Instagram“. Zudem begutachtet die Stabsstelle acht Anträge für Mobilitätsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

## Institutionelle Verankerung von Gender und Diversität

Im Bereich der **internen Projekte und Tätigkeiten** entwickelt die Stabsstelle gleichstellungsorientierte Kriterien für Auswahlverfahren von Professor\_innen. Eine Strategie zur sozialen Dimension wird konzipiert, um Maßnahmen zur horizontalen Geschlechtersegregation zu erarbeiten. Darüber hinaus wird das Gleichstellungsmonitoring durch die Neukonzeption des Berichts „Gleichstellung in Zahlen“ und die Weiterführung der Gender-Pay-Gap-Analyse vorangetrieben.

Die Stabsstelle engagiert sich 2023 an den **Veranstaltungen und Aktionen** im Zuge von dem Weltfrauentag, dem Girls' Day, dem Pride Month, der Queer Movie Night, Orange the World, #PurpleLightUp und dem Tag der Geschlechterforschung.

Die **Vernetzung** spielt eine wesentliche Rolle in den Aktivitäten der Stabsstelle. Michaela Gindl fungiert bis September 2023 als Sprecherin des Boards der Genderplattform und ist Mitglied des Executive Boards von Eument-net. Darüber hinaus werden Kooperationen mit dem Campus\_Network:Diversity\*, der Genderplattform und Eument-net gepflegt und ausgebaut.

### → Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) unterstützt die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben an der UWK. Der AKG ist gemäß dem gesetzlichen Auftrag damit befasst, „Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen“ (Universitätsgesetz 2002, §42). Zu diesem Zweck begleitet der AKG alle Personalaufnahme- und Berufungsverfahren in Hinblick auf die Einhaltung der gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben. Weiters unterstützt er bei Verdacht auf Diskriminierung und berät in Mobbingfällen.

Der AKG der UWK besteht aus acht Mitgliedern (zwei Professor\_innen, zwei wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, zwei Vertreter\_innen des allgemeinen Personals und zwei Studierende) sowie vier Ersatzmitgliedern (ein\_e Professor\_in, ein\_e wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in, ein\_e Vertreter\_in des allgemeinen Personals und ein\_e Studierende\_r). Vorsitzender ist zum Stichtag 31.12.2023 Univ.-Prof. Dr. Daniel Varro. Die Funktionsperiode der Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG beträgt drei Jahre, sie werden von den Senatsmitgliedern ihrer jeweiligen Kurie entsandt.



# AN HANG

## Kurzfassung der Zahlen und Ergebnisse

### I. FIX THE NUMBERS

#### 1. Mitarbeiter\_innen

An der Universität für Weiterbildung Krems sind im Jahr 2023 insgesamt 739 Mitarbeiter\_innen beschäftigt, wovon 67% Frauen und 33% Männer sind.

Die horizontale Geschlechtersegregation, also die Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder, ist im allgemeinen und im wissenschaftlichen Personal deutlich erkennbar: Im allgemeinen Personal überwiegen Frauen mit 79% deutlich gegenüber Männern mit 21%. Frauen sind vor allem in administrativen Funktionen überrepräsentiert, während in technischen Bereichen weiterhin mehr Männer tätig sind. Im wissenschaftlichen Personal ist die Geschlechterverteilung ausgeglichener, mit 55% Frauen und 45% Männern. Doch auch hier sind Frauen vermehrt in gesundheitsbezogenen Departments anzutreffen, wohingegen Männer in technischen und rechtswissenschaftlichen Departments dominieren.

Die vertikale Geschlechtersegregation, also die Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen, ist ebenfalls sichtbar – auch wenn hier bereits Fortschritte erzielt wurden. Während Frauen in der Universitätsverwaltung in Führungspositionen überproportional vertreten sind, bleibt ihre Unterrepräsentation in der Funktion als Fakultäts-, Department- oder Zentrumsleitung sowie in Professuren weiterhin bestehen. Der Leaky-Pipeline- sowie der Glass-Ceiling-Index quantifizieren diese Beobachtung und zeigen die Persistenz dieser Ungleichverteilung im Zeitverlauf auf.

#### 2. Studierende

Im Wintersemester 2023/24 sind insgesamt 8.122 Studierende immatrikuliert, davon 52% Frauen und 48% Männer. In den Studienrichtungen zeigen sich dabei erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen studieren häufiger in sozialen und gesundheitsbezogenen Bereichen, während Männer vermehrt in technischen und wirtschaftlichen Studienprogrammen vertreten sind. Hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildungsstudienbeiträge zeigt sich, dass Männer kostenintensivere Studienprogramme besuchen und häufiger finanzielle Unterstützung von ihren Arbeitgeber\_innen erhalten. Die Universität bekennt sich zudem zum lebensbegleitenden Lernen und zieht daher auch viele Studierende mittleren Alters an, was die Bedeutung altersadäquater Lehrangebote betont. Ein charakteristisches Merkmal der UWK-Studierenden ist ihr hohes Bildungsniveau mit akademischer Vorbildung bereits zu Studienbeginn, was auf die Positionierung als Universität für Weiterbildung zurückzuführen ist.

## Kurzfassung der Zahlen und Ergebnisse

### II. FIX THE INSTITUTION

#### 4. Personalsuche

Im Jahr 2023 werden insgesamt 49 Stellen des allgemeinen Personals und 37 Stellen des wissenschaftlichen Personals neu besetzt, davon drei mit Professuren. Bei den Neueintritten zeigt sich, dass die bestehende Geschlechterverteilung insbesondere im allgemeinen Personal bei Neubesetzungen fortgeschrieben wird: Männer sind in der Universitätsverwaltung weiterhin unterrepräsentiert. Im wissenschaftlichen Personal sind Frauen in den Bewerbungsverfahren tendenziell erfolgreicher. Die Einstellungsrate von Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten bleibt bei null.

#### 5. Personalentwicklung

Die Universität für Weiterbildung Krems legt großen Wert auf Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\_innen. Im Jahr 2023 haben diese insgesamt 3.589 Stunden in interne sowie externe Weiterbildungsmaßnahmen investiert, wobei 89% der Stunden von Frauen aufgewendet wurden. Die interne Weiterbildung umfasst Themen wie IT, Lehre, Persönlichkeitsentwicklung und Gender- und Diversitätskompetenz. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ermöglichen den Mitarbeiter\_innen wiederum individuelle Weiterqualifizierungen: 2023 haben 13 Mitarbeiter\_innen Bildungskarenz und eine Mitarbeiterin Bildungsteilzeit in Anspruch genommen. Darüber hinaus bietet die UWK betriebliche Gesundheitsförderung an, die Maßnahmen zur Verbesserung der Organisationskultur, mentale Fitness durch betriebliches Coaching und Körperbewusstsein durch wöchentliche Bewegungseinheiten umfasst.

#### 3. Forschung und Lehre

Für eine wissenschaftliche Karriere sind die Durchführung von Forschungsprojekten, Publikationen und die Präsentation von wissenschaftlichen Vorträgen von entscheidender Bedeutung. 2023 werden lediglich 32% der Forschungsprojekte von Frauen geleitet – teilweise bedingt durch ihre geringere Präsenz in höheren akademischen Positionen. Obwohl die Anzahl der Publikationen von Frauen steigt, publizieren sie immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei wissenschaftlichen Vorträgen sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits annähernd gleich verteilt.

An der Universität für Weiterbildung Krems lehren sowohl angestellte Mitarbeiter\_innen als auch externe Lehrende. Im Jahr 2023 sind 34% der externen Lehrenden Frauen, wobei dieser Wert im Zeitverlauf konstant niedrig bleibt. Daten über die gesamten Lehrauftragsstunden von internen und externen Lehrenden liegen zum aktuellen Zeitpunkt nicht vor.

## 6. Frauenförderung

Die Universität für Weiterbildung Krems hat sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen zum Ziel gesetzt. Neben strukturellen Maßnahmen werden auf individueller Ebene Frauenförderungsprogramme wie das Mentoringprogramm „Karriere\_Mentoring III“ und das „Entwicklungs- und Coachingprogramm (ENCO)“ durchgeführt, um dieses Ziel zu erreichen. Die Evaluation dieser Programme zeigt eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und positive Auswirkungen auf ihre Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung. Zusätzlich tragen interne Mobilitätsstipendien und externe Forschungsförderungen dazu bei, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

## 7. Gender-Pay-Gap

Die Universität für Weiterbildung Krems veröffentlicht seit einigen Jahren die Daten des Gender-Pay-Gap ihrer Mitarbeiter\_innen, also des prozentualen Anteils des Gesamteinkommens der Frauen im Vergleich zum Gesamteinkommen der Männer. Im Jahr 2023 liegt der Wert insgesamt bei 25%. Die Kurie der §98- und §99-Professuren weist mit 12% den geringsten Unterschied auf. Dieser Gender Pay Gap ist unbereinigt, er berücksichtigt also Einflussfaktoren wie Hierarchieebene, Ausbildung, Alter oder Dienstjahre nicht. Um die Rolle dieser Einflussfaktoren zu klären und nicht-erklärbare Geschlechterunterschiede im Einkommen weiter zu verringern, hat die Universität nun einen Prozess initiiert, der auf eine kontinuierliche Überprüfung, Sensibilisierung und auf die Implementierung gezielter Maßnahmen abzielt.

## 8. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt verschiedene Maßnahmen, um eine gelingende Balance zwischen „Work“ und „Life“ zu unterstützen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Home-Office und Gleitzeit sowie innovative Führungsstrukturen wie Top-Sharing. Ein weiteres zentrales Element sind betriebliche Kinderbetreuungsplätze, die es Eltern erleichtern, nach der Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Trotz dieser Maßnahmen bestehen weiterhin Geschlechterunterschiede bei der Nutzung von Elternkarenz und Elternteilzeit, die fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden: Im Jahr 2023 wird Elternkarenz zu 94% von Frauen und Elternteilzeit zu 98% von Frauen genutzt.

## 9. Barrierefreiheit und Inklusion

Die Universität für Weiterbildung Krems zielt darauf ab, allen Studierenden und Mitarbeiter\_innen mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Universitätsbetrieb zu ermöglichen – etwa durch die barrierefreie Gestaltung der Räumlichkeiten oder die individuelle Unterstützung durch den Behindertenbeauftragten, die Behindertenvertrauensperson oder das Facility Management. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf, um den Zugang für Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verbessern.

## 10. Geschlechtervielfalt

Obwohl es Fortschritte gibt, sind trans, inter\* und nicht-binäre Personen weiterhin mit Diskriminierungen konfrontiert. Die Anerkennung von Geschlechtervielfalt erfordert nicht nur die Anpassung von rechtlichen Rahmenbedingungen, sondern auch die Schaffung einer inklusiven Umgebung, in der die individuellen Bedürfnisse und Identitäten aller Universitätsangehörigen Berücksichtigung finden. Die Universität für Weiterbildung Krems bekennt sich dazu, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden und die Sensibilisierung für geschlechterinklusive Maßnahmen voranzutreiben. Als Ausdruck dieses Engagements wurde im Juni 2023 erstmals anlässlich des Pride Months die Regenbogenfahne gehisst, um ein sichtbares Zeichen für die Anerkennung der Vielfalt sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu setzen, und um den Beginn weiterer Aktivitäten zur Förderung von Geschlechtervielfalt zu markieren.

## 11. Gleichstellungsmaßnahmen der Departments

Im Jahr 2023 werden zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen in den Departments der Universität für Weiterbildung Krems realisiert. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt oft auf dem Ausgleich der Geschlechterverhältnisse. Auch die Integration von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre nimmt zu, was ein wachsendes Bewusstsein für diese Themen widerspiegelt. Dennoch gibt es weiterhin Raum für institutionelle Entwicklungen, um langfristige Veränderungen hin zu mehr Gleichstellung zu erreichen.

## III. FIX THE KNOWLEDGE

### 12. Gender und Diversität in der Forschung

Forschungsprojekte, Publikationen und Vorträge der Mitarbeiter\_innen der UWK spiegeln im Jahr 2023 in allen Fakultäten das Engagement für Gender- und Diversitätsthemen in verschiedenen Disziplinen – von der Politikwissenschaft über die Hochschulforschung bis zur Medizin und Wirtschaft. Sie decken eine breite Palette von Gender- und Diversitätsthemen ab, darunter Antifeminismus, Queerness, Bildungsungleichheiten, Migration, Gender-Medizin oder Inklusion psychisch erkrankter oder älterer Menschen. Besonders hervorzuheben ist, dass die Universität für Weiterbildung Krems 2023 eine Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung einrichtet, um die Genderforschung im Bereich der Weiterbildung weiterzuentwickeln.

### 13. Gender und Diversität in der Lehre

Seit 2023 integriert die Universität für Weiterbildung Krems zielgerichtet gender- und diversitätssensible Inhalte in all ihre Curricula. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Curricula mit entsprechenden Inhalten fast verdoppelt (2022: 59 Curricula; 2023: 108 Curricula). Beispielhafte Lernergebnisse aus allen Fakultäten verdeutlichen die Vielfalt der Themen, die behandelt werden. Darüber hinaus bietet die Universität Kurse an, die explizit den Themen Gender und Diversität gewidmet sind. Diese Kurse sensibilisieren die Studierenden für die Relevanz von Geschlechter- und Diversitätsfragen in ihren jeweiligen Fachgebieten. Zusätzlich werden zahlreiche Masterarbeiten verfasst, die sich mit Gender- und Diversitätsthemen auseinandersetzen. Dies spiegelt das hohe Interesse der Studierenden an Fragen der Gleichstellung wider.

## Fazit und Ausblick

Der vorliegende siebente Bericht „Gleichstellung in Zahlen 2023“ der Universität für Weiterbildung Krems bietet, ebenso wie in den Vorjahren, einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation der Gleichstellung an der Universität.

### I. FIX THE NUMBERS

Im Bereich **Fix the numbers** zeigen sich deutliche Fortschritte in der Geschlechtergleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems, die in den letzten Jahren erzielt wurden. So hat der Frauenanteil unter den Universitätsangehörigen kontinuierlich zugenommen: Im Jahr 2023 liegt dieser unter den Mitarbeiter\_innen sogar bei 67%, unter den Studierenden bei 52% und unter den Absolvent\_innen ebenfalls bei 64%. Auch im Bereich der Forschung wird das Geschlechterverhältnis tendenziell ausgeglichener, da immer mehr Frauen wissenschaftliche Publikationen verfassen und wissenschaftliche Vorträge halten. Trotz dieser Fortschritte gibt es weiterhin Herausforderungen in höheren akademischen Positionen, was Zahlen zur vertikalen Geschlechtersegregation aufzeigen: 2023 beträgt der Frauenanteil unter den Fakultätsleitungen 40%, unter den Departmentleitungen 39%, unter den Professuren nur 29% und unter den Projektleitungen 32%. Zusätzlich ist eine horizontale Geschlechtersegregation unter den Studierenden und Mitarbeiter\_innen festzustellen: Männer dominieren insbesondere in technischen Positionen, während Frauen vermehrt in administrativen sowie sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Bereichen vertreten sind. Trotz des gestiegenen Frauenanteils besteht also weiterhin eine ungleiche Aufteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Hierarchieebenen und Berufsfelder.

## Fazit und Ausblick

### II. FIX THE INSTITUTION

Die ungleiche Aufteilung der Geschlechter auf verschiedene Hierarchieebenen und Berufsfelder erfordert strukturelle Veränderungen innerhalb der Universität, die im Abschnitt **Fix the institution** herausgearbeitet werden. Die Universität für Weiterbildung Krems legt großen Wert auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\_innen und bietet im Zuge ihrer gender- und diversitätssensiblen Personalsuche und Personalentwicklung umfassende Programme zur Weiterentwicklung an, die insbesondere von Frauen in Anspruch genommen werden. Dabei erkennt die Universität ihre institutionelle Verantwortung für die Karriereentwicklung von Frauen an und setzt sich für Maßnahmen zur Verringerung des Gender-Pay-Gap ein, der 2023 etwa bei den §98- und §99-Professor\_innen unbereinigt bei 12% liegt. Besonders wichtig ist in diesem Kontext die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen, da es weiterhin hauptsächlich Frauen sind, die ihre berufliche Tätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes unterbrechen oder reduzieren: Im Jahr 2023 wird Elternkarenz zu 94% von Frauen und Elternteilzeit zu 98% von Frauen genutzt, weshalb es für wichtig erachtet wird, traditionelle Rollenbilder zu überwinden und Männer zur Inanspruchnahme von Elternzeiten zu ermutigen – etwa durch Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung. Die Universität engagiert sich zudem für die Förderung von Geschlechtervielfalt und Barrierefreiheit, um eine inklusive und diskriminierungssensible Umgebung zu schaffen. Künftig werden deshalb vermehrt biografische Kontextfaktoren in Auswahlverfahren berücksichtigt, um dem intersektionalen Zugang zu Diversität gerecht zu werden.

### III. FIX THE KNOWLEDGE

Ein weiterer wesentlicher Aspekt besteht darin, das Wissen über Gleichstellung, Gender und Diversität innerhalb der Universität und darüber hinaus zu erweitern – **Fix the knowledge**. Dies erfordert einen kontinuierlichen Kompetenzaufbau aller Universitätsangehörigen. In vielen Departments sind Gender- und Diversitätsinhalte bereits als Querschnittsmaterie in die Forschung und Lehre eingebettet. 2023 wurde zudem eine Assistenzprofessur für Intersektionale Weiterbildungsfor-schung eingerichtet, die ein umfassendes Verständnis von Geschlechter- und Diversitätsfragen fördern wird. Außerdem integriert die Universität seit 2023 zielgerichtet gender- und diversitätssensible Inhalte in all ihre Curricula, um die Studierenden für diese Themen zu sensibilisieren und ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu stärken.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2023 bedeutende Fortschritte in Richtung Gleichstellung der Geschlechter erzielt hat. Dennoch sind weitere gezielte Maßnahmen erforderlich.

**Als wesentliche Handlungsfelder werden folgende Bereiche identifiziert:**

- Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation bei Mitarbeiter\_innen und Studierenden
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den Professuren und in wissenschaftlichen Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils in Projektleitungen und bei Publikationen
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter\_innen mit diversen Geschlechtsidentitäten
- Erhöhung des Anteils begünstigt behinderter Mitarbeiter\_innen
- Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

- Förderung von Männern in Elternkarenz und Elternteilzeit
- Aktivitäten zum Abbau struktureller Barrieren in den Fakultäten
- Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz und Sensibilisierung für das Thema Inklusion im Studien- und Arbeitsumfeld
- Aufbau des Fachbereichs „Intersektionale Weiterbildungsforschung“
- Weitere Integration von Gender- und Diversitätsinhalten in die Forschung und in die Curricula
- Evaluierung von Lehrangeboten in Hinblick auf gender- und diversitätssensible Lehre

Abschließend ist zu betonen, dass viele der genannten Herausforderungen auch im Lichte allgemeiner gesellschaftlicher Geschlechter- und Diversitätsverhältnisse zu sehen sind. Die Universität für Weiterbildung Krems ist seit nunmehr fast 20 Jahren erfolgreich bemüht, ihren Handlungsspielraum zu nutzen, um diese gesellschaftlichen Ungleichgewichte zu adressieren. Und sie ist weiterhin bestrebt, im Rahmen ihrer Möglichkeiten passgenaue gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Initiativen zu setzen, um eine nachhaltige Veränderung zu bewirken.

## Literaturverzeichnis

- **Abdul-Hussain, S., & Hofmann, R. (2013).** *Begriffserklärung Diversität*. <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php>
- **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2020).** *A long way to go for LGBTI equality*. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf)
- **Alemann, A., & Oechsle, M. (2019).** Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschungen zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1151–1160). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_65](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_65)
- **Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2019).** Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages. *ZEW Discussion Paper, 19-015*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3383408>
- **Arouri, N., Koidl, M., Baumgartner, L. M., & Aichinger, I. (2022).** *Einführung von Dualer Führung & Shared Leadership Modellen: Erfolgsfaktoren und Auswirkungen auf Organisationen*. PwC Österreich. [https://www.pwc.at/de/nwns/studie\\_duale\\_fuehrung.pdf](https://www.pwc.at/de/nwns/studie_duale_fuehrung.pdf)
- **Auer, M., & Welte, H. (2011).** Betriebliche Weiterbildung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive. In G. Krell, R. Ortlieb, & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (S. 283–300). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_27)
- **Aufenvenne, P., Haase, C., Meixner, F., & Steinbrink, M. (2021).** Participation and communication behaviour at academic conferences: An empirical gender study at the German Congress of Geography 2019. *Geoforum, 126*, 192–204. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.07.002>
- **Behrens, D. A., Kreimer, M., & Mucke, M. (2018).** Einleitung: Familie – Beruf – Karriere. In D. A. Behrens, M. Kreimer, M. Mucker, N. E. Franz (Hrsg.), *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit* (S. 1–12). Springer.
- **Bendl, R., & Hanappi-Egger, E. (2009).** Über die Bedeutung von Gender- und Diversitätsmanagement in Organisationen. In H. Kasper & W. Mayrhofer (Hrsg.), *Personalmanagement, Führung, Organisation* (S. 553–574). Linde.
- **Bendl, R., Hanappi-Egger, E., & Hofmann, R. (2012).** Diversität und Diversitätsmanagement: Ein vielschichtiges Thema. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger, & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 11–21). Facultas.
- **Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2018).** Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization, 26*(5), 668–687. <https://doi.org/10.1111/gwao.12299>
- **Berryman, S. (1983)** *Who will do science? Minority and female attainment of science and mathematics degrees*. Rockefeller Foundation.
- **Besselaar, P., & Sandström, U. (2017).** Vicious circle of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PLoS One, 12*(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183301>
- **BKA. (2024).** *Frauen führen: Handreichung für Unternehmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungs- und Entscheidungspositionen*. [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:a8b9b55b-91ff-4218-9a7d-bd01d151523c/Handreichung\\_Frauen\\_Fuehren\\_2024\\_A4\\_BF.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:a8b9b55b-91ff-4218-9a7d-bd01d151523c/Handreichung_Frauen_Fuehren_2024_A4_BF.pdf)
- **BMBWF. (2021).** *Universitätsbericht 2020*. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Universitaetsbericht.html>
- **BMBWF. (2022).** *Frauenquote in universitären Kollegialorganen*. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:9aa7ce39-4a52-4e99-958d-835125e6504d/2020\\_Frauenquote\\_in\\_universitaets\\_Kollegialorganen.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:9aa7ce39-4a52-4e99-958d-835125e6504d/2020_Frauenquote_in_universitaets_Kollegialorganen.pdf)
- **BMSGPK. (2022).** *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022–2030: Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:97c546c6-166b-4990-9efb-79d3ed4f3797/2022-07-06%20NAP%20Behinderung%202022-2030.pdf>
- **Bock, U., Heitzmann, D., & Lind, I. (2011).** Genderforschung zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung: Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. *GENDER, 3*(2), 98–113.
- **Brand, M., & Sabisch, K. (2019).** Gender Studies: Geschichte, Etablierung und Praxisperspektiven des Studienfachs. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1043–1051). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_155](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_155)
- **Briken, K., Blättel-Mink, B., Rau, A., & Siegel, T. (2018).** Sei ohne Sorge: Vom Vermessen und Un-/Sichtbarmachen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule. In S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 217–237). Suhrkamp.
- **Busch, A. (2013).** Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“: Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65*, 301–338. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- **Carstensen, T. (2020).** Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74*(3), 195–205. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00213-y>
- **Crenshaw, K. (1991).** Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review, 43*, 1242–1299.
- **Donau-Universität Krems. (2020).** *Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren*. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf>

## Literaturverzeichnis

- **Donau-Universität Krems. (2021).** *Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz.* <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:c703d72e-4c54-43bd-96da-bcbfec93b157/Leitfaden%20zur%20Beurteilung%20von%20Gender-%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz.pdf>
- **DORA. (2022).** *San Francisco Declaration on Research Assessment.* <https://sfedora.org/read/>
- **Dumitra, T. C., Trepanier, M., Lee, L., Fried, G. M., Mueller, C. L., Jones, D. B., & Feldman, L. S. (2020).** Gender distribution of speakers on panels at the Society of American Gastrointestinal and Endoscopic Surgeons (SAGES) annual meeting. *Surgical Endoscopy*, 34, 4140–4147. <https://doi.org/10.1007/s00464-019-07182-2>
- **Eicker, J. (2017).** *Gender-Pay-Gap.* <https://www.gender-glossar.de/post/gender-pay-gap>
- **Englmaier, V. (2023).** Geschlechtervielfalt an österreichischen Hochschulen: Vom Aufhängen der Regenbogenfahne bis zum Aufbrechen der Genderbinarität? In R. Ebersteiner, R. Schaller-Steidl, & A. Wroblewski (Hrsg.), *Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum* (S. 61–70). BMBWF.
- **Europäische Kommission. (2021).** *She figures: Gender in research and innovation.* <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- **Fuchs, J., Maschewsky, K., & Maschewsky-Schneider, U. (2002).** *Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung.* Berliner Zentrum Public Health. [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/berliner\\_zentrum\\_public\\_health\\_gender\\_bias\\_in\\_der\\_gesundheitsforschung\\_1999.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/berliner_zentrum_public_health_gender_bias_in_der_gesundheitsforschung_1999.pdf)
- **Geisberger, T., & Glaser, T. (2021).** Gender Pay Gap: Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. *Statistische Nachrichten*, 6, 434–447.
- **Gildemeister, R. (2019).** Doing Gender: Eine mikrotheoretische Annäherung an die Kategorie Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 409–417). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_35](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_35)
- **Gomolla, M. (2017).** Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 133–155). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_9)
- **Günthner, S. (2019).** Sprachwissenschaft und Geschlechterforschung: Übermittelt unsere Sprache ein androzentrisches Weltbild? In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 571–579). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_126](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_126)
- **Hannover, B., & Wolter, I. (2019).** Geschlechtsstereotype: Wie sie entstehen und sich auswirken. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 201–210). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_16)

- **Hark, S., & Hofbauer, J. (2023).** *Die ungleiche Universität: Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung.* Passagen.
- **Hentschel, T., Braun, S., & Peus, C. (2019).** Warum wird sie nicht Führungskraft? Geschlecht und Karriereentwicklung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 993–1023). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_39)
- **Hinsley, A., Sutherland, W. J., & Johnston, A. (2017).** Men ask more questions than women at a scientific conference. *PLoS One*, 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185534>
- **HSK. (2018).** *Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen: Empfehlungen der Hochschulkonferenz.* <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Empfehlungen-der-Hochschulkonferenz-zur-Verbreiterung-von-Genderkompetenz-in-hochschulischen-Prozessen.html>
- **Hunklinger, M. (2024).** *Pride.* Übermorgen.
- **Ialuna, F., Pfaff, N., Preusche, Z., Schwittek, J., & Wagner, K. (2023).** Gender-Publication-Gap als Thema in der universitären Gleichstellungsarbeit: Befunde, offene Fragen und Maßnahmen. *Erziehungswissenschaft*, 34, 49–59. <https://doi.org/10.25656/01:26900>
- **Isbell, L. A., Young, T. P., & Harcourt, A. H. (2012).** Stag parties linger: Continued gender bias in a female-rich scientific discipline. *PLoS One*, 7(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0049682>
- **Jones, T. M., Fanson, K. V., Lanfear, R., Symonds, M. R. E., & Higgie, M. (2014).** Gender differences in conference presentations: A consequence of self-selection? *PeerJ.* <https://doi.org/10.7717/peerj.627>
- **Klammer, U. (2019).** Gleichstellungspolitik: Wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 983–992). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_108](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_108)
- **Klein, U. (2019).** Diversity Studies und Diversitystrategien: Plädoyer für eine Theoretisierung der Praxis und für eine Konzeptualisierung der Theorie. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1053–1062). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_117](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_117)
- **Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huye, M. (2013).** The matilda effect in science communication: An experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5), 603–625. <https://doi.org/10.1177/1075547012472684>
- **Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2021).** Gleichstellung und Entgelttransparenz. In B. Kortendiek, L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer & J. Niegel (Hrsg.), *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen* (S. 263–276). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_1)

- Kreimer, M. (2009). *Ökonomie der Geschlechterdifferenz: Zur Persistenz von Gender Gaps*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91410-7>
- Kuster, F. (2019). Mann – Frau: Die konstitutive Differenz der Geschlechterforschung. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 3–12). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_3)
- Leitner, A., Köping, M., & Vakavlieva, Z. (2024). *Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf im Kontext von sozialem Fortschritt*. IHS. [https://inprogress.ihs.ac.at/wp-content/uploads/2024/03/Segregation\\_sopro\\_23-1.pdf](https://inprogress.ihs.ac.at/wp-content/uploads/2024/03/Segregation_sopro_23-1.pdf)
- Lessky, F., Geppert, C., Campbell, D. F. J., & Pausits, A. (2022). Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen: Ergebnisse einer Sonderauswertung von „APIKS Austria“. *Schriftenreihe Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen*. <https://doi.org/10.48341/g28b-x777>
- Lillemeier, S. (2019). Gender Pay Gap: Von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1013–1021). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_113](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_113)
- Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., & Stix, E. (2020). *Der Lockdown und die Unvereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung*. Arbeiterkammer Wien. [https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Homeoffice\\_und\\_Kinderbetreuung\\_2020.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Homeoffice_und_Kinderbetreuung_2020.pdf)
- Meuser, M. (2014). *Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften: Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft*. *Soziale Welt*, 20, 163–178. [https://doi.org/10.5771/9783845255545\\_163](https://doi.org/10.5771/9783845255545_163)
- Nittrouer, C. L., Hebl, M. R., Ashburn-Nardo, L., Trump-Steele, R. C. E., Lane, D. M., & Valian, V. (2018). *Gender disparities in colloquium speakers at top universities*. *Psychological and Cognitive Sciences*, 115(1), 104–108. <https://doi.org/10.1073/pnas.1708414115>
- Partheymüller, J., & Dannecker, P. (2024). Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien: Ergebnisse der Befragung. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/wce5q>
- Pointecker, M., Fugger, H., Gumhold, O., Stilling, I., Gerstmann, K., Bergmann, N., Sorger, C., Mairhuber, I., & Sardadvar, K. (2018). *EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=654>
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), 228–245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Roeser, A., Bouilett, L., Papo, T., & Cohen-Aubart, F. (2020). Women’s representation in French Internal Medicine meetings: Gender distribution among speakers, moderators and organisers, 2013–2018. *Internal Medicine Journal*, 50(4), 477–480. <https://doi.org/10.1111/imj.14791>

- Rossiter, M. W. (1993). The matthew matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Scheele, A., (2019). Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 753–762). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_49](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_49)
- Scherr, A. (2016). Diskriminierung/Antidiskriminierung: Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66, 3–10.
- Schiffbänker, H., Hafellner, S., Polt, W., Föger, N., Garber, K., Grießler, E., Gschmeidler, B., Karner, S., Reckling, F., Schuch, K., Thaler, A., Weber, M., Whitelegg, K., Wolfslehner, D., & Wrowblewski, A. (2016). *RRI in Österreich: Positionspapier „Verantwortungsbewusste Forschung und Innovation“*. <https://www.rri-plattform.at/wp-content/uploads/2016/09/Positionspapier-RRI-Plattform.pdf>
- Schroeder, J., Dugdale, H. L., Radersma, R., Hinsch, M., Buehler, D. M., Saul, J., Porter, L., Liker, A., De Cauwer, I., Johnson, P. J., Santure, A. W., Griffin, A. S., Bolund, E., Ross, L., Webb, T. J., Feulner, P. G., Winney, I., Szulkin, M., Komdeur, J., Versteegh, M. A., ... Horrocks, N. P. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. *Journal of Evolutionary Biology*, 26(9), 2063–2069. <https://doi.org/10.1111/jeb.12198>
- Spitzer, S., Greulich, A., & Hammer, B. (2022). The subjective cost of young children: A European comparison. *Social Indicators Research*, 163, 1165–1189. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02942-5>
- Statistik Austria. (2023a). *Einkommen*. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>
- Statistik Austria. (2023b). *Zeitverwendung 2021/22: Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung*. [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/ZVE\\_2021-22\\_barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf)
- Statistik Austria. (2024). *Teilzeitarbeit, Teilzeitquote*. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>
- UNIKO. (2022). *Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten*. [https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433\\_DE\\_O&f=1&jt=7906&cs=7276](https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433_DE_O&f=1&jt=7906&cs=7276)
- Universität für Weiterbildung Krems. (2020). *Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems*. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:30bdd643-a877-4096-a038-3450a584d043/Handreichung%20zu%20Gender%20und%20Diversit%C3%A4t%20in%20der%20Lehre.pdf>
- Universität für Weiterbildung Krems. (2021a). *Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan*. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:a79689fa-91d7-484a-bfa8-1f05f20c57dd/Mlteilungenblatt%202021/Nr.%2049.pdf>
- Universität für Weiterbildung Krems. (2021b). *Die Strategie der Universität für Weiterbildung Krems: Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien*. [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:89fd84afd375-408e-b4ce-2c13618c2f80/Strategie\\_Universitaet%20f%C3%BCr%20Weiterbildung%20Krems\\_2021.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:89fd84afd375-408e-b4ce-2c13618c2f80/Strategie_Universitaet%20f%C3%BCr%20Weiterbildung%20Krems_2021.pdf)

- **Universität für Weiterbildung Krems. (2022).** *Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024.* [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:523da37a-4b7e-4ef4-898c-f70ecf5e95ff/uwk\\_mb\\_0122.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:523da37a-4b7e-4ef4-898c-f70ecf5e95ff/uwk_mb_0122.pdf)
  
- **Universität für Weiterbildung Krems. (2023a).** *Entwicklungsplan 2025 bis 2030.* [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:63a08c80-440e-4c91-ac36-ea96ed92e4fa/Entwicklungsplan\\_UWK\\_2025-2030.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:63a08c80-440e-4c91-ac36-ea96ed92e4fa/Entwicklungsplan_UWK_2025-2030.pdf)
  
- **Universität für Weiterbildung Krems. (2023b).** *Strategie zur sozialen Dimension der Universität für Weiterbildung Krems.* [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f90bd46f-2153-4f9f-a2d4-bc83cfd50813/Strategie%20zur%20sozialen%20Dimension\\_UWK\\_2023.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f90bd46f-2153-4f9f-a2d4-bc83cfd50813/Strategie%20zur%20sozialen%20Dimension_UWK_2023.pdf)
  
- **Vandello, J. A., Hettinger, V. A., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013).** When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303–321. <https://doi.org/10.1111/josi.12016>
  
- **Verfassungsgerichtshof. (2018).** *G 77/2018-9.* [https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH\\_Entscheidung\\_G\\_77-2018\\_unbestimmtes\\_Geschlecht\\_anonym.pdf](https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf)
  
- **Villa, P. I. (2019).** Sex – Gender: Ko-Konstitution statt Entgegensetzung. In Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 23–33). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_4)
  
- **Wetterer, A. (2002).** *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive.* UVK.
  
- **Woltersdorff, V. (2019).** Heteronormativitätskritik: Ein Konzept zur kritischen Erforschung der Normalisierung von Geschlecht und Sexualität. In Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 323–330). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_33)
  
- **Wroblewski, A., & Englmaier, V. (2022).** *Indikatoren für ein Monitoring der Umsetzung der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen.* IHS. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6425/7/interim-report-2022-wroblewski-englmaier-et-al-indikatoren-monitoring-hsk-empfehlungen-genderkompetenz.pdf>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 1</b>	Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter_innen	15	<b>Abb. 27</b>	Befristungen beim wissenschaftlichen Personal:	
<b>Abb. 2</b>	Mitarbeiter_innen	15		Männer	38
<b>Abb. 3</b>	Allgemeines Personal	17	<b>Abb. 28</b>	Dienstjahre (Kopfzahlen)	39
<b>Abb. 4</b>	Wissenschaftliches Personal	17	<b>Abb. 29</b>	Studierende	41
<b>Abb. 5</b>	Universitätsverwaltung, Departments und Fakultäten: Allgemeines Personal	18	<b>Abb. 30</b>	Studierende nach Fakultäten und Departments	42
<b>Abb. 6</b>	Universitätsverwaltung, Departments und Fakultäten: Wissenschaftliches Personal	22	<b>Abb. 31</b>	Absolvent_innen nach Fakultäten und Departments	44
<b>Abb. 7</b>	Leitungsfunktionen in der Wissenschaft	24	<b>Abb. 32</b>	Studienvarianten	46
<b>Abb. 8</b>	Leitungsfunktionen in der Universitätsverwaltung	24	<b>Abb. 33</b>	Weiterbildungsstudienbeiträge: Frauen	48
<b>Abb. 9</b>	Oberste Organe	26	<b>Abb. 34</b>	Weiterbildungsstudienbeiträge: Männer	48
<b>Abb. 10</b>	Kollegialorgane	26	<b>Abb. 35</b>	Weiterbildungsstudienbeiträge	48
<b>Abb. 11</b>	Interessensvertretungen	27	<b>Abb. 36</b>	Altersverteilung (Kopfzahlen)	49
<b>Abb. 12</b>	Professorinnen an österreichischen Universitäten	28	<b>Abb. 37</b>	Vorbildung: Frauen	50
<b>Abb. 13</b>	Entwicklung der Zahl der Professor_innen	29	<b>Abb. 38</b>	Vorbildung: Männer	50
<b>Abb. 14</b>	Professor_innen	29	<b>Abb. 39</b>	Staatsbürger_innenschaft	51
<b>Abb. 15</b>	Glass-Ceiling-Index	30	<b>Abb. 40</b>	Projektleitungen	53
<b>Abb. 16</b>	Leaky-Pipeline-Index	31	<b>Abb. 41</b>	Projektleitungen nach Fakultät	53
<b>Abb. 17</b>	Entwicklung der Zahl der Gastprofessor_innen	33	<b>Abb. 42</b>	Wissenschaftliche Publikationen	55
<b>Abb. 18</b>	Gastprofessor_innen	33	<b>Abb. 43</b>	Wissenschaftliche Publikationen nach Fakultät	55
<b>Abb. 19</b>	Altersverteilung (Kopfzahlen)	34	<b>Abb. 44</b>	Wissenschaftliche Publikationen nach Art der Veröffentlichung	56
<b>Abb. 20</b>	Bildungsabschluss	35	<b>Abb. 45</b>	Wissenschaftliche Vorträge	59
<b>Abb. 21</b>	Staatsbürger_innenschaft	36	<b>Abb. 46</b>	Wissenschaftliche Vorträge nach Fakultät	59
<b>Abb. 22</b>	Arbeitszeit: Frauen im allgemeinen Personal	37	<b>Abb. 47</b>	Wissenschaftliche Vorträge nach Publikum	60
<b>Abb. 23</b>	Arbeitszeit: Frauen im wissenschaftlichen Personal	37	<b>Abb. 48</b>	Wissenschaftliche Vorträge nach Veranstaltungsort	60
<b>Abb. 24</b>	Arbeitszeit: Männer im allgemeinen Personal	37	<b>Abb. 49</b>	Prämien für Drittmittelprojekte	61
<b>Abb. 25</b>	Arbeitszeit: Männer im wissenschaftlichen Personal	37	<b>Abb. 50</b>	Prämien für Top-Publikationen	61
<b>Abb. 26</b>	Befristungen beim wissenschaftlichen Personal: Frauen	38	<b>Abb. 51</b>	Open-Access-Förderungen	61
			<b>Abb. 52</b>	Externe Lehrende	63
			<b>Abb. 53</b>	Externe Lehrende nach Fakultät	63

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 54</b>	Bewerbungsverfahren Allgemeines Personal	67
<b>Abb. 55</b>	Bewerbungsverfahren Wissenschaftliches Personal	68
<b>Abb. 56</b>	Berufungsverfahren	69
<b>Abb. 57</b>	Interne und externe Weiterbildungen (Stunden)	71
<b>Abb. 58</b>	Interne Weiterbildungen (Teilnahmezahlen)	72
<b>Abb. 59</b>	Interne Weiterbildungen (Stunden)	72
<b>Abb. 60</b>	Externe Weiterbildungen (Teilnahmezahlen)	73
<b>Abb. 61</b>	Externe Weiterbildungen (Stunden)	73
<b>Abb. 62</b>	Weiterbildungen zu Gender und Diversität (Teilnahmezahlen)	74
<b>Abb. 63</b>	Bildungskarenz (Kopfzahlen)	76
<b>Abb. 64</b>	Bildungskarenz (Monate)	76
<b>Abb. 65</b>	Bildungsteilzeit (Kopfzahlen)	76
<b>Abb. 66</b>	Bildungsteilzeit (Monate)	76
<b>Abb. 67</b>	Betriebliches Coaching (Kopfzahlen)	77
<b>Abb. 68</b>	Betriebliches Coaching (Einheiten)	77
<b>Abb. 69</b>	Evaluierung von Karriere-Mentoring III (5. Durchgang)	80
<b>Abb. 70</b>	Jahreseinkommen Allgemeines Personal	83
<b>Abb. 71</b>	Jahreseinkommen §98- und §99-Professor_innen	84
<b>Abb. 72</b>	Jahreseinkommen Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	85
<b>Abb. 73</b>	Elternkarenz (Kopfzahlen)	88
<b>Abb. 74</b>	Elternkarenz (Monate)	88
<b>Abb. 75</b>	Elternteilzeit (Kopfzahlen)	89
<b>Abb. 76</b>	Elternteilzeit (Monate)	89
<b>Abb. 77</b>	Hissen der Regenbogenfahne im Juni 2023	99

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AEP</b>	Academic Expert Program
<b>AKG</b>	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
<b>B-GIGB</b>	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
<b>BMBWF</b>	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
<b>CP</b>	Certificate Program
<b>DLE</b>	Dienstleistungseinrichtung
<b>ENCO</b>	Entwicklungs- und Coachingprogramm
<b>FFG</b>	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
<b>FWF</b>	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
<b>GFF</b>	Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich
<b>REFINED</b>	Reform der wissenschaftlichen Weiterbildung
<b>SS</b>	Sommersemester
<b>SStG</b>	Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität
<b>UG</b>	Universitätsgesetz
<b>UHSBV</b>	Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung
<b>UNIKO</b>	Österreichische Universitätenkonferenz
<b>UWK</b>	Universität für Weiterbildung Krems
<b>WS</b>	Wintersemester

Universität für  
Weiterbildung  
Krems



## Impressum

**Herausgeber:**

Rektorat der Universität für Weiterbildung Krems

**Umsetzung:**

Isabel Aichinger, MSc  
Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

**Fotos:**

Cover: Dedraw Studio/AdobeStock

**Layout:**

Gert Lanser, lansernutz.com

© 2024