

Kurzfassung

Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich

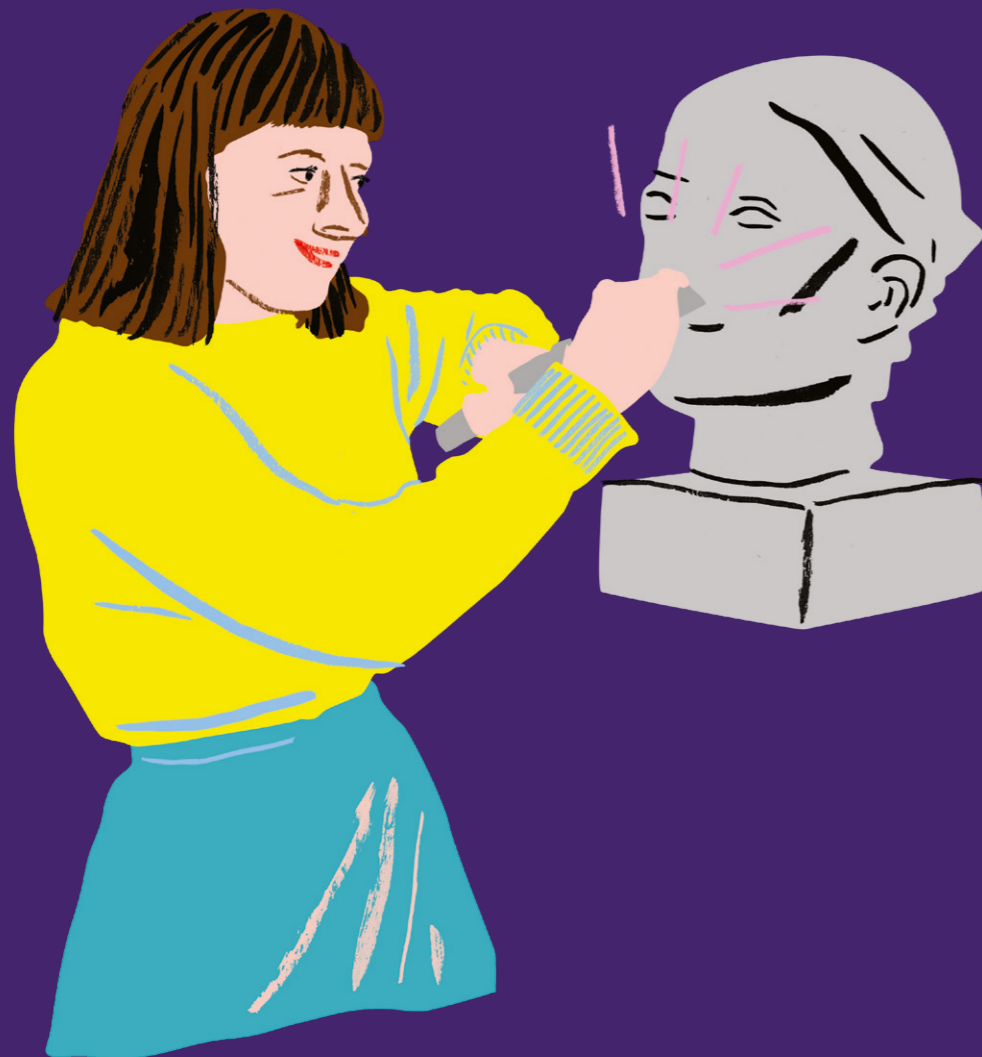


Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich

Angela Wroblewski, Angelika Striedinger
unter Mitarbeit von
Roland Bildsteiner, Victoria Englmaier

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung,
Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Vorwort



Gleichstellung hat sich mittlerweile zu einem wichtigen Thema in Wissenschaft und Forschung etabliert, um unerschlossene Potenziale sichtbar und für alle nutzbar zu machen. Um damit verbunden zielgerichtete und vor allem nachhaltige Maßnahmen zur Gleichstellung setzen zu können, bedarf es auch immer wieder der Analyse des Ist-Standes: Wie stellt sich auf Basis der im Gender Monitoring enthaltenen Informationen und Daten der Status quo im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich dar? Was konnte bereits umgesetzt werden und in welchen Bereichen besteht Handlungsbedarf? Dabei spielt der europäische Hochschul- und Forschungsraum eine zentrale Rolle, denn Gleichstellung ist mittlerweile europäisch zu denken und zu gestalten.

Insofern verfolgt mein Ressort drei auf europäische Vorgaben abgestimmte Ziele:

Erstens geht es um die Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse auf allen Ebenen. Zweitens soll Gleichstellung in hochschulischen Strukturen und Prozessen wie beispielsweise Auswahlprozessen, Vereinbarkeitsthemen etc. verankert werden, um Chancengleichheit zu fördern. Und drittens beinhaltet Gleichstellung auch die Stärkung der Geschlechterforschung und dahingehende Berücksichtigung in der Lehre. Diese drei Ziele wurden in den zentralen Steuerungsinstrumenten, wie dem Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan oder den Leistungsvereinbarungen, bereits verankert.

Daten schaffen Bewusstsein. Sie liefern in weiterer Folge die Grundlage zur Konzipierung und Umsetzung evidenzbasierter Maßnahmen. Deshalb war und ist es mir ein besonderes Anliegen, unser Indikatorensystem im Bereich der Gleichstellung stetig zu verbessern und mit dieser vorliegenden Broschüre die Weiterentwicklung des Europäischen Forschungsraums zu dokumentieren.

Die Broschüre stellt die Situation Österreichs im EU-Vergleich an den Anfang und behandelt in den folgenden Kapiteln die Universitäten, die Fachhochschulen und die außeruniversitäre Forschung im Gesamtüberblick sowie auch auf Ebene der einzelnen Einrichtungen, ergänzt durch ausgewählte Beispiele gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Ich wünsche allen Interessierten eine spannende und aufschlussreiche Lektüre.



Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann
Bundesminister für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Inhalt

1. Einleitung	6		
2. Österreich im internationalen Vergleich	10		
3. Gleichstellung an Universitäten	21		
3.1 Partizipation von Frauen	21		
3.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen	26		
3.3 Geschlechterforschung an Universitäten	27		
4. Gleichstellung an Fachhochschulen	29		
4.1 Partizipation von Frauen	29		
4.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen	31		
4.3 Geschlechterforschung an Fachhochschulen	31		
4.4 Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen	32		
5. Gleichstellung in der außeruniversitären Forschung	34		
5.1 Situation von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Forschung	35		
6. Resümee	38		
7. Literatur	42		
8. Glossar	44		
9. Abkürzungsverzeichnis	47		
10. Impressum	48		



Einleitung



Gleichstellungsziele und Gleichstellungspolitiken haben eine lange Tradition in der Hochschulpolitik Österreichs. Bereits Anfang der 1990er Jahre wurde mit der Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eine machtvolle Institution zur Verhinderung von Diskriminierung in Personalverfahren geschaffen. Im Zeitverlauf entwickelte sich ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zur Förderung von Frauen, Gleichstellung und Genderforschung (Wroblewski et al. 2007), das Habilitationsstipendien für Frauen, Mentoringprogramme, Kinderbetreuungsangebote und programmatische Maßnahmen, wie z. B. FEMtech, umfasste. Bis zur Autonomie der Universitäten war das Wissenschaftsministerium der zentrale Akteur, der frauen- oder gleichstellungsfördernde Initiativen vorangetrieben hat. Mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002), das Universitäten in die Autonomie entließ, verlagerte sich auch die Zuständigkeit für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik auf die Universitäten.

Das Universitätsgesetz 2002 formuliert in § 2 die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sowie die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung als leitende Grundsätze und in § 3 Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung als Aufgabe der Universitäten. § 1 schreibt darüber hinaus fest, dass an den wissenschaftlichen Nachwuchs inhaltlich und methodisch die Fähigkeiten und Qualifikationen vermittelt werden sollen, „zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen“. Mit dem UG 2002 werden auch zentrale Institutionen der Frauenförderung und Gleichstellung geschaffen. Dazu zählen die Verabschiedung eines Frauenförderungsplans sowie eines Gleichstellungsplans als Teil der Satzung der Universität (§ 20b), die Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42) und einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19). Darüber hinaus ist im UG 2002 festgeschrieben, dass allen universitären Gremien mindestens 50 % Frauen angehören müssen (§ 20a).

Das Fachhochschul-Studiengesetz (§ 2) verpflichtet die Erhalter, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten. Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

Diesen Bestimmungen liegt ein Verständnis von Gleichstellung zugrunde, das sich an drei Zielen orientiert:

1

Integration von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen von Wissenschaft und Forschung

2

Abschaffung struktureller Barrieren für Frauen, sodass Frauen und Männern gleichermaßen die Karrierewege in Wissenschaft und Forschung offenstehen

3

Integration der Genderdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeleiteter Lehre

Diese Zielsetzungen stimmen mit den Gleichstellungszielen des Europäischen Forschungsraums (ERA) weitgehend überein (EC 2012: 12). Die Europäische Kommission fordert die Mitgliedsstaaten auf, gemeinsam mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderinstitutionen Maßnahmen zu setzen, um

- Barrieren für Frauen bei Bewerbungen, Einstellung und Karriereentwicklung zu beseitigen,
- der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen entgegen zu wirken und
- die Genderdimension in Forschungsinhalten zu stärken.

Diese Zielsetzungen sind in den wichtigsten hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten integriert, wie z. B. den Leistungsvereinbarungen, die zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Universitäten, der Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria) abgeschlossen werden. Im Zuge der Leistungsvereinbarungen werden von den Forschungsinstitutionen gleichstellungspolitische Zielsetzungen formuliert und Maßnahmen zu deren Erreichung implementiert. Seit der Autonomie hat sich an den Universitäten ein sehr heterogenes Bündel an Gleichstellungsmaßnahmen herausgebildet, wobei Schwerpunkte, Zielgruppen und Intensität der Maßnahmen variieren.

Das Wissenschaftsministerium selbst formulierte im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung bereits 2014 Gleichstellungsziele, auf die in den Leistungsvereinbarungen Bezug genommen wird. Darüber hinaus wurde vom BMVIT ein Gleichstellungsziel für Forschung ausgearbeitet. Konkret sind im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung folgende Gleichstellungsziele für Wissenschaft und Forschung formuliert:¹

- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs
- Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation (BMDW)
- Steigerung der Zahl der Beschäftigten im Bereich Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen (BMVIT)

Zur Unterstützung dieser Zielsetzungen werden auch von ministerieller Seite frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen initiiert. Dazu zählen u. a. die frauenfördernden Programme des FWF² oder die Unterstützung von Forschungsinstitutionen bei der Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsplänen³ und die Förderung von Forschungsprojekten mit explizitem Genderfokus im Rahmen der Initiative FEMtech⁴.

Um die Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung laufend beobachten zu können, wurde basierend auf den von Universitäten jährlich vorzulegenden Wissensbilanzen ein Gender Monitoring⁵ entwickelt. Dieses bildet in erster Linie den universitären Bereich ab und enthält Indikatoren zur Präsenz von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Universität (inklusive Leitungs- und Entscheidungsgremien), zu den Aufstiegschancen von Frauen und zum Gender Pay Gap. Für den Fachhochschulsektor enthält das Gender Monitoring Informationen zum Frauenanteil am Personal, unter Studierenden und Absolvent/inn/en.

Die vorliegende Broschüre ist eine Kurzfassung einer umfassenden Darstellung des Status quo und der Entwicklung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich auf Basis der im Gender Monitoring enthaltenen Informationen sowie ergänzender Datengrundlagen. Dabei wird zwischen Universitäten, Fachhochschulen und der außeruniversitären Forschung differenziert. Die Darstellung zeigt ein sehr heterogenes Bild hinsichtlich Gleichstellung auch bei vergleichbaren Kontexten. Dies zeigt den Handlungsspielraum von Institutionen auf, Gleichstellung voranzutreiben.

Die Broschüre ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Schritt wird die Situation Österreichs im EU-Vergleich beschrieben. Daran anschließend wird für den universitären Sektor, den FH-Bereich und die außeruniversitäre Forschung der Status quo und die Entwicklung von Gleichstellung beschrieben. Dabei liegt der Fokus auf dem jeweiligen Sektor insgesamt. Für nähere Informationen zu den einzelnen Institutionen sei auf die Langfassung verwiesen.⁶ Die Langfassung enthält auch ausgewählte Good Practice Beispiele von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Abschließend wird ein Resümee über die Entwicklung in den drei Sektoren gezogen. Dabei werden auch Datenlücken und damit Weiterentwicklungsbedarf für das bestehende Gender Monitoring thematisiert.

- 1 Die aktuellen Wirkungsziele aller Ressorts finden sich unter: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/wirkungsziele/index.html
- 2 Das Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftler/innen des FWF umfasst das Postdoc-Programm Hertha Firnberg zur Förderung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere und das Senior Postdoc-Programm Elise Richter mit dem Ziel der Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur (Habilitation bzw. künstlerische Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung). In beiden Programmen können Frauen bis zu 6 Jahre Förderung in Anspruch nehmen.
- 3 FEMtech Karriere unterstützt Organisationen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich bei der Entwicklung und Umsetzung von frauenfördernden oder WLB-Maßnahmen.
- 4 FEMtech Forschungsprojekte unterstützen Vorhaben in Forschung, Technologie und Innovation, deren Forschungsgegenstand die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.
- 5 Das Gender Monitoring ist Teil von unidata, das online zur Verfügung steht. Siehe www.bmbwf.gv.at/unidata
- 6 Die Langfassung ist online verfügbar: <https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gleichstellung-und-diversitaet/>

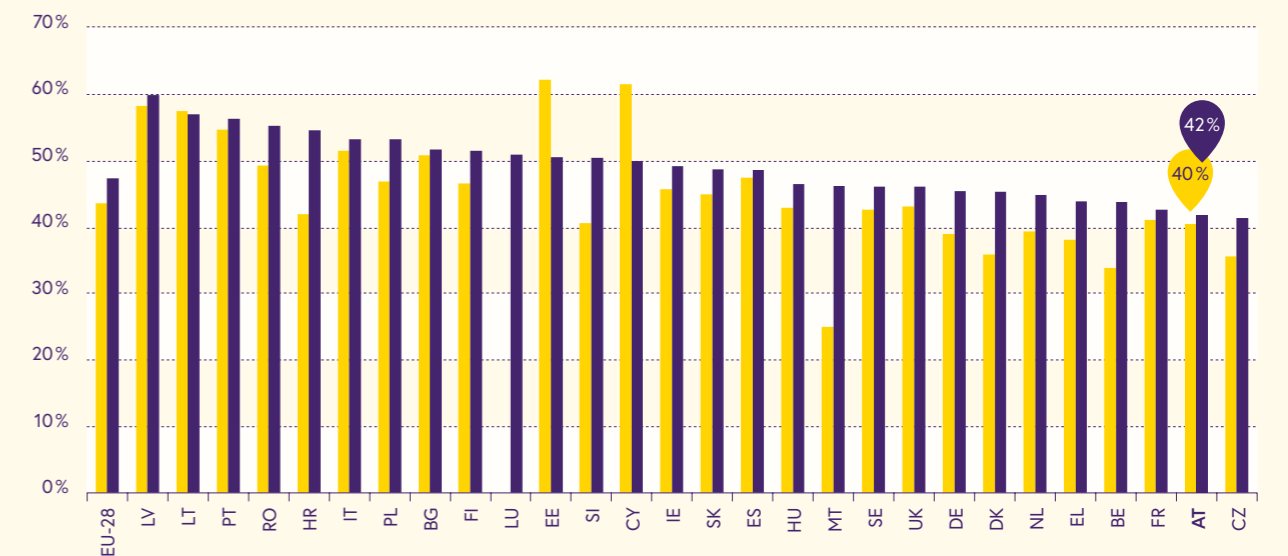
Österreich im internationalen Vergleich



Im Folgenden werden auf Basis der She Figures 2015 ausgewählte Indikatoren für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung im EU-Vergleich dargestellt, um die Situation in Österreich in einen breiteren Kontext einbetten zu können. Dabei wird auf die Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Forschung, geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede und auf den Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen eingegangen.

In Österreich stellen Frauen seit Ende der 1990er Jahre die Mehrheit unter Studierenden, allerdings ist das Geschlechterverhältnis unter Absolvent/inn/en eines PhD- oder Doktoratsstudiums mit einem Frauenanteil von 41,8% (2012) noch nicht ausgeglichen. Österreich liegt damit an vorletzter Stelle im EU-Ranking und weist gegenüber dem EU-Durchschnitt einen geringeren Anstieg des Frauenanteils auf. Während im EU-Schnitt der Frauenanteil der Absolvent/inn/en eines PhD-/Doktoratsstudiums seit 2004 um 3,8 Prozentpunkte gestiegen ist, waren es in Österreich nur 1,8 Prozentpunkte. Damit ist das Potenzial an Frauen für Wissenschaft und Forschung deutlich geringer als in anderen EU-Ländern.

ABBILDUNG 1
Frauenanteil unter Absolvent/inn/en eines PhD-/Doktoratsstudiums (ISCED 6)



Keine Daten für LU für das Jahr 2004 verfügbar. Quelle: She Figures 2015: 23

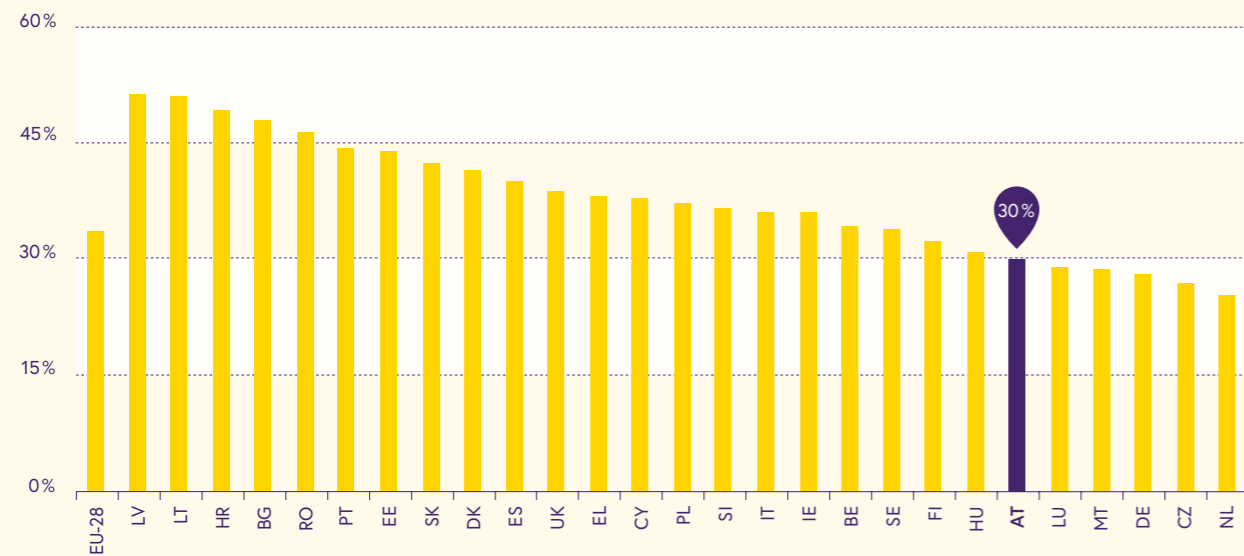
Entwicklung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studien



Besonders niedrig ist der Frauenanteil im Bereich der Technik und Ingenieurwissenschaften. 2012 lag der Frauenanteil unter Absolvent/inn/en bei 23% und Österreich damit ebenfalls an vorletzter Stelle im EU-Ranking. Allerdings wurde in diesem Bereich ein Aufholprozess gestartet, da 2004 der Frauenanteil noch bei 14% lag.

Der Frauenanteil sinkt nochmal ab, wenn nicht auf die Absolvent/inn/en eines PhD- oder Doktoratsstudiums, sondern auf die als Wissenschaftler/innen und Forscher/innen Beschäftigten abgestellt wird. Hier liegt der Frauenanteil bei 30%, d.h. auch hier liegt Österreich unter dem EU-Durchschnitt von 34%. Allerdings zeigt sich in Österreich insbesondere bei Frauen ein überdurchschnittlicher Zuwachs der Zahl der Wissenschaftler/innen und Forscher/innen (She Figures 2015). Während zwischen 2005 und 2011 die Zahl der Wissenschaftler und Forscher jährlich im Schnitt um 4,7% gestiegen ist (EU-28: 3,3%), liegt die Zuwachsrate bei Frauen bei jährlich 8,7% (EU-28: 4,8%).

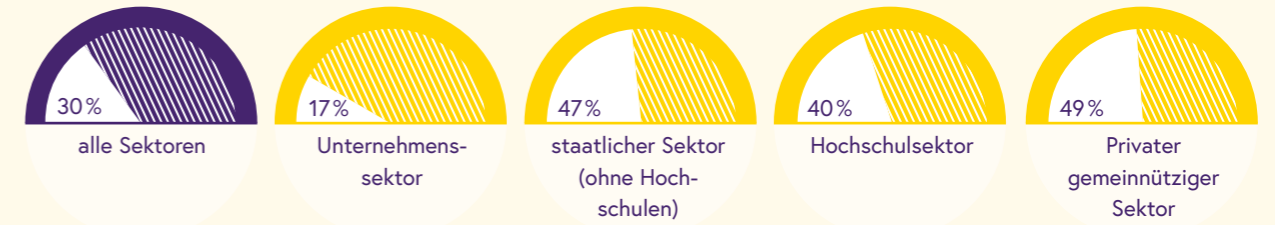
ABBILDUNG 2
Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen und Forscher/innen (2015)



Keine Daten für FR für das Jahr 2015 verfügbar. Quelle: Eurostat

Die Partizipation von Frauen stellt sich zwischen den Sektoren sehr heterogen dar. Während im Unternehmenssektor der Frauenanteil bei nur 17% liegt, weisen der gemeinnützige Sektor und der staatliche Sektor (ohne Hochschulen) nahezu ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf. An Hochschulen stellen Frauen 40% der Wissenschaftler/innen. Im internationalen Ranking nimmt Österreich beim Frauenanteil im Unternehmensbereich den 23. Platz ein und im Hochschulsektor den 20. Platz. Hinsichtlich des gemeinnützigen Sektors und des staatlichen Sektors nimmt Österreich eine Position im Mittelfeld ein. Allerdings entfallen auf diese beiden Bereiche nur rund 5% aller Wissenschaftler/innen.

ABBILDUNG 3
Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen und Forscher/innen in Österreich nach Sektoren (2015)

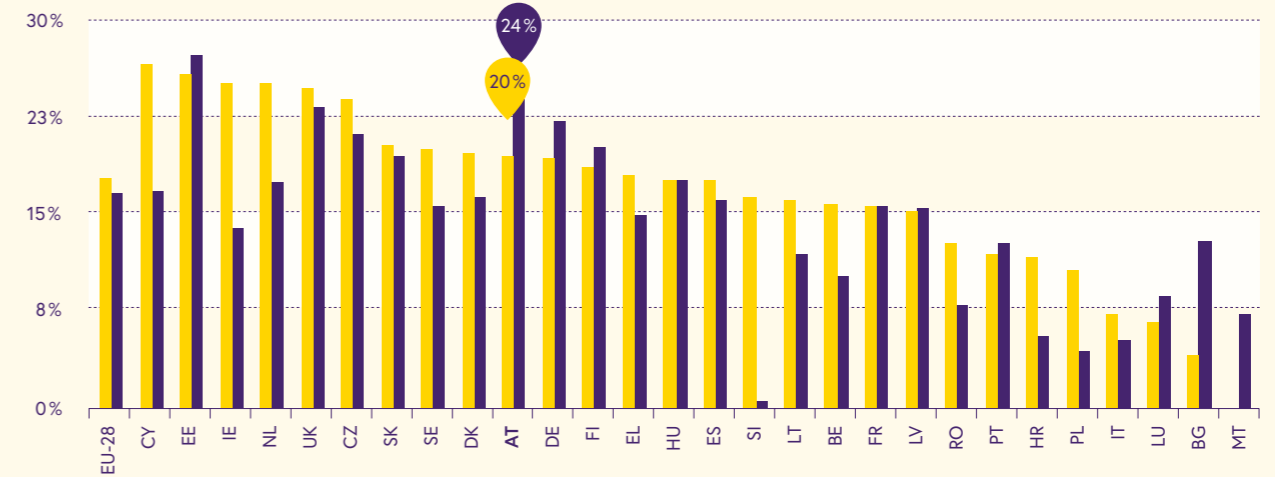


Anmerkungen: Unternehmenssektor inkl. als Unternehmen organisierte Einrichtungen der kooperativen Forschung wie Kompetenzzentren oder das Austrian Institute of Technology; Hochschulsektor inkl. Akademie der Wissenschaften, IST Austria und Fachhochschulen; privater, gemeinnütziger Sektor umfasst Non-Profit-Forschung, z. B. in Vereinen. Quelle: Eurostat

Frauen sind in Österreich in Wissenschaft und Forschung nicht nur deutlich unterrepräsentiert, sie erhalten im Durchschnitt ein Einkommen, das um 19,5% unter dem Einkommen von Männern liegt (bezogen auf durchschnittliche Stundenlöhne). Der Gender Pay Gap liegt damit über dem EU-Durchschnitt von 17,9%.

Während Österreich mit 24% hinter Estland den zweithöchsten Gender Pay Gap für die Gesamtwirtschaft aufweist, stellt sich die Situation für den Bereich Wissenschaft und Forschung etwas positiver dar. Neun Länder (Zypern, Estland, Irland, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Tschechien, Slowakei, Schweden und Dänemark) weisen einen höheren Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern auf als Österreich.

ABBILDUNG 4
Gender Pay Gap im Bereich Wissenschaft und Forschung sowie in der Gesamtwirtschaft (2010)

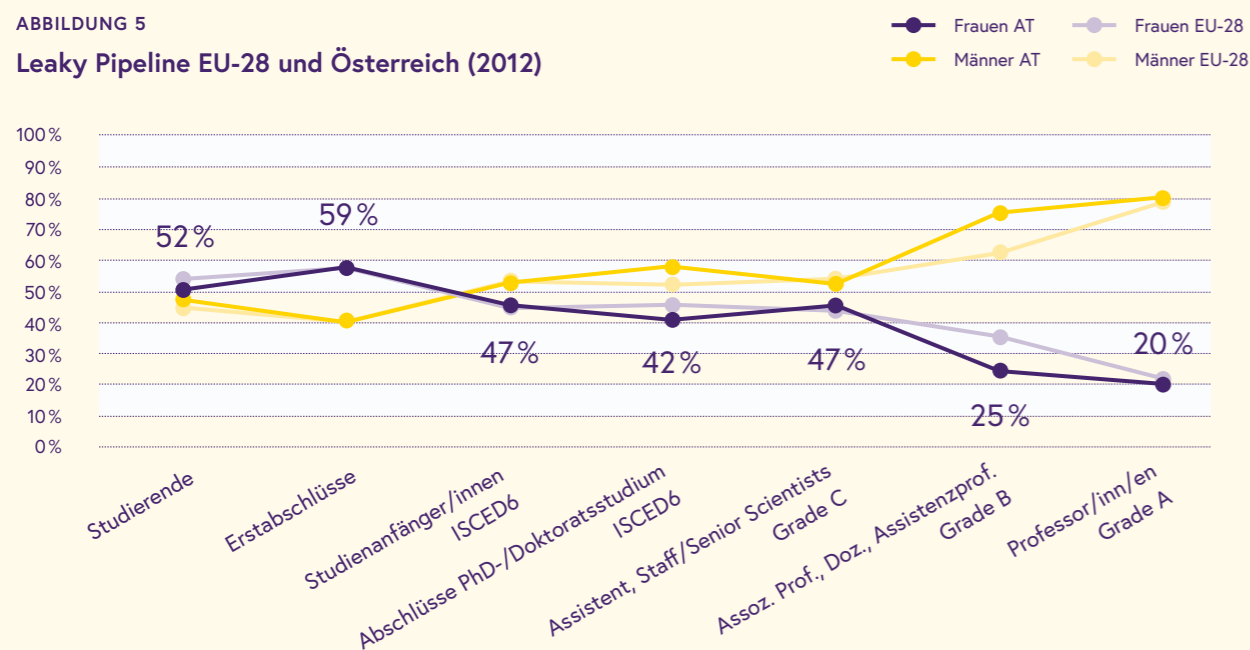


Quelle: She Figures 2015: 109

In Österreich sind zwei Drittel aller Wissenschaftler/innen und Forscher/innen im universitären Bereich beschäftigt, aber nur 42% der Männer. Demgegenüber spielt für Männer der Unternehmenssektor eine deutlich größere Rolle, der etwas mehr als die Hälfte der männlichen, aber nur ein Viertel der weiblichen Wissenschaftler/innen beschäftigt.

Die Beschäftigung im Hochschulsektor ist durch die sogenannte Leaky Pipeline charakterisiert, d. h. durch einen sinkenden Frauenanteil in höheren Funktionen. Die Situation in Österreich entspricht über weite Strecken dem EU-Durchschnitt: Sowohl unter Studierenden wie auch bei Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil über 50%. Allerdings entscheiden sich weniger Frauen als Männer für ein PhD- oder Doktoratsstudium und damit für den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Bei den Assistenzprofessuren bzw. assoziierten Professor/inn/en liegt der Frauenanteil in Österreich mit 25% unter dem EU-Durchschnitt (37%), d. h. die Schere öffnet sich in Österreich früher.

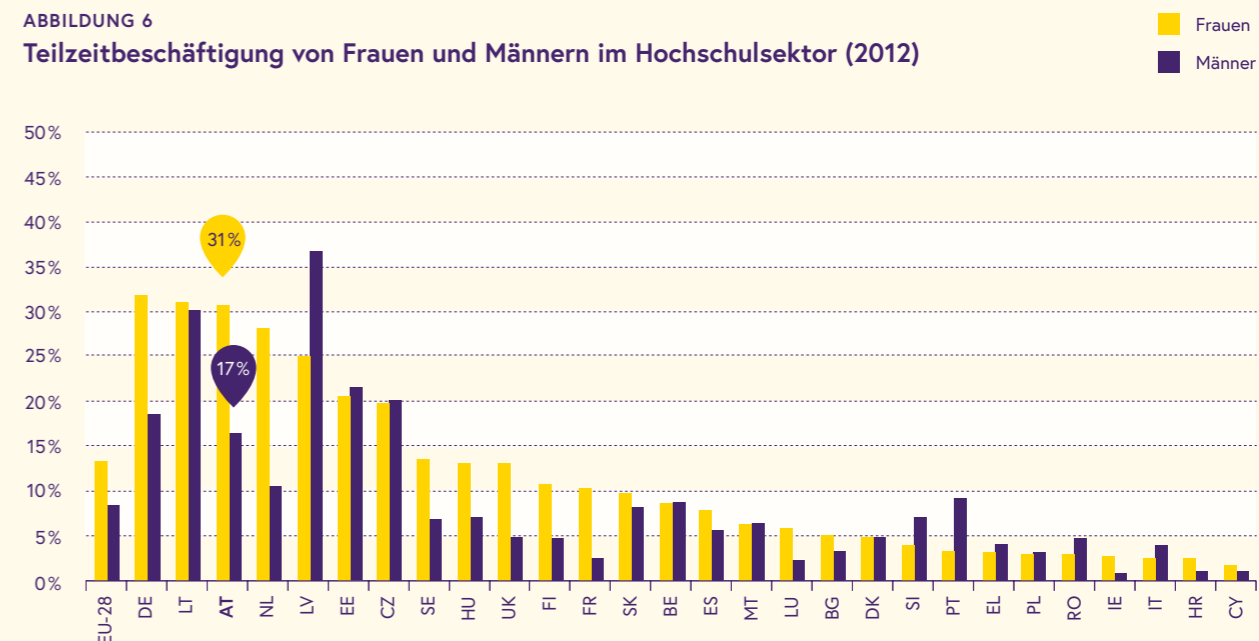
ABBILDUNG 5
Leaky Pipeline EU-28 und Österreich (2012)



Quelle: She Figures 2015: 127ff, unidata

Die Beschäftigung im Hochschulsektor ist für Frauen in Österreich, Deutschland, Litauen, den Niederlanden, Lettland, Estland und Tschechien durch Teilzeitbeschäftigung geprägt. In diesen Ländern arbeitet zumindest jede fünfte Wissenschaftlerin an einer Hochschule in Teilzeit. Deutschland, Österreich und die Niederlande zeichnen sich durch einen ausgeprägten Gender Gap im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung aus, wobei Frauen deutlich öfter betroffen sind als Männer. In Lettland stellt sich die Situation umgekehrt dar, d. h. Männer arbeiten an Hochschulen deutlich öfter in Teilzeit als Frauen. In Litauen, Estland und Tschechien sind Frauen und Männer an Hochschulen gleichermaßen in Teilzeit beschäftigt.

ABBILDUNG 6
Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern im Hochschulsektor (2012)



Quelle: She Figures 2015: 102

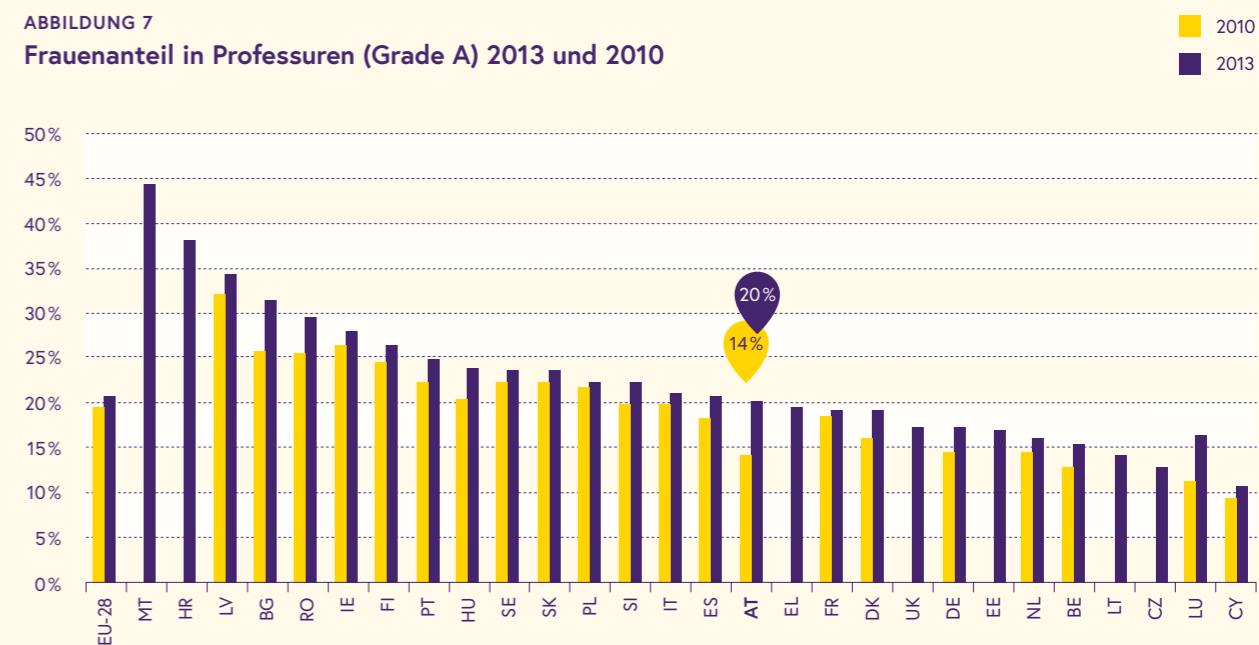
Im Fokus der Diskussion um die Chancen von Frauen in der Wissenschaft steht häufig der Frauenanteil in den prestigeträchtigsten Positionen – in Professuren. Im EU-Vergleich entspricht Österreich mit einem Frauenanteil in Professuren von 20,3% zwar dem EU-Durchschnitt, liegt jedoch weit abgeschlagen hinter Ländern wie Malta, Kroatien, Lettland oder Bulgarien, wo Frauen mehr als 30% der Professuren innehaben. Allerdings weist Österreich gemeinsam mit Luxemburg den deutlichsten Anstieg des Frauenanteils in Professuren zwischen 2010 und 2013 auf (+40%).

Anstieg des Frauenanteils bei Professuren zwischen 2010 und 2013



Österreich hat damit im EU-Vergleich die höchste Steigerungsrate aufzuweisen.

ABBILDUNG 7
Frauenanteil in Professuren (Grade A) 2013 und 2010



Keine Daten verfügbar für MT, HR, EL, UK, EE, LT, CZ für das Jahr 2010. Quelle: She Figures 2015: 131

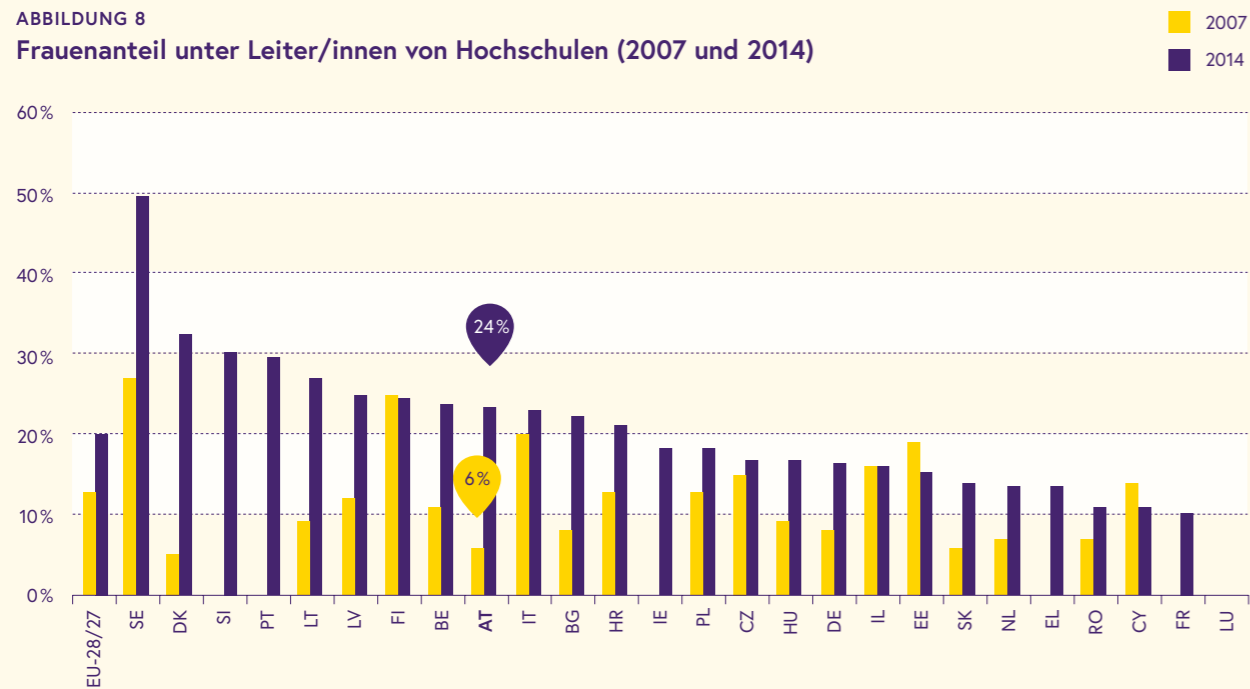
2014: Frauenanteil in Hochschulleitungen

23,5%

In Österreich hat sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen seit 2007 vervierfacht. Damit hat Österreich im EU-Vergleich nach Dänemark die zweithöchste Wachstumsrate zu verzeichnen.

Eine positive Entwicklung zeigt sich für Österreich auch im Bereich der Beteiligung von Frauen an Hochschulleitungen. Der Frauenanteil liegt in Österreich mit 23,5% über dem EU-Durchschnitt (20%). Österreich liegt damit an 9. Stelle im EU-Ranking. Gegenüber dem Jahr 2007 hat sich die Situation in einigen EU-Ländern deutlich verbessert, am stärksten in Dänemark, wo sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen von einem niedrigen Ausgangswert weg versechsfacht hat. In Österreich hat sich der Frauenanteil in Hochschulleitungen im Zeitraum 2007 bis 2014 vervierfacht. In Litauen hat sich der Wert verdreifacht und in Belgien, Bulgarien, Deutschland, Lettland, den Niederlanden und der Slowakei zumindest verdoppelt.

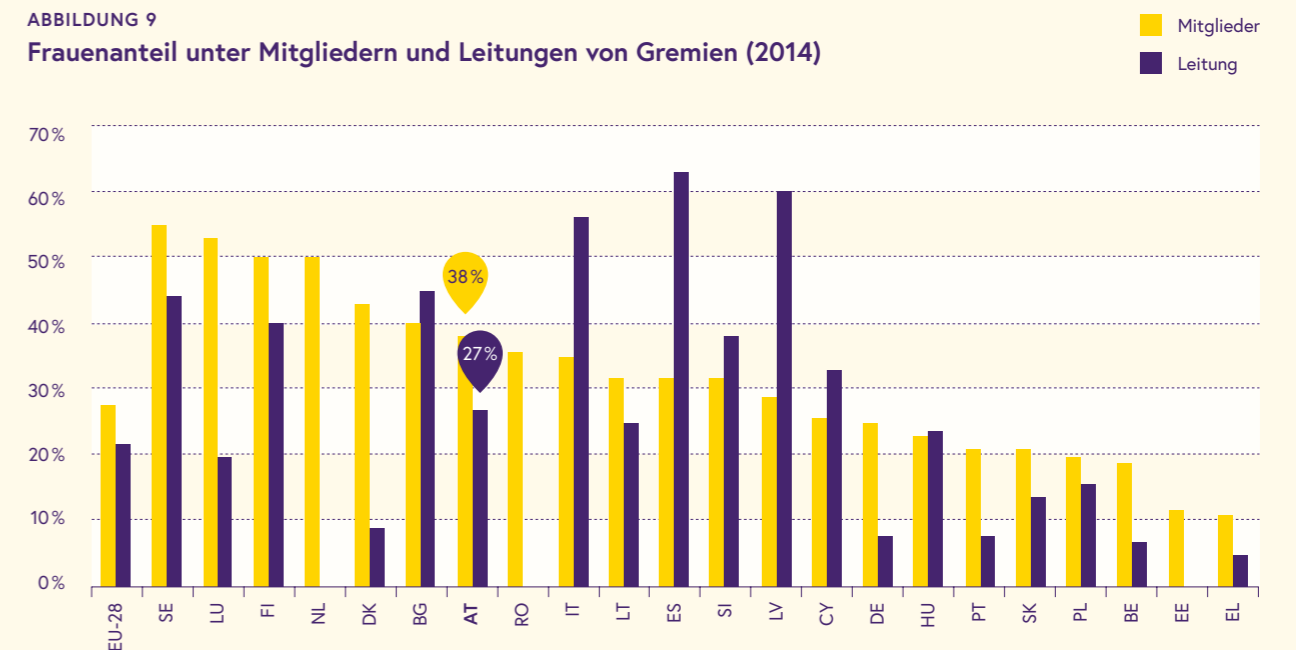
ABBILDUNG 8
Frauenanteil unter Leiter/innen von Hochschulen (2007 und 2014)



Keine Daten verfügbar für SI, PT, IE, EL, FR für das Jahr 2007. Quelle: She Figures 2015: 141; She Figures 2009: 97

Beim Frauenanteil in Gremien liegt Österreich sowohl im Hinblick auf die Leitung von Gremien wie auch die Mitgliedschaft in Gremien mit 38% bzw. 27% über dem EU-Durchschnitt. Im Hinblick auf den Frauenanteil unter Mitgliedern in Gremien liegt Österreich im EU-Ranking auf Platz 7. Schweden, Luxemburg, Finnland und die Niederlande haben bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Mitgliedern von Gremien erreicht, in Dänemark und Bulgarien sind zumindest 40% der Mitglieder von Gremien weiblich. Beim Frauenanteil unter Leitungen von Gremien liegt Österreich im EU-Ranking auf dem 9. Platz. In Spanien und in Lettland werden rund 60% der Gremien von Frauen geleitet, allerdings liegt der Frauenanteil unter Mitgliedern von Gremien bei rund 30%.

ABBILDUNG 9
Frauenanteil unter Mitgliedern und Leitungen von Gremien (2014)



Quelle: She Figures 2015: 143

Die beschriebenen positiven Entwicklungen im Hinblick auf die Partizipation von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien oder den Frauenanteil in Professuren sind in Österreich zum Teil auf gesetzliche Regelungen (wie z.B. die Quotenregelung für universitäre Gremien), auf die Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Antidiskriminierung im Berufungsverfahren) wie auch auf das Programm excellentia (2006–2011) zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren (Wroblewski, Leitner 2011) zurückzuführen. Darüber hinaus wurde durch eine Vielzahl von universitären Maßnahmen, die in den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplänen festgelegt sind, Sensibilisierungsarbeit geleistet und ein Strukturwandel eingeleitet.

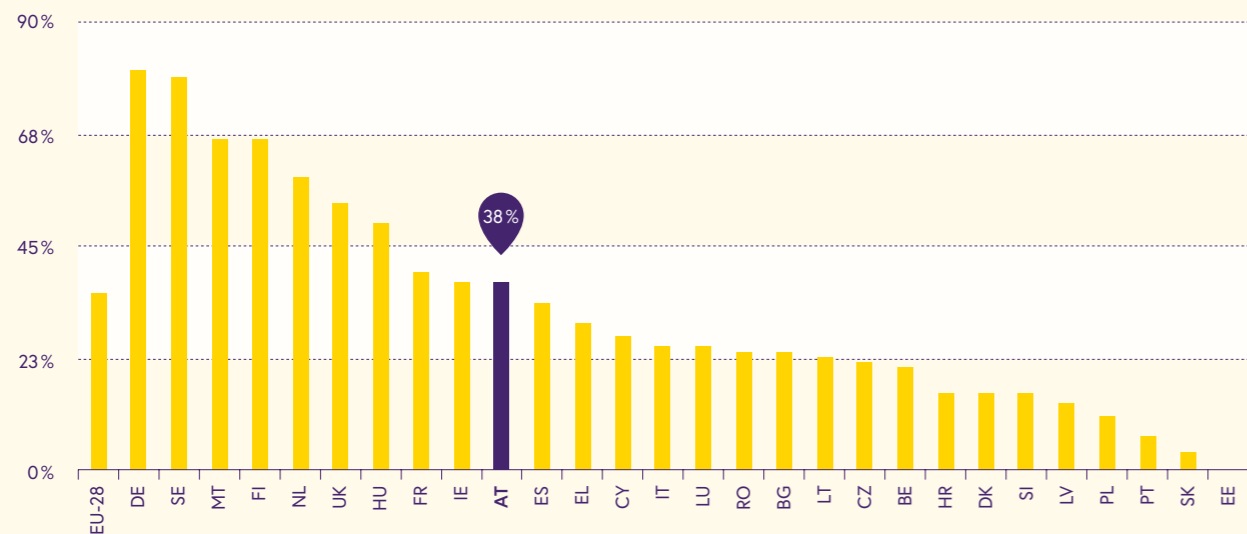


90%

90% der in Österreich in Wissenschaft und Forschung Beschäftigten arbeiten 2013 in Organisationen mit Gleichstellungsplan. Österreich liegt damit im EU-Ranking an vierter Stelle.

In Österreich haben 38% aller Forschungseinrichtungen einen Frauenförderungs- oder Gleichstellungsplan erlassen. Damit liegt Österreich an 9. Stelle im EU-Ranking. Aufgrund der gesetzlichen Vorgabe an Universitäten, einen Gleichstellungsplan als Teil der Satzung zu erlassen, stellen Universitäten die Mehrheit unter den Forschungseinrichtungen mit Gleichstellungsplänen. Da Universitäten den überwiegenden Teil der Wissenschaftler/innen beschäftigen, sind insgesamt 90% der Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung in Organisationen tätig, die einen Gleichstellungsplan erlassen haben. Gemessen am Anteil der Beschäftigten, die in Forschungsorganisationen mit Gleichstellungsplänen arbeiten, liegt Österreich hinter Schweden (99%), Deutschland (96%), Frankreich (92%) gemeinsam mit Finnland (90%) und dem Vereinigten Königreich (90%) an vierter Stelle im EU-Ranking.

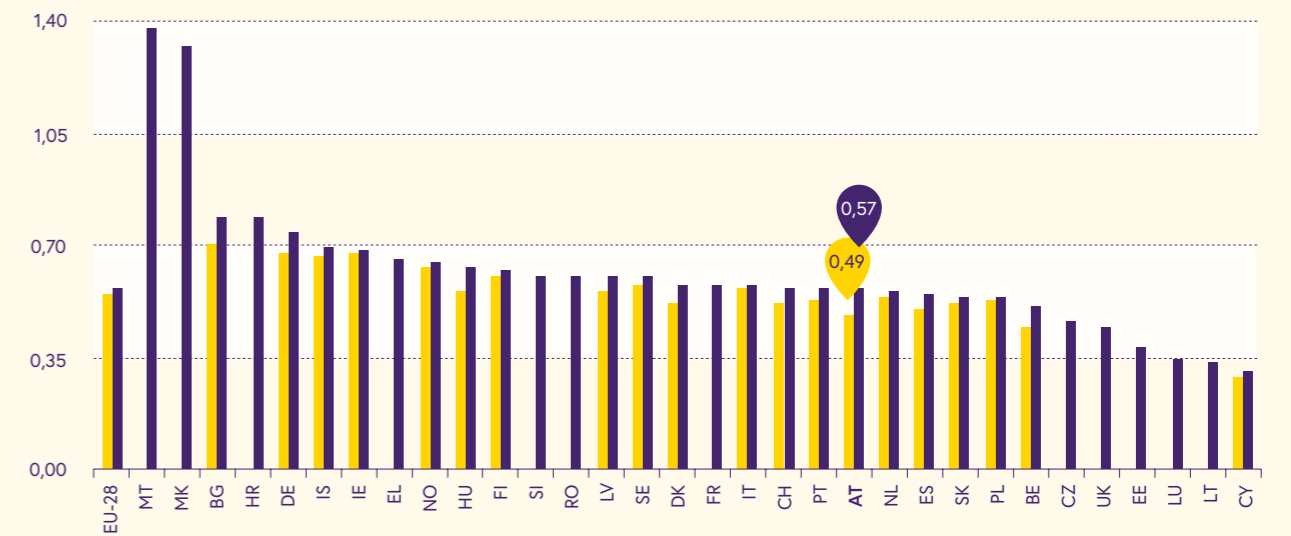
ABBILDUNG 10
Anteil Forschungseinrichtungen mit Gleichstellungsplänen (2013)



Quelle: She Figures 2015: 116

Der Glass Ceiling Index misst die Aufstiegschancen von Frauen in Top Positionen in Wissenschaft und Forschung – konkret in Professuren. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Frauen dieselben Chancen wie Männer haben, eine Professur zu erreichen. Je niedriger der Wert ist, desto schwerer ist die Gläserne Decke zu durchbrechen. Österreich liegt im EU-28-Ranking an 17. Stelle. Der Glass Ceiling Index für Österreich hat sich zwar in den letzten Jahren verbessert, ist jedoch mit 0,57 noch deutlich vom Idealwert entfernt.

ABBILDUNG 11
Glass Ceiling Index (2010 und 2013)



Der Glass Ceiling Index wurde aus Gründen der Konsistenz mit dem restlichen Bericht auf Basis der Daten der She Figures entsprechend der in Österreich üblichen Vorgangsweise berechnet. Die Datenbasis für die Berechnung des Glass Ceiling Index in den She Figures stammt nicht durchgehend aus den Jahren 2010 bzw. 2013; für Österreich etwa werden Daten aus 2006 (für 2010) und 2011 (für 2013) verwendet. Quelle: She Figures 2015: 145, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich für Österreich nach wie vor bestehender Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Zentrale Herausforderungen sind die Erhöhung des Anteils der Frauen, die sich für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung entscheiden, d. h. die Erhöhung des Frauenanteils in PhD- oder Doktoratsstudien, sowie die Reduktion des Gender Pay Gap in Wissenschaft und Forschung. Darüber hinaus zeigt sich bei der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen nur wenig Veränderung. Gleichzeitig werden aber auch Fortschritte in bestimmten Bereichen, wie z. B. der Beteiligung von Frauen in Spitzenpositionen, deutlich.



Gleichstellung an Universitäten

Die Darstellung des Status quo und der Entwicklung von Gleichstellung an den 22 Universitäten in Österreich basiert überwiegend auf den im Gender Monitoring enthaltenen Informationen. Ergänzend wurden Informationen aus den Leistungsvereinbarungen und Wissensbilanzen der Universitäten einbezogen sowie die Ergebnisse einer Erhebung zur Verankerung von Genderforschung an Universitäten, die für den Universitätsbericht 2017 durchgeführt wurde (BMBWF 2017).

Frauenanteil bei Studien (2015)



3.1 Partizipation von Frauen

3.1.1 Studierende

Insgesamt sind 53% der Studien von Frauen belegt, wobei der Frauenanteil je nach Fachgruppe deutlich schwankt. In den Geistes- und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 71%, in den Naturwissenschaften bei 56% und in den Rechtswissenschaften bei 54%. Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf und 29% der ingenieurwissenschaftlichen Studien entfallen auf Frauen.

Seit 2005 ist die Zahl der belegten Studien insgesamt um 20% gestiegen, wobei der Frauenanteil insgesamt konstant blieb. Gestiegen ist der Frauenanteil jedoch in den ingenieurwissenschaftlichen Studien (von 21% im Jahr 2005 auf 29% im Jahr 2016). Gesunken ist dagegen der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Studien und in der Medizin (um jeweils 6 Prozentpunkte).

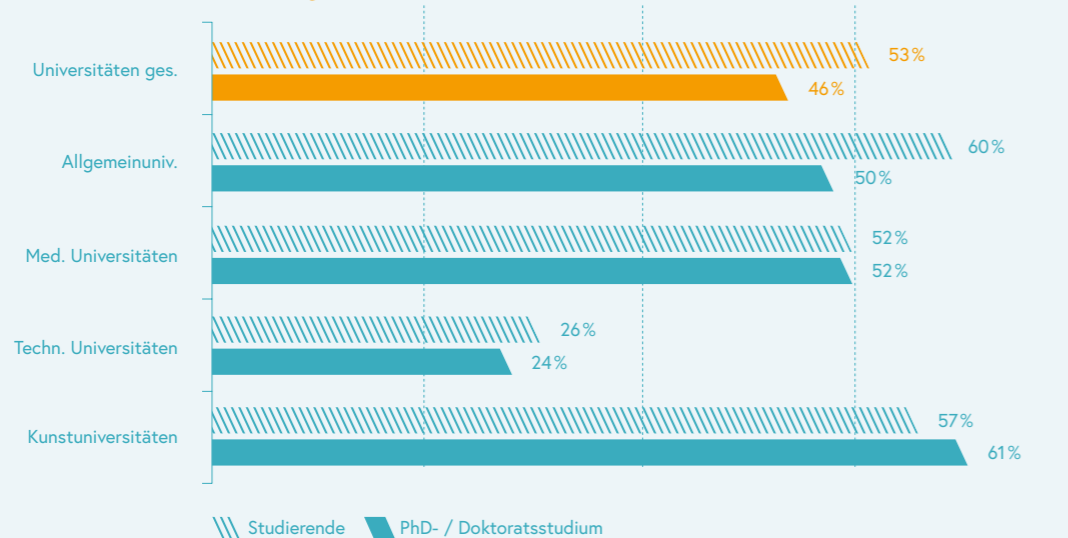
In PhD- oder Doktoratsstudien liegt der Frauenanteil deutlich niedriger (46%), nur in den Geistes- und Kulturwissenschaften sind Frauen mit 60% überrepräsentiert. In den rechtswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen PhD- oder Doktoratsstudien besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (49% bzw. 48%). In den sozialwissenschaftlichen PhD-/Doktoratsstudien liegt der Frauenanteil bei 41% und im Bereich der Ingenieurwissenschaften bei 27%.

Sowohl die Frauenanteile in belegten Studien wie auch im PhD-/Doktoratsstudium stellen sich je nach fachlicher Ausrichtung der Universität etwas anders dar. Der Rückgang des Frauenanteils von den Studien zum PhD-/Doktoratsstudium zeigt sich an den Allgemeinuniversitäten und in abgeschwächter Form an den Technischen



Universitäten. An Medizinischen Universitäten liegt der Frauenanteil sowohl bei Studien als auch im PhD-/Doktorat bei 52% und an Kunstuniversitäten steigt der Frauenanteil im PhD-/Doktoratsstudium an.

ABBILDUNG 12
Frauenanteil in Studien und im PhD-/Doktoratsstudium nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2015)



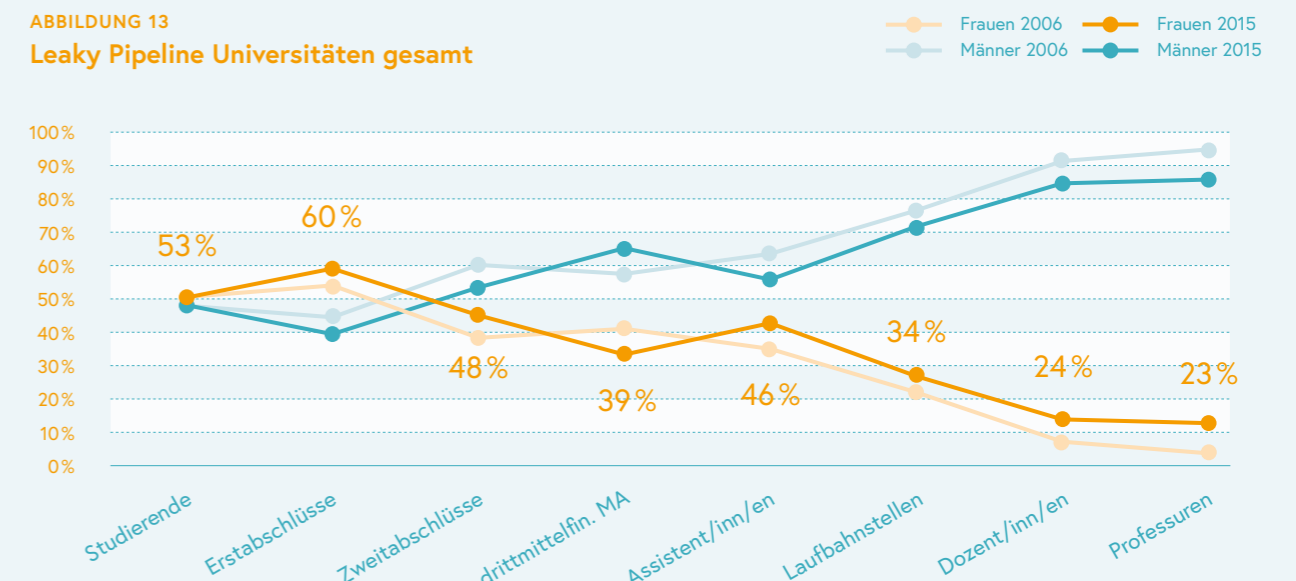
Die „Spezialuniversitäten“ Wirtschaftsuniversität Wien, Veterinärmedizinische Universität, Universität für Bodenkultur, Universität für Weiterbildung werden aufgrund ihrer Heterogenität nicht zu einer Gruppe zusammengefasst, gehen aber in den Gesamtdurchschnitt ein. Die Montanuniversität Leoben zählt zu den Technischen Universitäten. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

3.1.2 Beschäftigte

Der Universitätssektor ist ein wachsendes Beschäftigungssegment – im Zeitraum 2005 bis 2017 stieg die Zahl des wissenschaftlich-künstlerischen Personals von rund 29.000 auf fast 40.000, d.h. um 37% an. Diese Ausweitung ging mit einer zunehmenden Integration von Frauen einher, da die Zahl der beschäftigten Frauen in diesem Zeitraum von rund 10.700 auf 16.300 und damit deutlich stärker anstieg (+52%). Insgesamt wurden die zusätzlichen Stellen im wissenschaftlichen Personal seit 2005 im Durchschnitt etwa geschlechterparitätisch besetzt. Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle Personal-kategorien gleichermaßen angewachsen sind. So ist beispielsweise die Zahl der Professorinnen um 16% angestiegen, aber jene der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen um 66%. Betrachten wir nur die Gruppe der Professor/inn/en, so sehen wir, dass zusätzliche Stellen im Durchschnitt sogar leicht überwiegend mit Frauen besetzt wurden: Bei geschlechterparitätischer Besetzung wäre der Frauenanteil von 15% im Jahr 2005 auf 20% im Jahr 2017 angestiegen, er liegt im Jahr 2017 jedoch bei 24%.

Die Partizipation von Frauen an Universitäten folgt dem typischen Bild der Leaky Pipeline, da Frauen unter Studierenden mit 53% und bei den Erstabschlüssen mit 60% die Mehrheit stellen. Allerdings sinkt der Frauenanteil bereits bei den Zweitabschlüssen deutlich (48%) und liegt beim Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere (Assistent/inn/en) bei 46%. In Laufbahnstellen, den neu geschaffenen Eintrittspositionen in eine akademische Karriere, sind Frauen nur noch mit einem Drittel vertreten. Bei Dozent/inn/en sinkt der Frauenanteil weiter auf 24% und liegt bei Professuren bei 23% (2015).

ABBILDUNG 13
Leaky Pipeline Universitäten gesamt

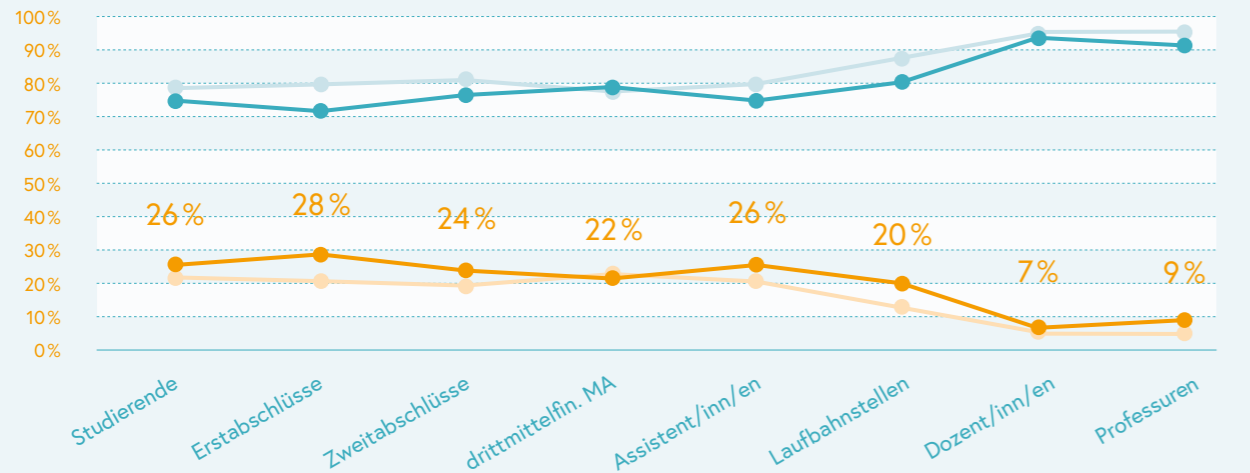


Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata

Gegenüber 2006 hat sich die Leaky Pipeline etwas geschlossen, d.h. die Frauenanteile haben sich erhöht. Die einzige Ausnahme bilden drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen, von denen 2006 noch 46% weiblich waren.

Die Leaky Pipeline der Allgemeinuniversitäten, der Medizinischen und der Kunstuniversitäten zeigen ein ähnliches Bild, das durch ein Überkreuzen der Linien für Frauen und Männer charakterisiert ist. Das Bild der Technischen Universitäten unterscheidet sich davon deutlich, da es zwei annähernd parallele Linien aufweist. D.h. Frauen sind bereits auf Ebene der Studierenden deutlich unterrepräsentiert. Auf den folgenden Ebenen stellt sich der Frauenanteil relativ unverändert dar, erst auf Ebene der Dozent/inn/en und Professuren kommt es zu einem Rückgang des Frauenanteils.

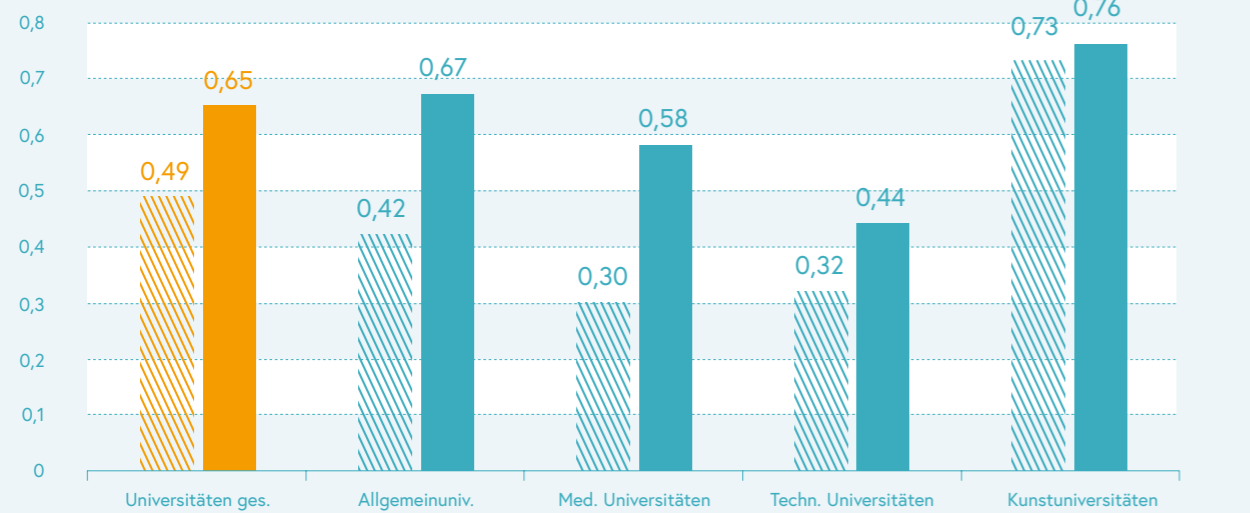
ABBILDUNG 14
Leaky Pipeline Technische Universitäten



inkl. Montanuniversität Leoben. Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien; Professor/inn/en: unbefristete oder befristet mit mind. 5 Jahren. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

Auch wenn der Frauenanteil in Professuren in den letzten zehn Jahren gestiegen ist, bleibt die Gläserne Decke für Frauen weiterhin—in leicht abgeschwächter Form—bestehen. Der Glass Ceiling Index, der den Frauenanteil in Professuren dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal gegenüber stellt, liegt derzeit bei 0,65 (2005: 0,49). Bei einem Wert von 1 haben Frauen und Männer dieselben Aufstiegschancen.

ABBILDUNG 15
Glass Ceiling Index nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten



Die „Spezialuniversitäten“ Wirtschaftsuniversität Wien, Veterinärmedizinische Universität, Universität für Bodenkultur, Universität für Weiterbildung werden aufgrund ihrer Heterogenität nicht zu einer Gruppe zusammengefasst, gehen aber in den Gesamtdurchschnitt ein. Die Montanuniversität Leoben zählt zu den Technischen Universitäten. Quelle: unidata, eigene Berechnungen

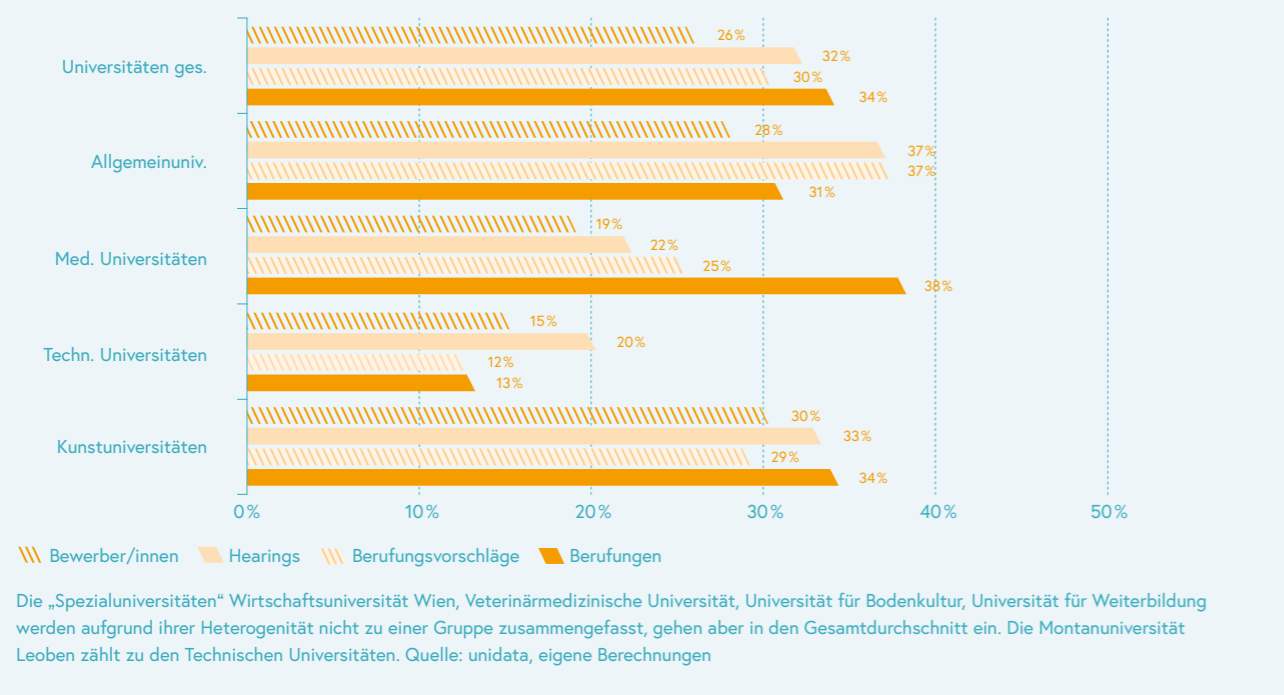


Die Kunstuniversitäten sind diesem Ideal mit einem Glass Ceiling Index von 0,76 deutlich näher als beispielsweise die Technischen Universitäten (GCI 0,44) oder die Medizinischen Universitäten (GCI 0,58). In den letzten zehn Jahren haben sich die Aufstiegschancen von Frauen am stärksten an Medizinischen Universitäten verbessert, gefolgt von Allgemeinuniversitäten.

Die erhöhte Durchlässigkeit für Frauen hin zu Professuren spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Berufungsverfahren aus dem Jahr 2016 wider. Insgesamt wurden 103 Berufungsverfahren durchgeführt. In diesen Verfahren wurden Frauen—gemessen an ihrem Anteil unter Bewerber/innen—überproportional zu Hearings eingeladen und in den Berufungsvorschlag aufgenommen, da 26% der Bewerber/innen Frauen waren, aber 32% der zu Hearings eingeladenen Personen. Von den neu berufenen Professor/inn/en waren 34% Frauen. Bei gleichbleibendem Berufungsverhalten (gemessen am Frauenanteil in Neuberufungen) würde es 19 Jahre dauern, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Professuren erreicht wird.

Die Umsetzung des Frauenfördergebots, dass bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen zum Hearing einzuladen, in den Berufungsvorschlag aufzunehmen bzw. zu berufen sind, ist besonders deutlich an den Medizinischen Universitäten sichtbar. An Allgemeinuniversitäten spielt das Frauenfördergebot primär bei der Einladung zum Hearing und bei der Aufnahme in den Berufungsvorschlag eine Rolle. An Technischen Universitäten werden Frauen dagegen zwar überdurchschnittlich oft zu Hearings eingeladen, sie sind aber gemessen am Frauenanteil unter Bewerber/innen in Berufungsvorschlägen und bei Berufungen unterrepräsentiert.

ABBILDUNG 16
Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2016)

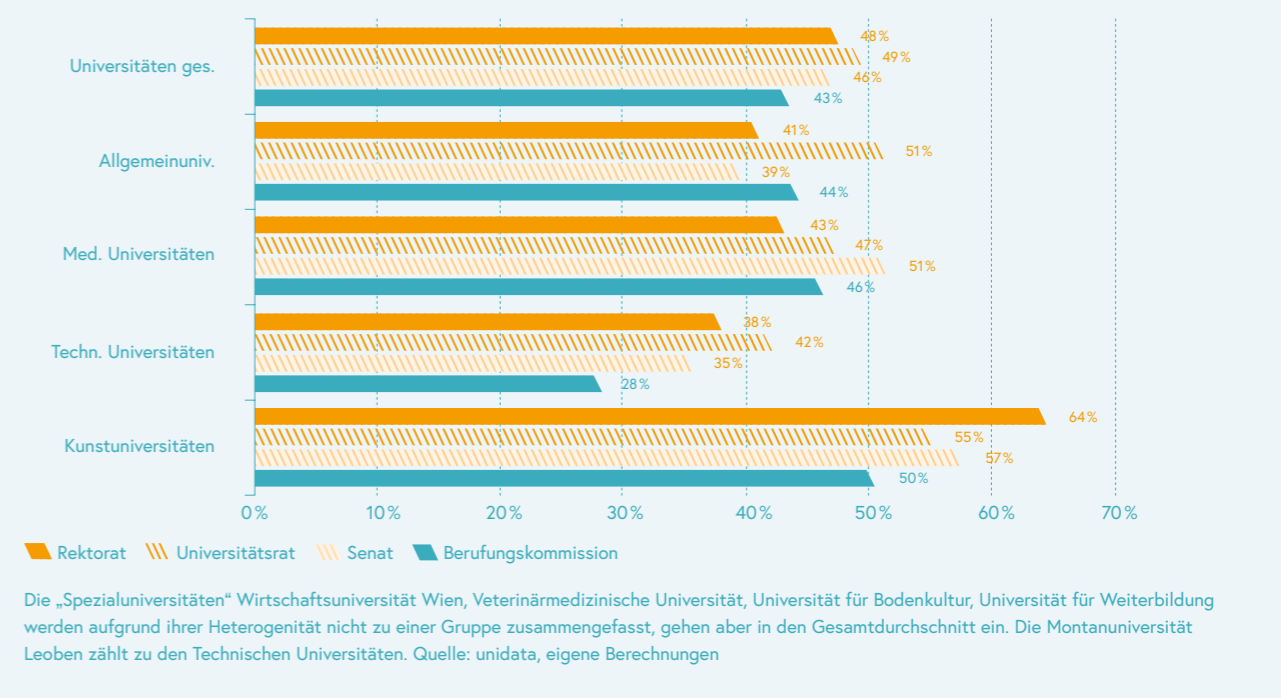


3.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen

Derzeit werden acht der 22 Universitäten von Frauen geleitet. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter Rektoratsmitgliedern bei 48%. Universitätsräte und Senate weisen ebenfalls ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf (49% Frauenanteil in Universitätsräten und 46% Frauenanteil in Senaten). Seit 2010 (nach Einführung der Quotenregelung für universitäre Gremien) ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen. Dies gilt auch für vom Senat eingerichtete Kommissionen, wie z. B. Berufungskommissionen. 2016 erfüllten zwei Drittel aller Berufungskommissionen die Quote. Insgesamt lag der Frauenanteil unter Berufungskommissionsmitgliedern bei 43%.

An Kunstuniversitäten sind in allen universitären Gremien zumindest 50% der Mitglieder weiblich. An Technischen Universitäten liegt der Frauenanteil im Rektorat und im Senat etwas über einem Drittel, in Universitätsräten sind Frauen mit 42% vertreten. In Berufungskommissionen sind insgesamt 28% der Mitglieder weiblich, wobei nur jede zehnte Berufungskommission die gesetzlich vorgeschriebene Quote erfüllt. An Medizinischen Universitäten ist der Frauenanteil in Gremien in den letzten Jahren deutlich gestiegen und mittlerweile erfüllen alle Berufungskommissionen die geforderte Frauenquote. An Allgemeinuniversitäten stellt sich die Situation in den letzten Jahren stabil dar – sowohl im Hinblick auf den Frauenanteil in Gremien wie auch den Anteil der Berufungskommissionen mit erfüllter Quote (2016: 63%).

ABBILDUNG 17
Frauenanteil in universitären Gremien nach fachlicher Ausrichtung der Universitäten (2016)



3.3 Geschlechterforschung an Universitäten

Das Gender Monitoring des Wissenschaftsministeriums enthält keine Informationen zur Verankerung der Geschlechterforschung an Universitäten. Für den Universitätsbericht 2017 (BMBWF 2018) wurde für das Sommersemester 2017 eine Erhebung an Universitäten durchgeführt.

An der Hälfte der Allgemeinuniversitäten und der Kunstuniversitäten sowie an zwei der drei Medizinischen Universitäten ist ein Institut für Geschlechterforschung eingerichtet. Demgegenüber ist an keiner der Technischen Universitäten ein vergleichbarer Schwerpunkt etabliert. Ein Studium für Geschlechterforschung kann an drei der Allgemeinuniversitäten absolviert werden sowie an der Medizinischen Universität Innsbruck. An fast allen Universitäten werden zumindest einzelne Lehrveranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung angeboten. Nur an zwei Universitäten gibt es keine derartigen Angebote (Montanuniversität Leoben und Medizinische Universität Graz).

Gleichstellung an Fachhochschulen

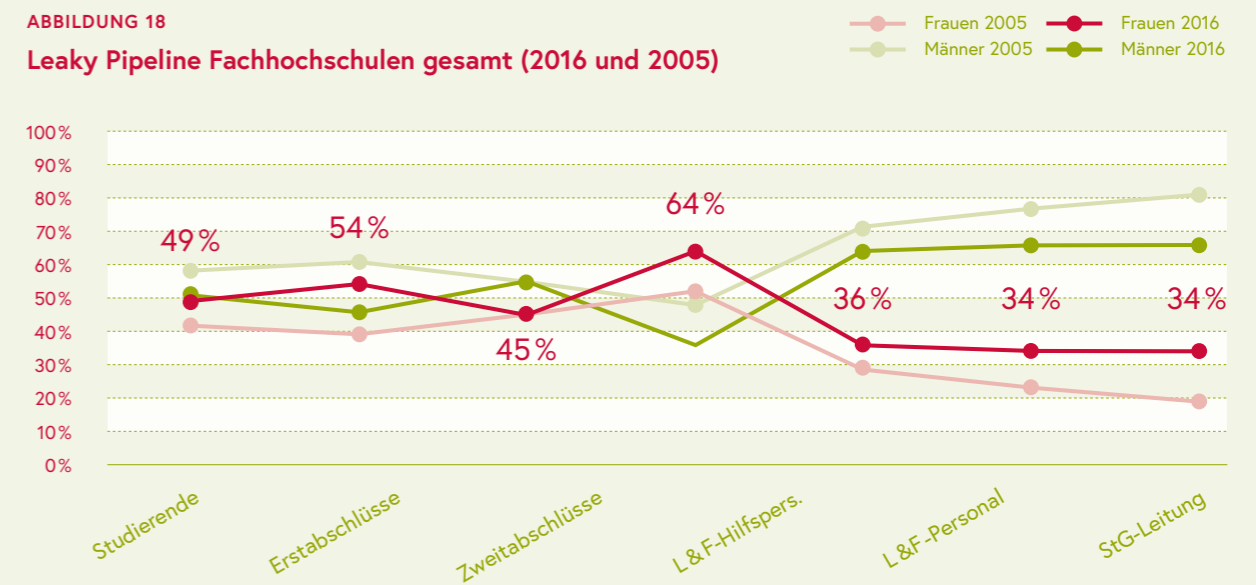
Für die Beschreibung des Status quo der Gleichstellung an den 21 Fachhochschulen wird auf die im Gender Monitoring enthaltenen Informationen und auf die Ergebnisse einer ergänzenden Recherche zur Zusammensetzung von Leitungsgremien, zur Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre sowie zu Gleichstellungsaktivitäten zurückgegriffen.⁷

4.1 Partizipation von Frauen

Die Leaky Pipeline für den FH Sektor ist durch ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent/inn/en gekennzeichnet, beim Lehrpersonal liegt der Frauenanteil nur noch bei einem Drittel.

ABBILDUNG 18

Leaky Pipeline Fachhochschulen gesamt (2016 und 2005)



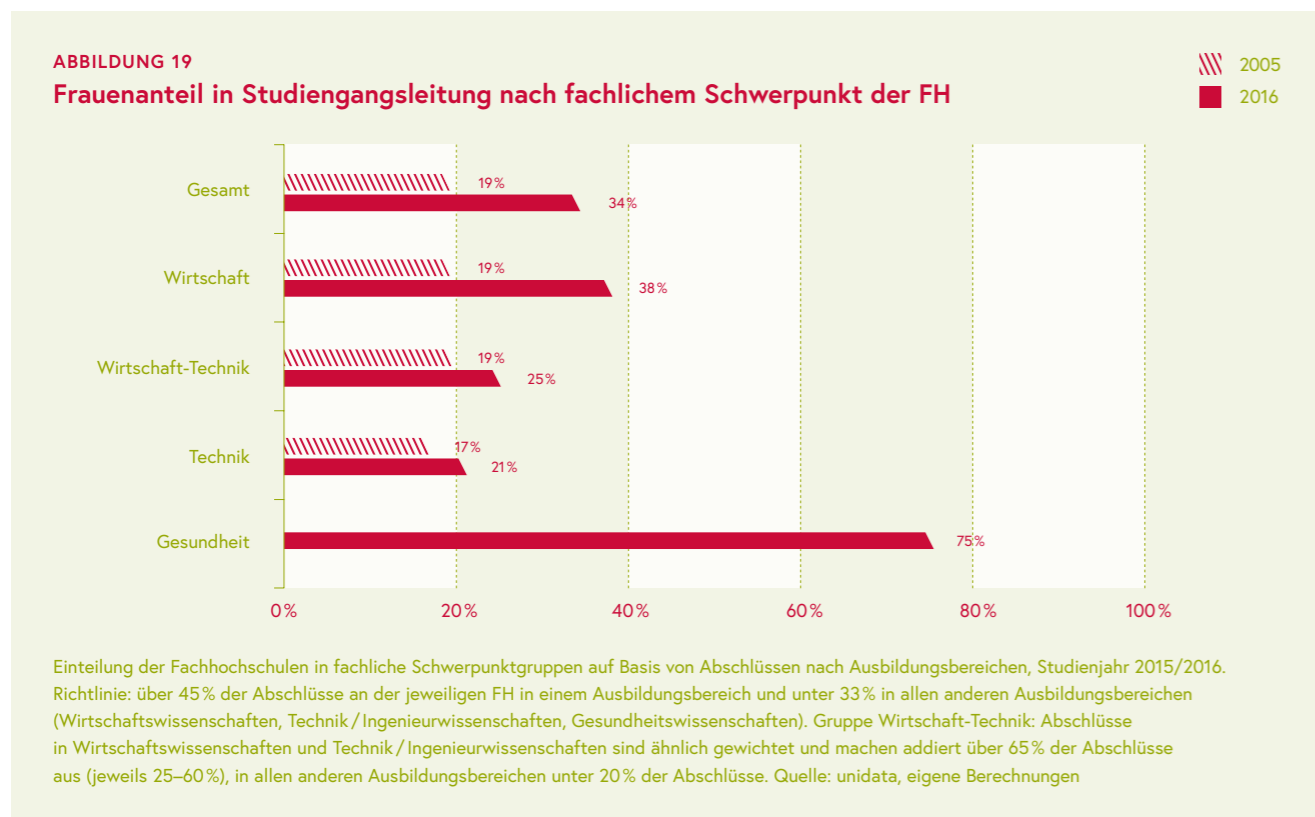
Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelorstudien; Zweitabschlüsse: Abschluss von Masterstudien; L&F-Hilfspers.: Lehr- und Forschungshilfspersonal; L&F-Personal: Lehr- und Forschungspersonal; StG-Leitung: Studiengangsleiter/innen. Quelle: unidata, eigene Berechnung

⁷ Die Recherche fand im Oktober und November 2017 statt und bezog sich auf die Websites der FH-Träger und der Österreichischen Fachhochschulkonferenz.

Die Entwicklung der letzten zehn Jahre zeigt eine Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden (ausgehend von rund 40% im Jahr 2005) sowie die verstärkte Partizipation von Frauen in der Lehre und unter Studiengangsleitungen.

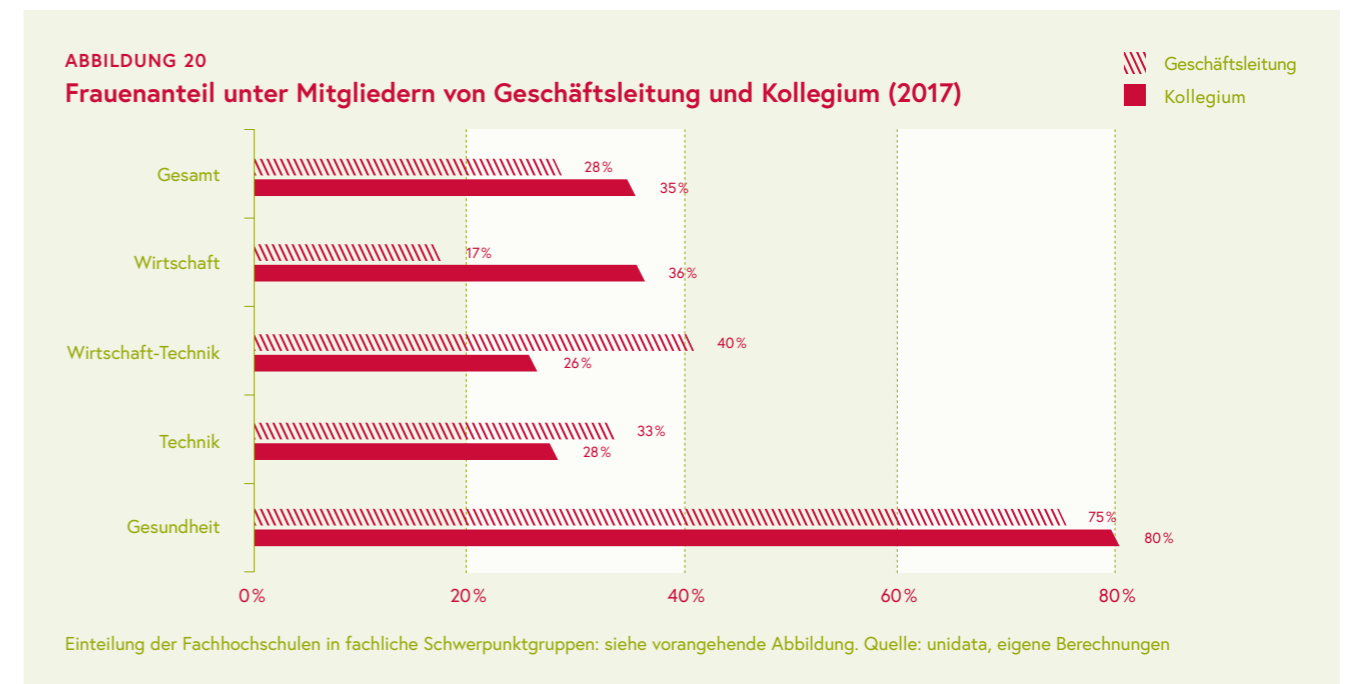
Die Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden ist auch auf die Ausweitung des Fächerspektrums im FH-Sektor zurückzuführen. So sind in den Gesundheitsberufen rund 80% der Studierenden Frauen, im Bereich Wirtschaft 55% (2005: 49%), im Bereich Wirtschaft-Technik 48% (2005: 44%) und in der Technik 35% (2005: 30%).

Die Entwicklung von Geschlechterverhältnissen im FH-Personal ist im Kontext einer massiven Expansion des FH-Sektors zu sehen. Zwischen 2005 und 2016 hat sich das Lehrpersonal an Fachhochschulen mehr als verdoppelt. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil um 11 Prozentpunkte angestiegen. Wären die zusätzlichen Stellen geschlechterparitätisch besetzt worden, so wäre der Anstieg allerdings noch größer, nämlich von 23% im Jahr 2005 auf 39% im Jahr 2016, statt den beobachteten 34%. Damit konnte der Ausbau des FH-Sektors nur bedingt für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden. Unter Studiengangsleitungen hat sich der Frauenanteil von 20% im Jahr 2005 auf 34% im Jahr 2016 erhöht. 2005 gab es 124 Studiengangsleitungen, im Jahr 2016 sind es mit 270 mehr als doppelt so viele. Im Gegensatz zum Lehr- und Forschungspersonal wurden zusätzliche Stellen in der Gruppe der Studiengangsleitungen fast geschlechterparitätisch besetzt.



4.2 Frauen in Entscheidungsfunktionen

Die zentralen Leitungsgremien an Fachhochschulen sind die Geschäftsführung und das Kollegium. Von den insgesamt 27 Geschäftsführer/innen⁸ sind sieben Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 26%. Das Kollegium bzw. Rektorat wird an neun Fachhochschulen von einer Frau geleitet. Von den insgesamt 326 Kollegiumsmitgliedern sind 35% Frauen. Der Frauenanteil schwankt zwischen 6% und 88% (der Durchschnittswert liegt bei 32%).



4.3 Geschlechterforschung an Fachhochschulen

An den 21 Fachhochschulen werden insgesamt 523 Studiengänge angeboten (Stand Herbst 2017). In 47 Studiengängen werden spezifische Genderlehrveranstaltungen angeboten (das sind 9% aller Studiengänge). An der FH Kärnten wird der einzige einschlägige Studiengang angeboten (der BA-Studiengang „Disability & Diversity Studies“).

An zehn Fachhochschulen werden aktuell Forschungsprojekte im Bereich der Genderforschung durchgeführt. An fünf dieser Fachhochschulen ist ein Forschungsprogramm bzw. ein Forschungsschwerpunkt im Bereich der Geschlechterforschung verankert.

⁸ An sechs Fachhochschulen sind zwei Geschäftsführer/innen installiert; meist jeweils eine Frau und ein Mann (IMC FH Krems, FH Salzburg, FH St. Pölten, FH Campus 02 Graz und FH Technikum Wien), an der FH Joanneum zwei Männer. Somit stehen nur an zwei FHs Geschäftsführer/innen alleine an der Spitze, im Gegensatz zu 14 FHs mit rein männlicher Geschäftsführung.

4.4 Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen

Das FHStG schreibt in §2 fest, dass die Erhalter die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten haben. Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben. Dies ist im Entwicklungsplan zu konkretisieren (§8 FHStG). Für Fachhochschulen ist damit anders als für Universitäten nicht Aufgabe und Funktion der für Gleichstellung zuständigen Institutionen im Gesetz festgelegt. Dennoch bekennen sich 16 Fachhochschulen in ihrem Leitbild zu Gleichstellung bzw. Diversität wobei häufig nicht Geschlechtergleichstellung im Zentrum steht sondern z.B. kulturelle Vielfalt, Interkulturalität oder Behinderung. Insgesamt haben 18 der 21 Fachhochschulen Ansprechpersonen für Gender bzw. Gender und Diversität eingerichtet. In den meisten Fällen ist eine Einzelperson zuständig, die die Aufgabe zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit (Lehre, Administration) ausübt. Nur an der FH Campus Wien ist eine eigene Abteilung „Gender & Diversität“ mit mehreren Mitarbeiter/innen eingerichtet. An sechs Fachhochschulen sind Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen für Gender und / oder Diversität eingerichtet (z.B. als Kollegiums-Arbeitsgruppen). Es gibt also an Fachhochschulen keine den universitären Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen vergleichbare Strukturen für Gleichstellung oder Antidiskriminierung.

15 Fachhochschulen führen auf ihren Websites Aktivitäten für Geschlechtergleichstellung oder Diversität an. Dabei handelt es sich zumeist um Vereinbarkeitsmaßnahmen (13 Fachhochschulen; 12 davon führen das Audit hochschuleundfamilie) oder Aktivitäten zur Sensibilisierung (wie z.B. Sprachleitfaden oder Weiterbildungsangebote; zehn Fachhochschulen). An sechs Fachhochschulen beziehen sich Gendermaßnahmen auf Governance (z.B. Monitoring) an fünf Fachhochschulen liegt der Fokus auf der Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung. Vier Fachhochschulen organisieren einschlägige öffentliche Veranstaltungen und drei setzen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Technik (z.B. durch FiT–Frauen in die Technik). An zwei Fachhochschulen werden frauenfördernde Maßnahmen angeboten, wie z.B. Mentoring. Drei Fachhochschulen sind in besonderem Maß im Bereich der Geschlechtergleichstellung aktiv–FH Campus Wien, FH Technikum Wien und FH OÖ.

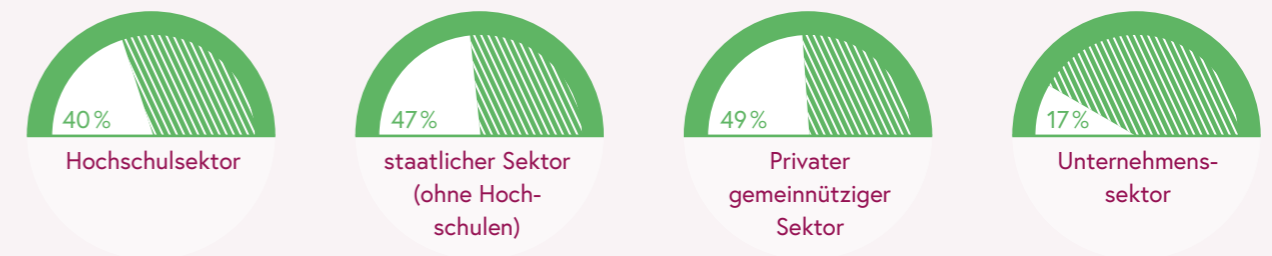
Gleichstellung in der außeruniversitären Forschung



Insgesamt waren im Jahr 2015 78.051 Wissenschaftler/innen im Bereich Forschung und experimentelle Entwicklung beschäftigt. Davon entfielen 36.699 Wissenschaftler/innen auf den Hochschulbereich (primär Universitäten und Fachhochschulen). Etwas mehr als die Hälfte (53%) aller Wissenschaftler/innen sind im außeruniversitären Bereich beschäftigt, d. h. in staatlichen oder gemeinnützigen Forschungseinrichtungen und im Unternehmenssektor. Während im Hochschulsektor der Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen bei 40% liegt, besteht im staatlichen Sektor und im privaten gemeinnützigen Sektor ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Unternehmenssektor liegt dagegen der Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen bei 17%.

ABBILDUNG 21

Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen in der außeruniversitären Forschung (2015)



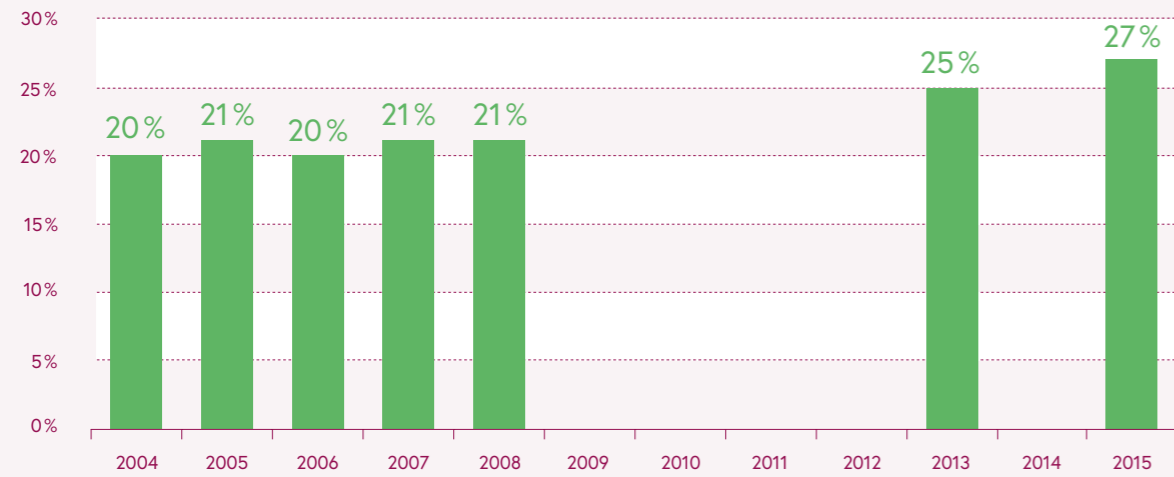
Quelle: Statistik Austria Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung 2015

Während für Universitäten und Fachhochschulen im Bereich Gleichstellung ein Monitoring auf Basis von administrativen Daten jährlich zur Verfügung steht, liegen für den außeruniversitären Bereich derartige Informationen nur für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich auf Basis einer in unregelmäßigen Abständen (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2013, 2015) durchgeführten Gleichstellungserhebung vor (Holzinger, Hafellner 2017). Für die außeruniversitäre Forschung im Bereich der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften fehlen vergleichbare Informationen.

5.1 Situation von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Forschung

Laut der Gleichstellungserhebung 2016 ist im naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Bereich der Frauenanteil in den letzten Jahren von 20% (2004) auf 27% (2015) gestiegen.

ABBILDUNG 22
Frauenanteil in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung (2004–2015)



Zwischen 2009 bis 2012 und 2014 wurden keine Erhebungen durchgeführt. Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 8)

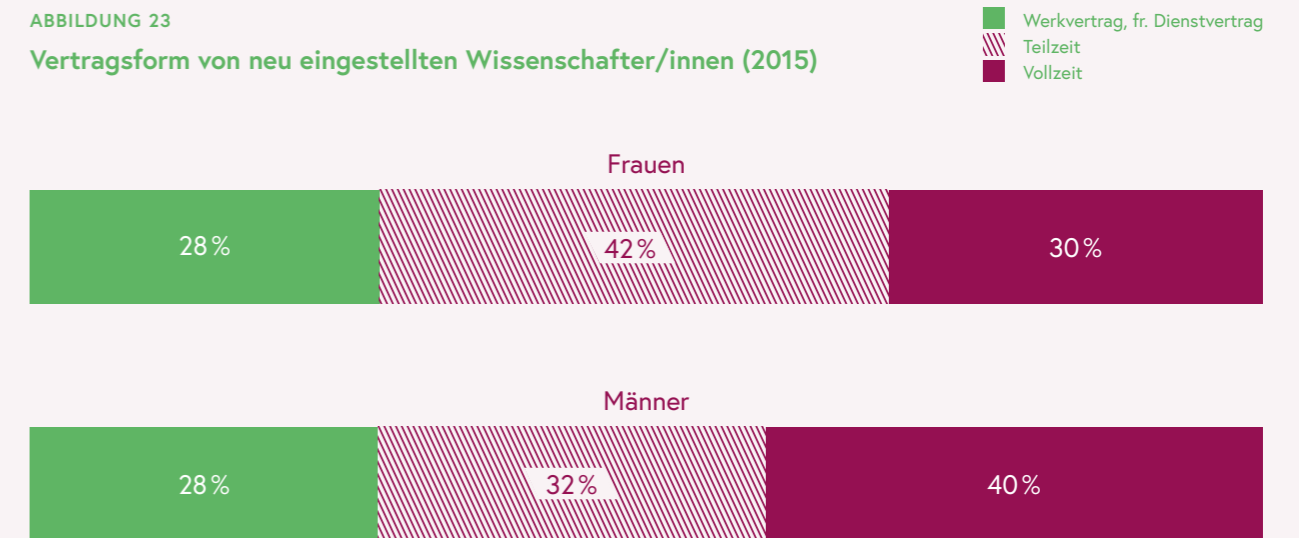
Unter neu eingestellten Mitarbeiter/innen sind 38 % Frauen (2015), womit die Grundlage für eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils geschaffen wird. Holzinger und Hafellner (2017: 9) gehen davon aus, dass „beim Rekrutieren zunehmend auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet wird“.

Auch wenn zunehmend mehr Frauen im Bereich der naturwissenschaftlich-technischen Forschung beschäftigt werden, so handelt es sich doch um eine partielle Integration. Während 40% der 2015 neu eingestellten Männer vollzeitbeschäftigt sind, trifft dies nur auf 30% der Frauen zu. 42% der neu eingestellten Frauen arbeiten in Teilzeit. Dieser Trend zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen zeigt sich seit 2004.

Die verstärkte Neueinstellung von Frauen schlägt sich auch in einem steigenden Frauenanteil bei Junior Researchern nieder (2004: 19%, 2015: 29%). Demgegenüber hat sich die Präsenz in Senior Researcher Positionen in geringerem Maß verändert (2004: 17%, 2015: 20%).

Im Jahr 2004 waren keine Frauen in der Geschäftsführung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich vertreten. 2015 sind Frauen zumindest mit 10% in der obersten Leitungsebene vertreten. Der Frauenanteil in Gremien und Organen der außeruniversitären Forschung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen: In Aufsichtsräten und Vorständen hat sich der Frauenanteil von 4% (2004) auf 22% (2015) mehr als verfünffacht und in wissenschaftlichen Beiräten oder Boards von 8% (2004) auf 16% (2015) verdoppelt.

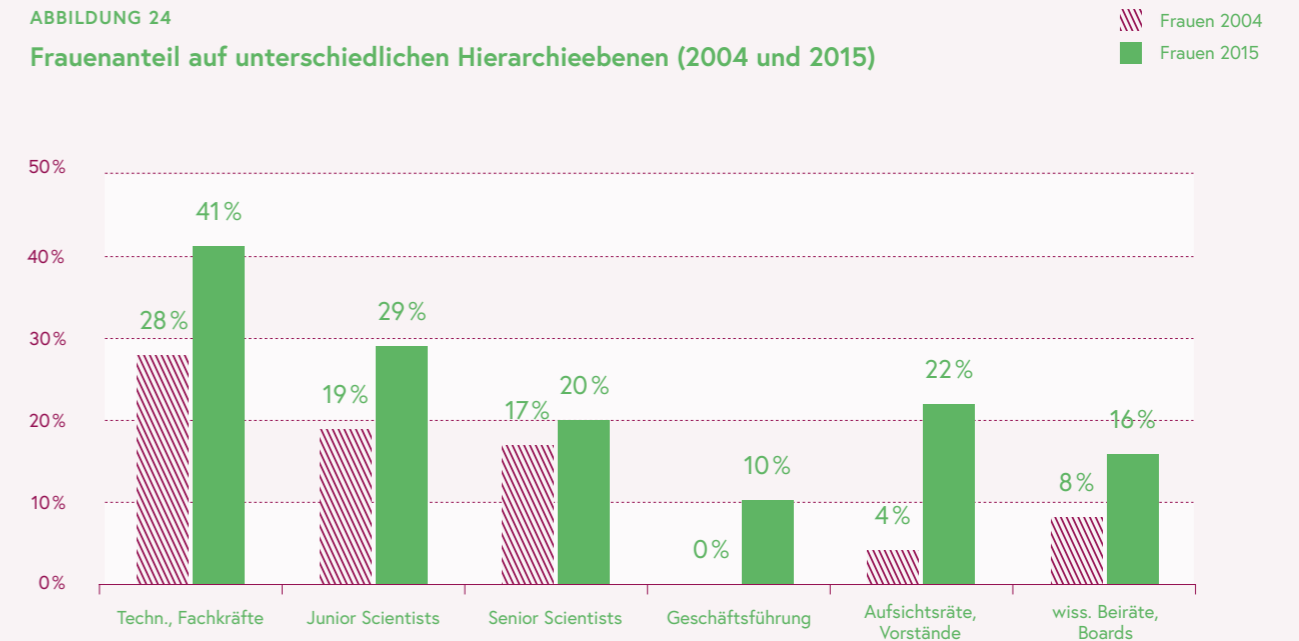
ABBILDUNG 23
Vertragsform von neu eingestellten Wissenschaftler/innen (2015)



Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 18ff)

Es liegen keine Informationen über die Verankerung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung in der außeruniversitären Forschung vor.

ABBILDUNG 24
Frauenanteil auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (2004 und 2015)



Quelle: Holzinger, Hafellner (2017: 18ff)

Resümee



Die Analyse von Gleichstellungsindikatoren der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft im internationalen Vergleich zeigt, dass sich die Situation in Österreich in einigen Bereichen in den letzten Jahren überdurchschnittlich positiv entwickelt hat. Dies betrifft vor allem die Entwicklung der Frauenanteile in Hochschulleitungen und Professuren. Auch der Gender Pay Gap ist in Österreich, im Gegensatz zum EU-Durchschnitt, im Bereich Wissenschaft und Forschung deutlich geringer als in der Gesamtwirtschaft. Nichtsdestotrotz beobachten wir trotz dieser Fortschritte, dass sich Geschlechterasymmetrien in anderen Bereichen beharrlich fortsetzen. So nimmt Österreich die vorletzte Position im EU-Vergleich ein, was den Frauenanteil unter PhD-/Doktoratsabsolvent/inn/en betrifft, und auch die Geschlechtersegregation zwischen Fachbereichen prägt nach wie vor die Hochschullandschaft.

Unterschiedliche Schwerpunktsetzungen

Die Darstellung des Status quo und der Entwicklung von Gleichstellung in den drei Sektoren der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschung – zeigt zum einen eine unterschied-

liche rechtliche Grundlage und entsprechend jeweils andere Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen im Bereich Gleichstellung. Während der universitäre Bereich durch eine lange Tradition von Gleichstellungspolitik und eine solide rechtliche Grundlage für Gleichstellungsinstitutionen charakterisiert ist, sind Gleichstellungszielsetzungen für den FH-Sektor (FHStG) deutlich schwächer formuliert und für den außeruniversitären Bereich wurden bislang keine expliziten Gleichstellungszielsetzungen rechtlich verankert.

Während im universitären Bereich der Schwerpunkt lange auf Geschlechtergleichstellung lag, wird nun die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik vorangetrieben, d. h. eine stärkere Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale neben Geschlecht angestrebt. Im FH-Sektor dominieren dagegen Diversitätspolitiken und Vereinbarkeitsmaßnahmen – unterstützt durch das relativ weit verbreitete Audit hochschule- und familie.

Unterschiede in Ausmaß und Schwerpunktsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten sind nicht nur zwischen Universitäts- und FH-Sektor beobachtbar, sondern auch innerhalb dieser Sektoren zwischen einzelnen Universitäten bzw. Fachhochschulen. Es gibt, trotz vergleichsweise umfassender gesetzlicher Vorgaben für Universitäten, einen großen Gestaltungsspielraum dafür, wie sich eine Universität mit Gleichstellungspolitik auseinandersetzt und die vorhandenen Vorgaben und Instrumente nützt, um Veränderung entlang der drei Dimensionen von Gleichstellung – ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchieebenen, Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen sowie die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung – voranzutreiben. Auch weisen einzelne Fachhochschulen, trotz weniger verbindlicher Vorgaben, umfassende Aktivitäten in allen drei Gleichstellungsdimensionen auf. Diese Unterschiede innerhalb der Sektoren verweisen auf die Relevanz des politischen Willens der Hochschulleitung, gleichstellungspolitische Schwerpunkte zu setzen, sowie auf die Bedeutung etablierter feministischer und gleichstellungspolitischer Netzwerke an der Universität (Striedinger et al. 2016; Wroblewski 2015).

Nutzung des Potenzials für Gleichstellung durch Expansion

In den letzten Jahren ist es an den meisten Universitäten gelungen, den Frauenanteil in Professuren und Leitungs- bzw. Entscheidungsfunktionen zu erhöhen. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen hat wohl auch die 2009 eingeführte Quotenregelung für universitäre Gremien beigetragen. An den meisten FHs sind die Frauenanteile im Lehr- und Forschungspersonal sowie in den Studiengangsleitungen ebenfalls gestiegen. Insgesamt konnte damit die Expansion der Sektoren zumindest teilweise genutzt werden, um die Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen.

Sowohl der Universitäts- als auch der FH-Sektor sind in den letzten Jahren deutlich gewachsen, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Während die Anzahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten zwischen 2005 und 2016 insgesamt um ein Drittel gestiegen ist, hat sich das Lehrpersonal an Fachhochschulen mehr als verdoppelt. Darüber hinaus hat sich in den letzten zehn Jahren im FH-Sektor der Bereich der Gesundheitswissenschaften etabliert – der Fachbereich mit dem höchsten

Frauenanteil im FH-Sektor, der mittlerweile über ein Zehntel der FH-Studierenden umfasst. Die Expansion des FH-Personals war also auch mitgeprägt vom Wachstum eines stark frauendominierten Fachbereichs, während es an den Universitäten keine vergleichbaren Verschiebungen von Fachbereichen gab.

Fachhochschulen hatten somit aufgrund der massiven Personalexpansion einen größeren Spielraum als Universitäten, um eine Steigerung von Frauenanteilen umzusetzen. Diese Expansion konnte jedoch nur bedingt genutzt werden, um Geschlechterunterschiede abzubauen. Insgesamt wurden an Universitäten die zusätzlichen Stellen im wissenschaftlichen Personal seit 2005 im Durchschnitt etwa geschlechterparitätisch besetzt. Wäre dies auch an Fachhochschulen geschehen, so müsste der Frauenanteil im Lehrpersonal mittlerweile bei knapp 40 % liegen, statt bei etwa einem Drittel. Bei reiner Betrachtung der obersten Ebene des wissenschaftlichen Personals, nämlich Universitätsprofessuren bzw. FH-Studiengangsleitungen, lässt sich ein ähnlicher Effekt beobachten. Universitäten haben also ihren vergleichsweise geringen Gestaltungsspielraum deutlich stärker für eine Erhöhung von Frauenanteilen genutzt als Fachhochschulen.

Universitäten haben ihren (wenn auch vergleichsweise geringeren) Gestaltungsspielraum für eine Erhöhung des Frauenanteils beim Personal in Lehre und Forschung seit 2005 deutlich stärker genutzt als die Fachhochschulen.

Lehre und Forschung

Ähnlich unterschiedlich stellt sich die Situation im Hinblick auf die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung dar. Während an den meisten Universitäten Strukturen zur Unterstützung der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung bestehen und entsprechende Aktivitäten in unterschiedlichem Ausmaß gesetzt werden, ist Geschlechterforschung in FH-Studiengängen nur punktuell integriert und nur in Ausnahmefällen als umfassender Forschungsschwerpunkt verankert. Wie auch hinsichtlich der Gleichstellungspolitik liegt auch im Bereich der Geschlechterforschung an Fachhochschulen der Schwerpunkt auf Diversität.

Monitoring

Unterschiede zwischen den Sektoren zeigen sich nicht nur im Fokus von Gleichstellung bzw. in der Entwicklung der letzten Jahre sondern auch hinsichtlich des Monitorings. Für Universitäten liegen zumindest ansatzweise Informationen für alle drei zentralen Dimensionen von Gleichstellung vor – ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchieebenen, Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen sowie die Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung. Im EU-Vergleich weist Österreich damit eines der umfassendsten Monitoringssysteme auf (Wroblewski 2018). Für den FH-Sektor gilt dies nur für die erste Dimension und auch hier nur mit Einschränkungen. So liegen beispielsweise keine Informationen über FH-Professuren (nur über das Lehr- und Forschungspersonal insgesamt), über Einkommensunterschiede oder Berufungsverfahren vor. Für den außeruniversitären Sektor

liegen noch weniger Informationen vor, da sich die Gleichstellungserhebung nur auf den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich konzentriert.

Österreich weist für öffentliche Universitäten im EU-Vergleich eines der umfassendsten Gleichstellungsmonitoring-Systeme auf, da neben der Repräsentanz von Frauen und Männern auch Indikatoren/Informationen zum Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen sowie zur Verankerung der Genderdimension in Lehre und Forschung vorliegen.

Schlussfolgerungen

Nachhaltige Entwicklungen zur Gleichstellung der Geschlechter sind kein Selbstläufer, sondern Ergebnis konstanter Aktivitäten und dauerhafter Strukturen. Gesetzliche Vorgaben, wie sie im Universitätssektor existieren, können eine wirksame Grundlage dafür darstellen. Zwar sind diese Vorgaben kein Garant für umfassende Gleichstellungspolitik, wie die Unterschiede innerhalb der Sektoren – also zwischen einzelnen Universitäten und Fachhochschulen – bezeugen. Der Vergleich zwischen den beiden Sektoren verweist allerdings auf ein höheres Maß an Gleichstellungsaktivitäten im Universitätssektor. So sehen wir etwa in der Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, dass Universitäten im Vergleich mit Fachhochschulen jene Spielräume, die sich durch personelle Expansion ergaben, stärker für eine Erhöhung von Frauenanteilen genutzt haben. Auch im Bereich von Forschung und Lehre ist an Universitäten die Genderdimension umfassender integriert als an Fachhochschulen.

Die Ergebnisse dieses Berichts verweisen daher auf die Bedeutung gesetzlicher Vorgaben als hilfreiche Rahmenbedingung für die Umsetzung umfassender Gleichstellungsarbeit. Zu empfehlen wäre daher eine Angleichung der Standards zwischen den drei Sektoren – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschung. Dies erfordert für die Fachhochschulen eine Anhebung des Verpflichtungsgrades von gleichstellungspolitischen Vorgaben an den gesetzlichen Standard des universitären Sektors bzw. die Schaffung von Steuerungsinstrumenten und Vorgaben für den außeruniversitären Bereich (z. B. durch Koppelung von Forschungsförderung aus öffentlichen Mitteln an Gleichstellungsaktivitäten).

Da ein aussagekräftiges Monitoring die Grundlage für einen evidenzbasierten Gleichstellungsdiskurs darstellt, sollte außerdem die Weiterentwicklung des Monitorings vorangetrieben werden. Im universitären Bereich sollte dabei eine Weiterentwicklung in Richtung Diversität erfolgen. Das Monitoring für den FH-Bereich sollte weiterentwickelt werden, um die für die Universitäten erfassten Themen abbilden zu können. Für den außeruniversitären Bereich gilt es zunächst einmal, ein Monitoring zu konzipieren, das den gesamten Sektor umfasst.

Ein aussagekräftiges Monitoring liefert nicht nur Fakten zur Identifikation von Problemlagen (z. B. bestehende Geschlechterunterschiede), es kann auch den Nachweis der erfolgreichen Implementierung von Regelungen und Strukturen liefern, wie beispielsweise für die Frauenquote für universitäre Gremien oder die Umsetzung des Frauenfördergebots in Berufungsverfahren.

Literatur

Abteilung Gender & Diversity Management Johannes Kepler Universität Linz (2016), Platz für Vielfalt. Menschen an der JKU. Gender & Diversity Bericht Ausgabe 2016, Linz.

BMWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018), Universitätsbericht 2017, Wien.

BMWF (2017), Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis, Wien. download unter: https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2017/Diversitas_Broschuere/Blickpunkte_Diversitas_WEB.pdf

EC [European Commission] (2009), She figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, Brüssel. download unter https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

EC [European Commission] (2012), Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth, COM(2012) 392 final. download unter: http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication_en.pdf

EC [European Commission] (2016), She figures 2015, Brüssel. download unter: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Europarat (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [Gender Mainstreaming: Rahmenkonzept, Methodik und Vorstellung bewährter Praktiken. Abschlussfähigkeitsbericht der Fachleute-gruppe „Mainstreaming“], EG-S-MS (98) 2, Straßburg.

Gaisch, Martina; Aichinger, Regina (2016), Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann – 10. Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen, Wien. download unter: http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/637/1/114_215_Gaisch_FullPaper_Final.pdf

Hey, Barbara; Pellert, Ada; Wieser, Ilse (Hg.) (2003), Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Erschienen als Sondernummer 1/2003 in der Reihe Information, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, Graz.

Holzinger, Florian und Hafellner, Silvia (2017), Ergebnisse der Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie. Joanneum Research Forschungsgesellschaft, Wien. download unter http://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202016_bericht_final_2017.pdf

Statistik Austria (2015), Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) in Österreich. download unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/f_und_e_in_allen_volkswirtschaftlichen_sektoren/index.html

Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina; Hofbauer, Johanna (2016), Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster, Feministische Studien 34(1): <https://doi.org/10.1515/fs-2016-0103>

Wroblewski, Angela (2015), Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices. International Journal of Work Innovation (IJWI), 1 (2), pp. 208-225.

Wroblewski, Angela; Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007), Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk. Material zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 21. Wien: Kommissionsverlag Österreich.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011), excellentia. Evaluationsbericht, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Glossar

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist an jeder Universität vom Senat einzurichten. Seine Aufgabe ist es, „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.“ (§ 42 A)

Audit bezeichnet den Prozess einer systematischen, unabhängigen und dokumentierten Analyse, in der nachgewiesen wird, inwieweit eine Organisation oder ein Prozess bestimmte vorgegebene Kriterien, z. B. Qualitätsstandards, erfüllt. Nach erfolgreichem Durchlaufen des Prozesses wird ein (zumeist staatliches) Gütezeichen verliehen.

Diversität / Diversity bezeichnet die menschliche Vielfalt bzw. Heterogenität in einer Organisation (z. B. Schule, Betrieb) oder in der Gesellschaft. Zur Beschreibung der Heterogenität werden neben Geschlecht weitere Merkmale berücksichtigt, wie z. B. Alter, Bildungsstand, ethnischer Hintergrund, religiöse Konfession, Behinderung.

Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmensführung, welches die Heterogenität der Beschäftigten be-

achtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Diversity Management toleriert nicht nur die Vielfalt in der Organisation, sondern hebt diese auch im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor.

FEMtech ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) das Frauen in Forschung und Technologie unterstützt und Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung anstrebt. FEMtech setzt Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung von Frauen sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie.

Frauenförderung bezeichnet die gezielte Förderung von Frauen nach dem Prinzip der positiven Diskriminierung und zielt auf die Erhöhung der Partizipation von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie Männern gegenüber unterrepräsentiert sind oder diskriminiert werden.

Gender bezeichnet das soziale Geschlecht einer Person im Unterschied zum biologischen Geschlecht (sex), das heißt die gesellschaftlich, sozial und kulturell konstituierten Geschlechterrollen von Frauen und Männern und die gesellschaftlich dominanten Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Gender Bias bezeichnet eine verzerrte Darstellung von Geschlechterunterschieden, die darauf zurückzuführen sind, dass in der Datengenerierung, -auswertung und/oder -interpretation entweder eine Orientierung nur an der Norm für ein Geschlecht erfolgt (bei der Orientierung am männlichen Geschlecht spricht man von „Androzentrismus“) oder darauf, dass eine vorliegende Genderrelevanz nicht wahrgenommen und daher ein Sachverhalt fälschlicherweise als geschlechtsneutral dargestellt wird.

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument der Gender Mainstreaming-Strategie. Dabei wird eine genderbasierte Beurteilung von Budgets angestrebt, wodurch die Wirkung staatlicher Einnahmen und Ausgaben auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern aufgezeigt werden sollen. Gender Budgeting erfordert gegebenenfalls die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung. In Österreich sieht die Bundesverfassung seit 2013 Gender Budgeting verpflichtend für alle Gebietskörperschaften vor.

Gender Mainstreaming „ist die (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen

Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“ (Europarat 1998)

Gender Pay Gap ist eine Maßzahl für den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Er drückt das durchschnittliche Einkommen der Frauen prozentual bezogen auf das durchschnittliche Männereinkommen aus: Wenn Männer also etwa durchschnittlich 1.000 Euro in einem bestimmten Beruf verdienen und Frauen 800 Euro, erhalten Frauen durchschnittlich nur 80% des Einkommens ihrer Kollegen.

Genderanalyse beinhaltet die Analyse geschlechtsbezogener Unterschiede in einem bestimmten Themenfeld, wobei nicht nur nach Frauen und Männern differenziert, sondern angestrebt wird, die Lebensrealitäten von Frauen und Männern in ihrer Heterogenität zu erfassen.

Gender Monitoring ist die routinemäßige und systematische Sammlung von geschlechtersegregierten Informationen über ein bestimmtes Phänomen mit dem Ziel, Entwicklungen bzw. Veränderungen über die Zeit zu erfassen.

Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index) misst den Professor/inn/enanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Ein

Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.

Gleichbehandlung gewährleistet, dass Frauen und Männer weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Da Frauen und Männer auf vielfältige Weise ungleich sind (Biologie, Geschlechterrollen, Macht, Einfluss, etc.) gewährleistet Gleichbehandlung (von Ungleichen) allein nicht die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Der engere Begriff Gleichbehandlung wurde deshalb mehr und mehr durch den weiteren Begriff Gleichstellung ersetzt.

Gleichberechtigung bezeichnet die formelle Gleichbehandlung aller Rechtssubjekte in einem gegebenen Rechtssystem.

Gleichstellung der Geschlechter: Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden. Gleichstellung geht über Gleichbehandlung hinaus und schließt positive Diskriminierung

(Frauen- bzw. Minderheitenförderung) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

Grade A bezeichnet im internationalen Vergleich die höchsten akademischen Positionen an Universitäten. In Österreich sind dies Universitätsprofessuren, Stiftungsprofessuren, Gastprofessuren nur mit F&E-Tätigkeit, emeritierte Universitätsprofessor/inn/en und Professor/inn/en im Ruhestand nur mit F&E-Tätigkeit.

Grade B bezeichnet im internationalen Vergleich die zweithöchste Ebene akademischer Positionen. In Österreich sind dies Assoziierte Professor/inn/en, Dozent/inn/en und Assistenzprofessor/inn/en.

Grade C bezeichnet im internationalen Vergleich die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Hochschulen. In Österreich sind dies Universitätsassistent/inn/en, Vertragsassistent/inn/en, Staff Scientists, Senior Scientists / Artists, Assistenzärzt/inn/en, Ärzt/inn/en in Ausbildung, Assistent/inn/en in Ausbildung.

Indikator ist ein Anzeiger für einen nicht unmittelbar abbildbaren Sachverhalt, der im Idealfall durch ein theoretisches Konstrukt beschrieben wird. In diesem Sinne kann etwa ein Einkommen, das unter einer bestimmten Grenze liegt, als Indikator für das Konzept „Armut“ verwendet werden.

Abkürzungsverzeichnis

Ein Indikator soll also nicht für sich selbst, sondern stets für das mit ihm verbundene Konstrukt stehen.

Intersektionalität bezeichnet die Verschränkung verschiedener Ungleichheitsdimensionen, wie z.B. Herkunft, Klasse, Geschlecht, Alter etc., die als sich wechselseitig bedingend und in Abhängigkeit zueinander wirkend betrachtet werden.

Leaky Pipeline bezeichnet das Phänomen, dass Frauen zwar die Mehrheit der Studierenden stellen, doch mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter sinkt die Zahl der Frauen dramatisch verringert. Sie „versickern“ gleichsam in den traditionell auf Männer ausgerichteten Wissenschaftsstrukturen.

Leistungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und der einzelnen Universität mit dreijähriger Laufzeit. Er bezieht sich im Wesentlichen auf die Leistungen der Universität in Lehre und Forschung und die vom Bund dafür zur Verfügung gestellten budgetären Mittel (§ 13 UG).

Professuren nach § 98 bzw. § 99 werden nach einem im Gesetz definierten Verfahren (§ 98 bzw. § 99 UG 2002) besetzt.

Quote (politisch)/ Quotenregelung legt einen konkreten Anteil fest, mit dem Angehörige einer bestimmten Gruppe bei der Vergabe von Funktionen, Ämtern, Ressourcen o.ä. zu berücksichtigen sind.

Segregation bezeichnet die Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen. Horizontale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Berufsfeldern. Vertikale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten beruflichen Statusgruppen.

She Figures ist eine Datensammlung der EU zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Entwicklung (F&E) in Europa.

unidata ist ein hochschulstatistisches Informationssystem des BMBWF und stellt aktuelle Zahlen und Fakten über den österreichischen Hochschulbereich zu Verfügung.

Wirkungsorientierte Haushaltsführung: Die Bundesverfassung sieht als einen der Grundsätze der Haushaltsführung des Bundes seit dem Jahr 2013 die Wirkungsorientierung vor, die auch das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung mit umfasst. Dieser Grundsatz wird in den gesamten Kreislauf der Haushalts-

führung des Bundes integriert, sodass die angestrebten Wirkungen des Verwaltungshandelns bei der mittelfristigen und jährlichen Planung, bei der Vollziehung und der Kontrolle eine zentrale Rolle spielen.

Wissensbilanz gibt über die immateriellen Werte einer Universität Auskunft. Die Wissensbilanz ist jährlich bis 30. April vom Rektorat zu erstellen und dem Universitätsrat zur Genehmigung und Weiterleitung an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zuzuleiten. Vorgaben für die Gestaltung der Wissensbilanz finden sich in der Wissensbilanz-Verordnung (§ 13 Abs. 6 UG 2002).

AT	Österreich	H2020	Horizon 2020, EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation
BA	Bachelor	HR	Kroatien
BE	Belgien	HU	Ungarn
BG	Bulgarien	IE	Irland
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	ISCED	Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	IST Austria	Institute of Science and Technology Austria
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	IT	Italien
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bis 2017; jetzt: BMBWF)	LGBTIQ	lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle / transgender, intersexuelle und queere Menschen
BOKU	Universität für Bodenkultur Wien	LT	Litauen
CY	Zypern	LU	Luxemburg
CZ	Tschechien	LV	Lettland
DE	Deutschland	MA	Master
DK	Dänemark	MT	Malta
EC	European Commission	NL	Niederlande
EE	Estland	ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften
EL	Griechenland	PhD	lat: philosophiae doctor, englisch: Doctor of Philosophy; Äquivalent zum Doktorgrad in englischsprachigen Ländern und Studiengängen
ERA	European Research Area	PL	Polen
Erasmus+	Europäisches Programm für Bildung, Jugend und Sport	PT	Portugal
ES	Spanien	RO	Rumänien
EU	Europäische Union	SE	Schweden
EU-28	Durchschnitt der 28 EU-Mitgliedsstaaten	SI	Slowenien
FH	Fachhochschule	SK	Slowakei
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz	UG 2002	Universitätsgesetz 2002
FHTW	Fachhochschule Technikum Wien	UK	Vereinigtes Königreich
FI	Finnland	WLB	Work-Life-Balance
FR	Frankreich	WU	Wirtschaftsuniversität Wien
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung bzw. „Wissenschaftsfonds“		
GCI	Glass Ceiling Index		

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
+43 1 531 20-0
bmbwf.gv.at

Autorinnen: Angela Wroblewski, Angelika Striedinger
IHS-Institut für Höhere Studien

Fotonachweis: Martin Lusser

Gestaltung: HammerAlbrecht GmbH

Illustration: Christine Rösch

Wien, 2018





„Die Zukunft der
Wissenschaft und
Forschung ist ohne
Gleichstellung von
Frauen und Männern
nicht denkbar – dann
wäre es Vergangenheit.“

EVA BLIMLINGER,
PRÄSIDENTIN DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTENKONFERENZ