



universität  
wien

Gleichstellung und Diversität

# Gender im Fokus 6

Studium und Karrierewege an der Universität Wien



**Herausgeberin:**

Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

**Für den Inhalt verantwortlich:**

Waltraud Schlögl

Anna Schopf

Sylwia Bukowska

**Diagramme:** Eva-Maria Peter

**Lektorat:** Daniela Beuren

**Grafische Gestaltung und Layout:** Barbara Weingartshofer, [www.nau-design.at](http://www.nau-design.at)

**Fotos:** Umschlag: Franz Pflügl, Universität Wien / Rektor: Minna Rossi

**Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:**

Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling (DLE Personalwesen und Frauenförderung),

DLE Studienservice und Lehrwesen, Stabsstelle Berufungsservice, Büro des Senats, DLE Finanzwesen und Controlling

**Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung Dank an:**

Judith Kancz, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling

Ingrid Purner, DLE Studienservice und Lehrwesen

Andrea Eder, Berufungsservice

Sylvia Haferl, Büro des Senats

**Druck:** Druckerei Janetschek, Wien

**ISBN:** 978-3-9504293-0-5

**Auflage:** 1.200 Stück

Wien, November 2018

© 2018 alle Rechte vorbehalten



# Gender im Fokus 6

Studium und Karrierewege an der Universität Wien

---



## Vorwort des Rektors

Die Universität Wien ist die größte Forschungsinstitution Österreichs, darüber hinaus eine der ältesten und größten Universitäten Europas. Auf dem Fundament ihrer traditionsreichen Geschichte positioniert sie sich als moderne Innovationsstätte, in deren Zentrum exzellente, qualitätsorientierte Forschung, forschungsgeleitete Lehre und verantwortungsvolles gesellschaftliches Handeln stehen. Die Universität gestaltet gesellschaftliche Veränderungen mit und trägt dazu bei, künftige gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie den Diskriminierungsschutz an der Hochschule zu gewährleisten, sieht die Universität Wien als wichtige Voraussetzung für ihre Innovationskraft und Forschungsstärke.

Die Universität Wien hat die herausfordernden Veränderungsprozesse, die u. a. auch durch die Schaffung eines gemeinsamen Europäischen Hochschulraumes eingeleitet wurden, in den letzten Jahren erfolgreich gemeistert und kann auch im Bereich der Chancengleichheit der Geschlechter auf erfreuliche Entwicklungen blicken. So steigt der Frauenanteil unter den ProfessorInnen kontinuierlich an und beträgt mittlerweile 29%. Doch auch wenn es bedeutende Fortschritte gibt, zeigt die vorliegende Erhebung

der Geschlechterverhältnisse, dass Frauen auf ihren wissenschaftlichen Karrierewegen teilweise immer noch mit Barrieren und Widerständen konfrontiert werden. Somit gilt es, mögliche strukturelle Ursachen für Karrierebrüche weiterhin zu erheben und in den Fokus gleichstellungspolitischer Analysen zu stellen. Neben der gesetzlichen Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren und den allgemeinen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, hat die Universität Wien die Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentanz sowie den Ausbau einer inklusiven Wissenschaftskultur in ihrem aktuellen Entwicklungsplan ausdrücklich verankert. Ein wesentliches Instrument zur wirksamen Umsetzung der Gleichstellungsstrategie der Universität Wien ist die regelmäßige quantitative Analyse der Geschlechterverhältnisse in allen Fachbereichen und auf allen hierarchischen Ebenen, die mit der vorliegenden 6. Auflage der Publikation »Gender im Fokus« allen Universitätsangehörigen und anderen Interessierten umfassende Informationen zur Verfügung stellt.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'H. Engl'.

Heinz W. Engl  
Rektor der Universität Wien

# Inhalt

## ■ Prolog

Vorwort des Rektors .....	5
Einleitung .....	8
Abteilung Gleichstellung und Diversität .....	9
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	10
Aufbau und Datengrundlage .....	11

## ■ Chancengleichheit an der Universität Wien – einige Spotlights

Gegenläufige Trends bei Professuren und Laufbahnstellen .....	12
Trendwende bei den Fakultätsleitungen? .....	12
Verstärkungseffekt: Die Wenigen werden noch weniger .....	14
Das Fehlen von Männern im Lehramt .....	16
Das Fehlen von Frauen in »Brillanz«-assoziierten Fächern .....	17

## ■ Studium und Doktorat

Studium und Doktorat im Überblick .....	20
Bachelorstudien .....	22
Master- und Diplomstudien .....	28
Doktorat .....	34
Übertrittsraten .....	41



## ■ Kommissionen und Auswahlverfahren

Habilitationen .....	46
Laufbahnstellen-Verfahren .....	50
Berufungen .....	53

## ■ Beschäftigte an der Universität Wien

Beschäftigte im Überblick.....	56
Betriebsrat und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	69
Leitungsfunktionen .....	70
Allgemeines Universitätspersonal .....	76
Wissenschaftliches Universitätspersonal .....	80
Personengruppen nach Fakultäten und Zentren.....	84
Beschäftigungsstruktur nach Fakultäten und Zentren.....	99

## ■ Fazit: Gläserne Decke und Leaky Pipeline

Karriereverläufe.....	118
-----------------------	-----

# Einleitung

Universitäten sind Orte, an denen Tradition und Innovation, Beharren und Veränderung in vielfältiger Weise verschränkt sind. Dies trifft in besonderem Maße auf die Universität Wien mit ihrer langen Geschichte und ihrer engen Verwobenheit mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu. Mit der Einführung des UG 2002 wurden Flexibilität und Mobilität zu mittlerweile selbstverständlichen Anforderungen einer akademischen Laufbahn. Ergebnis sind akademische Biografien, in denen Sicherheit und Planbarkeit – wenn überhaupt – erst in einer späteren Lebensphase erreichbar scheinen.

Dies hat Auswirkungen auf beide Geschlechter, betrifft aber Frauen anders als Männer, da Frauen nach wie vor die Hauptlast der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären Verpflichtungen tragen. PartnerInnenschaft und Familiengründung erfordern Entscheidungen, die häufig mit einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen einhergehen und die sich letztlich in einem erhöhten Dropout von Frauen im Studium sowie in der Wissenschaft auswirken.

Von Karrierestufe zu Karrierestufe schwindet der Anteil an Frauen, dies lässt sich am prägnantesten in Form der »Karierschere« darstellen: Knapp 40 Prozentpunkte liegen zwischen den Frauenanteilen bei Master-/Diplomabschlüssen und Professuren, und immer noch 25 Prozentpunkte beträgt die Lücke zwischen den Frauenanteilen bei Doktoratsabschlüssen und Professuren. Die geschlechtsspezifischen Asymmetrien nach Fachbereichen und Hierarchien halten sich teilweise hartnäckig, obwohl Frauen ihre männlichen Kollegen bei den Bildungsabschlüssen längst überholt haben.

Positiv zu verzeichnen ist, dass die Universität Wien in den letzten zwei Jahrzehnten diverser und vielfältiger geworden ist. Dies betrifft zum einen die zunehmende Internationalität der Studierenden und Lehrenden, zum anderen auch das Geschlechterverhältnis: Gab es im Jahr 2002 nur knapp 10 % Professorinnen, so sind es im Jahr 2018 bereits 29 %. Damit liegt die Universität Wien deutlich über dem österreichweiten Frauenanteil bei den Professuren. 2018 ist außerdem das erste Jahr, in dem von einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den DekanInnen gesprochen werden kann.

Die vorliegende Broschüre »Gender im Fokus 6. Studium und Karrierewege an der Universität Wien« fokussiert auf den Status quo und die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien. Die Broschüre will Zusammenhänge sichtbar machen und zu einer diverseren und geschlechtergerechteren Universität beitragen. Einige Meilensteine wurden bereits erreicht, nun gilt es, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen.

An der Universität Wien tragen viele Menschen in verschiedenen Zusammenhängen und in unterschiedlichen Rollen zur Gleichstellungsarbeit bei. Aus institutioneller Perspektive ist neben der Abteilung Gleichstellung und Diversität insbesondere der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu nennen. Das Profil und das Aufgabenspektrum dieser beiden Einrichtungen werden im Folgenden genauer beschrieben.

Sylwia Bukowska, Waltraud Schlögl und Anna Schopf  
*Abteilung Gleichstellung und Diversität*



# Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die vorliegende Datenbroschüre wird von der Abteilung Gleichstellung und Diversität im Rahmen des Gender Monitorings verfasst und erscheint 2018 bereits zum sechsten Mal. Die Abteilung ist als Teil der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung Drehscheibe in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungs- sowie Diversitätsstrategien und -maßnahmen an der Universität Wien. Ausgehend von der Frage der Geschlechtergerechtigkeit reicht das Spektrum von Karriereförderprogrammen für Frauen, Gender Monitoring sowie Gender Budgeting, über den Aufbau einer Diversitätsstrategie, bis hin zur Sensibilisierung von Führungskräften in Hinblick auf Auswahlentscheidungen und die Herstellung von Chancengleichheit in allen Bereichen der wissenschaftlichen Laufbahn. Zudem kooperiert die Abteilung Gleichstellung und Diversität seit vielen Jahren mit der Personalentwicklung bei der Durchführung von Curricula zur Karriereplanung für Doktorandinnen und Postdotorandinnen.

Ausgewählte Programme und Angebote der Abteilung werden in den jeweiligen Kapiteln der Datenbroschüre kurz vorgestellt. Zwei Karriereförderprogramme sollen hier exemplarisch hervorgehoben werden: die Mentoring-/Coachingprogramme und der Back-to-Research-Grant. Das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen gehört seit vielen Jahren zu den etablierten Programmschienen und hat die Förderkultur an der Universität Wien mitgeprägt. Postdotorandinnen aus dem internationalen Raum konnten die letzten drei Jahre zudem am englischsprachigen Karriereförderprogramm FEMAC (Career Development Programme for Female Academics) teilnehmen, das in Kooperation mit dem WWTF durchge-

führt wurde. Ein weiterer wichtiger Karriereförderansatz ist der Back-to-Research-Grant für Postdotorandinnen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von familiären Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben reduziert bzw. unterbrochen haben.

Neben den Karriereförderprogrammen hat die Abteilung Tätigkeitsfelder wie das Gender-Pay-Gap-Monitoring ausgebaut, in dessen Rahmen die Entwicklung von geschlechtsbezogenen Einkommensdifferenzen an der Universität Wien analysiert und an die Universitätsleitung als Steuerungsgrundlage berichtet wird. Für Beschäftigte gibt es die Möglichkeit, Einsicht in das jeweilige Einkommensdatenblatt ihrer Gehaltsgruppe zu nehmen.

Zu den Agenden der Abteilung Gleichstellung und Diversität gehört außerdem die Leitung der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing, die allen Beschäftigten und Studierenden zur Verfügung steht. In ausführlichen Erstgesprächen werden den Betroffenen kostenlos, anonym und vertraulich psychosoziale Hilfe sowie Informationen über relevante universitätsinterne und -externe Einrichtungen angeboten. Alle Informationen werden ausnahmslos vertraulich behandelt.

## Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

**Leitung: Dr.in Sylwia Bukowska**

Universitätsring 1, 1010 Wien

**T** +43 (1) 4277-184 31

**E** femail@univie.ac.at

**w** <http://gleichstellung.univie.ac.at>

# Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurde im Jahr 1991 an der Universität Wien eingerichtet. Ihm gehören 21 Mitglieder sowie 42 Ersatzmitglieder aus den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen aller Fakultäten und Zentren an. Nach § 42 Abs. 1 UG 2002 hat der Arbeitskreis »Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und unterstützen.«

Die Hauptaufgabe des Arbeitskreises ist die begleitende Kontrolle in Personalangelegenheiten. Alle Personalentscheidungen sind dem Arbeitskreis zur Kenntnis zu bringen. Gemäß Satzung nehmen VertreterInnen des Arbeitskreises ohne Stimmrecht an Habilitations- und Berufungskommissionen teil, sie haben das Recht, Anträge zu stellen und Wortmeldungen von Kommissionsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

Besteht der begründete Verdacht, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, kann der Arbeitskreis innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anrufen. Vor einer Entscheidung der Schiedskommission ist die Vollziehung der Personalentscheidung eines Universitätsorgans unzulässig.

Bei der Ausübung ihrer Funktion sind die Mitglieder des Arbeitskreises an keine Weisungen oder Aufträge gebunden, sie dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert und

wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

Dem Arbeitskreis obliegt außerdem die Erstellung eines Textvorschlags für den Frauenförderungs- und den Gleichstellungsplan an das Rektorat. In weiterer Folge begleitet und kontrolliert der AKGL die Umsetzung der Pläne. Vorrangiges Ziel ist und bleibt die Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern, insbesondere in Führungspositionen. Seit Anfang 2015 gibt es im UG neben Frauenförderungsplänen auch Gleichstellungspläne. Diese sollen das Spektrum der Antidiskriminierungsansätze erweitern und werden an jeder Universität unterschiedlich ausgestaltet. An der Universität Wien ist derzeit ein neuer Frauenförderungs-/Gleichstellungsplan in Erstellung. Auf Grundlage seiner Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte leistet der Arbeitskreis einen wesentlichen Beitrag zur kontinuierlichen Erhöhung der Frauenanteile an der Universität.

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien

**Vorsitzender: Ao. Univ.-Prof. Dr. Richard Gamauf**  
E richard.gamauf@univie.ac.at

**Büro des Arbeitskreises: Mag.<sup>a</sup> Barbara Schaffer**  
A-1010 Wien, Universitätsring 1 (1. Stock, Raum 01.185)  
T +43 (1) 4277 - 205 01  
E gleichbehandlung@univie.ac.at  
W <http://gleichbehandlung.univie.ac.at>

# Aufbau und Datengrundlage

Die Broschüre gliedert sich in vier Hauptkapitel, denen einige zentrale Spotlights vorangestellt sind. Dazu gehören auffällige positive Entwicklungen, aber auch altbekannte oder neue »Baustellen« aus Perspektive der Chancengleichheit.

Im ersten Hauptkapitel stehen die Studierenden von den Bachelor- bis zu den Doktoratsstudien im Zentrum. Anschließend geht es um die akademischen Meilensteine Habilitation und Berufung sowie um die Laufbahnstellen, bei denen sich die Frauen- und Männeranteile in den letzten Jahren durchaus unterschiedlich entwickelt haben. Das umfangreiche dritte Hauptkapitel widmet sich den Beschäftigten der Universität Wien und behandelt Themen wie Leitungsfunktionen, Altersstruktur, Beschäftigungsausmaß, Elternkarenz und Elternteilzeit, Vertragsformen und Ausbildungsstruktur sowie betriebliche Vertretungen. Das abschließende »Fazit: Gläserne Decke und Leaky Pipeline« nimmt das nach wie vor zentrale Phänomen der schwindenden Frauenanteile auf höheren Ebenen unter die Lupe. Die sogenannten »Karriereschere« verdeutlichen dies mit grafischen Mitteln.

In die Balkendiagramme wurden jeweils eine 40%-Linie und eine 60%-Linie eingezeichnet, um – in Erweiterung der Bestimmungen des B-GIBG<sup>1</sup> – Bereiche mit relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnissen zu markieren. Dies schließt nicht aus, auch dann von einer Leaky Pipeline zu sprechen, wenn einem sehr hohen Frauenanteil bei den

Studierenden ein (nahezu) ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf Ebene der Professuren gegenübersteht. Mangelnde Chancengleichheit zeigt sich darin, dass Männer auch dann am Ende der Karriereleiter überproportional vertreten sind, wenn sie im jeweiligen Bereich insgesamt unterrepräsentiert sind. Umgekehrt gibt es keinen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, jedoch in den höheren Positionen ihre Anteile steigern können.

Die Daten beziehen sich bei den Beschäftigten auf Jänner 2018, bei den Verfahren (Habilitationen, Berufungen, Laufbahnstellen-Verfahren) auf das Jahr 2017 und wurden von der Abteilung Personalcontrolling zur Verfügung gestellt.<sup>2</sup> Die Studierenden wurden von der DLE Studien- und Lehrwesen aufbereitet, Bezugsrahmen bildet hier das Studienjahr 2016/17.

Wenn im Text auf Vergleichsdaten aus den Jahren 2014 und 2015 zurückgegriffen wird, beziehen sich die Autorinnen auf entsprechende Auswertungen aus der letzten Ausgabe der Broschüre »Gender im Fokus«. Im Kapitel »Beschäftigte an der Universität Wien« werden neben Personen zum Teil auch Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt, um das Beschäftigungsausmaß sichtbar zu machen.

In der vorliegenden Broschüre wird bewusst das Binnen-I verwendet, da die Daten an den Universitäten nach wie vor nach strikt binären Gesichtspunkten erhoben und verarbeitet werden. Den Autorinnen ist die Problematik bewusst, dass diese Binarität die Vielfalt der Geschlechter, aber auch die Vielfalt innerhalb eines Geschlechts verschleiert.

<sup>1</sup> Nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) sind Frauen in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Gehaltsgruppe oder in der jeweiligen Funktionsgruppe unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil weniger als 50 % beträgt.

<sup>2</sup> Sofern es sich um Vollzeitäquivalente (VZÄ) handelt, ist zu berücksichtigen, dass karenzierte Personen nicht mitgezählt werden.

# Chancengleichheit an der Universität Wien – einige Spotlights

## Gegenläufige Trends bei Professuren und Laufbahnstellen

Professuren und Laufbahnstellen sind gegenwärtig die begehrtesten akademischen Positionen, versprechen sie doch nicht nur die Freiheit, zu forschen und zu lehren, sondern auch eine gesicherte und gut dotierte Position. In den vergangenen Jahren (beinahe schon Jahrzehnten) galt das Augenmerk aus Sicht der Chancengleichheit vor allem den Professuren. Angesichts von Frauenanteilen, die sich zu Beginn der 2000er Jahre um die 10 % bewegten, war dies zweifellos von hoher Dringlichkeit.

Ein Blick auf die Entwicklung innerhalb der letzten zehn Jahre zeigt, wie wichtig die kontinuierliche Bewusstseinsbildung bei diesem Thema war und ist: Der Professorinnenanteil ist seit Jänner 2008 nicht nur kontinuierlich gestiegen, er liegt mittlerweile bei knapp 30 % und

damit klar über dem österreichischen und internationalen Schnitt.<sup>1</sup> Diesem Erfolg aus geschlechterpolitischer Sicht stehen die Zahlen bei den Laufbahnstellen gegenüber. Waren die wenigen Laufbahnstellen direkt nach Einführung des Kollektivvertrags im Jahr 2010 noch zu 41 % mit Frauen besetzt, so zeigt die Kurve seither tendenziell nach unten. Sollte der Trend anhalten, könnten sich die beiden Linien in absehbarer Zeit kreuzen. Es gilt, für die Auswahlverfahren für Laufbahnstellen ein ähnliches Bewusstsein zu schaffen wie bei den Berufungsverfahren, um diesem Trend in den nächsten Jahren entgegenzuwirken.

1 Der Professorinnenanteil lag österreichweit im Wintersemester 2016 bei 23,6 % (vgl. Universitätsbericht 2017, BMBWF, Wien 2018), europaweit im Jahr 2013 bei 21 % (vgl. She Figures 2015, European Commission)

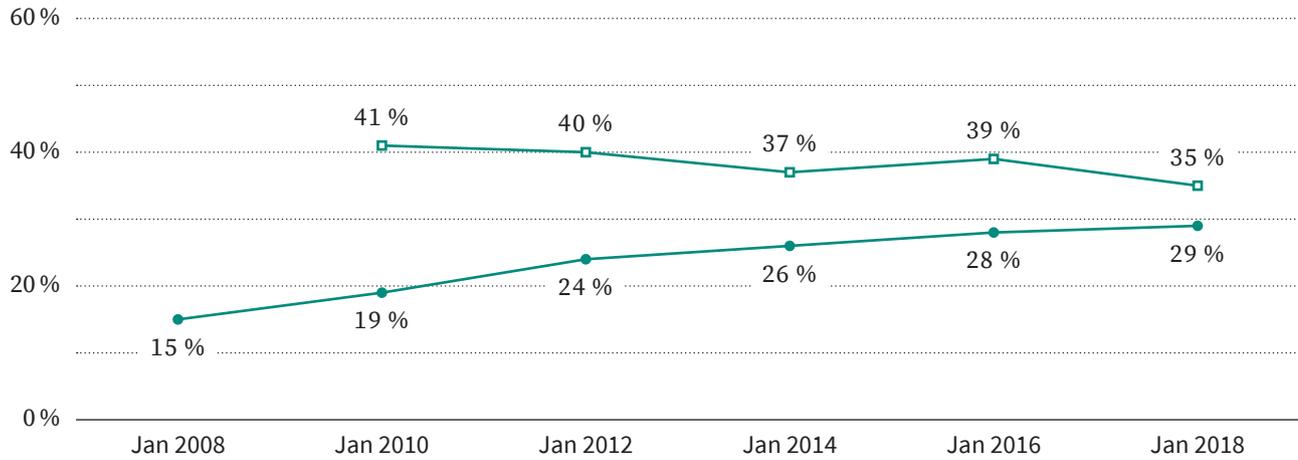
## Trendwende bei den Fakultätsleitungen?

Ein echtes Highlight aus Gleichstellungsperspektive bietet der Blick auf die Entwicklung bei den DekanInnen: Während eine Dekanin 2010 noch ein absoluter Ausnahmefall war, ist das Geschlechterverhältnis 2018 beinahe ausgeglichen. Mit der letzten Funktionsperiode von Oktober 2016 bis Septem-

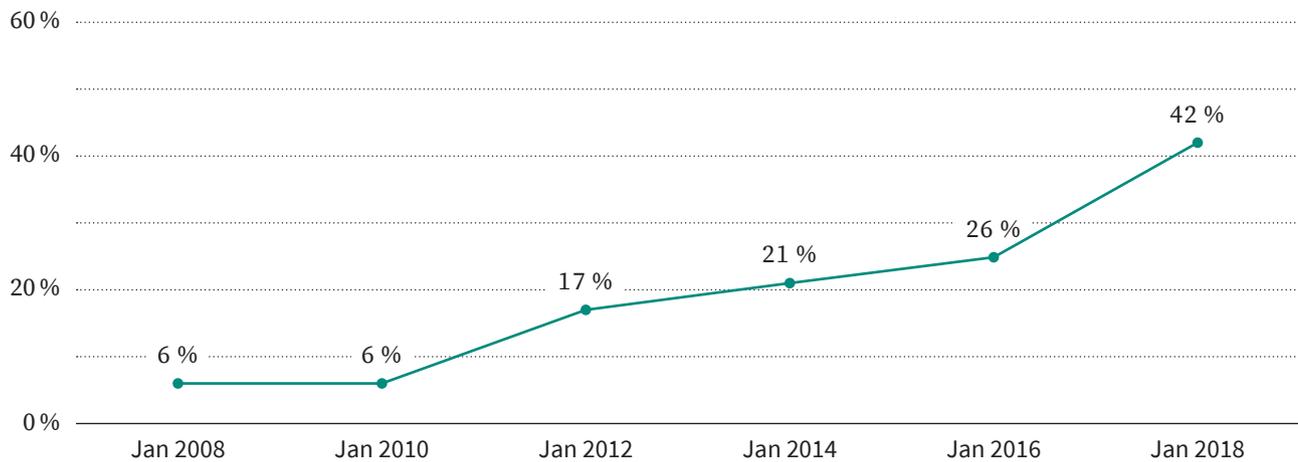
ber 2018 ist der Frauenanteil nochmals sprunghaft angestiegen und liegt nun nahe an der Repräsentanz, die Frauen anteilmäßig am wissenschaftlichen Personal haben. Ob es sich um einen längerfristigen Trend handelt, werden die nächsten Funktionsperioden zeigen.



Entwicklung Frauenanteile —●— Professuren und —□— Laufbahnstellen



Entwicklung Frauenanteile Fakultäts-/Zentrumsleitungen

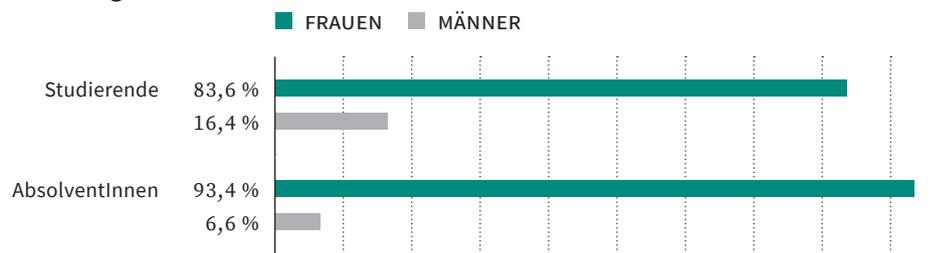


## Verstärkungseffekt: Die Wenigen werden noch weniger

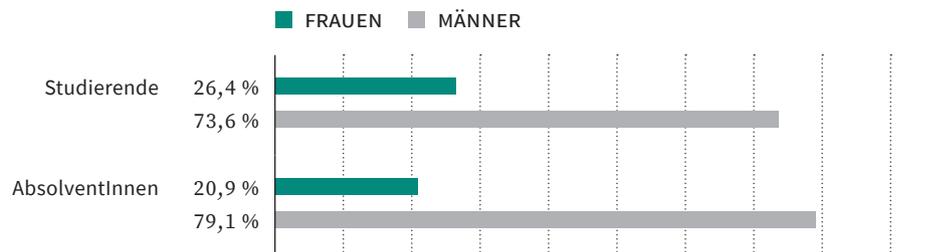
Der Vergleich der Geschlechterverhältnisse zwischen Studierenden und AbsolventInnen in den einzelnen Studienprogrammen verdeutlicht in Zahlen, was viele Studierende im Alltag erleben: Die unterrepräsentierte Gruppe hat es schwerer, ihr Studium abzuschließen. Das Geschlecht, welches bereits unter den Studierenden überrepräsentiert

ist, wird bei den AbsolventInnen anteilig noch mehr, das Geschlecht, welches unter den Studierenden unterrepräsentiert ist, wird anteilig noch weniger. Dieser Effekt betrifft Frauen und Männer und zieht sich durch die Ausbildungsebenen.

### BA Bildungswissenschaft

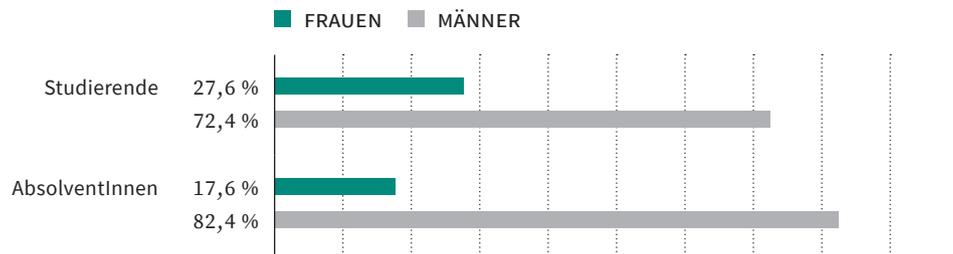


### BA Physik

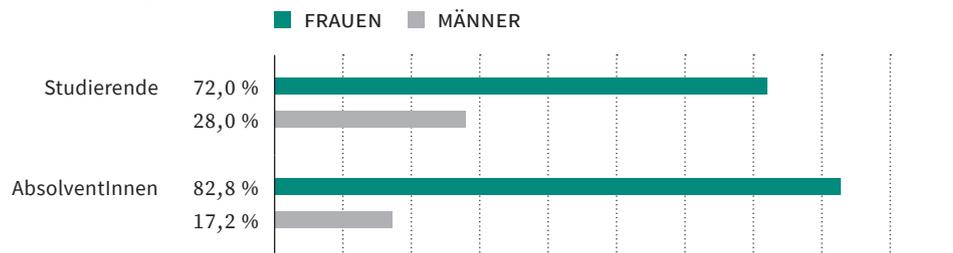




### MA Informatik und Wirtschaftsinformatik



### MA Psychologie

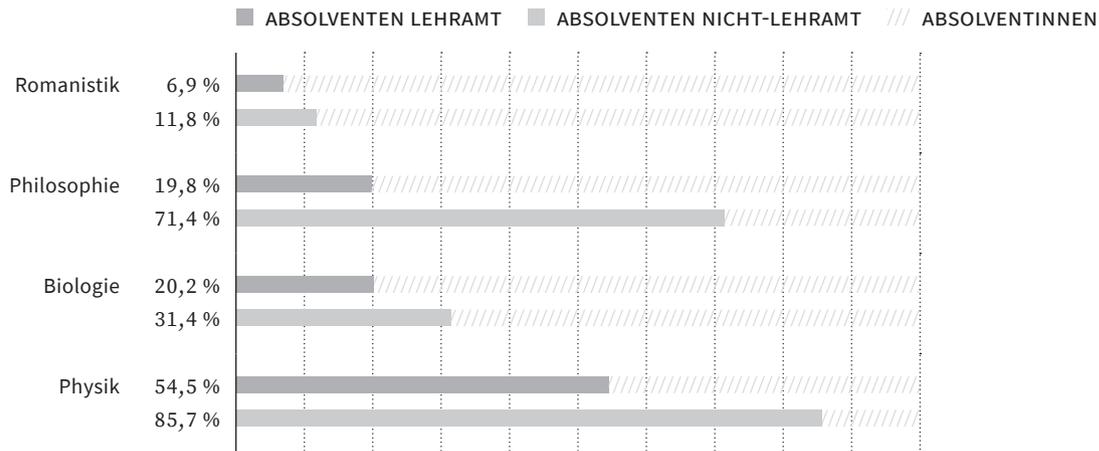


## Das Fehlen von Männern im Lehramt

Der Anteil der Männer unter den AbsolventInnen der Lehramtsstudien ist durchwegs niedriger als bei den anderen BA-, MA- und Diplomstudien. Der Berufsweg als LehrerIn spricht offenbar nach wie vor deutlich mehr Frauen als Männer an, weshalb Männer in der Bildungs- und Erziehungsarbeit als Rollenvorbilder tendenziell fehlen. Die gesellschaftliche Bewertung von akademischen Karrieren und LehrerInnen-Karrieren unterscheidet sich

maßgeblich: Der individuelle Berufswunsch und -weg steht im engen Wechselspiel mit den gesellschaftlichen Rollenbildern, Bewertungslogiken, Erwartungshaltungen und geschlechtsspezifisch geformten Selbstzuschreibungen. So kommt es, dass Bildungs- und Erziehungsarbeit von Frauen geleistet wird, während die wissenschaftliche Laufbahn nach wie vor überwiegend männlich konnotiert ist.

### Männeranteile im Vergleich





## Das Fehlen von Frauen in »Brillanz«-assoziierten Fächern

Gewisse Fachkulturen machen es Frauen sowohl im Studium als auch in der Wissenschaft schwer, Zugang zu finden und sich zu etablieren. Dies hat mit einem tief sitzenden geschlechtsspezifischen Bias zu tun, wie eine Studie aufzeigt<sup>2</sup>: Darin wird eine deutliche Korrelation zwischen den Einschätzungen von Fachangehörigen, wieviel »Brillanz« oder »Genie« man für das jeweilige Fach mitbringen muss, und den jeweiligen Frauenanteilen sichtbar. Dieser Zusammenhang erklärt die niedrigen Frauenanteile nicht nur in klassischen MINT-Fächern, sondern auch in bestimmten geisteswissenschaftlichen Fächern, wie beispielsweise Philosophie. Die Auswertung wurde getrennt nach den Clustern Formal- und Naturwissenschaften und Lebens-

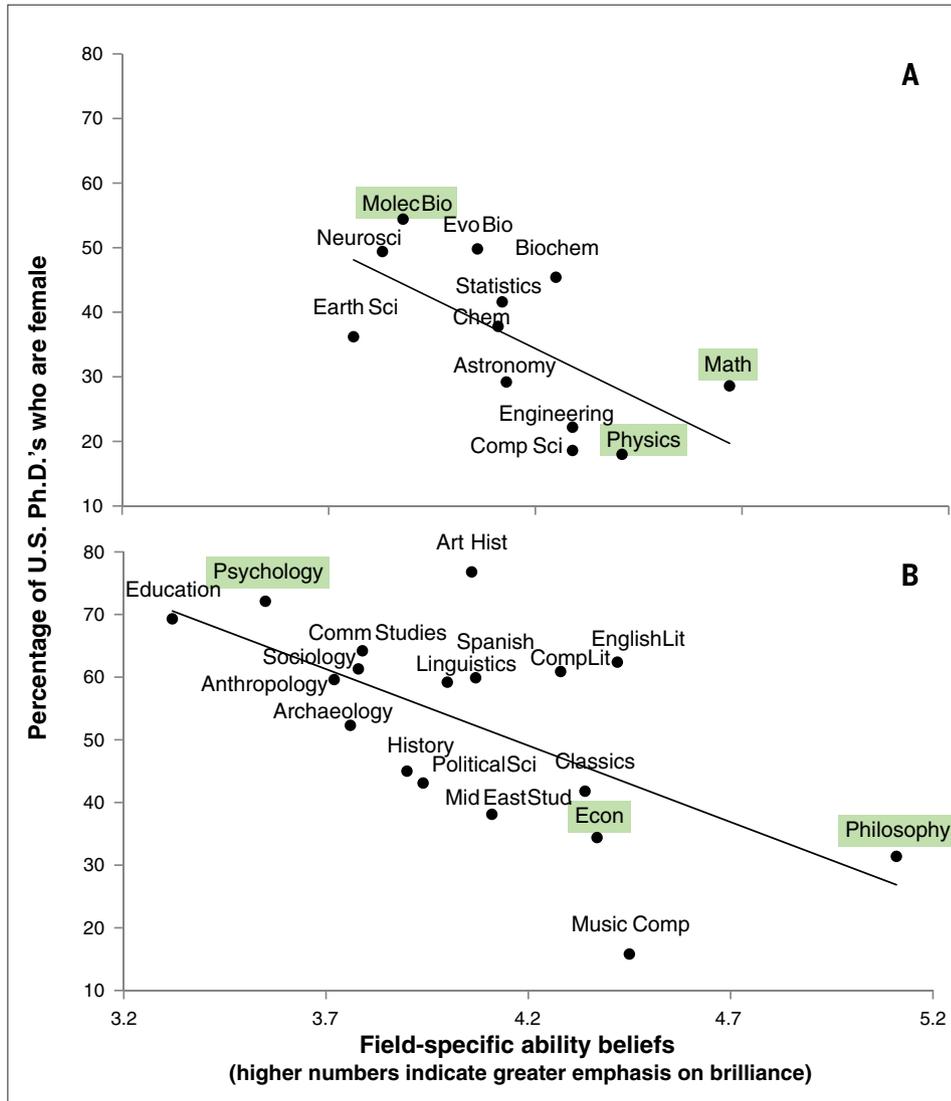
und Biowissenschaften (A) einerseits, sowie Geistes- und Kulturwissenschaften und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (B) andererseits durchgeführt. Der dargestellte Zusammenhang ist jeweils signifikant (siehe Abb. S. 18).

In gesellschaftlich hoch bewerteten Fächern, die damit assoziiert werden, dass die dafür grundlegenden Fähigkeiten bereits in der Person angelegt sein müssen und daher nicht erlernbar sind, findet offenbar strukturelle Entmutigung von Frauen statt. Dort, wo dies weniger oder kaum der Fall ist, steigen die Frauenanteile. Die Ergebnisse der Studie spiegeln sich durchwegs in den Daten der Universität Wien wider<sup>3</sup> (siehe Abb. S. 19).

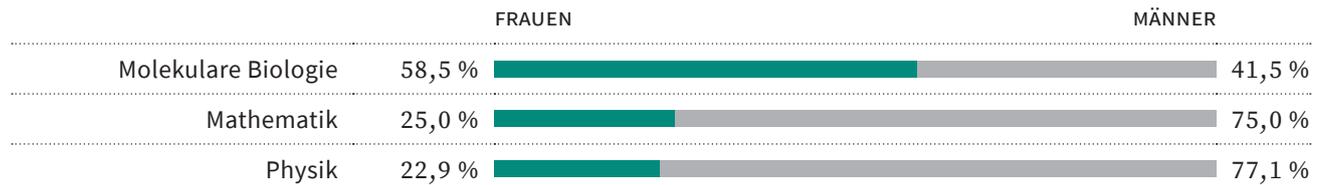
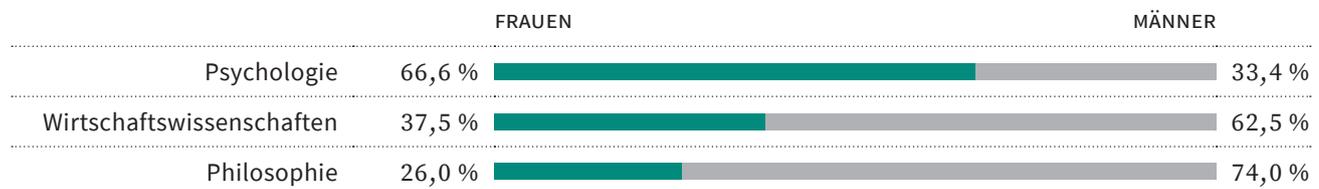
2 Vgl. Leslie, Sarah-Jane / Cimpian, Andrei et al (2015): Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. In: *Science* 16 Jan 2015, Vol. 347, Issue 6219, S. 262 – 265.

3 Datengrundlagen: DoktoratsabsolventInnen der Studienjahre 2013 bis 2016.

### Höherer Frauenanteil – weniger »Brillanz«-Zuschreibung



Vgl. Leslie, Sarah-Jane / Cimpian, Andrei et al (2015): Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. In: Science 16 Jan 2015, Vol. 347, Issue 6219, S. 262 – 265.

**Bereich A:  
DoktoratsabsolventInnen Natur- und Biowissenschaften****Bereich B:  
DoktoratsabsolventInnen Geistes- und Sozialwissenschaften**

# Studium und Doktorat

## Studium und Doktorat im Überblick

Die Studienorganisation gliedert sich in eine dreiteilige Struktur von Bachelor-, Master- und Doktorats- bzw. PhD-Studien. Nur mehr vereinzelt gibt es Diplom- und Magisterstudien, die in der vorliegenden Datenbroschüre den Master-Studien zugeordnet werden. Auch die Lehramt-Studien wurden im Wintersemester 2016/17 auf die Bologna-Struktur umgestellt, die alten Diplom- und die neuen Bachelor- und Masterstudien laufen derzeit parallel. Im Studienjahr 2016/17 liefen zudem mit den letzten AbsolventInnen die alten Doktoratsstudiengänge aus.

Die Bachelorstudien umfassen den größten Teil der Studierenden an der Universität Wien, gefolgt von den Master- und Diplomstudien. Knapp zwei Drittel aller Studierenden sind Frauen (63%), ihr Anteil unter den AbsolventInnen beträgt sogar 69%. Dies ist aufgrund der starken kultur-

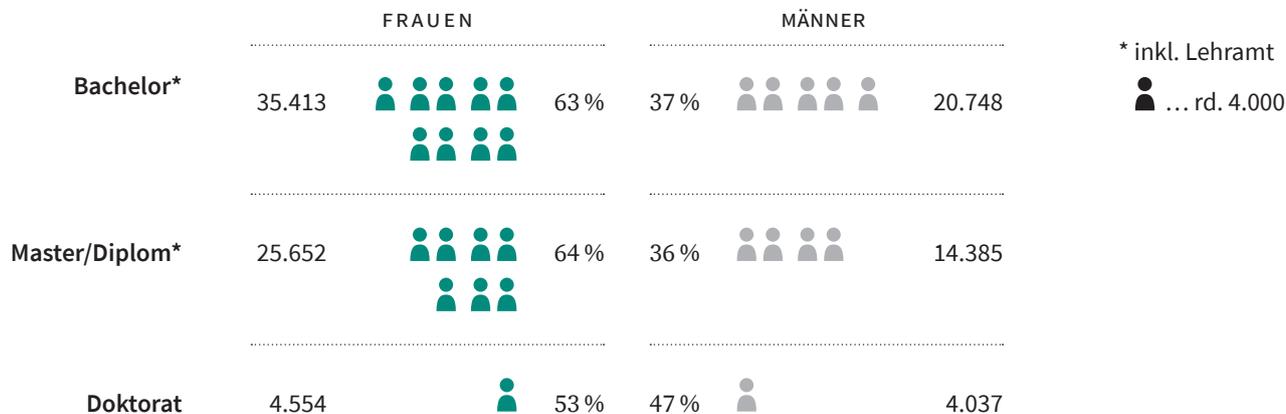
und geisteswissenschaftlichen Ausrichtung der Universität Wien, die traditionell viele Studentinnen anspricht, erklärbar.

Das nahezu ausgeglichene Geschlechterverhältnis bei den Doktoratsstudien ist angesichts der deutlichen Überrepräsentanz von Frauen bei den Bachelor- und Masterstudierenden ein Indiz für die beginnende Leaky Pipeline. Diese setzt sich in den weiteren Karrierephasen bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich der Universität Wien fort (siehe Kapitel »Karriereverläufe«).

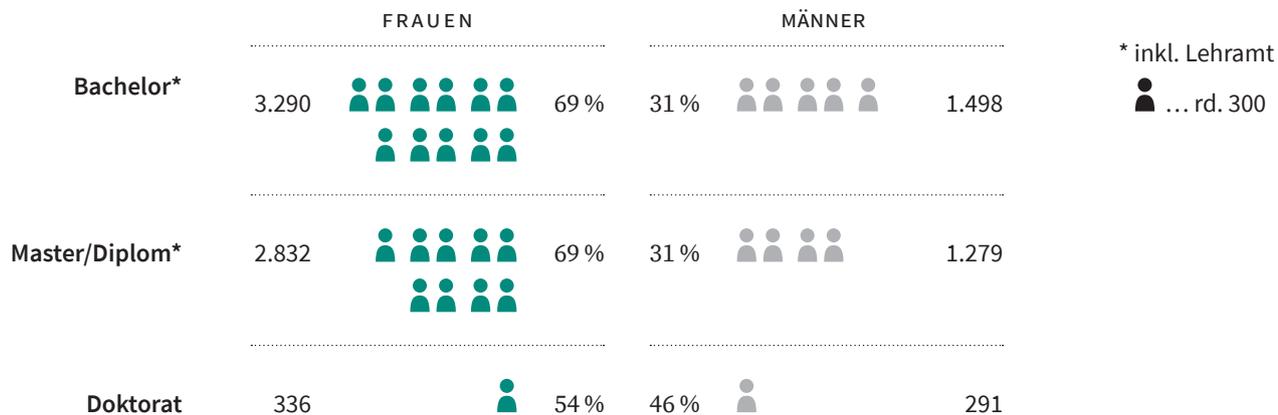
Bei den Abschlüssen zeigt sich ein deutliches Bild: Die Frauenanteile sind höher als bei den Studierenden. Das bedeutet, dass anteilmäßig mehr Frauen mit dem Studium fertig werden, während Männer gerade bei den Lehramtsstudien (Bachelor und Diplom) anteilmäßig verloren gehen.



## Studierende im Überblick 2016/2017



## AbsolventInnen im Überblick 2016/2017

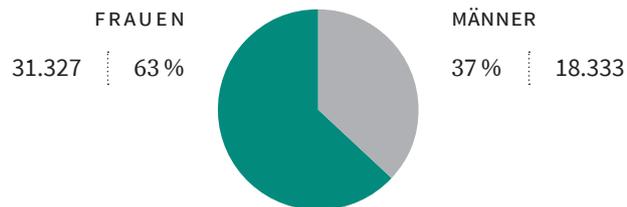


## Bachelorstudien

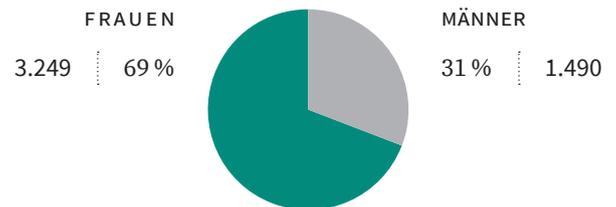
Im Studienjahr 2016/17 befanden sich 49.660 Studierende in einem BA-Studium, 4.739 Studierende schlossen ihr BA-Studium ab. Die Zahl der Bachelorstudierenden hat gegenüber 2015 leicht zugenommen, der Anteil der Frauen und Männer ist allerdings gleich geblieben. Frauen studieren auf dieser Ebene erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen: Sieben von zehn AbsolventInnen im Studienjahr 2016/17 waren Frauen.

Bereits 6.501 Studierende begannen im Studienjahr 2016/17 ein Lehramt-Studium in der neuen Bachelor/Master-Studienstruktur. Der Frauenanteil liegt bei den BA-Lehramtsstudierenden mit 63% auf ähnlichem Niveau wie bei den anderen BA-Studien. Die Anzahl der AbsolventInnen ist noch äußerst niedrig, der Prozentwert daher nur bedingt aussagekräftig.

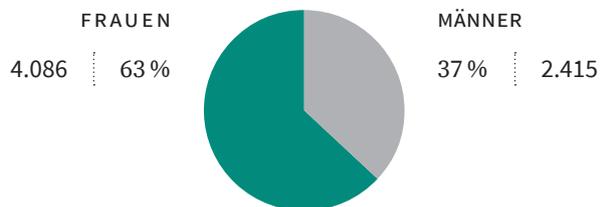
**BA-Studierende 2016/2017**



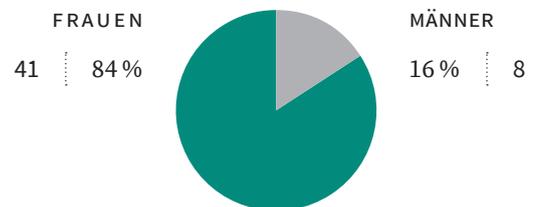
**BA-AbsolventInnen 2016/2017**



**BA Lehramt-Studierende 2016/2017**



**BA Lehramt-AbsolventInnen 2016/2017**





### BA-Studierende nach SPL

siehe Abb. S. 24

Die Reihenfolge der Studienprogramme mit sehr niedrigen und sehr hohen Frauenanteilen ist im Vergleich zu 2013/14 gleich geblieben. Allerdings sind die Frauenanteile in den Fächern mit sehr wenigen Studentinnen leicht gestiegen, z. B. Physik: 2013/14: 23,9% ... 2016/17: 26,4% Sportwissenschaft: 2013/14: 32,9% ... 2016/17: 35,9% oder Mathematik 2013/14: 35,7% ... 2016/17: 36,6%), und in Fächern mit sehr vielen Studentinnen leicht gesunken (z. B. Bildungswissenschaft 2013/14: 86,7% ... 2016/17: 83,6%).

### BA AbsolventInnen nach SPL

siehe Abb. S. 25

Bei den BA-Abschlüssen zeigt sich ein verstärkender Effekt, der die Frauenanteile bei den AbsolventInnen kleiner bzw. größer werden lässt: Jene Fächer, in denen der Frauenanteil bei den Studierenden niedrig ist, weisen noch zusätzlich um einige Prozentpunkte niedrigere Anteile bei den BA-Absolventinnen auf. Bei den Fächern mit hohen Frauenanteilen ist es genau umgekehrt: Hier liegen die Frauenanteile bei den Absolventinnen um einige Prozentpunkte über jenen bei den Studierenden.

### BA Lehramt-Studierende nach SPL

siehe Abb. S. 26

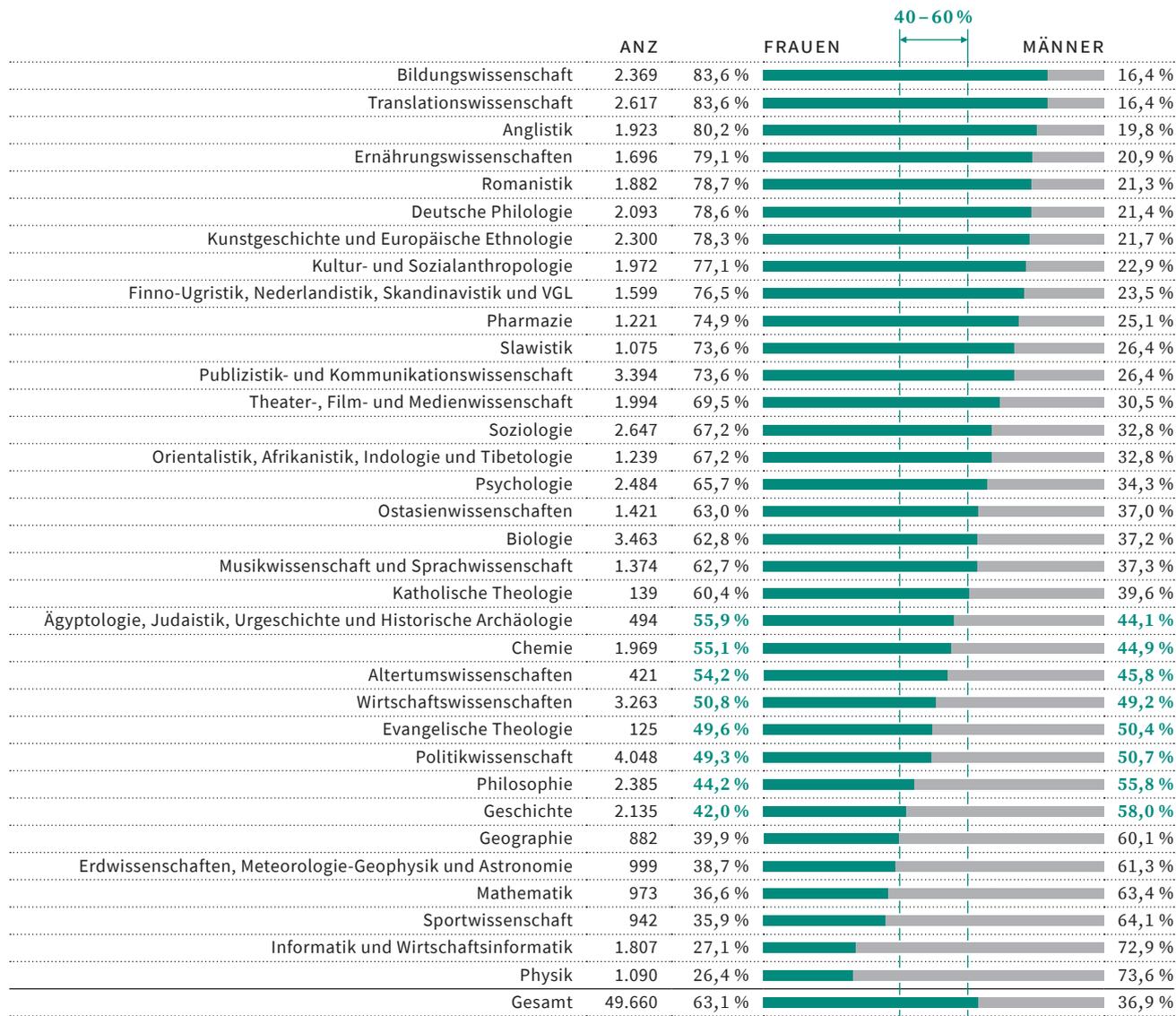
Das Lehramt erweist sich als wenig attraktiv für Männer. In den meisten Fächern liegen die Männeranteile deutlich unter denen in den BA-Fachstudien. Da es unter den Lehramtsstudien jedoch verhältnismäßig weniger sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer mit hohen Frauenanteilen gibt als unter den BA-Fachstudien, ist das Geschlechterverhältnis in beiden Bereichen insgesamt fast identisch.

### BA Lehramt-AbsolventInnen nach SPL

siehe Abb. S. 27

Diese Grafik ist aufgrund der geringen Fallzahlen nur bedingt aussagekräftig, lässt in der Tendenz aber bereits die sehr niedrigen Abschlussquoten von Männern in den Lehramtsstudien erkennen.

## BA-Studierende nach SPL 2016/2017



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

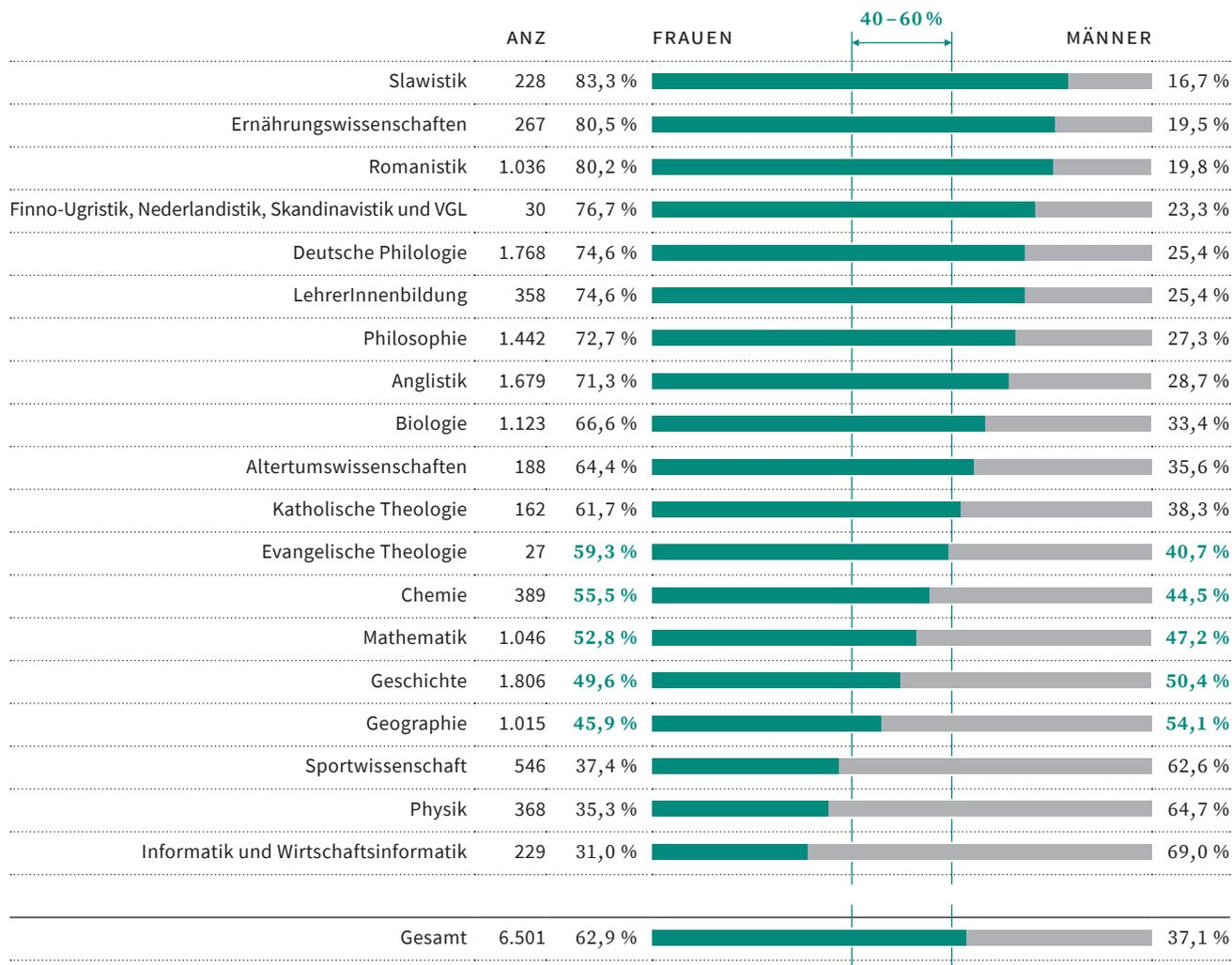


## BA-AbsolventInnen nach SPL 2016/2017

	ANZ		FRAUEN	40 – 60 %	MÄNNER	
Pharmazie	4	100,0 %				0,0 %
Bildungswissenschaft	258	93,4 %				6,6 %
Translationswissenschaft	244	87,3 %				12,7 %
Kultur- und Sozialanthropologie	175	85,1 %				14,9 %
Deutsche Philologie	187	85,0 %				15,0 %
Kunstgeschichte und Europäische Ethnologie	139	84,2 %				15,8 %
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft	433	83,6 %				16,4 %
Romanistik	90	83,3 %				16,7 %
Anglistik	82	82,9 %				17,1 %
Finno-Ugristik, Niederlandistik, Skandinavistik und VGL	105	82,9 %				17,1 %
Ernährungswissenschaften	165	81,8 %				18,2 %
Slawistik	65	81,5 %				18,5 %
Katholische Theologie	9	77,8 %				22,2 %
Theater-, Film- und Medienwissenschaft	198	75,8 %				24,2 %
Orientalistik, Afrikanistik, Indologie und Tibetologie	125	72,8 %				27,2 %
Ostasienwissenschaften	101	71,3 %				28,7 %
Soziologie	187	70,6 %				29,4 %
Musikwissenschaft und Sprachwissenschaft	101	70,3 %				29,7 %
Biologie	239	69,0 %				31,0 %
Psychologie	361	66,8 %				33,2 %
Ägyptologie, Judaistik, Urgeschichte und Historische Archäologie	31	61,3 %				38,7 %
Wirtschaftswissenschaften	385	58,7 %				41,3 %
Philosophie	95	52,6 %				47,4 %
Chemie	71	47,9 %				52,1 %
Politikwissenschaft	318	47,2 %				52,8 %
Sportwissenschaft	77	45,5 %				54,5 %
Geographie	62	45,2 %				54,8 %
Erdwissenschaften, Meteorologie-Geophysik und Astronomie	69	43,5 %				56,5 %
Geschichte	117	41,0 %				59,0 %
Evangelische Theologie	5	40,0 %				60,0 %
Mathematik	78	39,7 %				60,3 %
Altertumswissenschaften	20	35,0 %				65,0 %
Informatik und Wirtschaftsinformatik	126	23,8 %				76,2 %
Physik	86	20,9 %				79,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>4.739</b>	<b>68,6 %</b>				<b>31,4 %</b>

VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

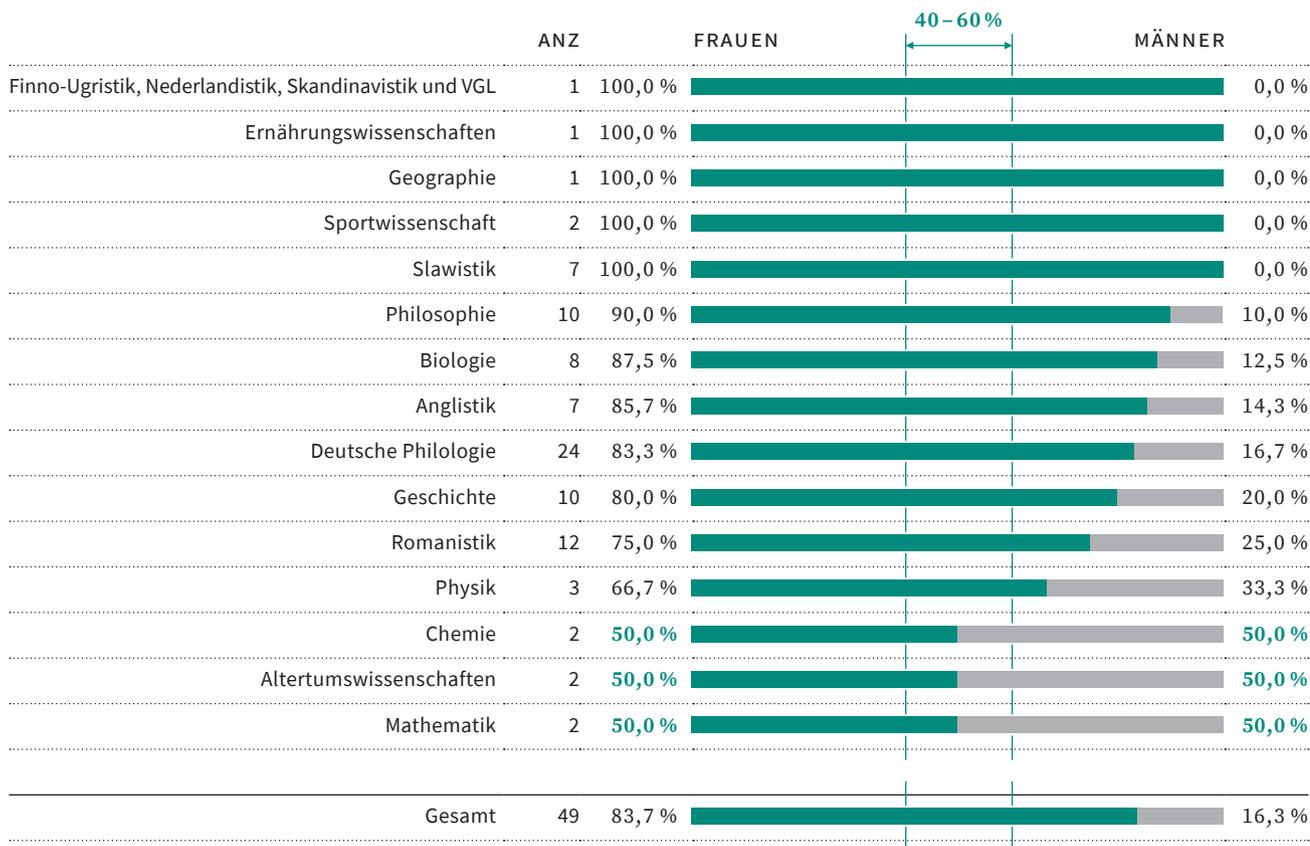
## BA Lehramt-Studierende nach SPL 2016/2017



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft



## BA Lehramt-AbsolventInnen nach SPL 2016/2017



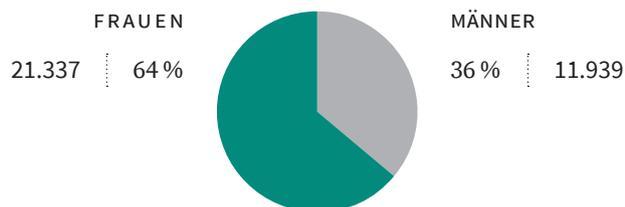
VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

## Master- und Diplomstudien

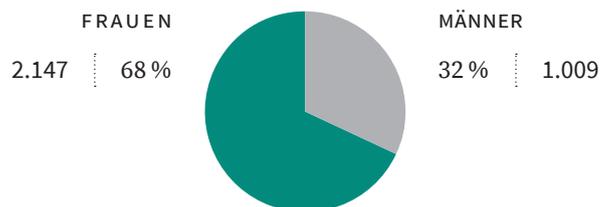
Mit über 33.000 Studierenden umfassen Master- und Diplomstudien die zweite große Studierendengruppe nach den Bachelorstudien, der Frauenanteil liegt bei 64%. Im Studienjahr 2016/17 schlossen 3.166 Studierende ihr Master- bzw. Diplomstudium an der Universität Wien ab, 68% davon Frauen. Aus Geschlechterperspektive gibt es somit kaum Unterschiede zu den Bachelorstudien.

Im Master- und Diplomstudium Lehramt beendeten im Studienjahr 2016/17 deutlich weniger Männer als Frauen ihr Studium erfolgreich, nicht einmal drei von zehn AbsolventInnen waren Männer. Darin ist eine allgemeine Tendenz erkennbar, wonach die unterrepräsentierte Gruppe bei den Studierenden bei den AbsolventInnenanteilen nochmals kleiner wird (vgl. Kapitel Verstärkungseffekt Seite 14).

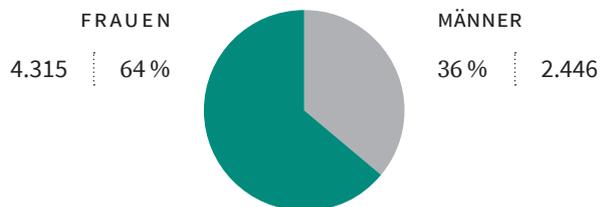
**MA/DS-Studierende 2016/2017**



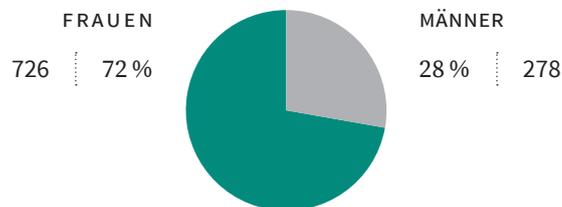
**MA/DS-AbsolventInnen 2016/2017**



**MA/DS Lehramt-Studierende 2016/2017**



**MA/DS Lehramt-AbsolventInnen 2016/2017**





### **Master/Diplom-Studierende nach SPL**

siehe Abb. S. 30

Die Frauenanteile haben sich bis auf wenige Ausnahmen im Vergleich zu 2013/14 nicht verändert. Positiv hervorzuheben ist die SPL Mathematik, hier ist der Frauenanteil um sechs Prozentpunkte gestiegen. Im Master/Diplomstudium der Katholischen Theologie ist der Frauenanteil dagegen um 15 Prozentpunkte gefallen. In acht Studienprogrammen liegt der Männeranteil unter 20%.

### **Master/Diplom-AbsolventInnen nach SPL**

siehe Abb. S. 31

Der Vergleich der Frauen- und Männeranteile zwischen MA/DS-Studierenden und -AbsolventInnen macht deutlich, dass in Fächern mit sehr niedrigen Frauenanteilen unter den Studierenden der Anteil bei den AbsolventInnen um einige Prozentpunkte weiter sinkt, während in Fächern mit sehr hohen Frauenanteilen unter den Studierenden dieser Anteil bei den Absolventinnen noch größer wird. Die Differenz ist bei den MA/DS-AbsolventInnen größer als bei den BA-AbsolventInnen. Auffallend ist dies zum Beispiel bei den SPLs Katholische Theologie und Philosophie: Hier sind die Frauenanteile unter den Studierenden wesentlich höher als jene bei den Absolventinnen.

### **Master/Diplom-Lehramt-Studierende nach SPL**

siehe Abb. S. 32

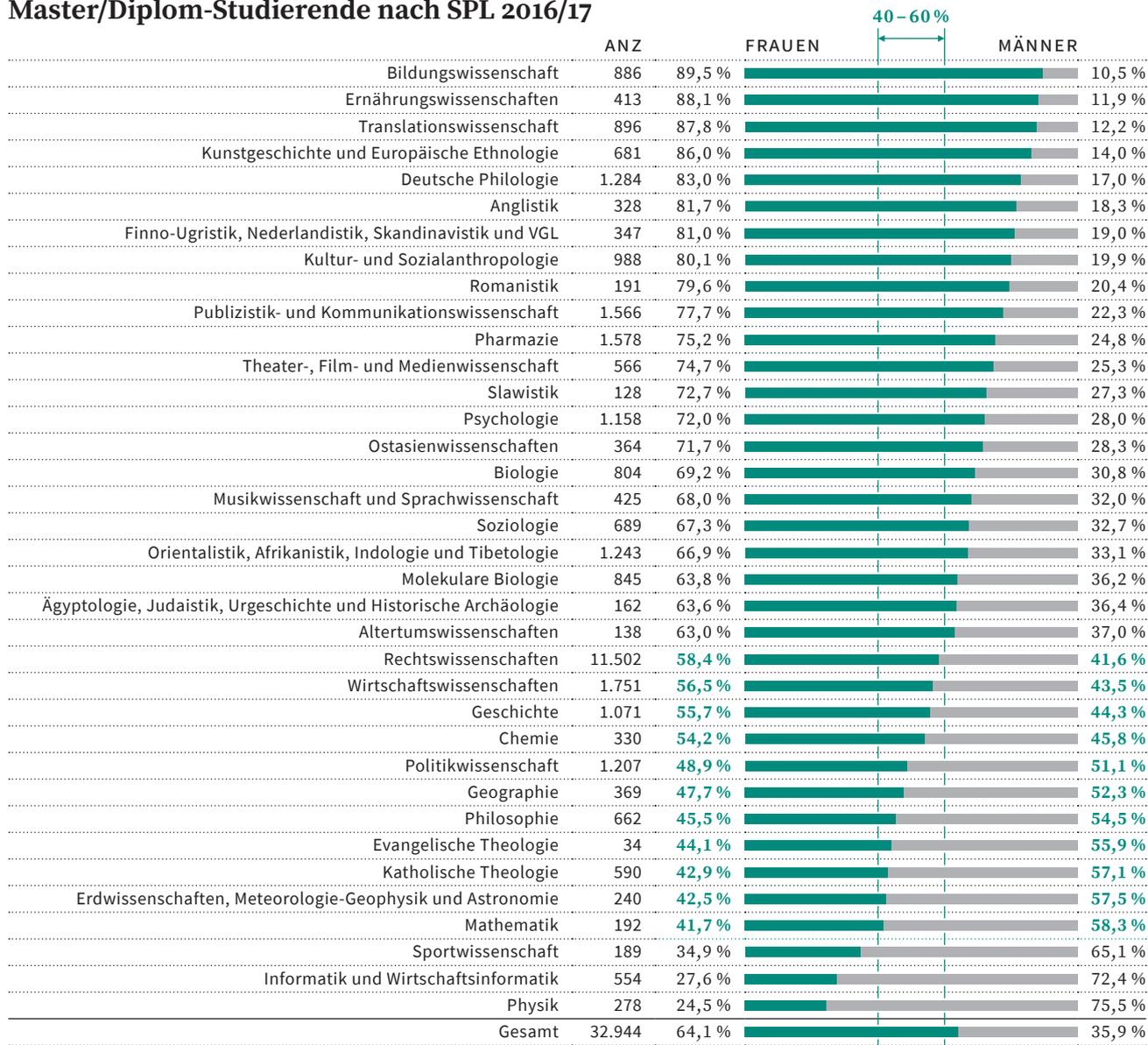
Das Geschlechterverhältnis ist in den Master/Diplom-Lehramtsstudien fast identisch mit dem in den Bachelor-Lehramtsstudien. Ausgewogene Anteile finden sich in der Chemie, der Katholischen Theologie, der Geschichte und der Geographie. In den Ernährungswissenschaften und der Romanistik liegt der Männeranteil jeweils unter 20%.

### **Master/Diplom-Lehramt-AbsolventInnen nach SPL**

siehe Abb. S. 33

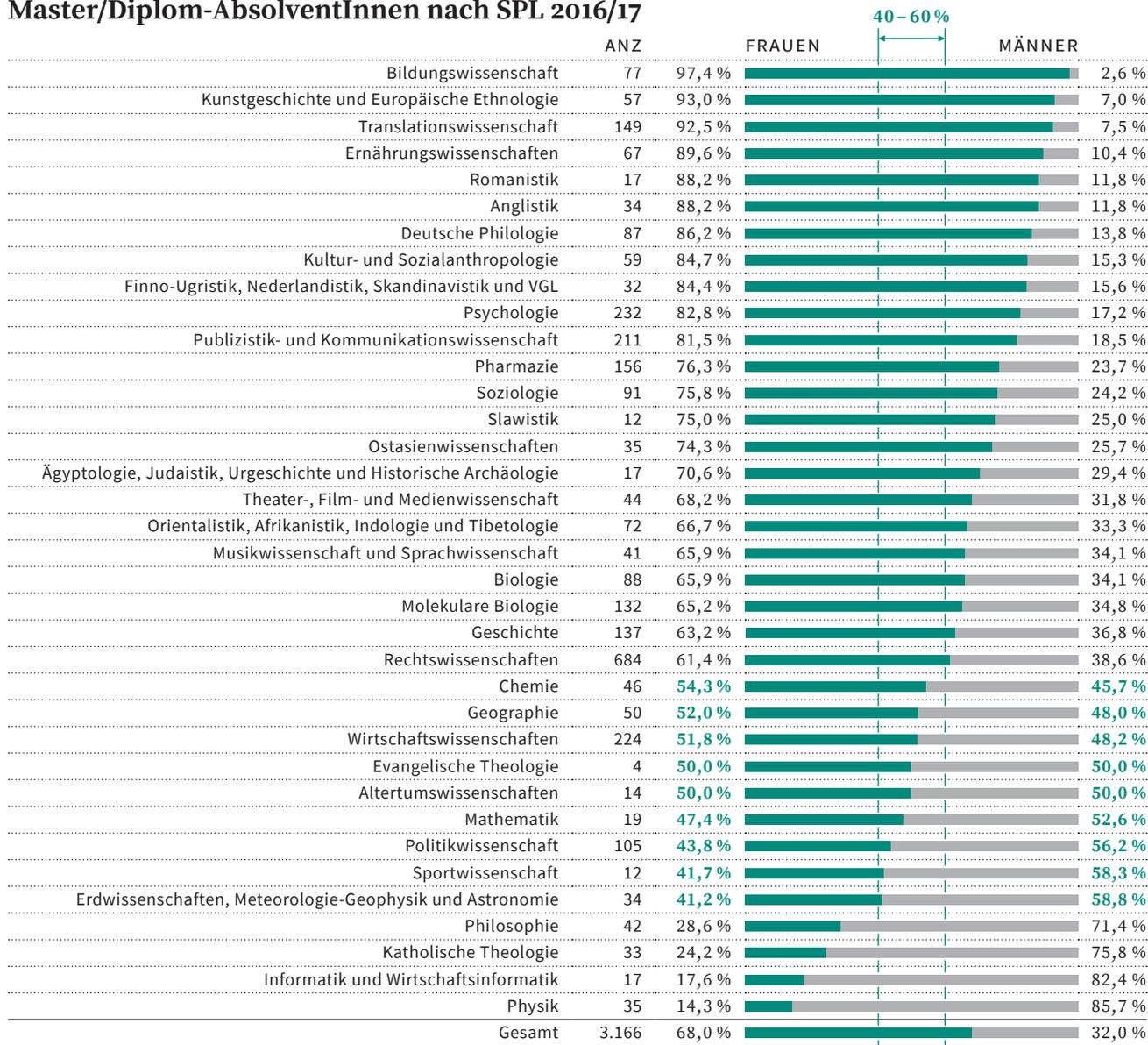
In sechs SPL liegt der Männeranteil bei den AbsolventInnen unter 20%. Tendenziell ausgewogene Geschlechterverhältnisse finden sich in den Fächern Geographie, Geschichte, Chemie, Sportwissenschaft und Physik. Nur in der Informatik und Wirtschaftsinformatik sind Frauen unterrepräsentiert.

### Master/Diplom-Studierende nach SPL 2016/17



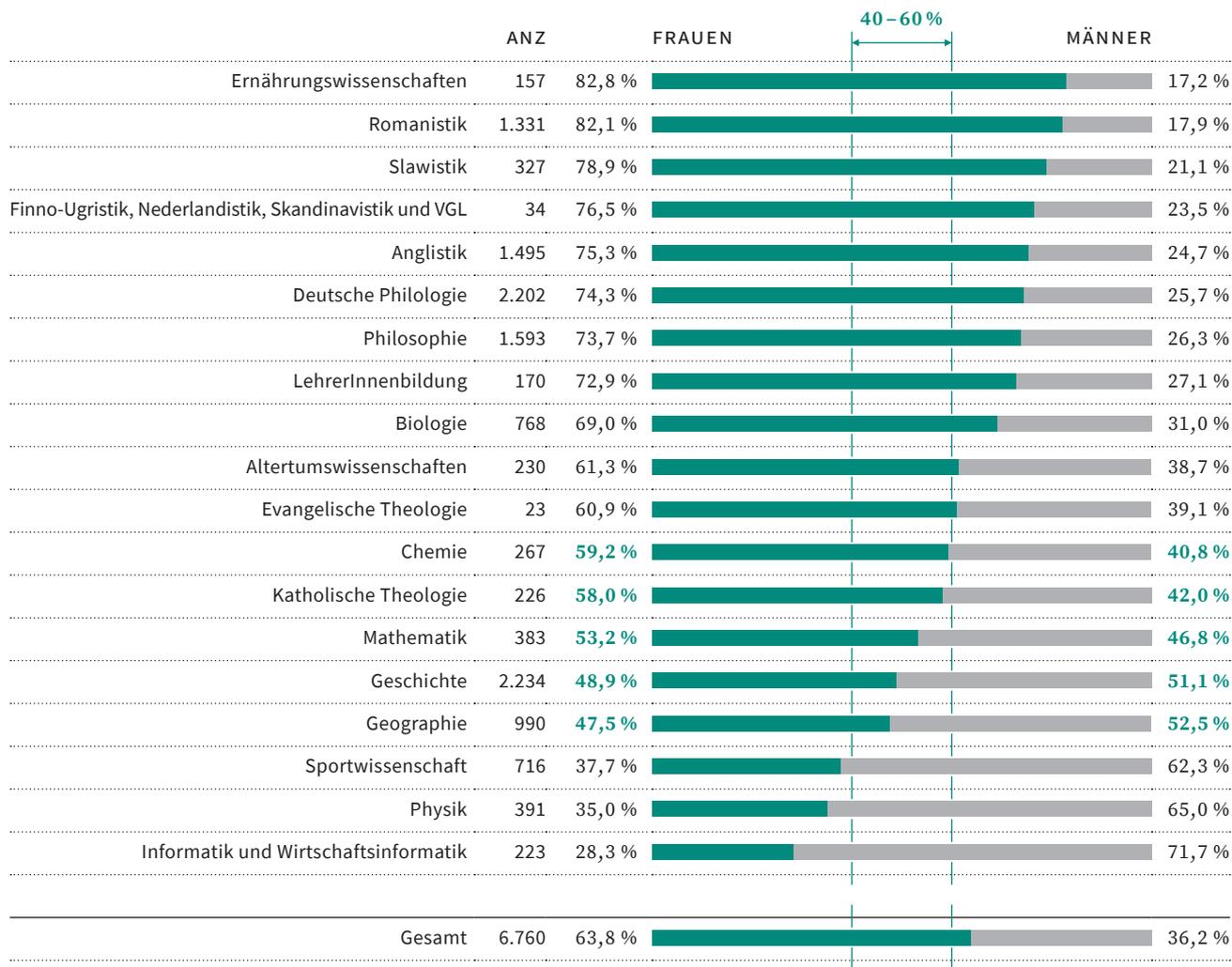
VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

### Master/Diplom-AbsolventInnen nach SPL 2016/17



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

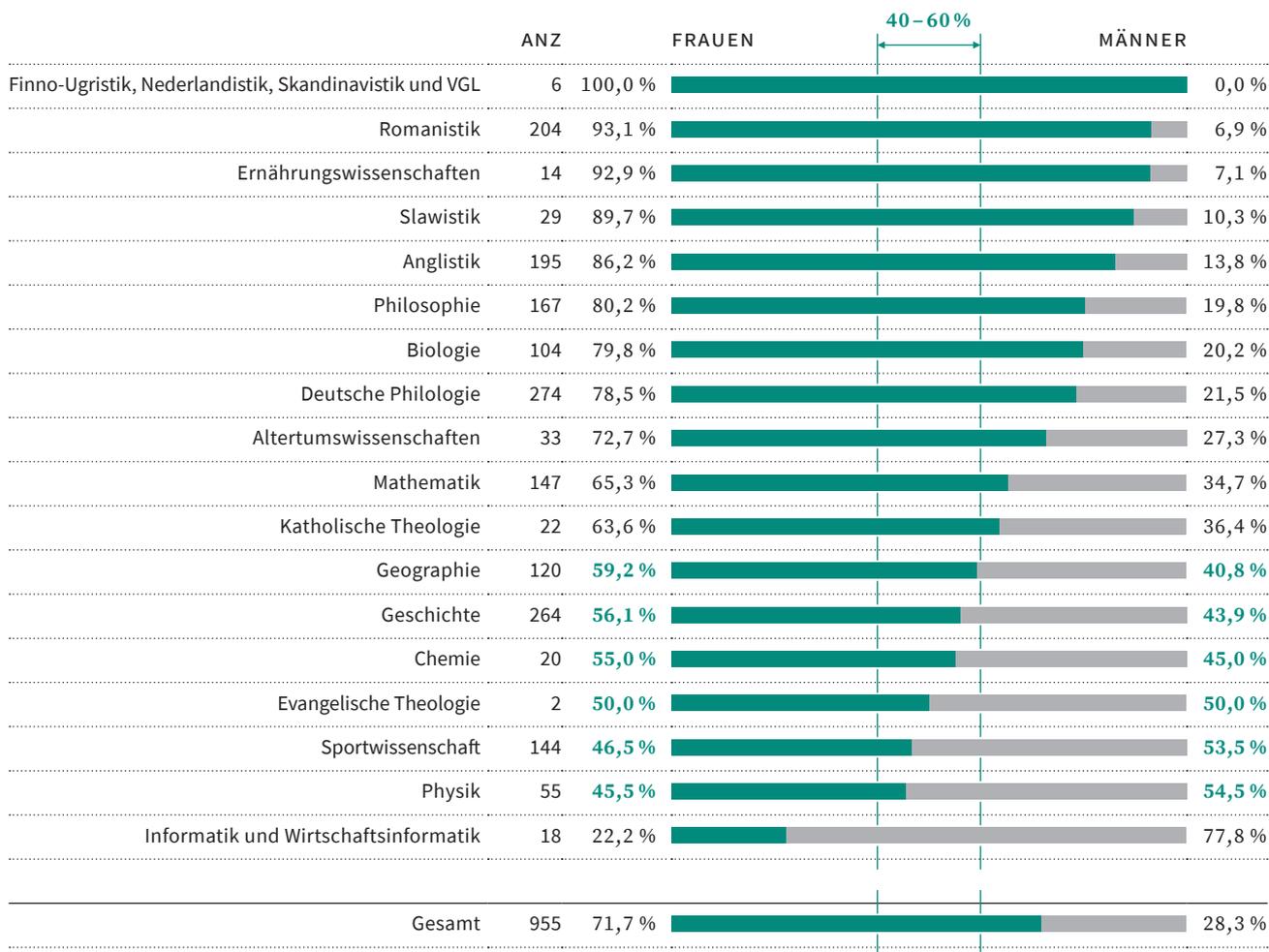
## Master/Diplom-Lehramt-Studierende nach SPL 2016/17



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft



## Master/Diplom-Lehramt-AbsolventInnen nach SPL 2016/17



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

## Doktorat

Von den über 8.000 DoktorandInnen befanden sich 2016/17 drei Viertel im neuen Studienplan, etwas mehr als 2.300 Studierende im alten Studienplan. 2016/17 war das letzte Studienjahr, in dem das alte Doktoratsstudium abgeschlossen werden konnte, danach war ein Umstieg auf den neuen Doktoratsstudienplan möglich. Der Anteil der studierenden Frauen und Männer ist beim Doktorat alt ähn-

lich wie beim Doktorat neu und lag im Studienjahr 2016/17 bei rund 53 % Frauen gegenüber 47 % Männern.

Die Absolventinnenquote lag bei insgesamt 54 %, wobei sich Doktorat alt und neu sehr deutlich unterschieden: 61% aller AbsolventInnen des Doktorats alt waren Frauen, aber nur 49% alle AbsolventInnen des Doktorats neu (siehe Abb. S. 37 und 39)

### Studierende Doktorat 2016/17

Doktorat neu

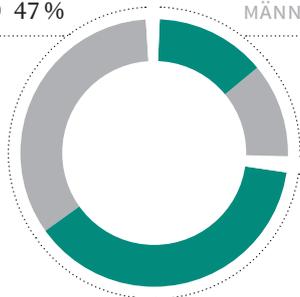
**FRAUEN** 3.382 53 %

**MÄNNER** 3.029 47 %

Doktorat alt

**FRAUEN** 1.183 54 %

**MÄNNER** 1.026 46 %



### AbsolventInnen Doktorat 2016/17

Doktorat neu

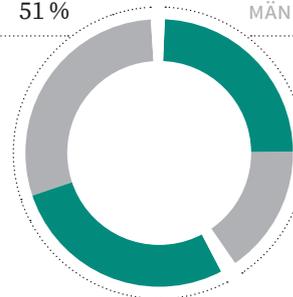
**FRAUEN** 180 49 %

**MÄNNER** 189 51 %

Doktorat alt

**FRAUEN** 156 60 %

**MÄNNER** 102 40 %





### **Doktorat alt: Studierende nach SPL**

siehe S. 36

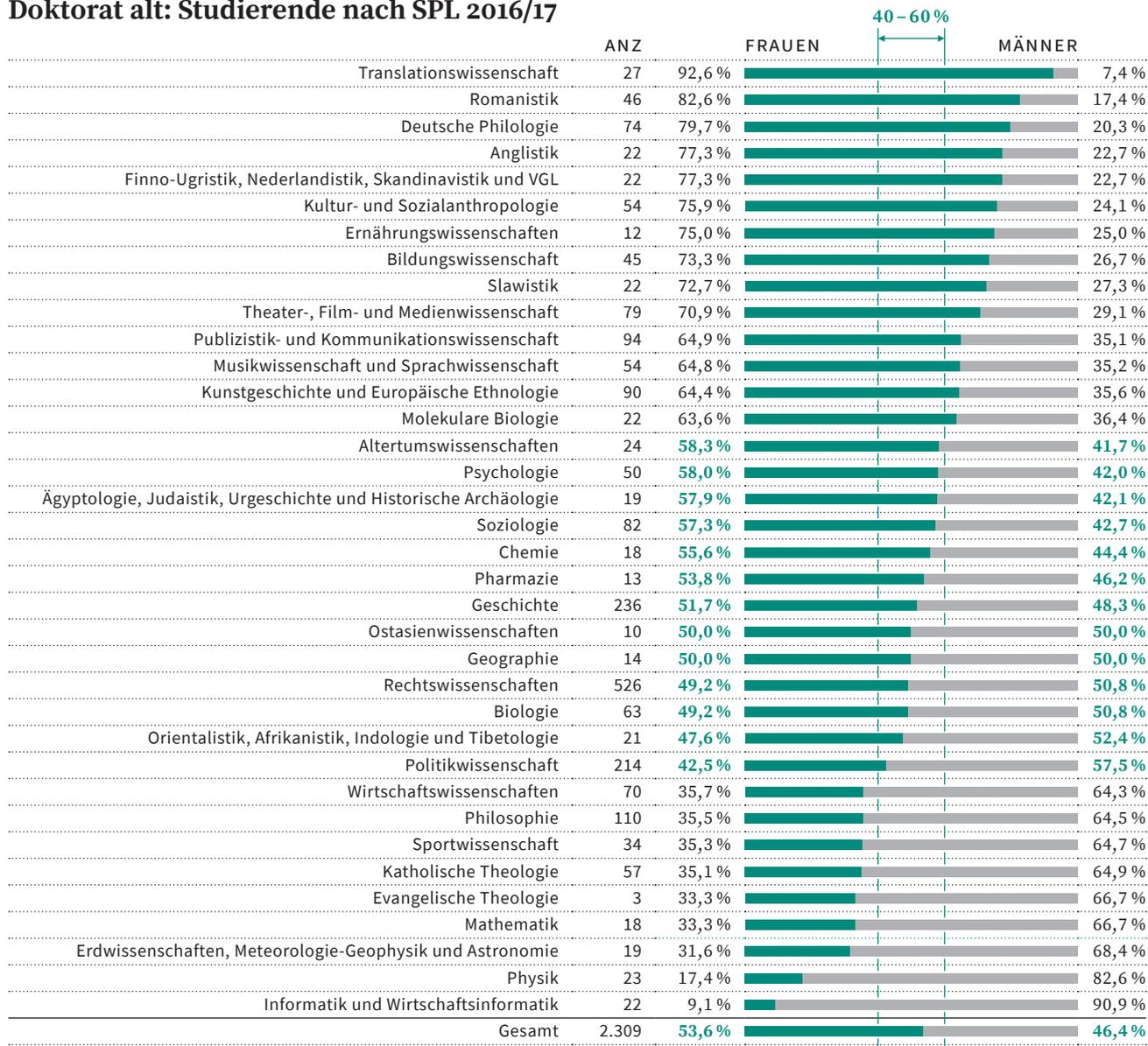
Beinahe die Hälfte aller Studierenden in den alten, auslaufenden Doktoratsprogrammen befanden sich im Studienjahr 2016/17 in den Studienprogrammen Rechtswissenschaften, Geschichte, Politikwissenschaft und Philosophie. Auffällig ist die geringe Anzahl an Studierenden im Doktorat alt in den MINT-Fächern, wo der Wechsel ins Doktorat neu 2016 offenbar schon weitgehend abgeschlossen war.

### **Doktorat alt: AbsolventInnen nach SPL**

siehe S. 37

Von den über 2.300 Studierenden im Doktorat alt schlossen knapp 260 Personen ihr Studium zur letztmöglichen Gelegenheit im alten Studienplan ab. Der Frauenanteil bei den AbsolventInnen (60,5%) ist höher als der Anteil bei den Studierenden (53,6%). Insgesamt zeigt sich bei den Abschlussanteilen ein vielfältiges Bild: Von den 526 Studierenden in den Rechtswissenschaften konnten nur 22 ihr Doktorat nach dem alten Studienplan abschließen (Frauenanteil 55%). Im Fach Geschichte schlossen von 236 Studierenden 35 Personen ihr Doktorat ab (der Frauenanteil stieg gegenüber den Studierenden von 52 % auf 69%), in der Politikwissenschaft schlossen von 214 Studierenden 30 Personen ab (der Frauenanteil blieb etwa gleich bei rund 40%) und in Philosophie neun Personen von 110 Studierenden. (der Frauenanteil fiel von 36 % auf 11%).

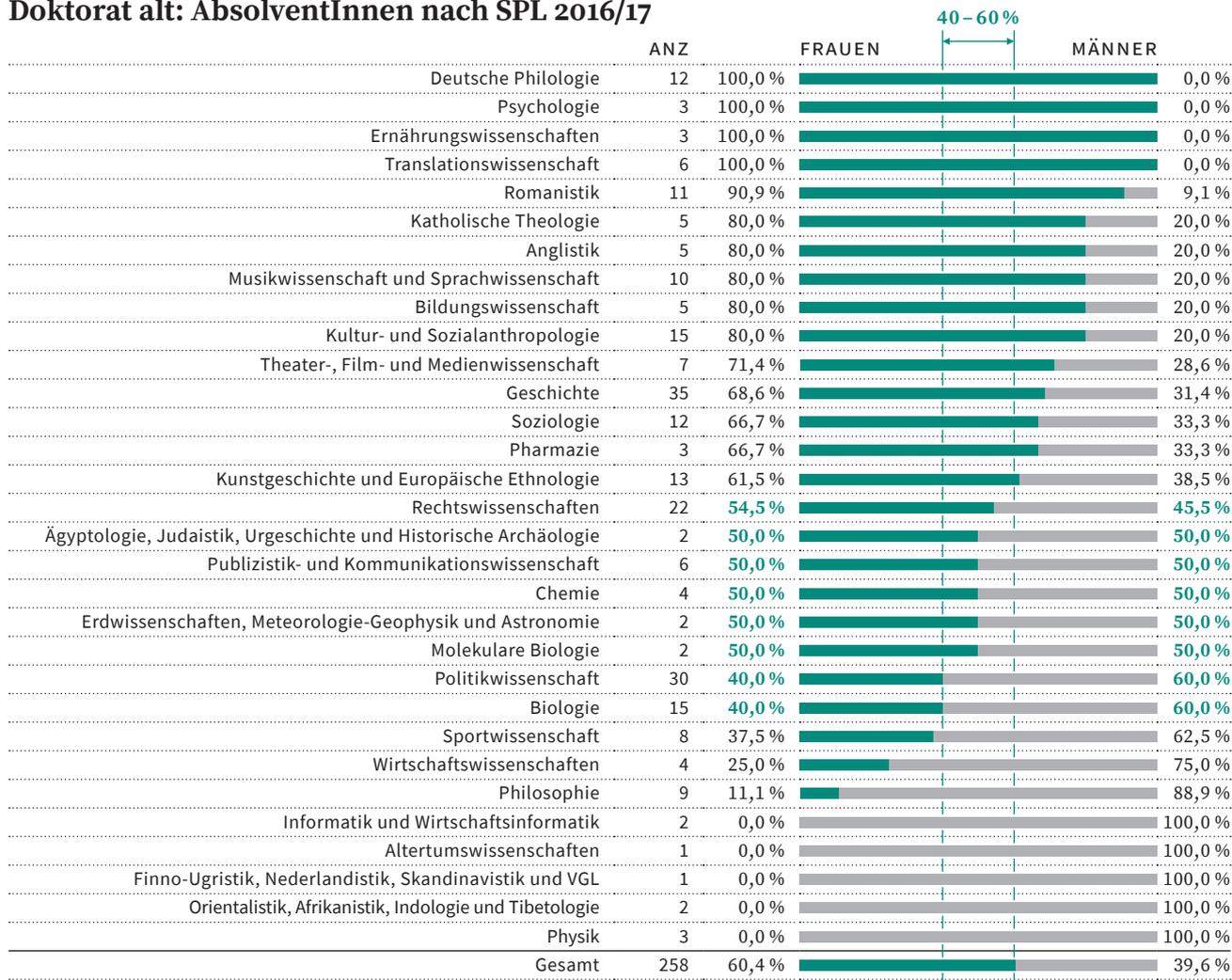
### Doktorat alt: Studierende nach SPL 2016/17



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft



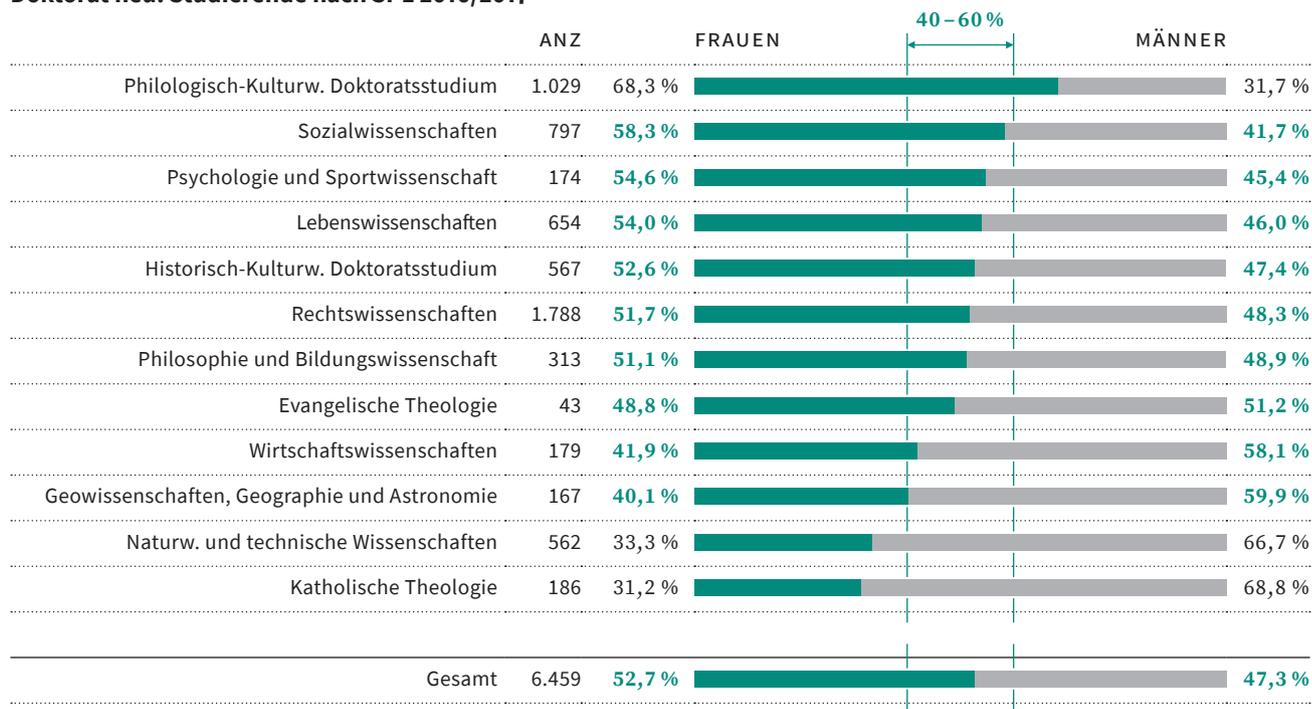
### Doktorat alt: AbsolventInnen nach SPL 2016/17



## Doktorat neu: Studierende nach SPL

Über 6.400 Studierende befanden sich im Studienjahr 2016/17 in den neuen Doktorats- oder PhD-Studien. Der Gesamt-Frauenanteil ist im Vergleich zum Studienjahr 2013/14 in etwa gleich geblieben. Am deutlichsten gestiegen ist der Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften (um sechs Prozentpunkte), am stärksten gesunken ist er in der Psychologie und der Sportwissenschaft (um 14 Prozentpunkte).

### Doktorat neu: Studierende nach SPL 2016/2017

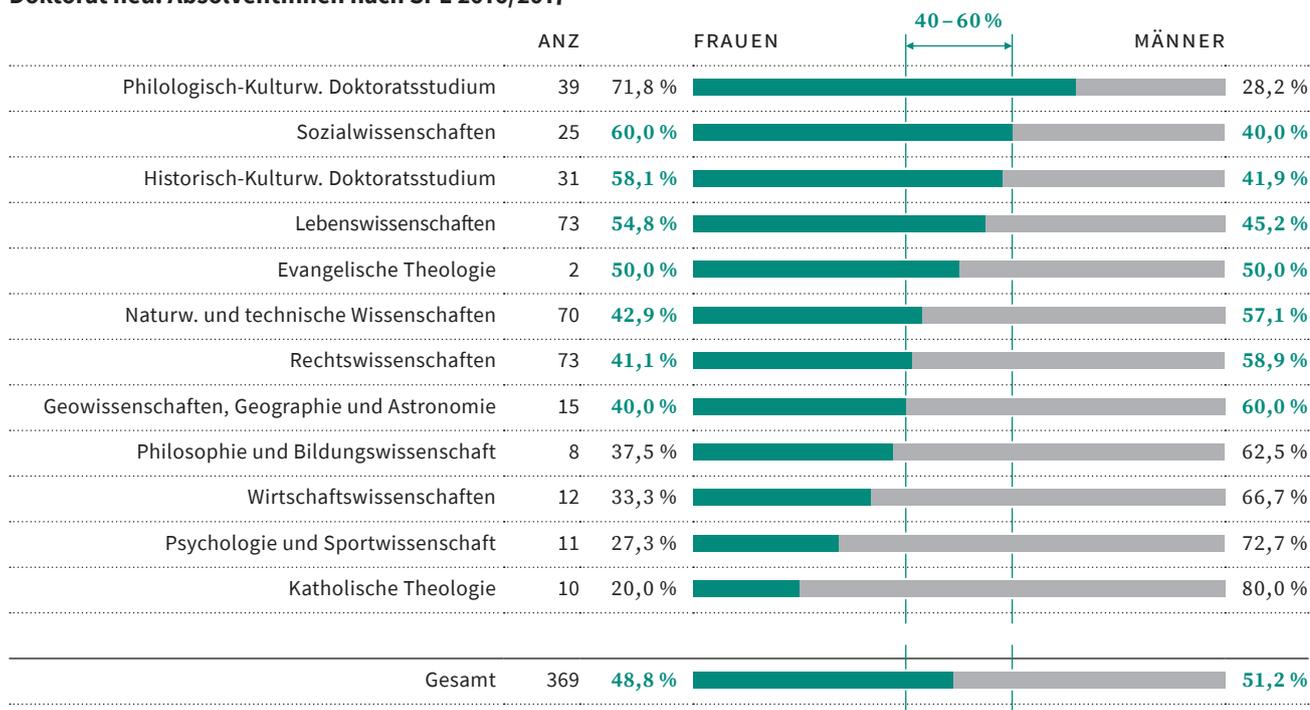


### Doktorat neu: AbsolventInnen nach SPL

Die Frauenanteile bei den AbsolventInnen des Doktorats neu liegen bis auf einige Ausnahmen auf ähnlichem Niveau wie bei den Doktoratsstudierenden. Vier Ausreißer stechen hervor: Psychologie und Sportwissenschaft (55% Studierende gegenüber 27% AbsolventInnen), Philosophie und Bildungswissenschaft (51% Studierende gegenüber 38% AbsolventInnen), Katholische Theologie (31% Studierende gegenüber 20% AbsolventInnen) und Wirtschaftswissen-

schaften (42% Studierende gegenüber 33% AbsolventInnen). Die Absolventinnenquote für das Doktorat neu liegt rd. zehn Prozentpunkte unter der für das Doktorat alt.

### Doktorat neu: AbsolventInnen nach SPL 2016/2017

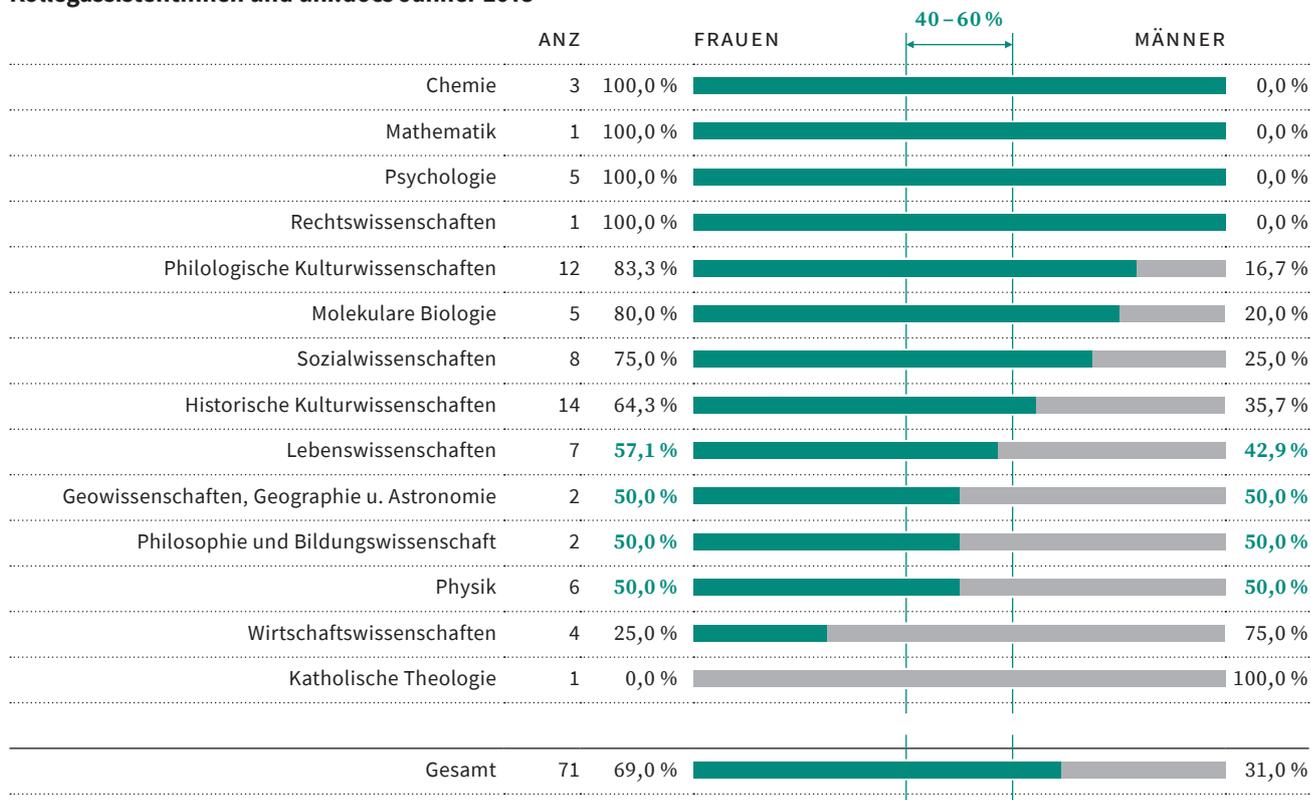


### KollegassistentInnen und uni:docs

Für hochqualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen gibt es an der Universität Wien die Möglichkeit, die Dissertation im Rahmen eines Doktoratskollegs oder der Individualförderschiene uni:docs zu schreiben. Im Jänner 2018 waren insgesamt 71 DoktorandInnen über diese beiden

Doktoratsprogramme angestellt, fast 70 % davon Frauen. In dieser frühen Karrierephase zeigt sich das hohe Potenzial von Frauen, das die Universität in späteren akademischen Phasen offenbar nicht in einem entsprechenden Ausmaß nutzen kann (siehe Kapitel »Karriereverläufe«).

#### KollegassistentInnen und uni:docs Jänner 2018



## Übertrittsraten

Übertrittsraten machen kontinuierliche Studienverläufe innerhalb der Bolognastruktur sichtbar. Die Zahlen in den folgenden Grafiken beziehen sich auf AbsolventInnen von Bachelor- bzw. Master/Diplomstudien, die ein (beliebiges) Master- bzw. Doktoratsstudium an der Universität Wien angeschlossen haben. Berücksichtigt wurden alle AbsolventInnen im Zeitraum Oktober 2015 bis September 2017. Die Zahlen beziehen sich ausschließlich auf Übertritte innerhalb der Universität Wien, Übertritte in Master- bzw. Doktoratsstudien an anderen Universitäten wurden nicht berücksichtigt.

### Übersicht Übertritte

siehe Abb. S. 42

Zwei von drei Männern beginnen nach ihrem Bachelorabschluss ein Masterstudium an der Universität Wien. Bei den Frauen sind es mit 56% etwas weniger, die ein Masterstudium anschließen. Noch deutlicher fällt der Unterschied beim Doktorat aus: 22% aller Master/Diplomabsolventen, aber nur 14% aller Master/Diplomabsolventinnen beginnen anschließend ein Doktoratsstudium an der Universität Wien.

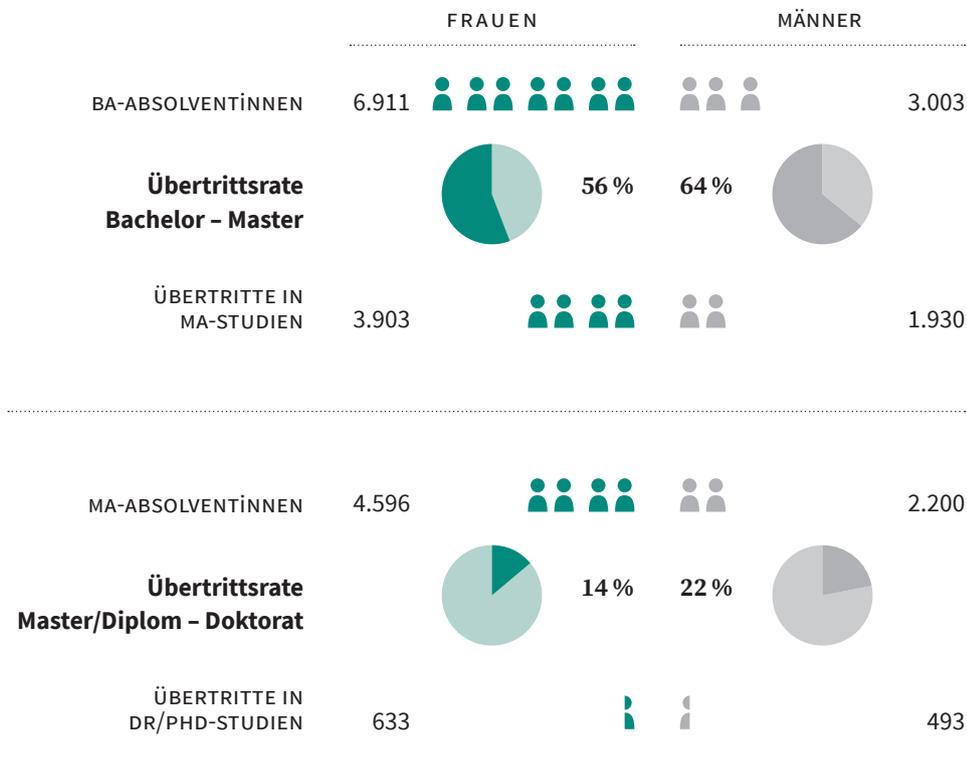
Aus dem deutlichen Ungleichgewicht zugunsten der Frauen bei den Erstabschlüssen resultiert am Ende, beim Doktoratsstudium, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Anders gesagt: Die Leaky Pipeline zeigt sich bereits in dieser Grafik deutlich.

### Diversity-Sensibilisierung für SchreibmentorInnen

#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die Workshops für SchreibmentorInnen dienen der Bewusstwerdung der individuellen studienrelevanten Diversität von Studierenden. Unterschiedliche biographische Hintergründe, Herangehensweisen und Ausgangsbedingungen von Studierenden (Bildungshintergrund, Zugang zum Schreiben, individuelle Lernwege, Fachkulturen, usw.) können reflektiert werden. Zu den zentralen Inhalten der Workshops zählen die Vermittlung diversitätstheoretischer Grundlagen, die Diskussion relevanter Diversitäts-Dimensionen des Uni-Alltags und die Entwicklung von Strategien für einen konstruktiven Umgang mit Gemeinsamkeiten und Differenzen von Studierenden.

## Übersicht Übertritte



### Übertritte Bachelor – Master

BA-AbsolventInnen zwischen Oktober 2015 und September 2017, die ein Masterstudium an der Universität Wien abgeschlossen haben.

### Übertritte Master/Diplom – Doktorat

MA/DS-AbsolventInnen zwischen Oktober 2015 und September 2017, die ein Doktoratsstudium an der Universität Wien abgeschlossen haben.

## Übertritte BachelorabsolventInnen nach SPL in ein Masterstudium an der Universität Wien

siehe Abb. S. 44

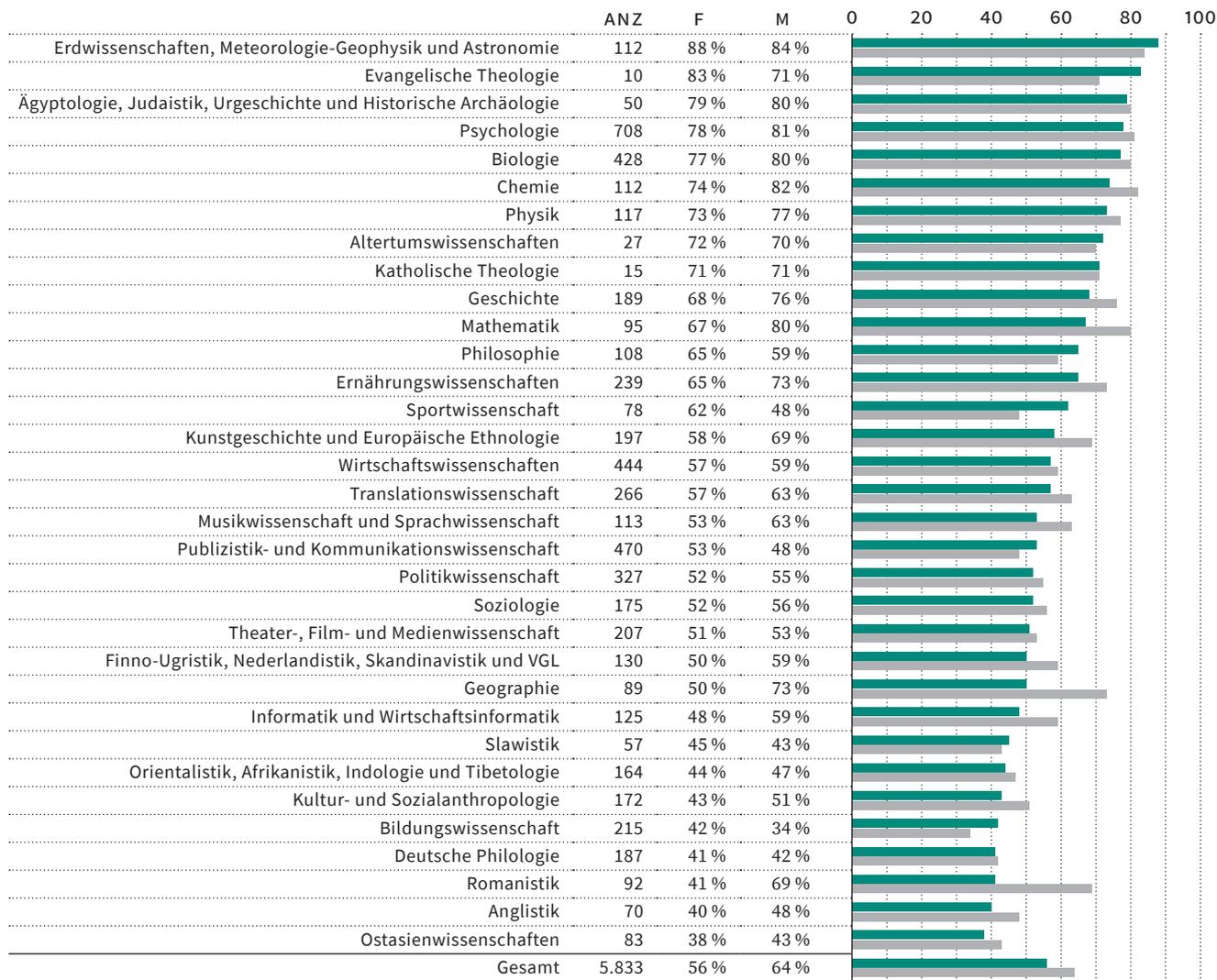
Eine Analyse der Übertritte von BA-AbsolventInnen in ein Masterstudium auf Ebene der Studienprogrammleitungen gibt Aufschluss über zwei Aspekte: Zum einen wird deutlich, wie sehr sich die Übertrittsraten zwischen den einzelnen Studienprogrammen unterscheiden. Mehr als acht von zehn AbsolventInnen der Fächer Erdwissenschaften, Meteorologie-Geophysik und Astronomie schließen ein Masterstudium an, aber nur rund vier von zehn AbsolventInnen der Anglistik und der Ostasienwissenschaften. Natur- und lebenswissenschaftliche Fächer weisen insgesamt höhere Übertrittsraten auf als sozial- und geisteswissenschaftliche Fächer. Zum anderen treten die Unterschiede nach Geschlecht zutage. Am auffälligsten präsentieren sich die Fächer Romanistik, Geographie und Mathematik, in denen jeweils deutlich mehr Männer als Frauen ein Masterstudium an der Universität Wien anschließen. Demgegenüber treten u. a. mehr Frauen als Männer in ein Masterstudium Sportwissenschaft, Evangelische Theologie und Bildungswissenschaft über.

## Übertritte Master/DiplomabsolventInnen nach SPL in ein Doktoratsstudium an der Universität Wien

siehe Abb. S. 45

Die Wahrscheinlichkeit, an ein Master/Diplomstudium ein Doktoratsstudium anzuschließen, ist in den naturwissenschaftlichen Fächern Mathematik, Physik und Chemie sowie in den Rechtswissenschaften mit je rund 40% am höchsten. Am anderen Ende der Skala finden sich Pharmazie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften und Sportwissenschaft, wo jeweils nur 4% aller AbsolventInnen ein Doktoratsstudium an der Universität Wien beginnen. Durchaus überraschende Ergebnisse bringt der Geschlechtervergleich: In klassischen »Frauenstudien« wie Anglistik oder Romanistik entschieden sich im Untersuchungszeitraum mehr als die Hälfte aller Absolventen, aber nur rund 20% aller Absolventinnen, ein Doktoratsstudium anzuschließen. Umgekehrt waren es ausgerechnet die traditionellen Männerdomänen Mathematik, Physik und Philosophie, in denen anteilmäßig deutlich mehr Masterabsolventinnen als -absolventen in ein Doktoratsstudium übertraten.

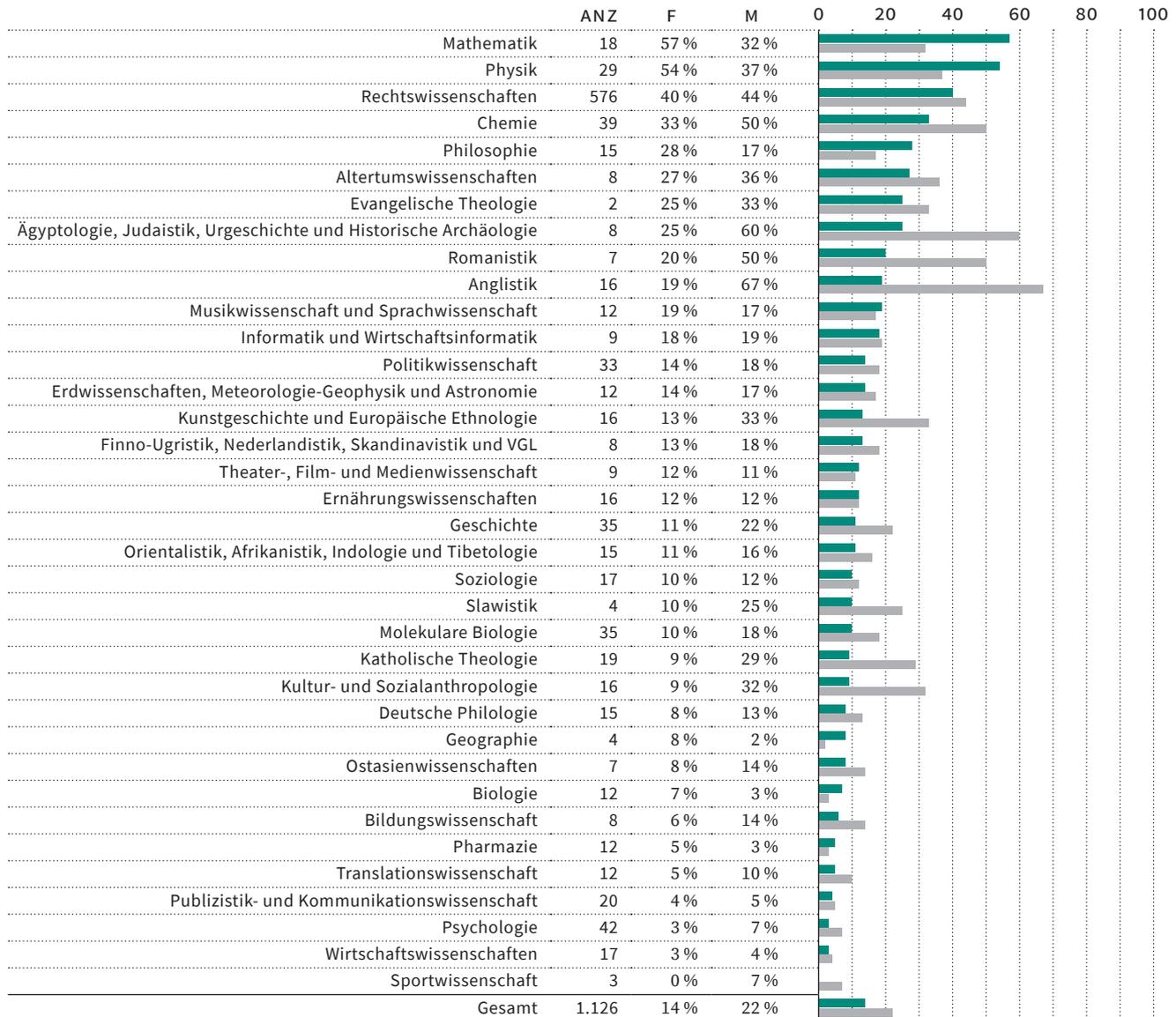
### Übertritte BachelorabsolventInnen nach SPL in Masterstudien



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft



## Übertritte Master-/DiplomabsolventInnen nach SPL in Doktors-/PdD-Studien



VGL = Vergleichende Literaturwissenschaft

# Kommissionen und Auswahlverfahren

Kommissionelle Verfahren sind typische Auswahlprozesse im Laufe der wissenschaftlichen Karriere. In diesem Kapitel geht es um Habilitations-, Laufbahnstellen- und Berufungsverfahren.

Es werden jeweils die Geschlechterverhältnisse der Kommissionen bzw. Panels (Vorsitz, Mitglieder und GutachterInnen) und der Auswahlverfahren behandelt.

## Habilitationen

Habilitationen führen zur Lehrbefugnis in einem bestimmten Fach und ermöglichen die Betreuung und Beurteilung von wissenschaftlichen Arbeiten (§103 UG 2002). In den Habilitationskommissionen ist im Vergleich zu 2013 der Frauenanteil bei den Vorsitzenden erheblich angestiegen,

nämlich von 5% auf 23%. Von den 30 Kommissionsvorsitzenden war somit im Jahr 2017 rund ein Viertel weiblich. Der Frauenanteil bei den Kommissionsmitgliedern und GutachterInnen ist gleich geblieben, womit weiterhin ausgeglichene Geschlechterverhältnisse vorliegen.

### Habilitationstraining

#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Das Fachseminar verfolgt das Ziel, Postdocs und Habilitandinnen in komprimierter Form Informationen zum Thema Habilitation zu vermitteln, von der Bedeutung der Habilitation für die Karriere über Voraussetzungen und Anforderungen bis hin zu den ungeschriebenen Regeln eines erfolgreichen Habilitationsprozesses. Es richtet sich an Postdoktorandinnen mit konkretem Habilitationsprojekt sowie Postdoktorandinnen, die eine Habilitation anstreben. Dieses Seminar wird auch in englischer Sprache angeboten.

### Habilitationen nach Fakultäten und Zentren

siehe Abb. S. 48f

Im Jahr 2017 habilitierten sich insgesamt 30 Personen, davon 10 Frauen. Diese Gesamtzahl liegt etwas unter dem Niveau der letzten zehn Jahre. In keiner Fakultät gab es im Jahr 2017 mehr als eine Habilitation einer Wissenschaftlerin, während auf manchen Fakultäten mehrere Männer habilitiert wurden.

Der Frauenanteil liegt seit einigen Jahren konstant bei rund 33%, nachdem er 2012 und 2013 kurzfristig höher war. Im Vergleich zum Frauenanteil bei den DoktratsabsolventInnen bedeutet das einen deutlichen Einbruch von rund 20 Prozentpunkten.

## Habitationsverfahren 2017

	ANZAHL			ANTEIL	
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Kommissionsmitglieder	111	122	233	48 %	52 %
Kommissionsvorsitzende	8	22	30	27 %	73 %
GutachterInnen	36	55	91	40 %	60 %
Habilitationen	10	20	30	33 %	67 %

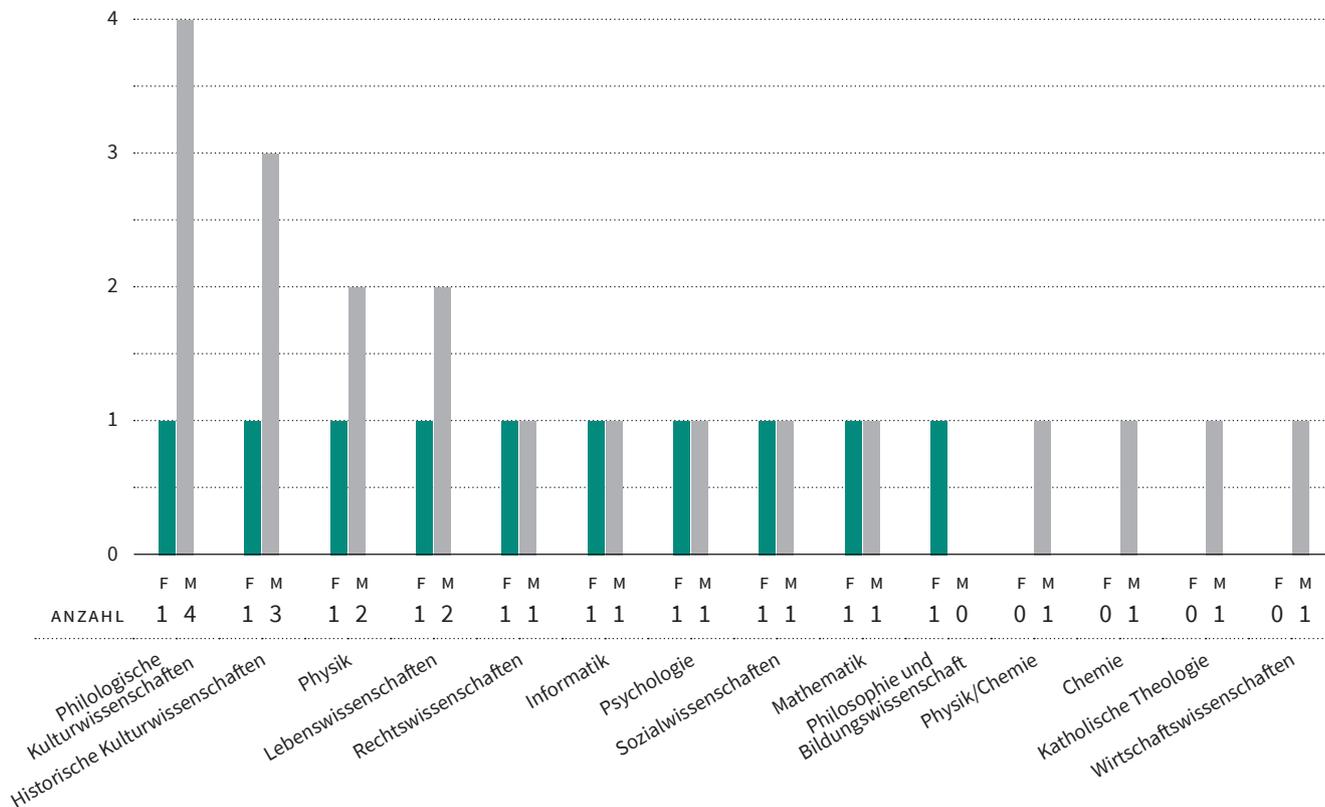
### Broschüre: »Schritte zur erfolgreichen Habilitation«

#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die Broschüre bietet eine Orientierungshilfe auf dem Weg zur Habilitation. Im Zentrum stehen Leitfragen sowie Tipps und Handlungsanleitungen aus der Praxis zu den einzelnen Phasen einer Habilitation. Ergänzt wird die Broschüre durch Auszüge aus der Satzung und dem Universitätsgesetz rund um das Thema Habilitation, sowie durch Statements von bereits habilitierten Wissenschaftlerinnen.

### Habilitationen nach Fakultäten und Zentren 2017 PERSONEN

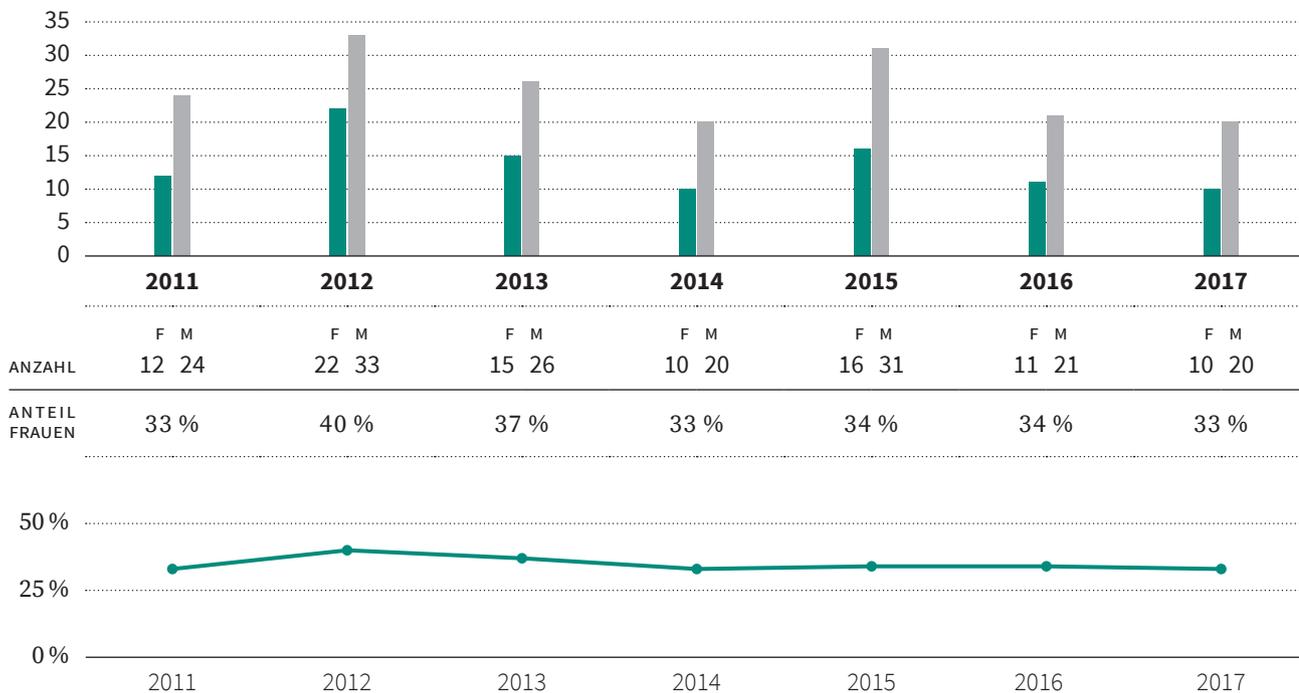
■ FRAUEN ■ MÄNNER





### Habilitationen 2011 – 2017 PERSONEN

FRAUEN MÄNNER



## Laufbahnstellen-Verfahren

Laufbahnstellen oder auch Tenure-Track-Stellen werden an der Universität Wien über ein Auswahlverfahren mit internationaler Begutachtung vergeben. Für dieses Verfahren werden Panels mit VertreterInnen des jeweiligen Fachbereichs eingesetzt, der Vorsitz obliegt der Vizerektorin/dem Vizerektor für Forschung und Internationales. Mitglied des Panels ist außerdem ein/e VertreterIn der Qualitätssicherung sowie ein/e VertreterIn des Arbeitskreises für Gleichbehandlung. Nach der Aufnahme in eine Laufbahnstelle als AssistenzprofessorIn wird in der Regel eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen, deren Erfüllung die Position der Assoziierten Professorin/des assoziierten Professors mit sich bringt.

Die Frauenanteile liegen bei den Laufbahnstellenverfahren im Auswertungszeitraum<sup>1</sup> durchwegs unter den Anteilen bei den Berufungsverfahren (siehe nächstes Kapitel). Die Panels waren jeweils im Schnitt zu einem Viertel mit Frauen besetzt, der Anteil der Gutachterinnen lag bei 43%. Auffällig niedrig ist der Anteil an Bewerberinnen für eine Laufbahnstelle: Nur 25% aller BewerberInnen im Auswertungszeitraum waren Frauen (der Frauenanteil bei den

PostdoktorandInnen, also den potenziellen KandidatInnen für eine Laufbahnstelle, liegt an der Universität Wien bei über 40%). Deutlich mehr Frauen (37%) schafften es auf die Shortlist zur Begutachtung. Letztendlich wurden 2017 aber nur fünf von 22 Stellen mit einer Frau besetzt, was einem Anteil von 23% entspricht. Aus Sicht der Chancengleichheit fallen die Laufbahnstellenverfahren damit weit hinter die Berufungen von ProfessorInnen zurück.

In der zweiten Abbildung auf S. 51 wurden Laufbahnstellen, die gleichzeitig zwei verschiedenen Fakultäten zugeordnet sind, gesplittet dargestellt. Drei von fünf Laufbahnstellen, die an Frauen gingen, haben einen pädagogisch-didaktischen Schwerpunkt und sind zur Hälfte dem Zentrum für LehrerInnenbildung und zur Hälfte einer anderen Fakultät zugeordnet. Auffällig ist die rein männliche Besetzung von insgesamt vier Laufbahnstellen für Chemie, ein Fach mit relativ hohem Frauenanteil bis zum Doktorat. Jeweils drei Stellen wurden an den Philologischen Kulturwissenschaftlerinnen und an der Mathematik an Männer vergeben.

Der Zeitverlauf zeigt wechselnde Frauenanteile, was nicht zuletzt auch mit der geringen Anzahl an Laufbahnstellen pro Jahr zu tun hat (siehe Abb. S. 52).

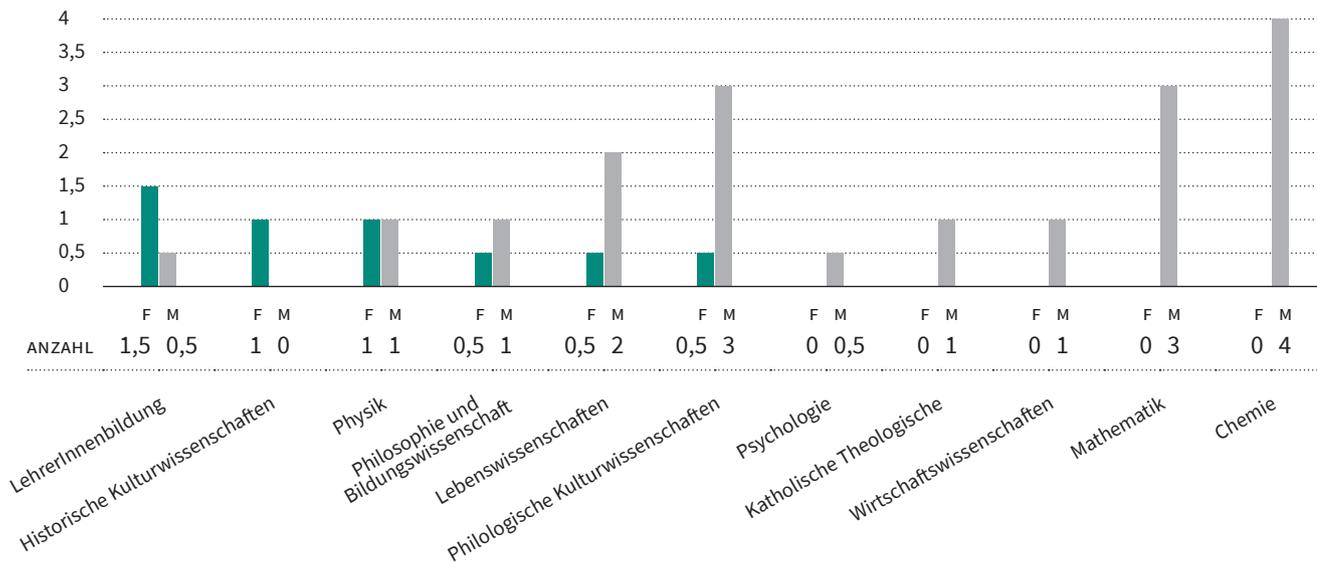
<sup>1</sup> Es wurden alle Verfahren berücksichtigt, die 2017 mit einem Vertrag abgeschlossen wurden.

## Laufbahnstellen-Verfahren 2017

	ANZAHL			ANTEIL	
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Panels	41	118	159	26 %	74 %
GutachterInnen	32	43	75	43 %	57 %
Bewerbungen	166	505	671	25 %	75 %
Shortlist	46	77	123	37 %	63 %
Besetzungen	5	17	22	23 %	77 %

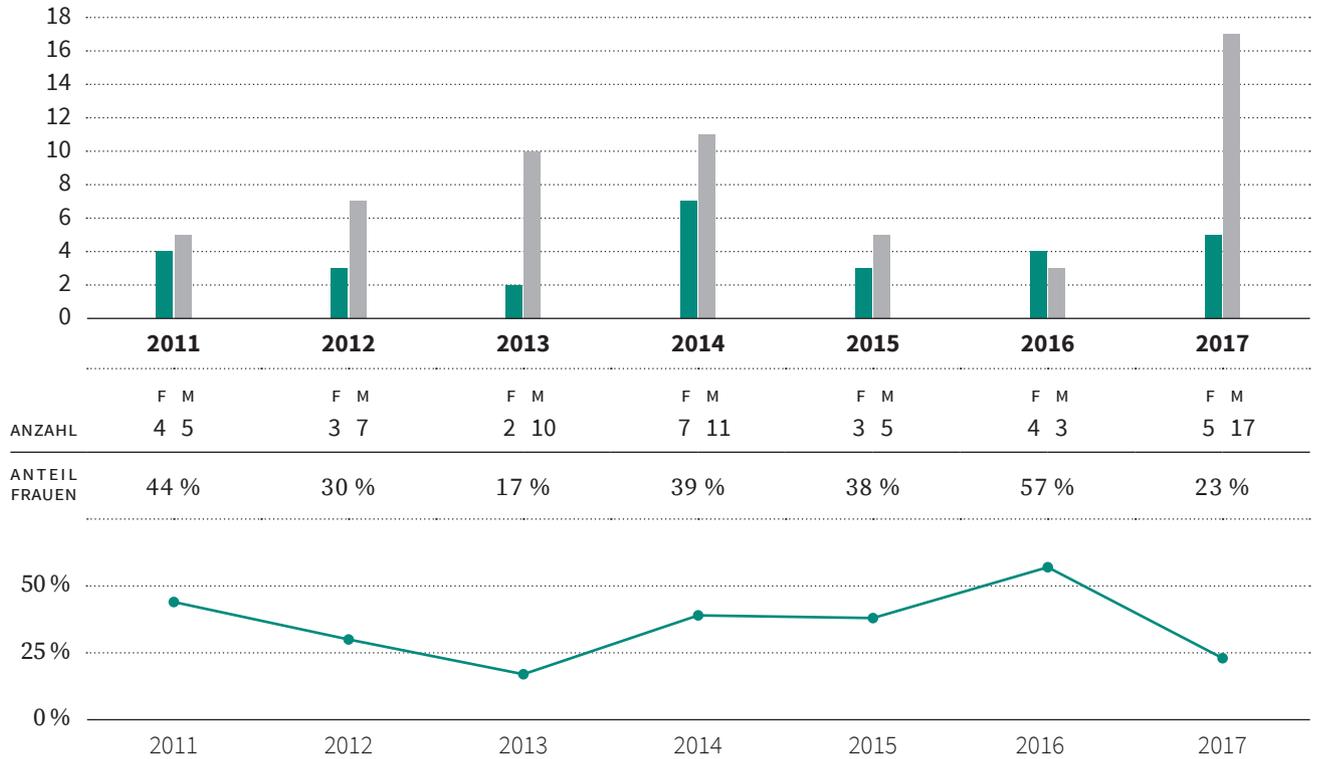
## Laufbahnstellenbesetzungen nach Fakultäten und Zentren 2017 VZÄ

■ FRAUEN ■ MÄNNER



**Laufbahnstellenvergaben 2011 – 2017 PERSONEN**

■ FRAUEN ■ MÄNNER



## Berufungen

siehe Abb. S. 54f

Die Auswahl von ProfessorInnen erfolgt über Berufungsverfahren. Die Berufungskommissionen legen ihre Auswahlentscheidung im Rahmen von Besetzungsvorschlägen vor. Auf dieser Grundlage werden die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren vom Rektor bzw. von der Rektorin bestellt (§97 UG 2002).

Im Jahr 2017 gab es in absoluten Zahlen 22 Berufungen, der Frauenanteil machte 50% aus. Als einer der höchsten jemals auf der Universität Wien erreichten ist dieser Anteil aus Gleichstellungsperspektive sehr erfreulich. In den verschiedenen Verfahrensschritten (Hearings, Dreiervorschlag) war das Geschlechterverhältnis ebenfalls ausgewogen. Eine solche Ausgewogenheit fand sich auch bei den Kommissionsmitgliedern und GutachterInnen. Einzig bei den BewerberInnen lag der Frauenanteil knapp unter 40%, was die ausgewogenen Geschlechterverhältnisse bei den Hearings, den Dreiervorschlägen und den Berufungen umso beachtlicher macht.

### Berufungen nach Fakultäten und Zentren

Im Hinblick auf die Verteilung der Berufungen im Jahr 2017 fällt auf, dass es in den natur- und biowissenschaftlichen Fakultäten (mit Ausnahme der Physik) keine Berufungen gab. Mehr als die Hälfte aller Frauen wurden an die Philologisch-Kulturwissenschaftliche und an die Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät berufen.

### Berufungstraining für angehende Professorinnen

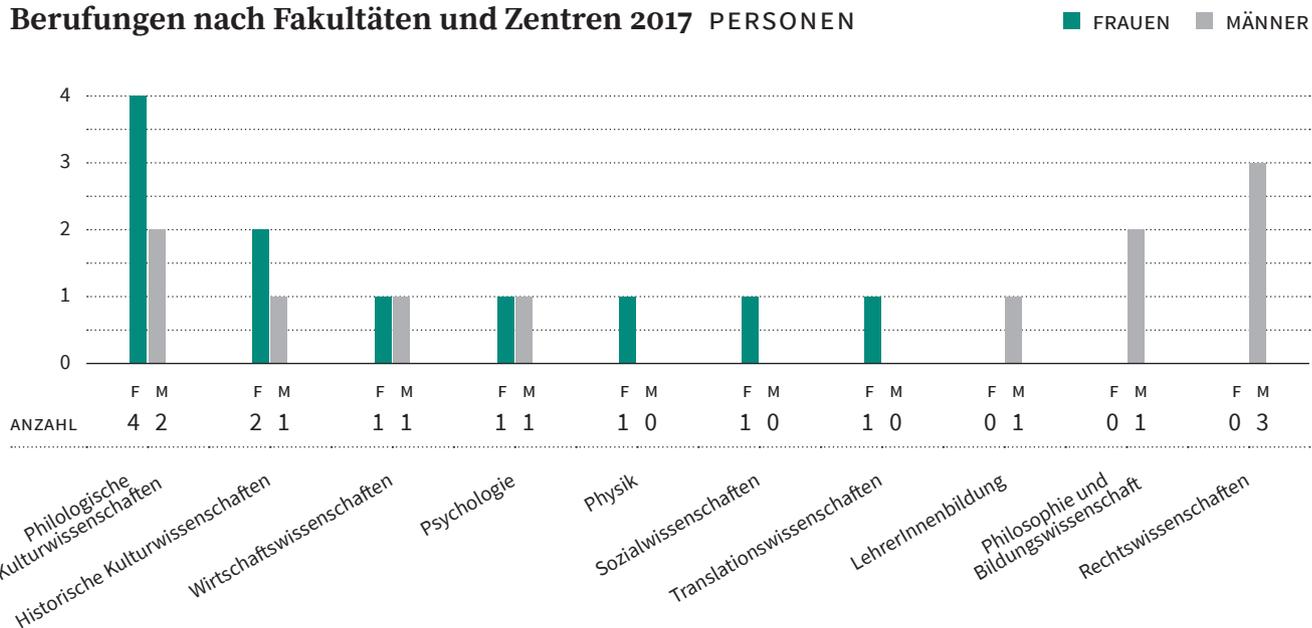
#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Das Training wird als Workshop für Wissenschaftlerinnen aus allen Fachdisziplinen der Universität Wien durchgeführt. Das Angebot ist eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen der Universität Wien und damit zur Forcierung der Geschlechtergleichstellung. Die Teilnehmerinnen erwerben ein umfassendes formelles und informelles Wissen über den Berufungsprozess und werden für eine Bewerbung auf eine Professur im In- und Ausland gezielt vorbereitet.

### Berufungsverfahren 2017

	ANZAHL			ANTEIL	
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Kommissionen	101	94	195	52 %	48 %
GutachterInnen	45	56	101	44 %	56 %
BewerberInnen	201	350	551	38 %	62 %
durchgeführten Hearings	52	65	117	47 %	53 %
Dreiervorschläge	32	34	66	49 %	51 %
Berufungen an die Universität	11	11	22	50 %	50 %

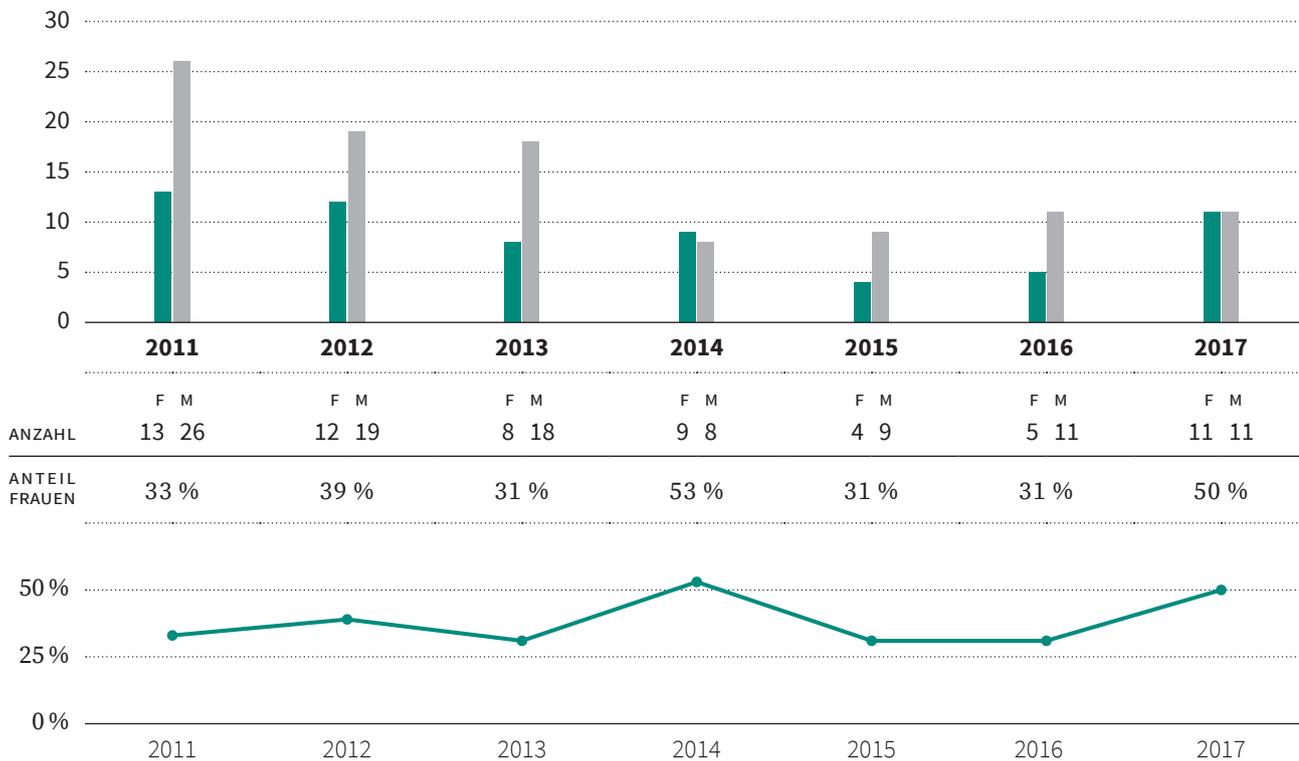
### Berufungen nach Fakultäten und Zentren 2017 PERSONEN





**Berufungen 2011 – 2017 PERSONEN**

■ FRAUEN ■ MÄNNER



# Beschäftigte an der Universität Wien

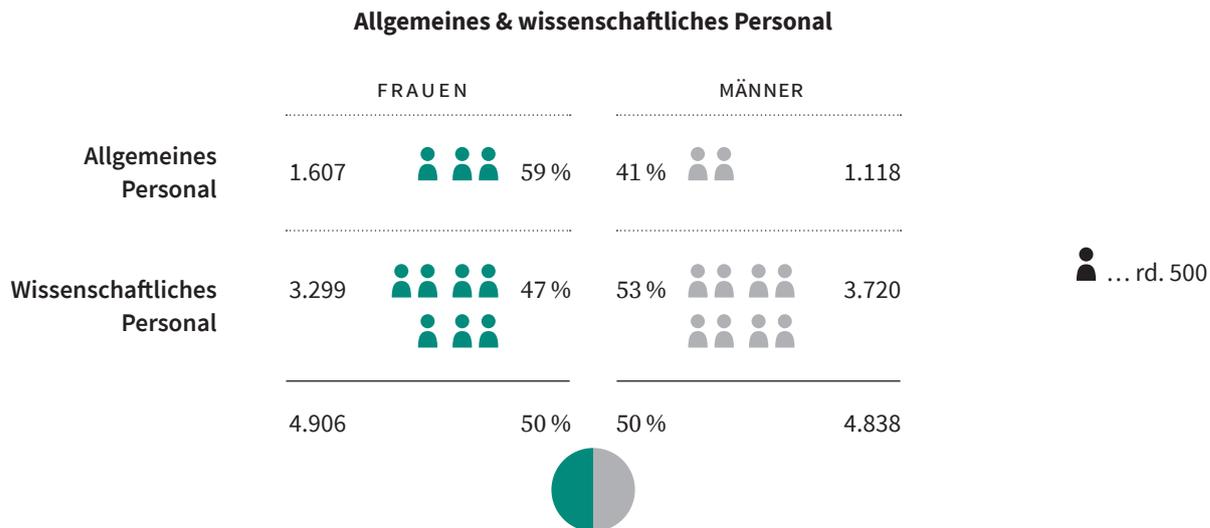
## Beschäftigte im Überblick

Die Universität Wien ist mit insgesamt rund 9.700 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeberinnen in Wien.

Drei Viertel aller Beschäftigten sind Angehörige des wissenschaftlichen Universitätspersonals (WUP), ein Viertel zählt zum allgemeinen Universitätspersonal (AUP). Die Grenzen zwischen beiden Gruppen verlaufen teilweise fließend, da beispielsweise einige MitarbeiterInnen des allgemeinen Personals gleichzeitig als Lehrbeauftragte tätig sind. Im Jänner 2018 waren fast exakt gleich viele Frauen wie Männer an der Universität Wien beschäftigt. Sie verteilen

sich jedoch unterschiedlich auf die beiden Beschäftigungsgruppen: Während Frauen im allgemeinen Personal mit knapp 60% überwiegen, sind etwas mehr Männer (53%) als Frauen im wissenschaftlichen Personal vertreten.

Die Grafiken dieses Kapitels geben neben dem zentralen Thema der Frauen- und Männeranteile in unterschiedlichen Personalkategorien auch geschlechtsbezogene Einblicke in Vertragsformen, Beschäftigungsausmaß, Altersstruktur und Elternkarenz, jeweils getrennt nach WUP und AUP.

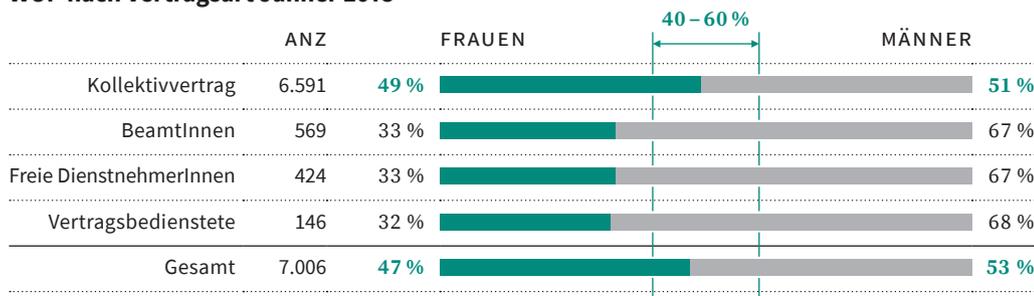


## Vertragsstrukturen

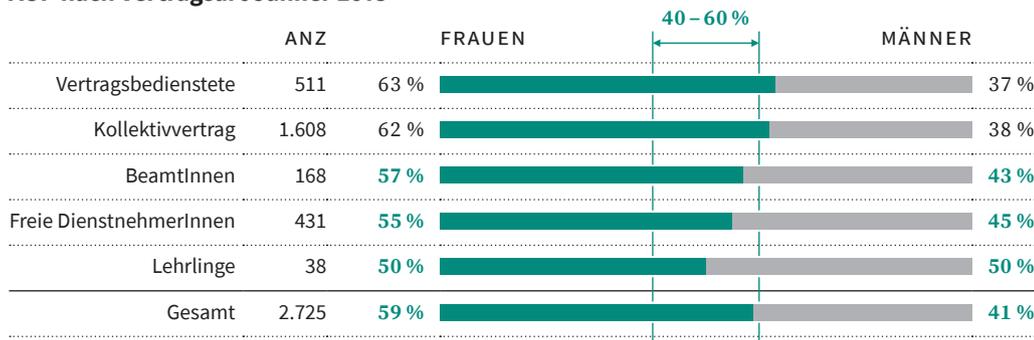
Anhand der Vertragsstrukturen ist der in den letzten Jahrzehnten erfolgte rechtlich bedingte Organisationswandel abzulesen. Während die universitär Beschäftigten früher mehrheitlich beamtet oder vertragsbedienstet waren, gilt heute für den Großteil von ihnen der Kollektivvertrag. In beiden Bereichen des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals spielen auch freie Dienstverträge eine Rolle. Beim wissenschaftlichen Personal sind 85% aller Beschäftigten im Rahmen des Kollektivvertrags angestellt. Hier ist

auch der Frauenanteil am ausgeglichensten. In den anderen drei Gruppen überwiegen männliche Beschäftigte mit jeweils zwei Drittel. Die relativ hohe Anzahl an freien DienstnehmerInnen erklärt sich dadurch, dass ein Teil der LektorInnen über einen freien Dienstvertrag angestellt ist. Beim allgemeinen Personal sind 70% der Beschäftigten im Rahmen des Kollektivvertrags beschäftigt. Der Frauenanteil ist in den beiden dominierenden Vertragsarten – Kollektivvertrag und Vertragsbedienstete – am höchsten.

### WUP nach Vertragsart Jänner 2018



### AUP nach Vertragsart Jänner 2018

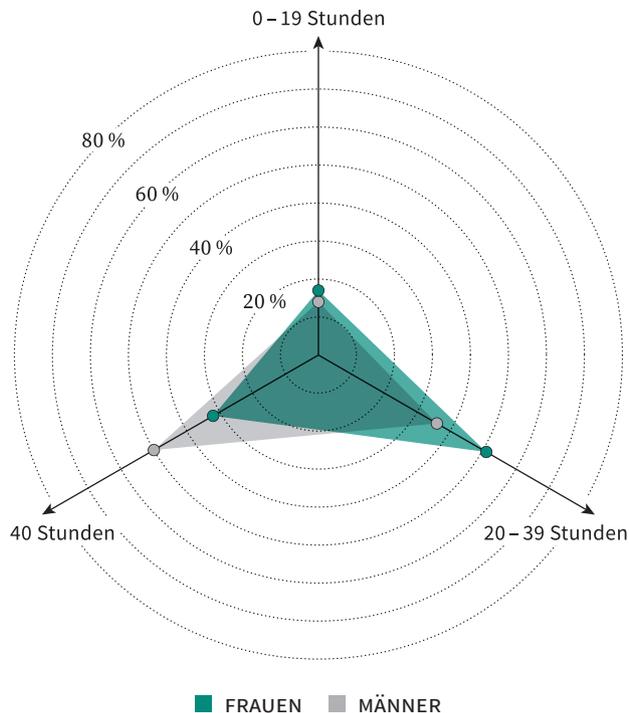


## Beschäftigungsausmaß

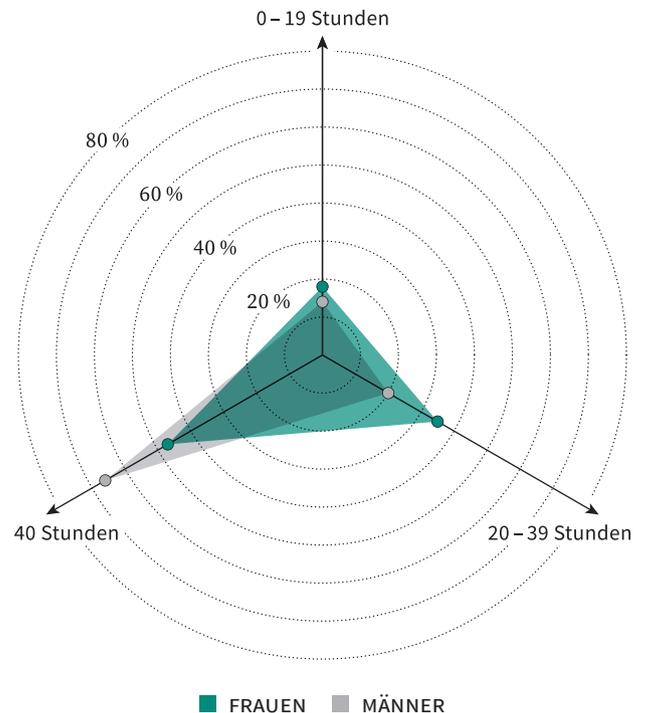
Die Arbeitszeitverteilung bei Frauen und Männern fällt beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Personal im Bereich des niedrigsten Teilzeitsegments (unter 20 Stunden/Woche) annähernd gleich aus. Bei den anderen beiden Arbeitszeitkategorien (Vollzeit und 20–39 Stunden) bestehen leichte Unterschiede: Beim allgemeinen Personal arbeiten Frauen (47%) und Männer (66%) öfter Vollzeit als im wissenschaftlichen Bereich (Frauen 32% und Männer 50%). In der mittleren Arbeitszeitkategorie gibt es die größte Differenz, Frauen im allgemeinen und

Männern im wissenschaftlichen Personal arbeiten anteilig je zu einem guten Drittel in dieser Kategorie, während nur jeder fünfte Mann im allgemeinen Personal, aber jede zweite Frau im wissenschaftlichen Personal 20–39 Stunden pro Woche arbeitet. Insgesamt spiegeln beide Gruppen den allgemeinen Arbeitsmarkttrend, wonach Frauen deutlich seltener Vollzeit arbeiten als Männer. Ein Spezifikum des wissenschaftlichen Personals ist der auch bei Männern hohe Anteil an Teilzeitstellen (v.a. bei Prädoc- und Projektstellen).

Überblick Arbeitszeitverteilung WUP

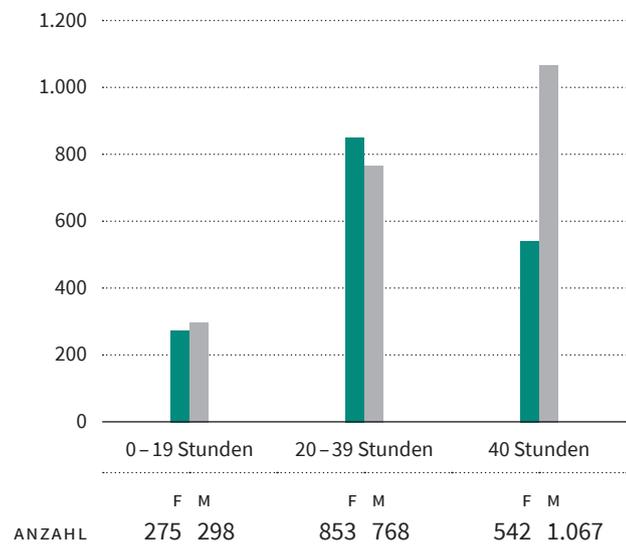


Überblick Arbeitszeitverteilung AUP

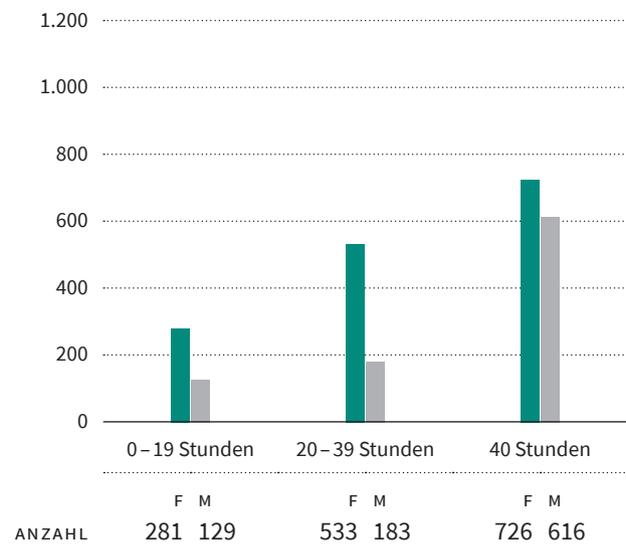




**Beschäftigungsausmaß WUP Jänner 2018** PERSONEN



**Beschäftigungsausmaß AUP Jänner 2018** PERSONEN







## Elternkarenz

siehe Abb. S. 64f

Elternkarenz kann in Anspruch genommen werden, wenn MitarbeiterInnen aufgrund der Geburt von Kindern eine berufliche Auszeit benötigen. Diese Karenzform beginnt bei den Müttern in der Regel nach der Mutterschutzphase (gemäß §3 und 5 MSchG). Deshalb ist die Zeit der beruflichen Abwesenheit von weiblichen Beschäftigten länger als die Dauer der Elternkarenz, die in den Grafiken abgebildet wird. Während die Anzahl der MitarbeiterInnen in Elternkarenz im wissenschaftlichen Personal über die letzten zehn Jahre leicht gestiegen ist, ist dies beim allgemeinen Personal nicht der Fall. Auch ist der Männeranteil im wissenschaftlichen Personal kontinuierlich gestiegen, während beim allgemeinen Personal ein leichter Anstieg erst ab 2015 zu verzeichnen ist.

Die Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal, die in Elternkarenz gehen, wächst in den letzten Jahren – vor allem bei Männern. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die absolute Zahl von Männern in Karenz an der Universität Wien mehr als vervierfacht, ihr Anteil liegt aktuell bei 40 %. Zum Vergleich: Der österreichische Schnitt bei der Väterbeteiligung beträgt knapp unter 20 %<sup>2</sup>, unter Akademikern schwankt der Anteil zwischen 14 und 18 %<sup>3</sup>. Dieser vordergründig positive Trend relativiert sich mit Blick auf die unterschiedliche Ausgangsposition von Frauen und Männern hinsichtlich Elternschaft in der Wissenschaft: Während

Kinder für letztere tendenziell positive Auswirkungen auf die Karriere haben, sind sie für erstere ein klares Karrierehemmnis, wie in Studien nachgewiesen wurde<sup>4</sup>. Die niedrige Anzahl von Frauen im wissenschaftlichen Personal, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, ist ein klares Indiz dafür, dass dieser sogenannte »Motherhood-Penalty«-Effekt auch an der Universität Wien wirksam ist.

Auch die Karenzdauer an der Universität Wien ist im Vergleich zum österreichischen Schnitt relativ kurz. Wissenschaftlerinnen sind durchschnittlich sechs Monate (zusätzlich zum Mutterschutz), Wissenschaftler im Schnitt drei Monate in Elternkarenz. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich in den letzten Jahren eine Tendenz, (noch) kürzer in Karenz zu gehen.

Beim allgemeinen Personal ist die Zahl der MitarbeiterInnen in Elternkarenz im Jahr 2017 im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken. Insgesamt waren 107 Beschäftigte in diesem Jahr in Elternkarenz. Die durchschnittliche Dauer beträgt bei Frauen rund acht Monate (zusätzlich zum Mutterschutz), bei Männern rund drei Monate.

Die absolute Zahl der Männer in Karenz im allgemeinen Personal hat sich von 11 Personen im Jahr 2009 auf 27 im Jahr 2017 mehr als verdoppelt. Die durchschnittliche Karenzdauer hat sich allerdings im selben Zeitraum um die Hälfte reduziert.

2 Vgl. Sozialministerium (Hrsg., 2014): Väter in Elternkarenz: Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern. Wien. (<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=268>)

3 Vgl. Reidl, Sybille/ Schiffbänker, Helene (2013): Karenzväter in Zahlen. Wien: Joanneum Research. Wien. ([https://www.joanneum.at/fileadmin/user\\_upload/imported/content\\_uploads/Vaeterkarenz\\_in\\_Zahlen\\_11.pdf](https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/imported/content_uploads/Vaeterkarenz_in_Zahlen_11.pdf))

4 Vgl. u. a. Correll, Shelley C. / In Paik, Stephen Benard: Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? In: American Journal of Sociology, Vol. 112, No. 5 (March 2007); Berghammer, Caroline / Buber-Ennser, Isabella / Prskawetz, Alexia (2016): Childlessness intentions of young female researchers in Austria. In: Zeitschrift für Familienforschung, 3-2016, S. 267 – 288. (<https://doi.org/10.3224/zff.v28i3.26041>)

## Elternteilzeit

siehe Abb. S. 66f

Elternteilzeit ist der gesetzliche Anspruch, unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 7. Lebensjahr des Kindes die Arbeitszeit innerhalb einer Bandbreite reduzieren zu können. Entgegen der in Österreich üblichen Inanspruchnahme der Elternteilzeit über den vierten Geburtstag des Kindes hinaus<sup>5</sup> beschränkt sich die durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit an der Universität Wien auf weniger als ein Jahr. Die Möglichkeit der Elternteilzeit wird vom allgemeinen Personal dabei häufiger genutzt als vom wissenschaftlichen Personal.

Nur 54 Beschäftigte des wissenschaftlichen Personals nahmen im Jahr 2017 Elternteilzeit in Anspruch. Das ist im Vergleich zu der Gruppe, die Elternkarenz in Anspruch genommen hat, nur etwa ein Drittel. Die zwei größten Personalgruppen (mit jeweils 11 Personen) waren AssistentInnen Postdoc und LektorInnen. Auffallend ist der mit 41 % hohe Anteil der Männer in Elternteilzeit.

Die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Elternteilzeit beträgt in etwa acht Monate, es gibt dabei wenig Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Erhebungsjahren. Im wissenschaftlichen Personal waren Männer durchschnittlich geringfügig länger in Elternteilzeit als ihre Kolleginnen, und zwar um jeweils einige Wochen. Das allgemeine Personal nimmt Elternteilzeit häufiger in Anspruch. 2017 waren es 177 Personen. Der Männeranteil ist im Vergleich zu 2015 mit 21% gleich geblieben. Die durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit beträgt beim allgemeinen Personal zehn Monate bei Frauen und neun Monate bei Männern.

5 Vgl. Arbeiterkammer (Hrsg., 2015): Eltern(Teil)zeit: Wie geht es den Eltern damit? In: Sozial- & Wirtschaftsstatistik aktuell, Nr. 09/2015, Wien. (<http://wien.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/SozialundWirtschaftsstatistikaktuell>)

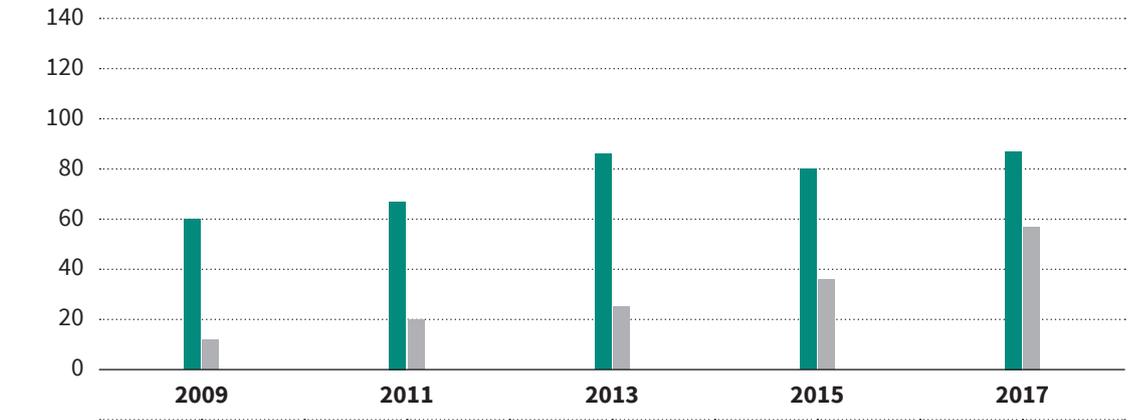
## Back-to-Research-Grant für Postdocs

Der Back-to-Research-Grant bietet Postdoktorandinnen, die aufgrund von Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben im Familienumfeld ihre wissenschaftliche Tätigkeit reduziert bzw. unterbrochen haben, die Möglichkeit, an Forschungsanträgen oder Publikationen zu arbeiten, um einen Wiedereinstieg in ihre wissenschaftlichen Karrieren zu unterstützen. Das Stipendium wird jährlich in Form eines freien Dienstvertrags vergeben und ist mit 20.000 EUR dotiert. Zusätzlich werden Mittel für einen 2-stündigen Lehrauftrag während des Stipendiums oder im Anschluss daran zur Verfügung gestellt. Die Abteilung Gleichstellung und Diversität koordiniert Ausschreibung und Vergabe des Grants.

### Elternkarenz 2009 – 2017, WUP

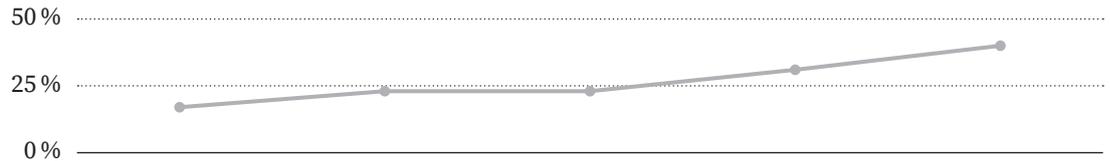
FRAUEN MÄNNER

PERSONEN

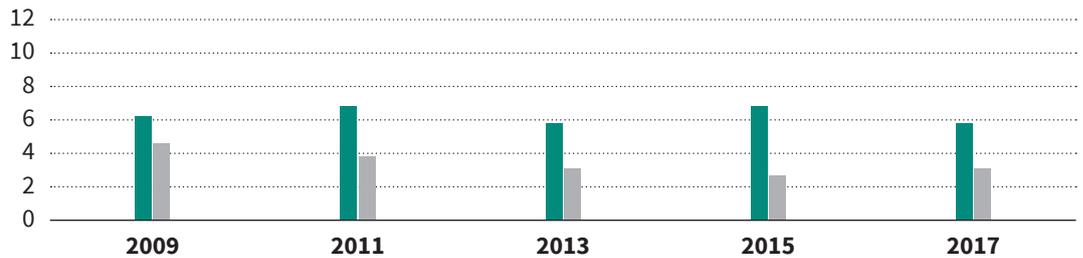


ANZAHL	F	M
2009	60	12
2011	67	20
2013	86	25
2015	80	36
2017	87	57

ANTEIL MÄNNER	2009	2011	2013	2015	2017
	17 %	23 %	23 %	31 %	40 %



MONATE



DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL	F	M
2009	6,2	4,6
2011	6,8	3,8
2013	5,8	3,1
2015	6,8	2,7
2017	5,8	3,1

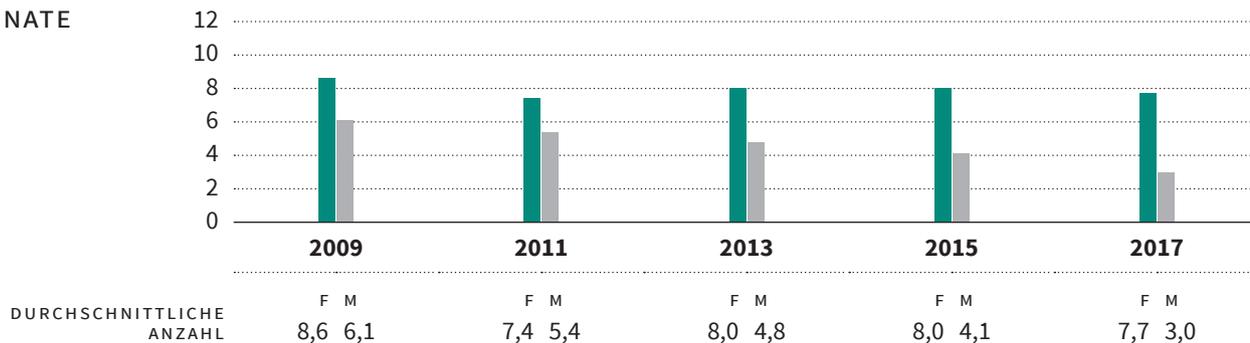
### Elternkarenz 2009 – 2017, AUP

FRAUEN MÄNNER

#### PERSONEN



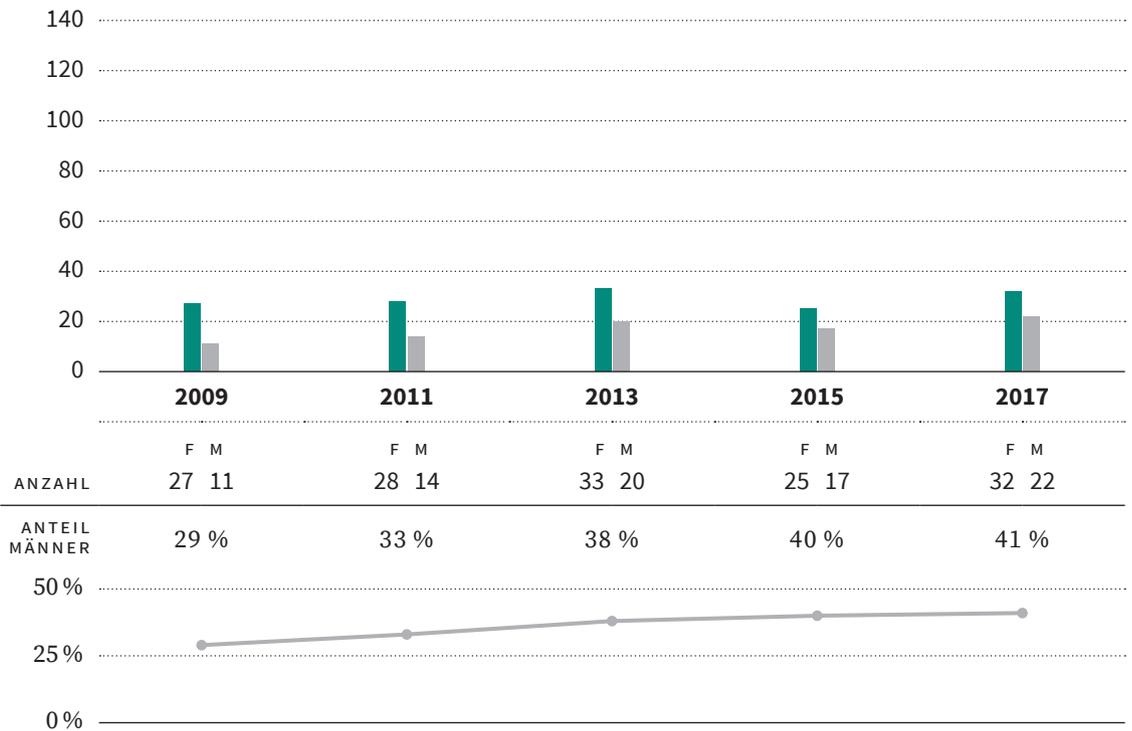
#### MONATE



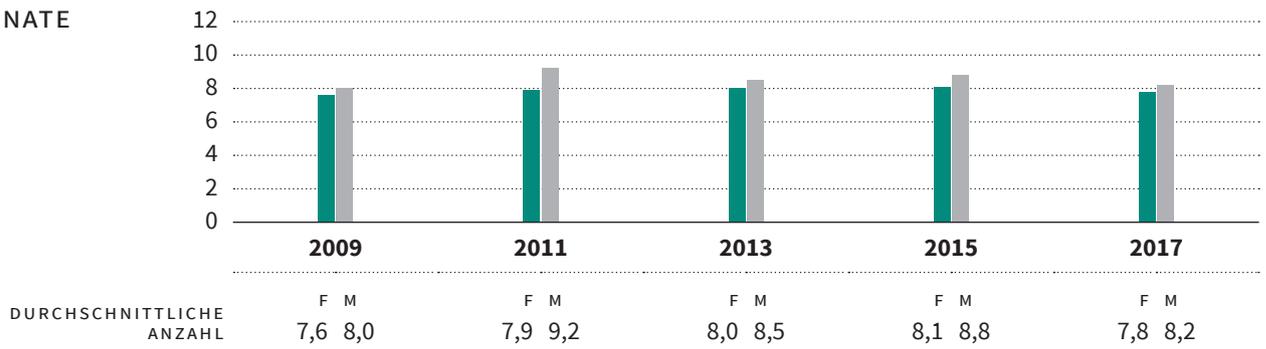
### Elternteilzeit 2009 – 2017, WUP

FRAUEN MÄNNER

PERSONEN



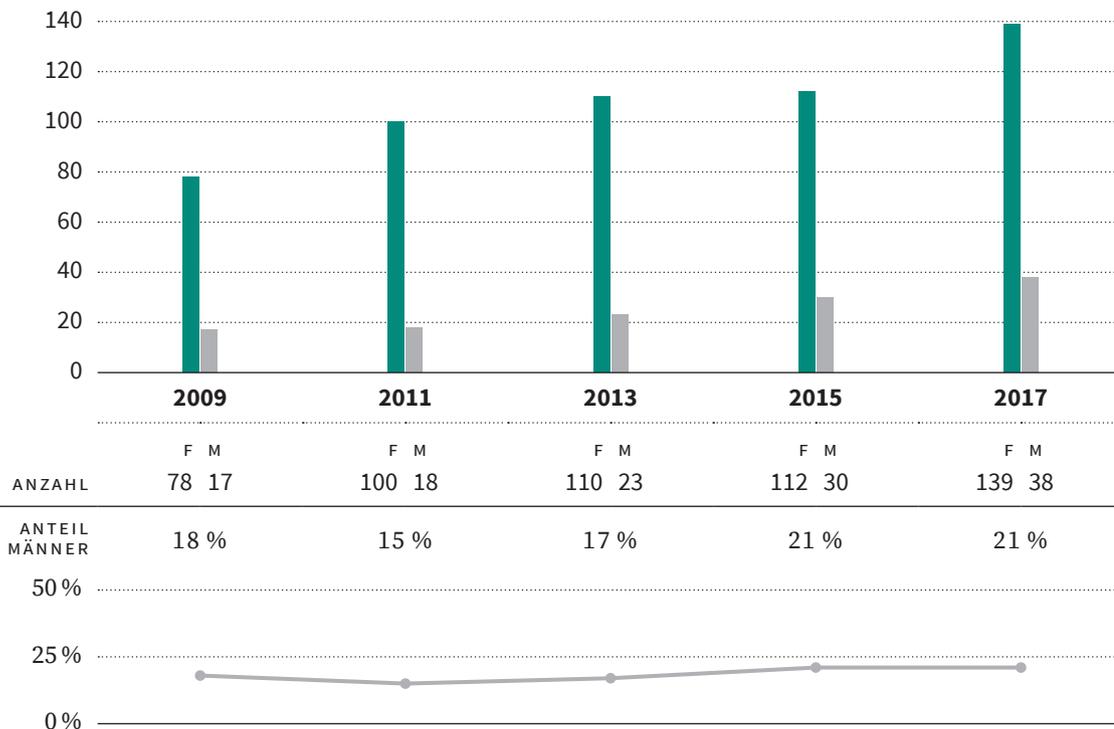
MONATE



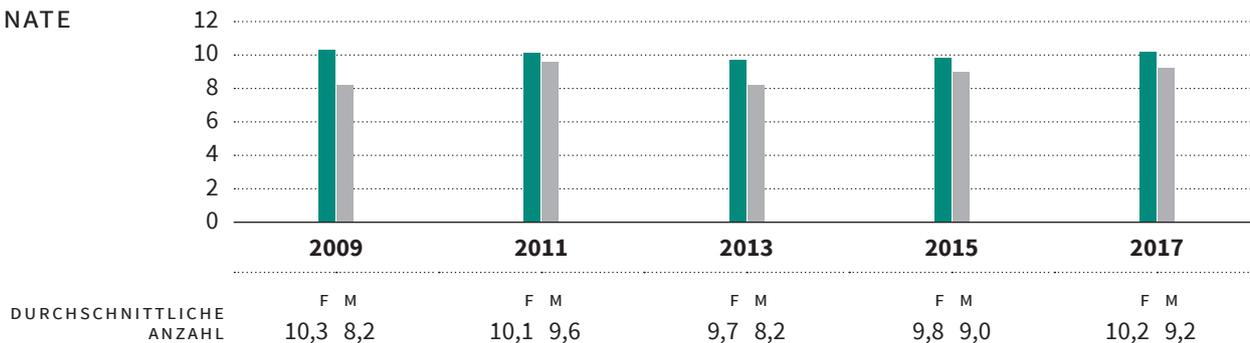
## Elternteilzeit 2009 – 2017, AUP

FRAUEN MÄNNER

### PERSONEN



### MONATE

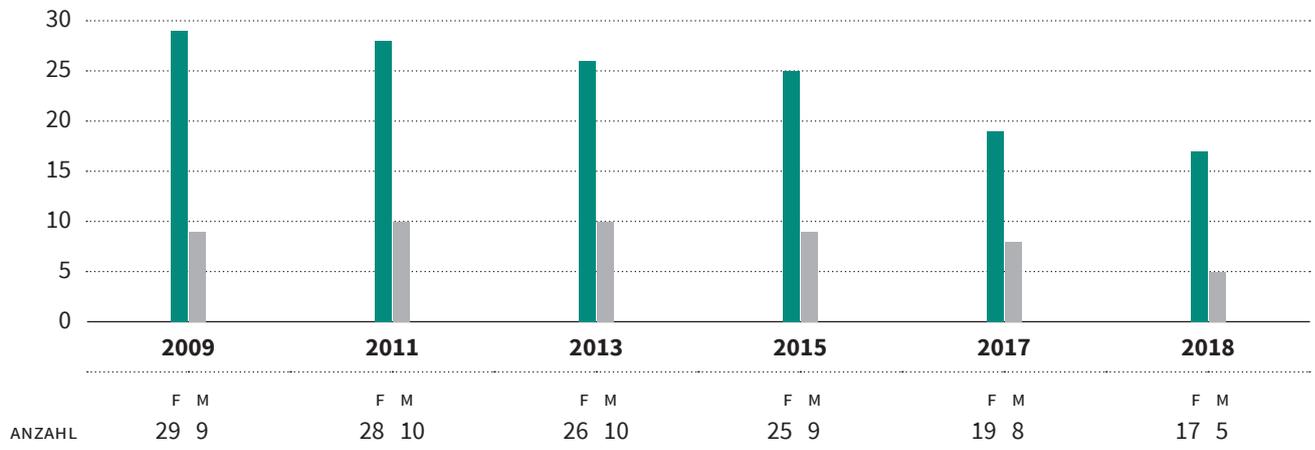


## Altersteilzeit

Altersteilzeit wird an der Universität Wien noch verhältnismäßig wenig in Anspruch genommen. Vom wissenschaftlichen Personal wird diese Option kaum genutzt, im allgemeinen Personal gibt es dazu mehr Erfahrung. Die Zahlen zeigen, dass die Nutzung leicht zurückgeht, und dass mehr Frauen als Männer diese Möglichkeit des altersgerechten Arbeitens realisieren.

Altersteilzeit Jänner 2017, AUP PERSONEN

■ FRAUEN ■ MÄNNER



## Betriebsrat und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

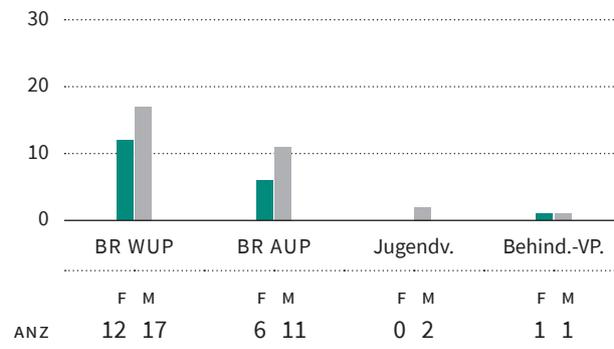
### Betriebliche Interessenvertretung

BetriebsrätInnen nehmen im universitären Interessensausgleich eine wichtige Rolle ein. Aufgrund der Organisationsstruktur gibt es zwei Betriebsratskörperschaften, einen Betriebsrat für das allgemeine und einen für das wissenschaftliche Personal. Neben dem Betriebsrat existieren noch zwei andere betriebliche Vertretungsformen, die von den MitarbeiterInnen gewählt werden: der Jugendvertrauensrat (für Lehrlinge) und die Behindertenvertrauensperson. Obwohl im wissenschaftlichen Personal gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt sind und im allgemeinen Personal mehr Frauen als Männer, finden sich in den Betriebsratskörperschaften verhältnismäßig mehr Männer. Das ist einerseits mit dem Betriebsrat als traditioneller Männer-Domäne erklärbar, andererseits auch durch die Altersstruktur. Junge MitarbeiterInnen, unter denen Frauen stärker vertreten sind, lassen sich tendenziell weniger oft als BetriebsrätInnen aufstellen.

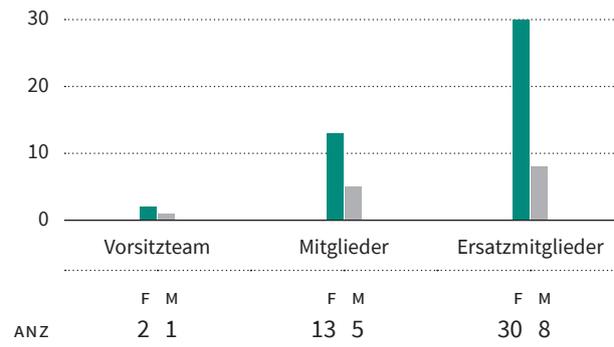
### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein vom Senat eingesetztes Kollegialorgan (§42 Abs 1 UG). Dem Arbeitskreis gehören inklusive Vorsitzteam (Vorsitzender war 2018 ein Mann) 21 Mitglieder an, die aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Personal kommen. Das Gremium ist zu annähernd drei Viertel mit Frauen besetzt.

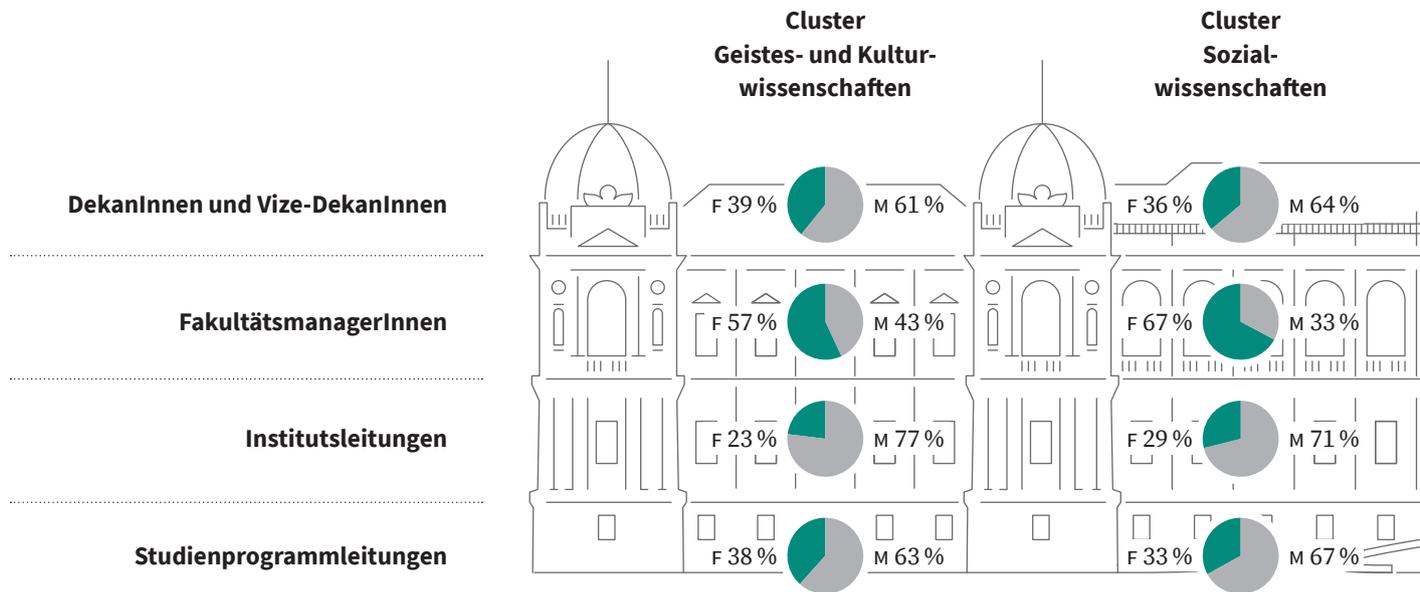
Betriebliche Interessenvertretungen PERSONEN



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen PERSONEN



# Leitungsfunktionen



*Katholische Theologie*  
*Evangelische Theologie*  
*Historische Kulturwissenschaften*  
*Philologische Kulturwissenschaften*  
*Philosophie und*  
*Bildungswissenschaft*  
*Translationswissenschaft*  
*LehrerInnenbildung*

*Rechtswissenschaften*  
*Wirtschafts-*  
*wissenschaften*  
*Sozialwissenschaften*



**Universitätsleitung**

F 48 % — M 52 %



**Cluster  
Naturwissenschaften**

**Cluster  
Biowissenschaften**

**Leitungspositionen  
Dienstleistungseinrichtungen  
und Stabsstellen**

F 47 % — M 53 %



F 20 % M 80 %



F 17 % M 83 %



F 80 % M 20 %



F 50 % M 50 %



F 18 % M 82 %



F 16 % M 84 %



F 27 % M 73 %



F 20 % M 80 %



Informatik  
Physik  
Chemie  
Geowissenschaften,  
Geographie u. Astronomie  
Mathematik

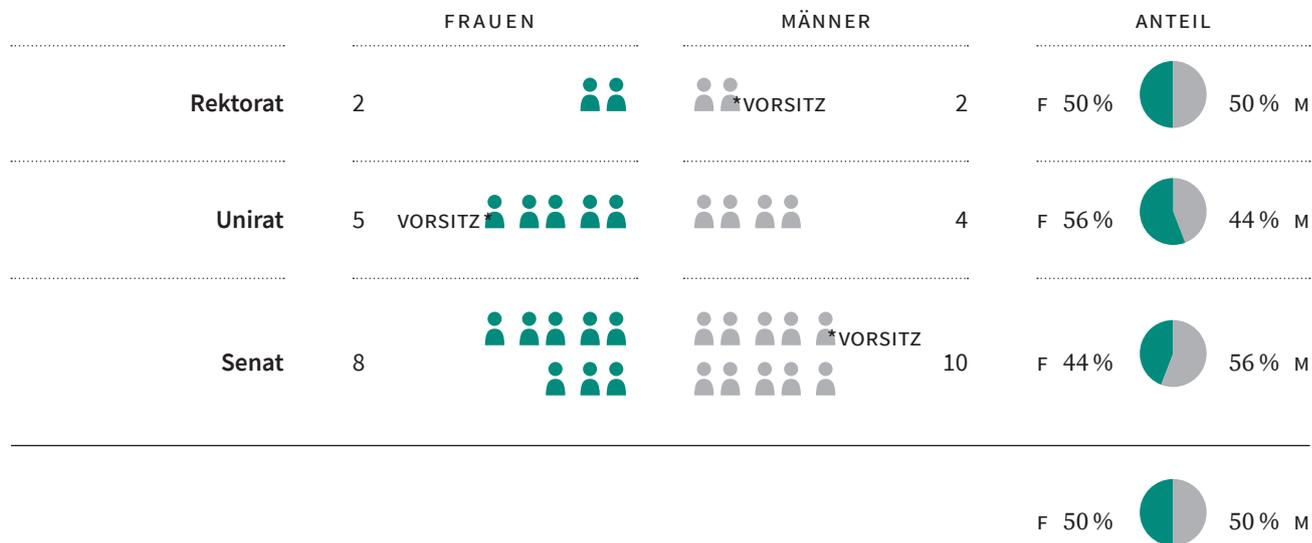
Psychologie  
Lebenswissenschaften  
Sportwissenschaft und  
Universitätssport  
Molekulare Biologie

## Universitätsleitung

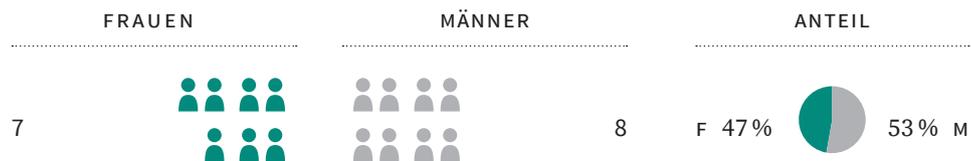
Die Leitung der Universität war zum Erhebungszeitpunkt Jänner 2018 geschlechterparitätisch besetzt und erfüllte die 50%-Quote, die mit der UG-Novelle 2015 festgeschrie-

ben wurde. Den Vorsitz im Rektorat und im Senat hatte jeweils ein Mann, der Universitätsrat wurde von einer Frau geleitet.

### Universitätsleitung Jänner 2018 PERSONEN



### Leitung DLEs/Stabsstellen Jänner 2018 PERSONEN

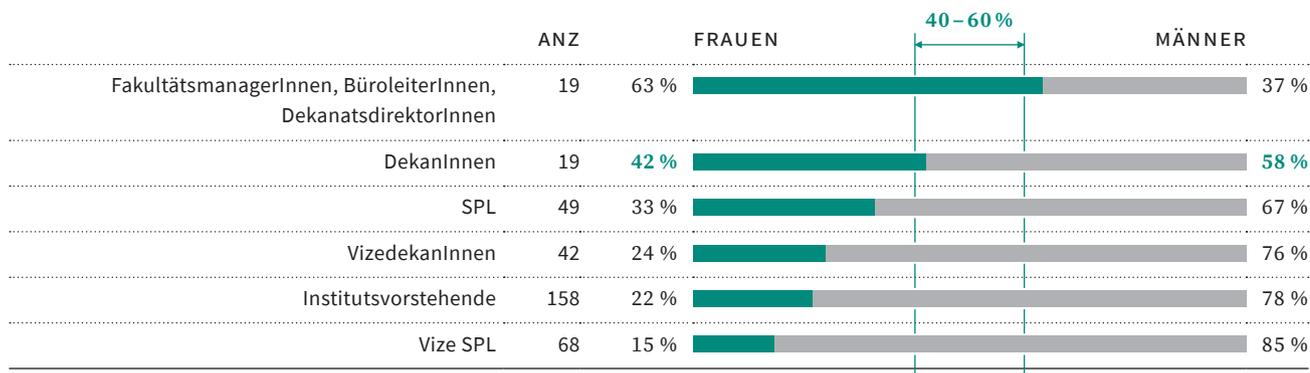


## Leitungsfunktionen an Fakultäten und Zentren

Im Vergleich zu 2014 hat sich der Anteil der Dekaninnen verdoppelt, von den neunzehn Fakultäts- und Zentrumsleitungen sind nun acht mit Dekaninnen besetzt. Der Frauenanteil bei den Vize-DekanInnen und bei den Vize-Studienprogrammleitungen ist hingegen recht deutlich zurückgegangen, bei letzteren um 20 Prozentpunkte. Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Fakultätsleitungen steht durchaus für einen Wandel in der Organisationskultur der Universität Wien. Der Anteil der Dekaninnen hat

sich in den letzten acht Jahren kontinuierlich gesteigert und liegt im Sommersemester 2018 erstmals bei 42 %. Die Ebene der Institutsleitungen wird hingegen (relativ unverändert im Vergleich mit den letzten Jahren) von Männern dominiert. Nur zwei Fakultäten (Evangelisch-Theologische Fakultät und Fakultät für Wirtschaftswissenschaften) weisen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf dieser Leitungsebene auf. An sechs Fakultäten gibt es keine Institutsleiterinnen.

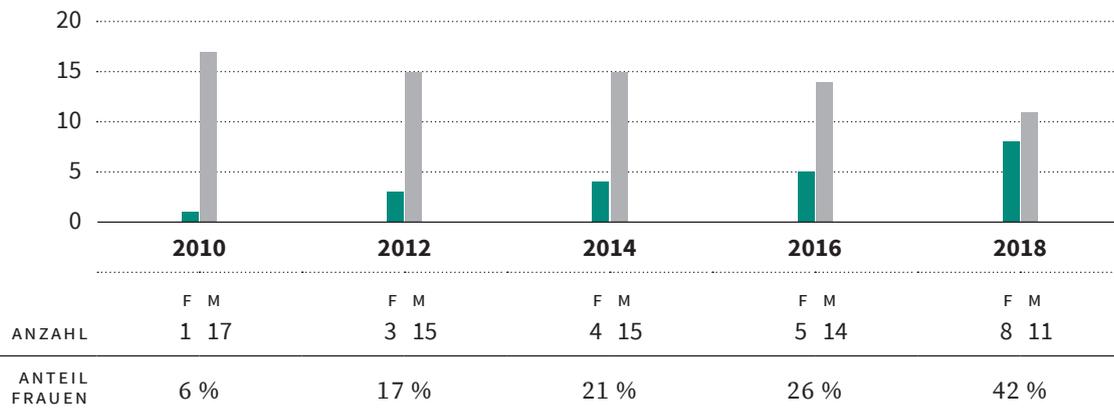
### Leitungsfunktionen an Fakultäten und Zentren Jänner 2018



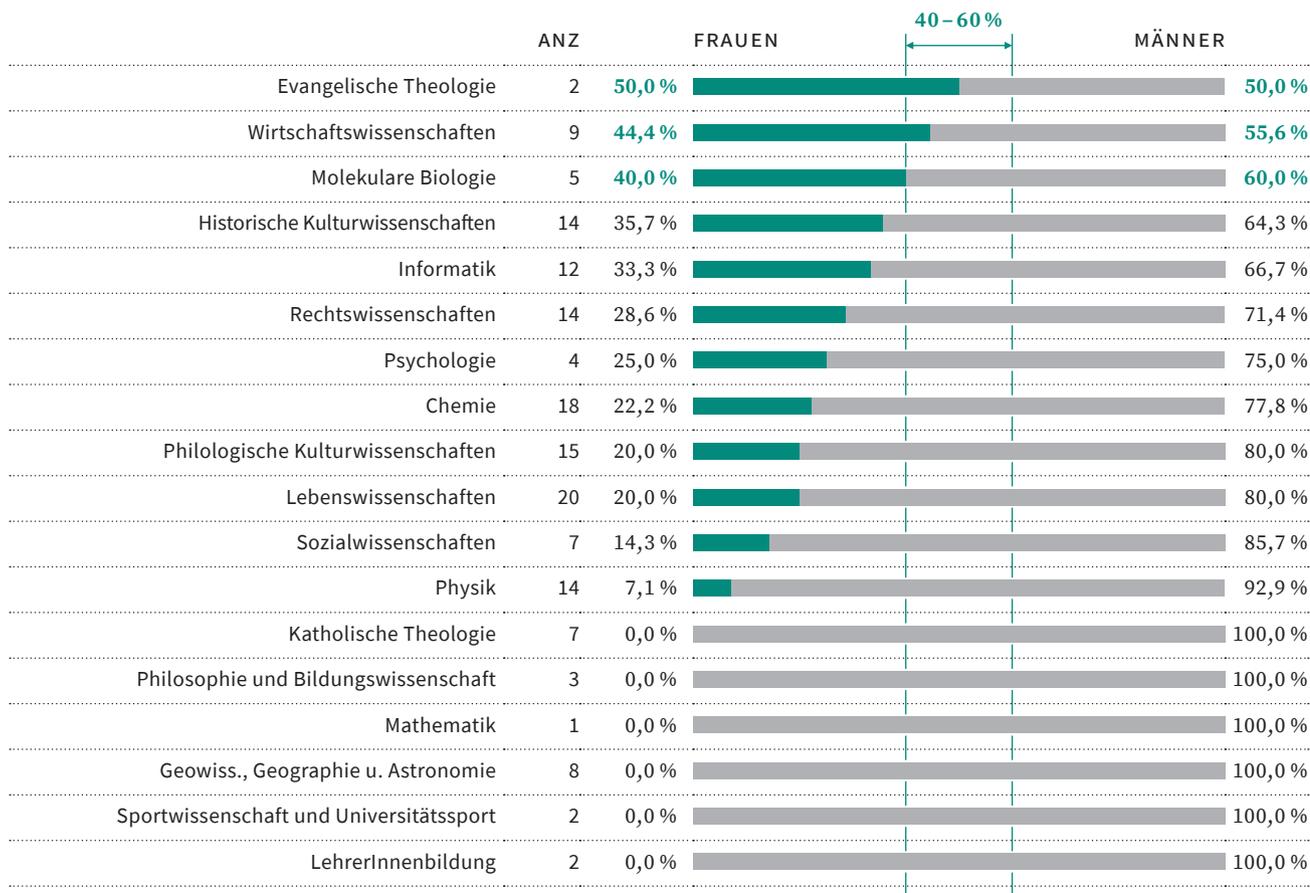
### DekanInnen 2010 – 2018

FRAUEN MÄNNER

PERSONEN



## Institutsleitungen nach Fakultäten Jänner 2018



## Allgemeines Universitätspersonal

Die Verwaltung der Universität Wien gliedert sich in unterschiedliche Dienstleistungseinrichtungen (DLEs) und Stabsstellen, die zentral organisiert sind, sowie in Verwaltungseinheiten an den Fakultäten und Zentren. Neben den klassischen Sekretariaten zählen dazu v. a. auch das Studienservice, der IT-Support und – im Bio- und Naturwissenschaftlichen Bereich – die Labore.

Die Überblicksgrafiken verdeutlichen zum einen die Größenverhältnisse zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung, wobei in letzterer etwas mehr Personen beschäftigt sind, und zum anderen die Geschlechterverhältnisse: Während in den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen mit 55 % geringfügig mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, überwiegen Frauen an den Fakultäten und Zentren mit mehr als zwei Drittel deutlich.

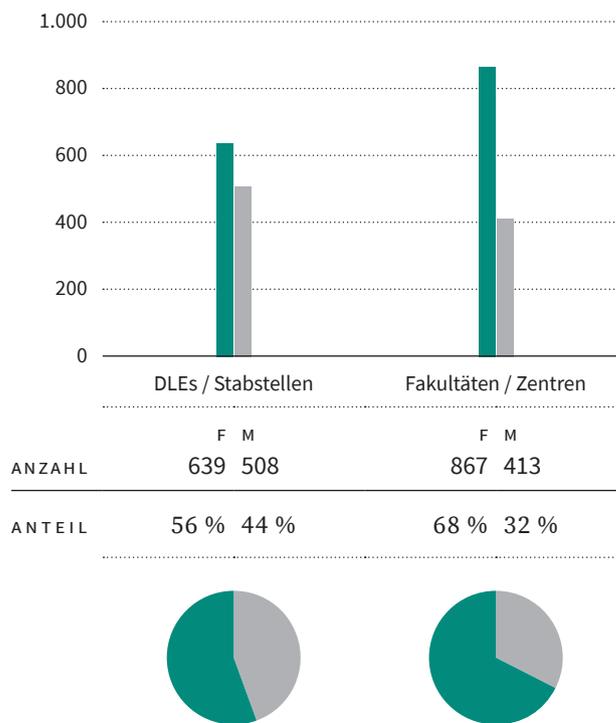
### Workshops zu Diversität für Beschäftigte des Allgemeinen Personals

#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Die Workshopreihe schließt an konkrete Erfahrungen der MitarbeiterInnen an und verknüpft diese mit theoretischem und praxisbasiertem Wissen zum Thema Diversität. Diversität wird dabei als Erfahrung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden im Arbeitsfeld Universität verstanden. Darauf aufbauend sollen die Workshops die TeilnehmerInnen darin bestärken, Strategien zu entwickeln, um herausfordernde Situationen in ihrem Arbeitsalltag bewusster und kompetenter zu gestalten.

Wie schon in den vergangenen Jahren gibt es in den Dienstleistungseinrichtungen und Stabsstellen zwei Bereiche mit auffällig niedrigen Frauenanteilen, nämlich den Zentralen Informatikdienst und das Raum- und Ressourcenmanagement, die zugleich zwei der drei größten DLEs sind. Andererseits arbeiten mehr als 80 % Frauen in den

### AUP Jänner 2018



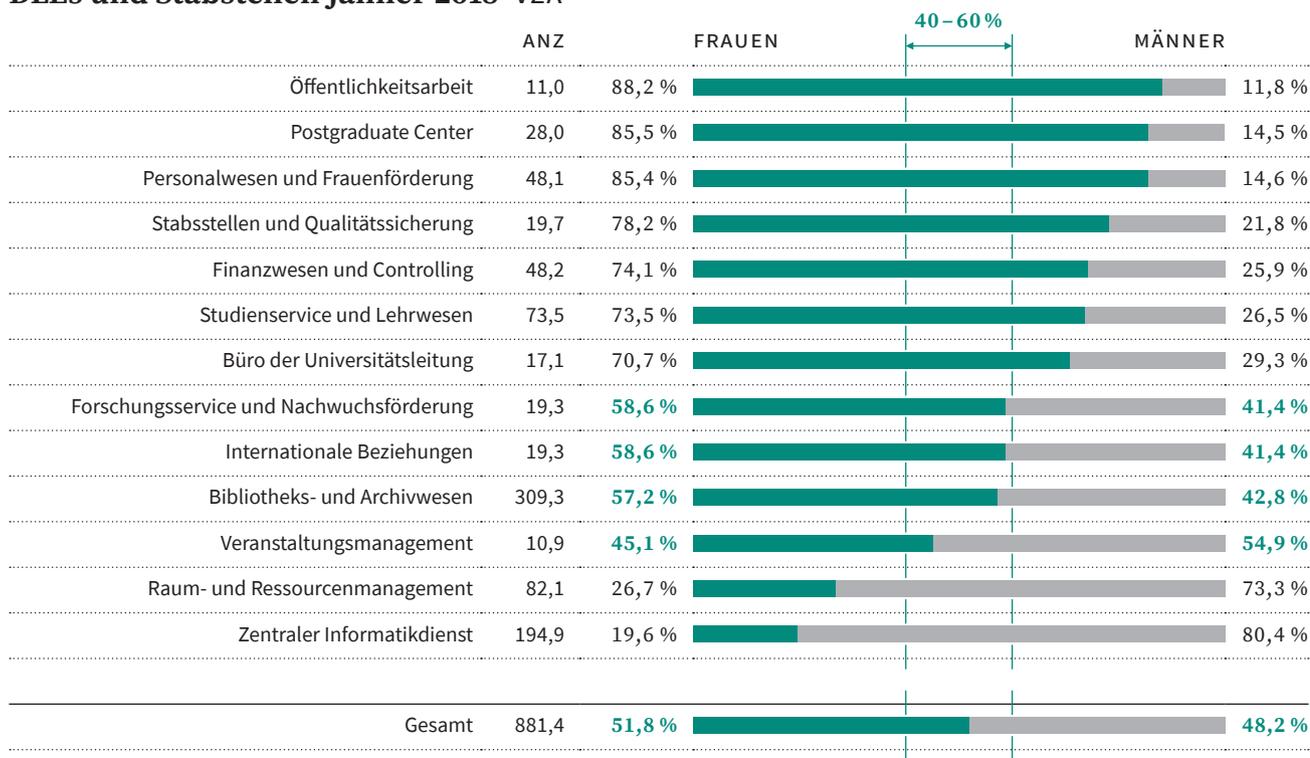
Bereichen Personalwesen und Frauenförderung, Öffentlichkeitsarbeit und im Postgraduate Center.

Die dezentrale Verwaltung an den Fakultäten und Zentren ist fest in Frauenhand. Nur an zwei Fakultäten/Zentren liegt der Frauenanteil knapp unter 50 %, in zwei Drittel aller Einheiten hingegen über 70 % (siehe Abb. S. 78). Mitberücksich-

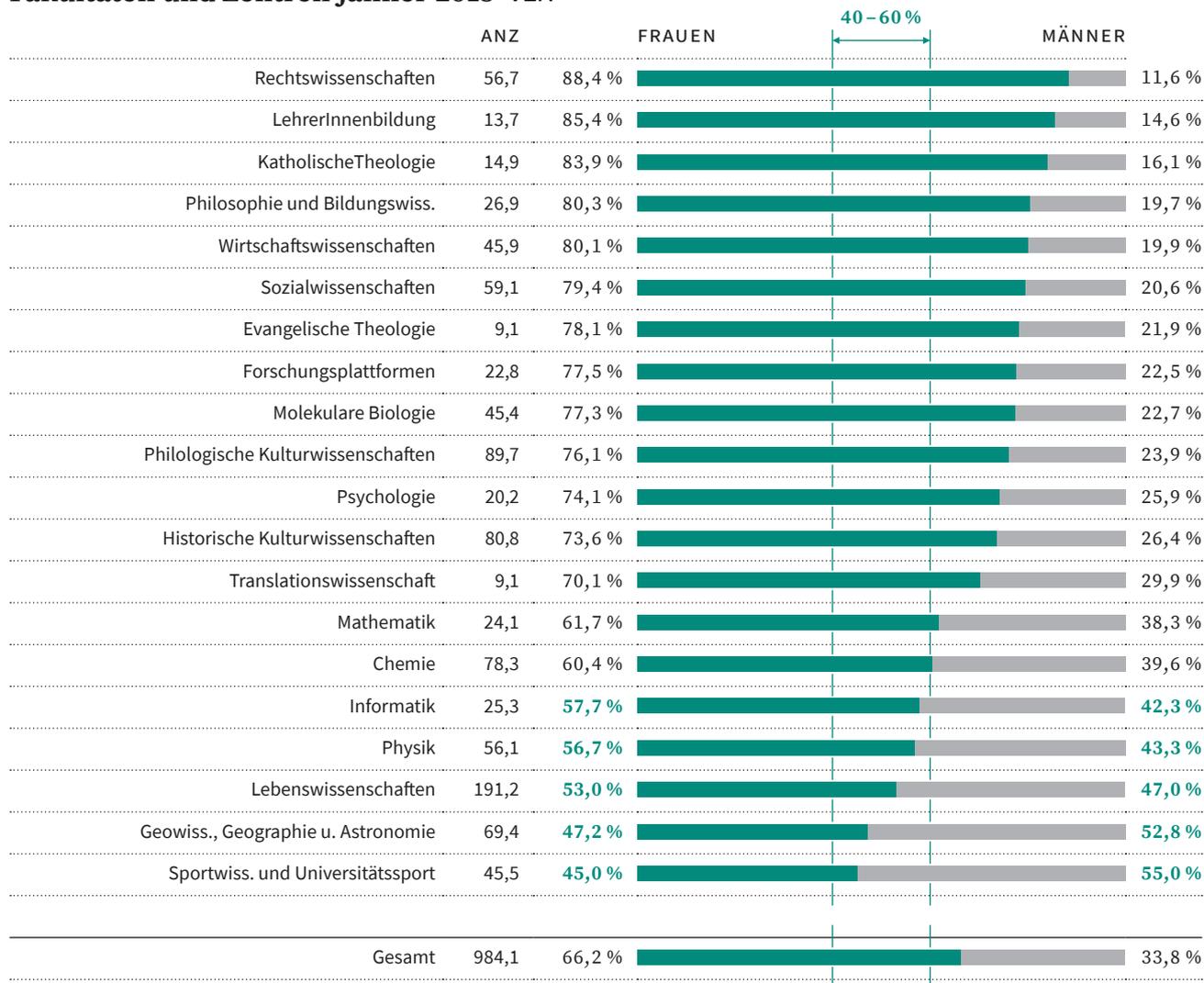
tigt wurden auch Personen, die auf Drittmittelbasis oder über Freien Dienstvertrag angestellt sind.<sup>6</sup>

6 Datengrundlage der folgenden beiden Grafiken sind Vollzeit-äquivalente, dies erklärt die abweichenden Gesamtwerte gegenüber der Überblicksgrafik.

### DLEs und Stabstellen Jänner 2018 VZÄ



## Fakultäten und Zentren Jänner 2018 VZÄ



## Tertiäre Bildung

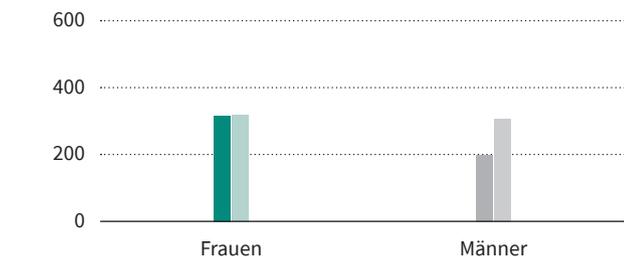
Der Trend der letzten Jahre setzt sich auch 2018 fort: Tertiäre Bildung ist in der Verwaltung keineswegs die Ausnahme, sondern auf dem Weg, zum Standard zu werden. Das gilt vor allem für Frauen in den DLEs und Stabsstellen, wo mittlerweile jede zweite Mitarbeiterin tertiär ausgebildet ist (2013 lag der Anteil noch bei 42%). Bei Männern ist der Anteil der tertiär Ausgebildeten von 32% (2013) auf 40% gestiegen. Ähnlich ist die Entwicklung an den Fakultäten

und Zentren: Der Anteil der MitarbeiterInnen mit tertiärer Bildung ist in den letzten fünf Jahren um acht Prozentpunkte gestiegen, hier gibt es nur minimale Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen.

Diese Entwicklung steht möglicherweise auch im Zusammenhang mit der Bologna-Reform und der in Verbindung damit gestiegenen Anzahl an tertiären Bildungsabschlüssen.

### DLEs und Stabstellen, Jänner 2018

MIT TERTIÄREM ABSCHLUSS: ■ FRAUEN ■ MÄNNER  
OHNE TERTIÄREN ABSCHLUSS: ■ FRAUEN ■ MÄNNER



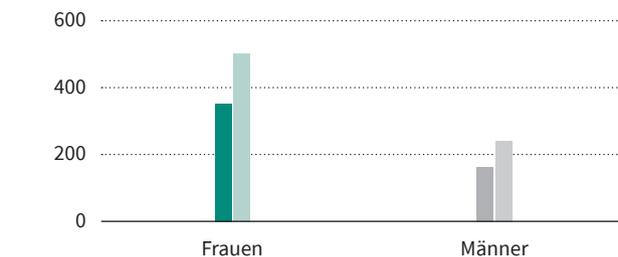
ANZAHL	Frauen		Männer	
	MIT	OHNE	MIT	OHNE
	318	321	201	307

ANTEIL	Frauen		Männer	
	MIT	OHNE	MIT	OHNE
	50 %	50 %	40 %	60 %



### Fakultäten und Zentren, Jänner 2018

MIT TERTIÄREM ABSCHLUSS: ■ FRAUEN ■ MÄNNER  
OHNE TERTIÄREN ABSCHLUSS: ■ FRAUEN ■ MÄNNER



ANZAHL	Frauen		Männer	
	MIT	OHNE	MIT	OHNE
	353	502	164	243

ANTEIL	Frauen		Männer	
	MIT	OHNE	MIT	OHNE
	41 %	59 %	40 %	60 %



## Wissenschaftliches Universitätspersonal

Das wissenschaftliche Universitätspersonal wird in dieser Publikation in zehn unterschiedlichen Personengruppen abgebildet. Die mit Abstand größte Gruppe bilden die LektorInnen, die mit einzelnen Lehraufträgen nach wie vor eine tragende Rolle in der universitären Lehre spielen. Die ebenfalls große Gruppe der studentischen MitarbeiterInnen unterstützt die Lehrenden und fungiert als Bindeglied zu den Studierenden.

Im Bereich der Forschung ist die größte Gruppe jene der Drittmittel-MitarbeiterInnen, die in extern finanzierte Forschungsprojekte eingebunden sind. Gemeinsam mit den AssistentInnen Prädoc und Postdoc bilden sie den mobilen und fluktuierenden wissenschaftlichen Nachwuchs. Von den auf Kontinuität angelegten akademischen Positionen sind die ProfessorInnen die größte Gruppe, gefolgt von der – immer kleiner werdenden – Gruppe der DozentInnen, die seit Einführung des Kollektivvertrags sukzessive von Laufbahnstellen abgelöst wird. Mit dem Kollektivvertrag wurden auch die Positionen der Senior Lecturers und Senior Scientists eingeführt, die ebenfalls für Kontinuität an den Instituten sorgen sollen.

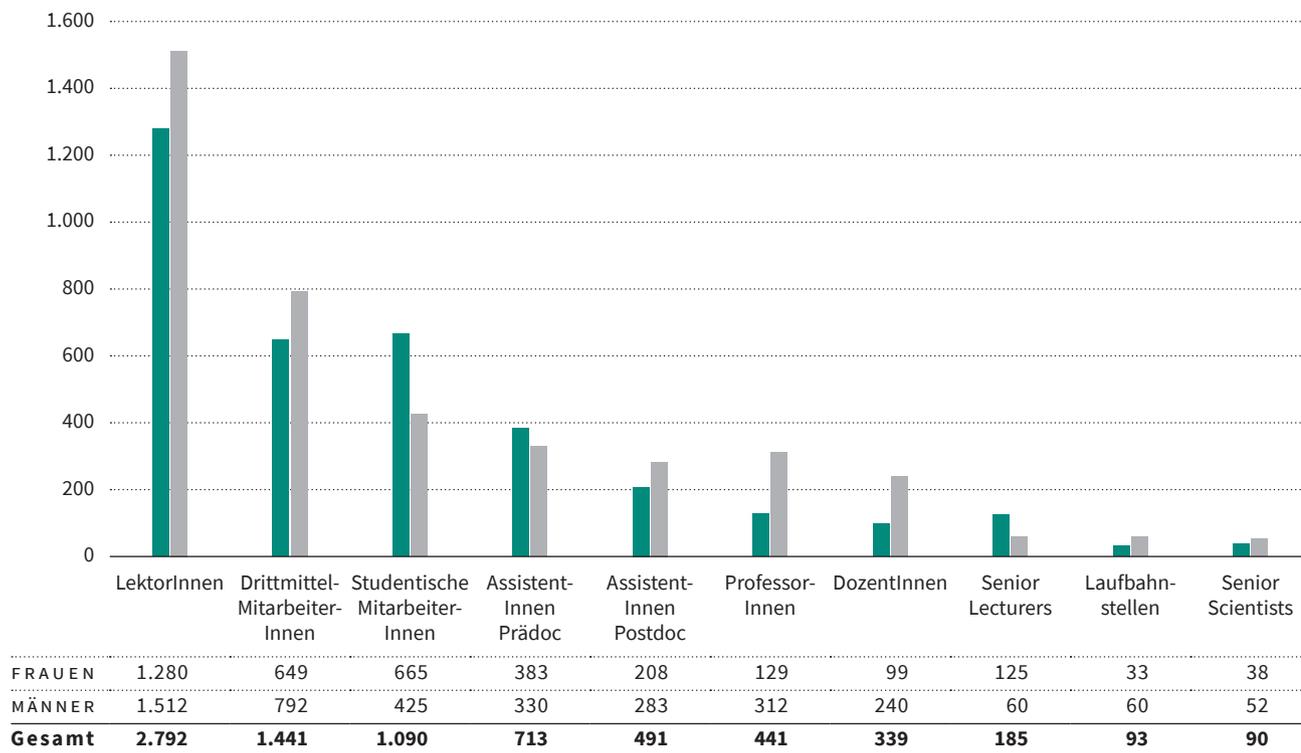
(siehe Abb. S. 81)

Ausgewogene Geschlechterverhältnisse finden sich bei den AssistentInnen Prädoc und bei den LektorInnen. Ebenfalls innerhalb der Bandbreite eines 40% bis 60%-igen Frauenanteils liegen die Drittmittel-MitarbeiterInnen sowie – gerade noch – die Senior Scientists und AssistentInnen Postdoc, während bei den Senior Lecturers und studentischen MitarbeiterInnen Frauen mit jeweils mehr als 60% vertreten sind. Bei den höchsten akademischen Positionen – ProfessorInnen, DozentInnen und Tenure-Track-Positionen – gibt es aus Gleichstellungsperspektive sowohl erfreuliche als auch weniger erfreuliche Entwicklungen: Der Professorinnenanteil ist innerhalb der letzten vier Jahre um rund drei Prozentpunkte auf 29% angestiegen und liegt damit klar über dem österreichweiten Schnitt. Auf der anderen Seite sank der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen im gleichen Zeitraum um einen Prozentpunkt auf 36%, womit sich der rückläufige Trend seit Einführung dieser Stellen im Jahr 2010 fortsetzt (2013 lag die Frauenquote bei diesen Stellen noch bei 40%). In Summe aller Gruppen ergibt das einen Frauenanteil von insgesamt 47% beim wissenschaftlichen Personal (siehe Abb. S. 82).

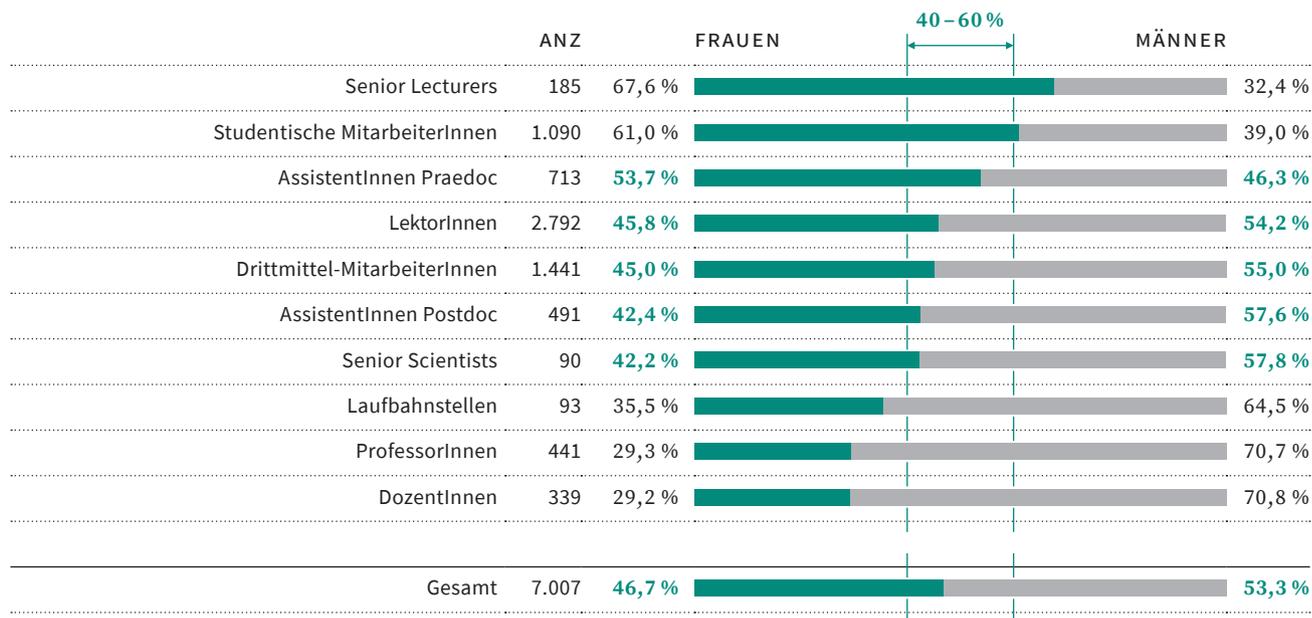
Auf Ebene von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) reduzieren sich die Frauenanteile in fast allen Gruppen leicht. Dies deswegen, weil Frauen auch im wissenschaftlichen Personal häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den VZÄ bei 44% (siehe Abb. S. 83).

WUP Jänner 2018 PERSONEN

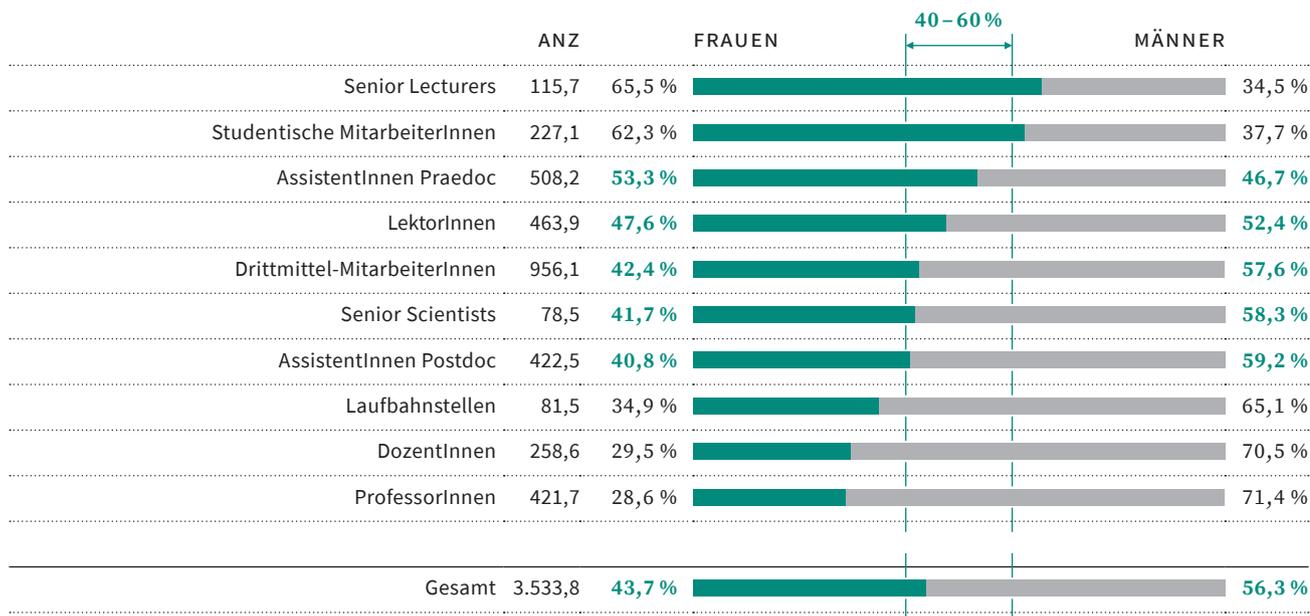
FRAUEN MÄNNER



## WUP Jänner 2018



WUP Jänner 2018 VZÄ



## Personengruppen nach Fakultäten und Zentren<sup>7</sup>

### Senior Lecturers

siehe Abb. S. 86

Senior Lecturers sind laut Kollektivvertrag überwiegend in der Lehre tätig, sie übernehmen jedoch auch Verwaltungsaufgaben und können darüber hinaus auf eigene Initiative Forschung betreiben. Die mit Abstand meisten Senior Lecturers finden sich an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät, gefolgt von der Translationswissenschaft und der LehrerInnenbildung. Nur in zwei Fächern liegt der Frauenanteil zwischen 40 % und 60 %, nämlich in der LehrerInnenbildung und in der Psychologie, während er in vielen Fächern über 70 % liegt.

### Studentische MitarbeiterInnen

siehe Abb. S. 87

Entsprechend dem hohen Frauenanteil unter den Studierenden sind studentische Mitarbeiterinnen deutlich in der Überzahl gegenüber ihren Kollegen. Eine Ausnahme bildet hier nur die Informatik mit weniger als 40 % Frauenanteil. In der Hälfte aller Fakultäten/Zentren liegt der Frauenanteil dagegen über 60 %.

### AssistentInnen Prädoc

siehe Abb. S. 88

Mit einem Frauenanteil von 54 % zählen die Prädoc-AssistentInnen in Hinblick auf die Geschlechterverteilung zu den ausgewogenen Personengruppen des wissenschaftlichen Personals. Abgesehen von der Fakultät für Informatik sind Frauen auch in den MINT-Fächern mit mehr als 40 %

vertreten. Die drei Fakultäten/Zentren mit auffällig hohen bzw. niedrigen Frauenanteilen sind zugleich die Bereiche mit der geringsten Anzahl an Prädoc-AssistentInnen. Setzt man die Prädocs in Bezug zu den Master- und DiplomabsolventInnen, also allen potenziellen AnwärterInnen auf eine Prädoc-Stelle, relativiert sich das Bild: Zwischen den AbsolventInnen (68 % Frauenanteil) und den Prädocs (54 % Frauenanteil) klafft eine Lücke von 14 Prozentpunkten, hier öffnet sich also bereits die »Karriereschere«.

### Mentoring

#### Abteilung Gleichstellung und Diversität

Das Mentoring-Programm setzt sich zum Ziel, die wissenschaftliche Laufbahn von Frauen an der Universität Wien zu forcieren. Das Programm ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoringbeziehungen zu ProfessorInnen der Universität Wien aufzubauen, strategisches Wissen zu gewinnen und berufliche Netzwerke auszubauen. Basierend auf einem fächerübergreifenden Gruppenmentoring werden zusätzlich verschiedene Programmbausteine wie Karrierecoaching und Seminare zu Schlüsselqualifikationen im wissenschaftlichen Feld angeboten.

<sup>7</sup> Die Reihung der Personengruppen erfolgt nach Frauenanteilen, beginnend mit der Personengruppe mit dem höchsten Frauenanteil. Die Personengruppen sind in zwei Tranchen aufgeteilt, die zweite Tranche beginnt auf S. 92.

## LektorInnen

siehe Abb. S. 89

LektorInnen unterrichten auf Basis von befristeten Arbeitsverträgen in der wissenschaftlichen Lehre, im Sprachenunterricht und als USI-InstruktorInnen. Dementsprechend groß ist ihre Anzahl am Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät. Traditionell viele LektorInnen finden sich außerdem in den Sozialwissenschaften und in den Lebenswissenschaften. In allen vier genannten Fakultäten und Zentren liegt der Frauenanteil innerhalb der 40 % – 60 %-Bandbreite. Auffällig wenige Frauen unterrichten an der Katholisch-Theologischen Fakultät und in der Informatik, auffällig viele hingegen in der Translationswissenschaft, der evangelischen Theologie und der LehrerInnenbildung.

## ProjektmitarbeiterInnen

siehe Abb. S. 90

Eine große Zahl von MitarbeiterInnen der Universität Wien ist in zeitlich befristete, extern finanzierte Forschungsprojekte eingebunden, wobei sich in dieser Gruppe sowohl Prädocs als auch Postdocs befinden. Vor allem in den MINT-Fächern und in den Lebens- und Biowissenschaften spielen ProjektmitarbeiterInnen eine zentrale Rolle in der Forschung. In Letzteren sind etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt, während in den »klassischen« MINT-Fächern Mathematik, Physik und Informatik die Frauenanteile für diese Personengruppe unter 20 % liegen. In den Geistes- und Sozialwissenschaften sind Frauen hingegen durchwegs deutlich stärker repräsentiert als Männer, wodurch sich ein Gesamt-Frauenanteil von 45 % ergibt.

## FEMAC – Englischsprachiges Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen

### Abteilung Gleichstellung und Diversität

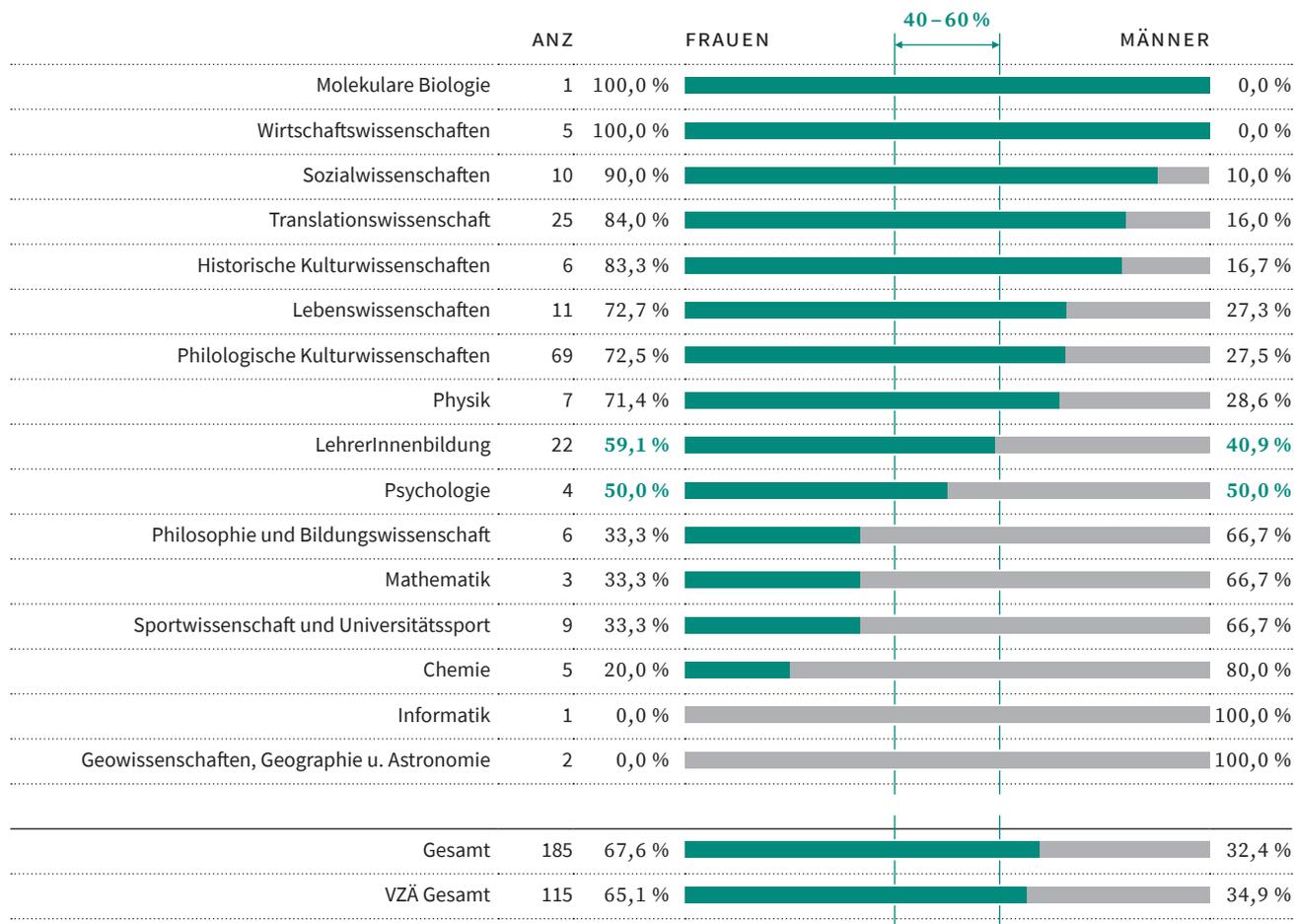
FEMAC ist ein 3-semesteriges Karriereentwicklungsprogramm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen an der Universität Wien und wird in englischer Sprache abgehalten. Es beruht auf einer Kombination aus Coaching (geleitet von Wissenschaftscoaches) mit Trainings und Workshops (geleitet von internationalen Expertinnen). Durch die Coachinggruppen soll insbesondere der Austausch unter den Teilnehmerinnen gefördert werden.

## AssistentInnen Postdoc

siehe Abb. S. 91

Anders als bei den ProjektmitarbeiterInnen gibt es in Hinblick auf die Geschlechterverteilung bei den Postdoc-AssistentInnen durchaus Überraschungen: Mathematik sticht hier mit einem Frauenanteil von nahezu 60 % unter den MINT-Fächern hervor, während beispielweise in Psychologie weniger als ein Drittel aller Postdocs Frauen sind. Insgesamt ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 um rund zwei Prozentpunkte gestiegen. Setzt man das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe allerdings mit dem der potenziellen AnwärterInnen, also den DoktoratsabsolventInnen an der Universität Wien in Beziehung, so öffnet sich auch hier die Schere deutlich: 2017 waren 54 % aller DoktoratsabsolventInnen Frauen, aber nur 42 % aller Postdoc-AssistentInnen.

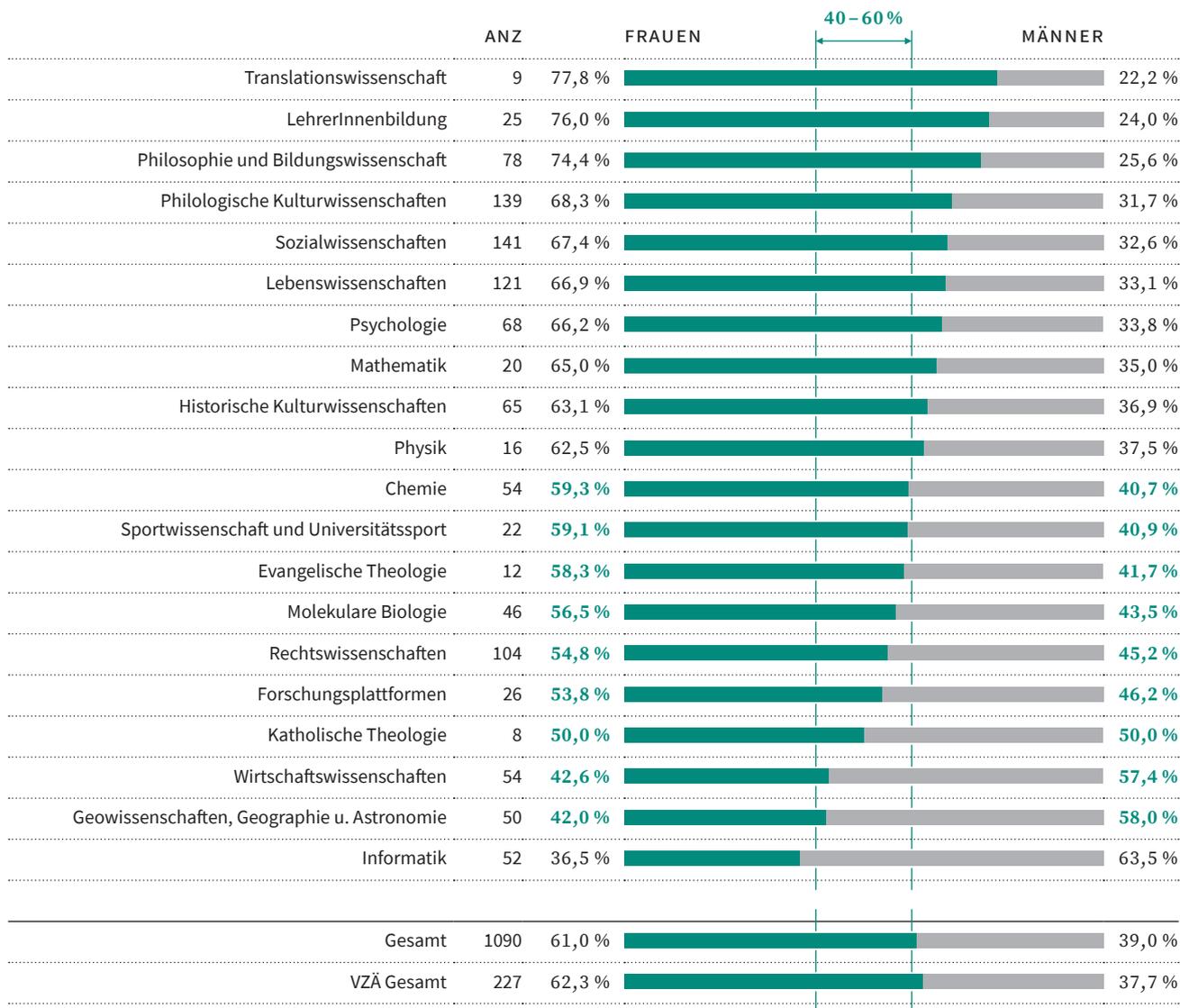
## Senior Lecturers Jänner 2018



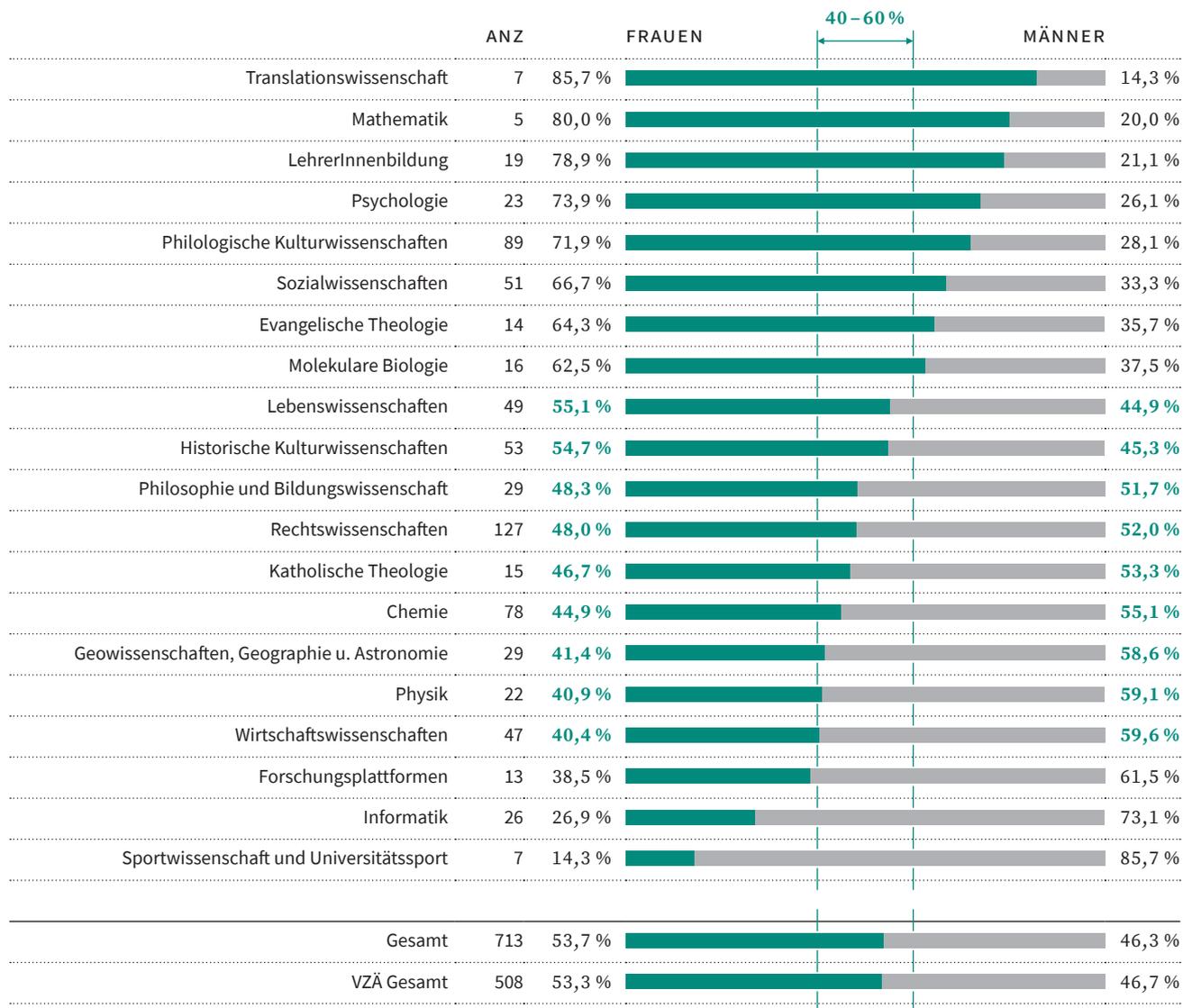
Keine Senior Lecturers: Forschungsplattformen, Katholische Theologie, Rechtswissenschaften, Evangelische Theologie

In den folgenden Grafiken ist die Summe der MitarbeiterInnen nach Fakultäten teilweise höher als die Gesamtsumme der jeweiligen Personengruppe. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einzelne MitarbeiterInnen mehreren Fakultäten zugeordnet sind (v. a. ProfessorInnen, DozentInnen und LaufbahnstelleninhaberInnen).

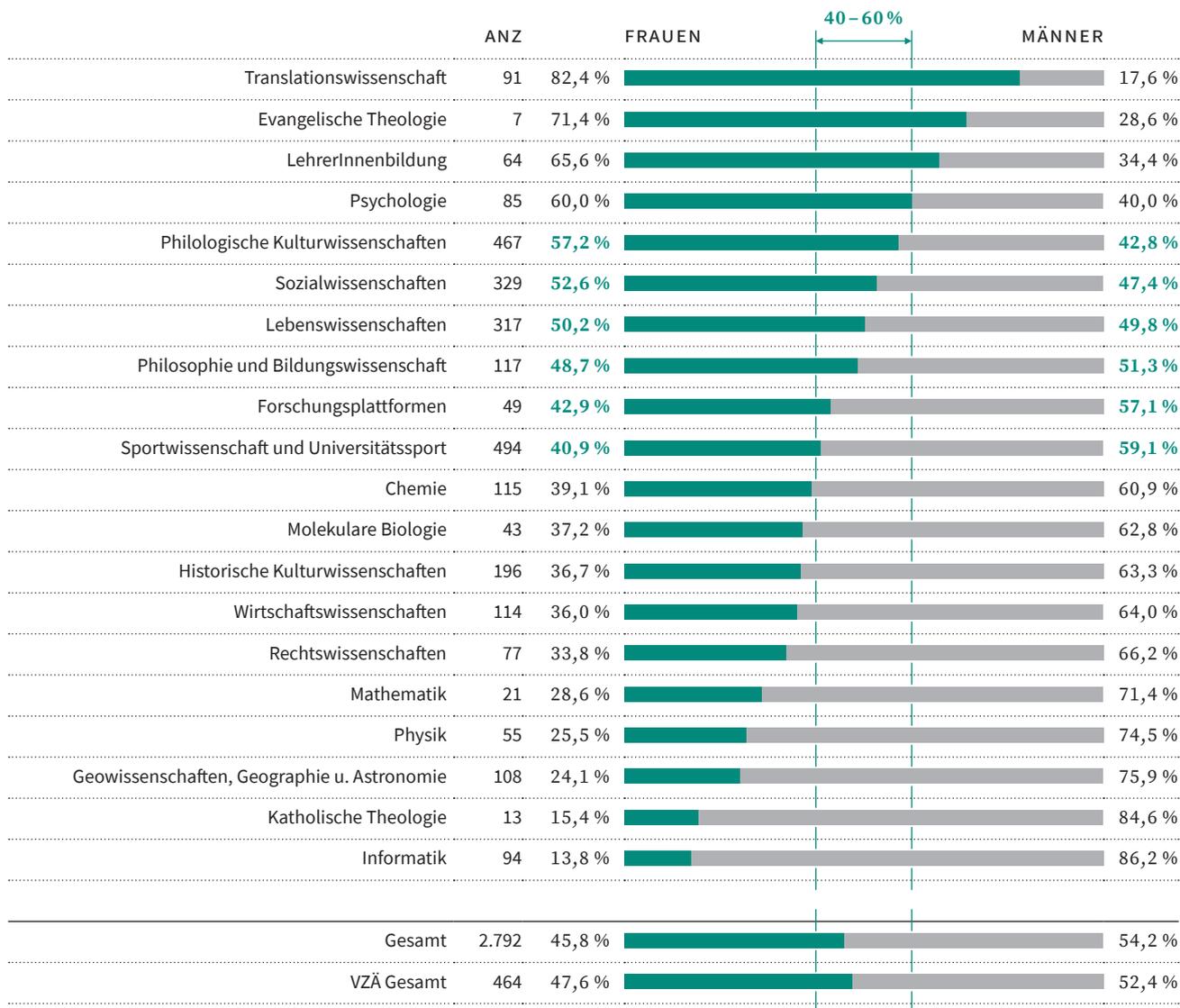
## Studentische MitarbeiterInnen Jänner 2018



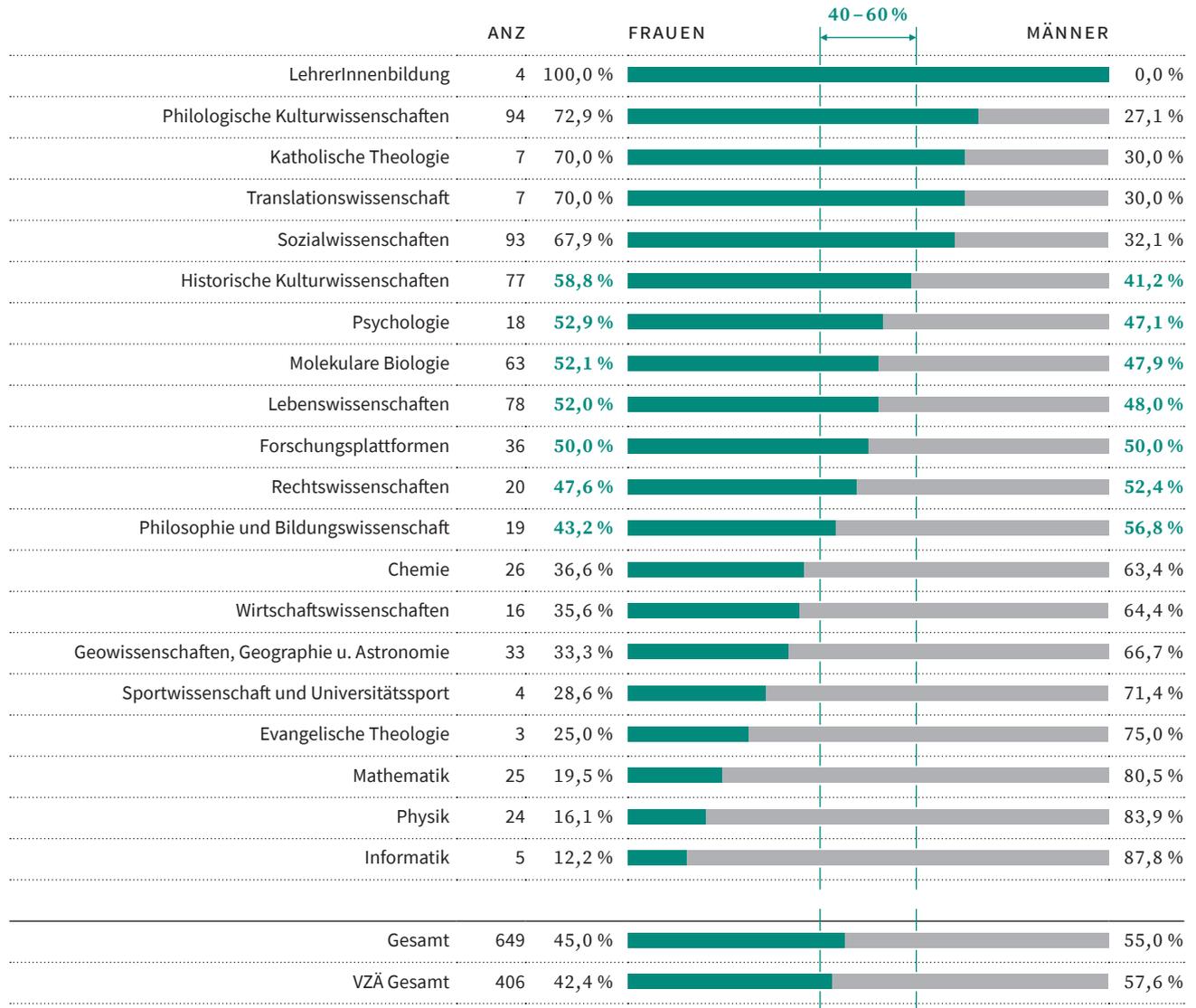
### AssistentInnen Praedoc Jänner 2018



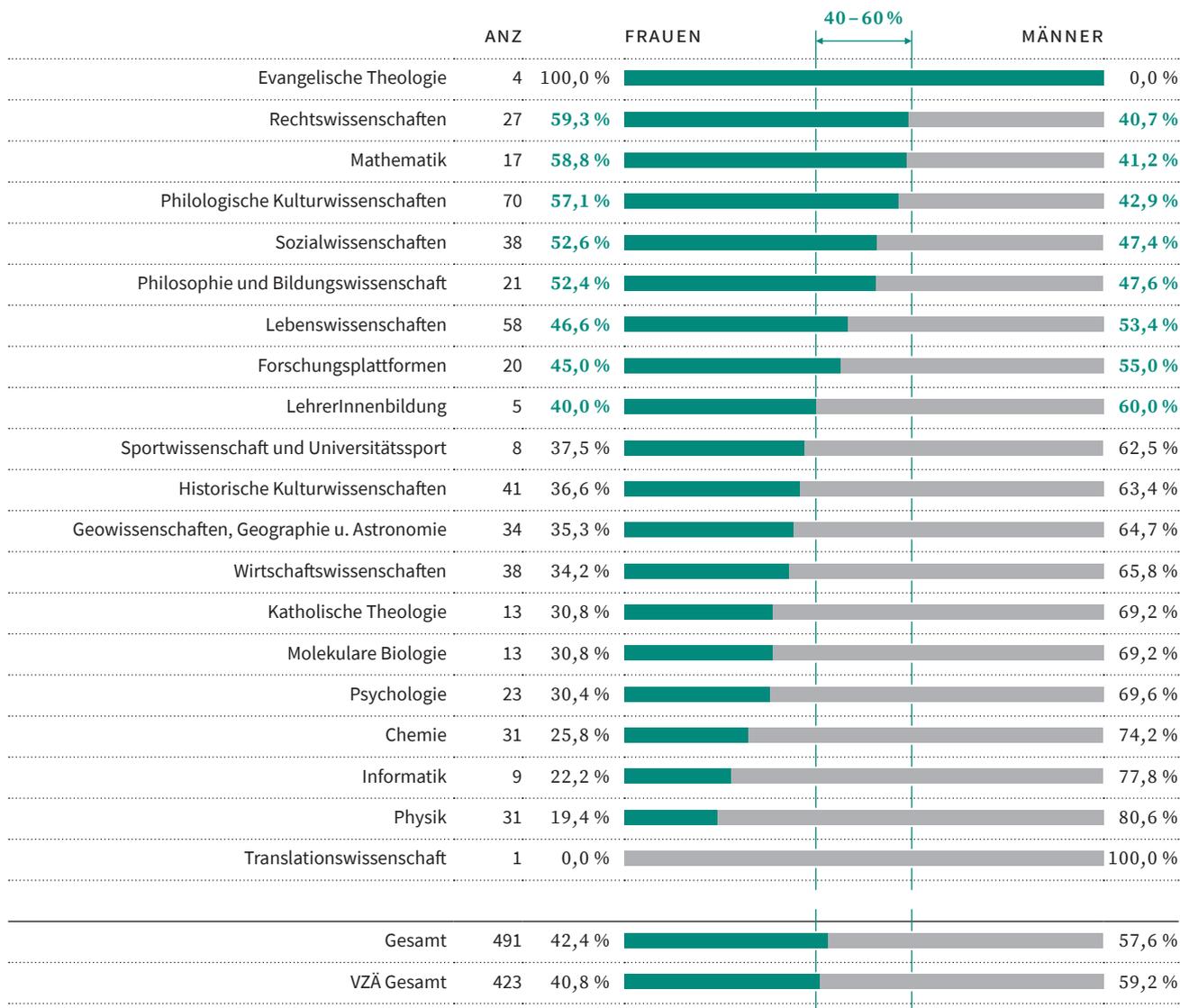
## LektorInnen Jänner 2018



### ProjektmitarbeiterInnen Jänner 2018



### AssistentInnen Postdoc Jänner 2018



## Senior Scientists

siehe Abb. S. 93

Die Gruppe der Senior Scientists umfasst wissenschaftliche BeamtInnen sowie Angestellte nach dem Kollektivvertrag. Zahlenmäßig spielen sie nur an vier Fakultäten eine nennenswerte Rolle, nämlich in den Philologischen und in den Historischen Kulturwissenschaften, in den Lebenswissenschaften und in der Chemie. In den ersten beiden Fakultäten liegen die Frauenanteile deutlich über, in den letzten beiden deutlich unter 50 %.

## Laufbahnstellen

siehe Abb. S. 94f

Zu den Laufbahnstellen gehören laut Kollektivvertrag AssistenzprofessorInnen sowie Assoziierte ProfessorInnen (nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung), außerdem die sogenannten entfristeten PostdoktorandInnen, die noch vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags eine Laufbahnstelle erhielten. Die Zahlen dieser Grafik sind nur bedingt aussagekräftig, da einige Laufbahnstellen mehreren Fakultäten zugeordnet sind und dadurch auch mehrfach abgebildet werden. Dies gilt in höherem Maß für Frauen wie für Männer und betrifft, wie in der zweiten Grafik deutlich wird, u. a. Chemie, die Philologischen Kulturwissenschaften und die Forschungsplattformen.<sup>8</sup>

Insgesamt ist der Frauenanteil seit 2014 weiter auf 36 % (bzw. 35 % bei VZÄ) gesunken.<sup>9</sup> Der Trend beim Frauenanteil ist damit seit Einführung der Laufbahnstellen rückläufig.

<sup>8</sup> Um diesen Verzerrungseffekt auszugleichen, gibt es für diese Gruppe eine zweite Grafik, in der die VZÄ pro Fakultät abgebildet sind. Karenzierte MitarbeiterInnen sind auf Ebene der Personen inkludiert, auf Ebene der VZÄ jedoch nicht inkludiert.

<sup>9</sup> Das Geschlechterverhältnis wurde in dieser Gruppe auch durch die Bestellung von 20 Laufbahnstellen-InhaberInnen zu Professuren nach § 99/4 UG 2002 im Jahr 2017 beeinflusst. 15 Männer, aber

## ProfessorInnen

siehe Abb. S. 96

Die erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre setzt sich auch 2018 fort: Der Frauenanteil auf der höchsten akademischen Ebene liegt mittlerweile bei 29 % und damit um ca. drei Prozentpunkte höher als 2014. An zwei Fakultäten wurden sogar ausgeglichene Geschlechterverhältnisse realisiert, nämlich in den Sozialwissenschaften und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät. Positiv zu erwähnen ist außerdem das Zentrum für Molekulare Biologie, das als einziger Fachbereich außerhalb der Sozial- und Geisteswissenschaften über einen vergleichsweise hohen Professorinnenanteil verfügt (38 %). Am anderen Ende der Skala bleibt nicht nur die Sportwissenschaft erwähnenswert, an der es auch 2018 weiterhin keine Professorin gibt, sondern auch die Wirtschaftswissenschaften, die gemeinsam mit den MINT-Fächern Mathematik und Physik und der Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie zu jenen Fakultäten und Zentren zählen, die einen Frauenanteil von nur rund 10 % aufweisen.

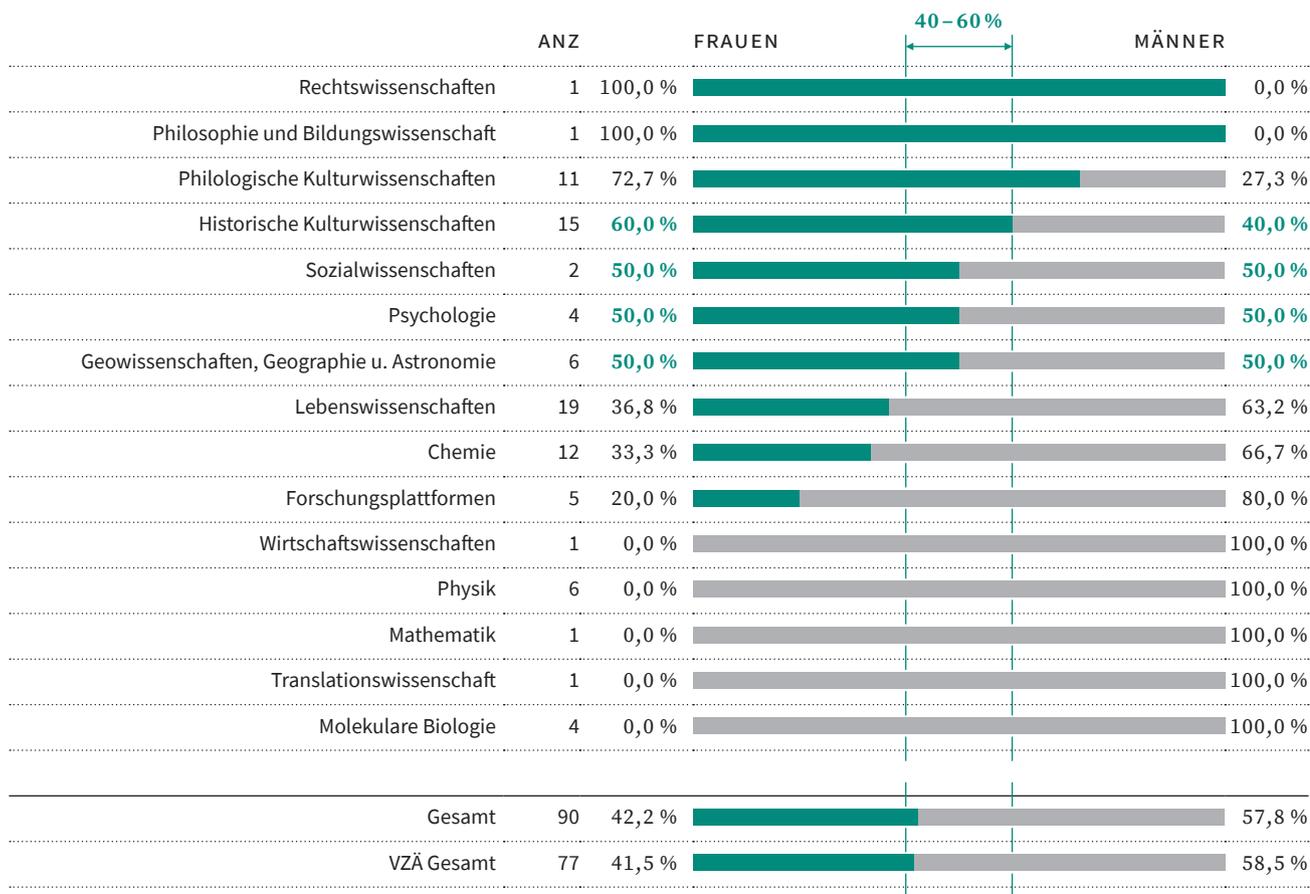
## DozentInnen

siehe Abb. S. 97

Die Personengruppe der DozentInnen wird von Jahr zu Jahr kleiner, die Veränderungen in den Frauen- und Männeranteilen gehen hauptsächlich auf Pensionierungen zurück. Auffällig ist der im Vergleich zu den Professuren hohe Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften.

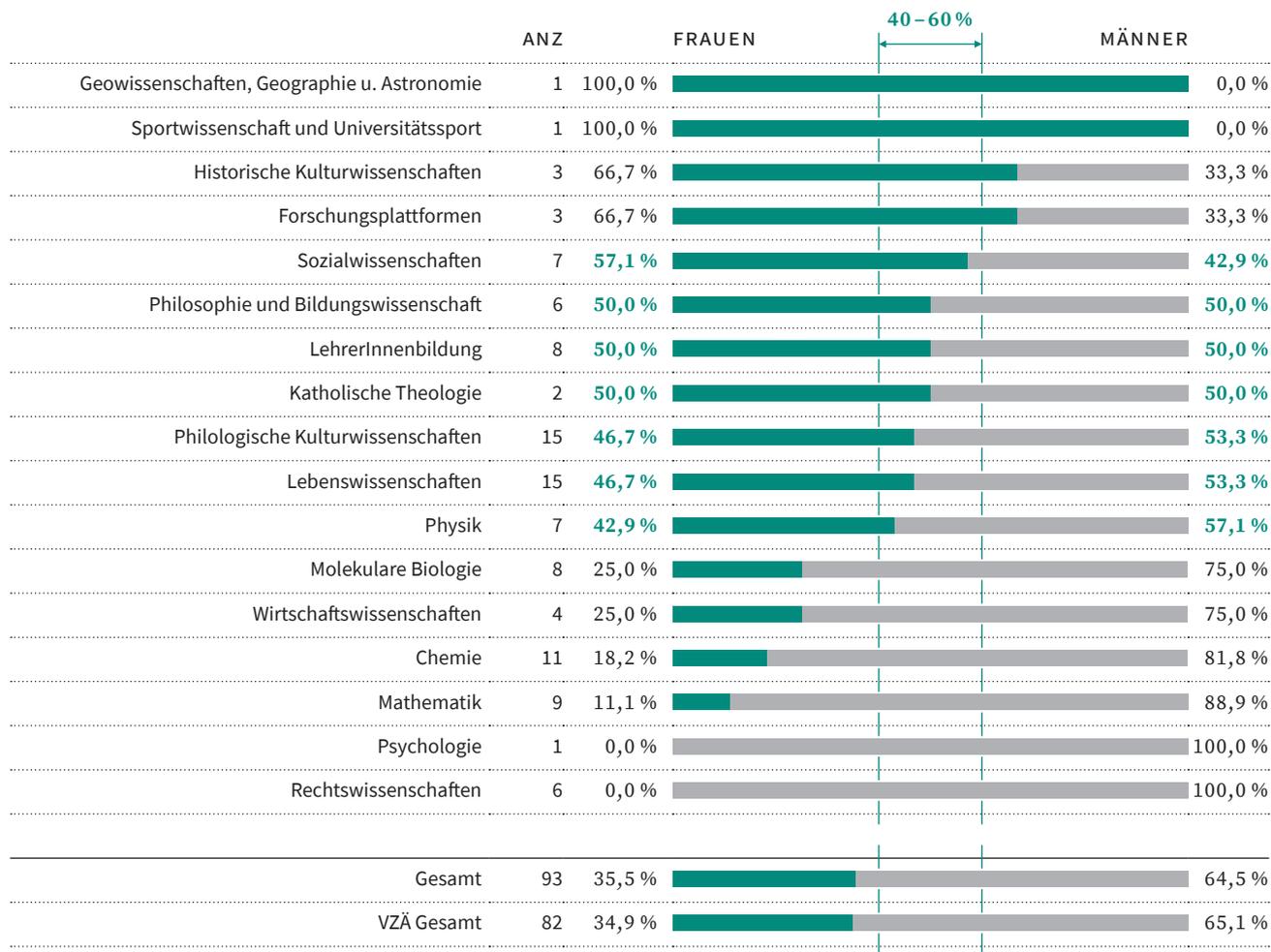
nur 5 Frauen wurden als ProfessorInnen berufen, wodurch der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen von 33,6 % im September 2017 auf 35,5 % im Jänner 2018 angestiegen ist.

## Senior Scientists Jänner 2018



Keine Senior Scientists: Katholische Theologie, Evangelische Theologie, Informatik, Sportwissenschaft und Universitätssport, LehrerInnenbildung

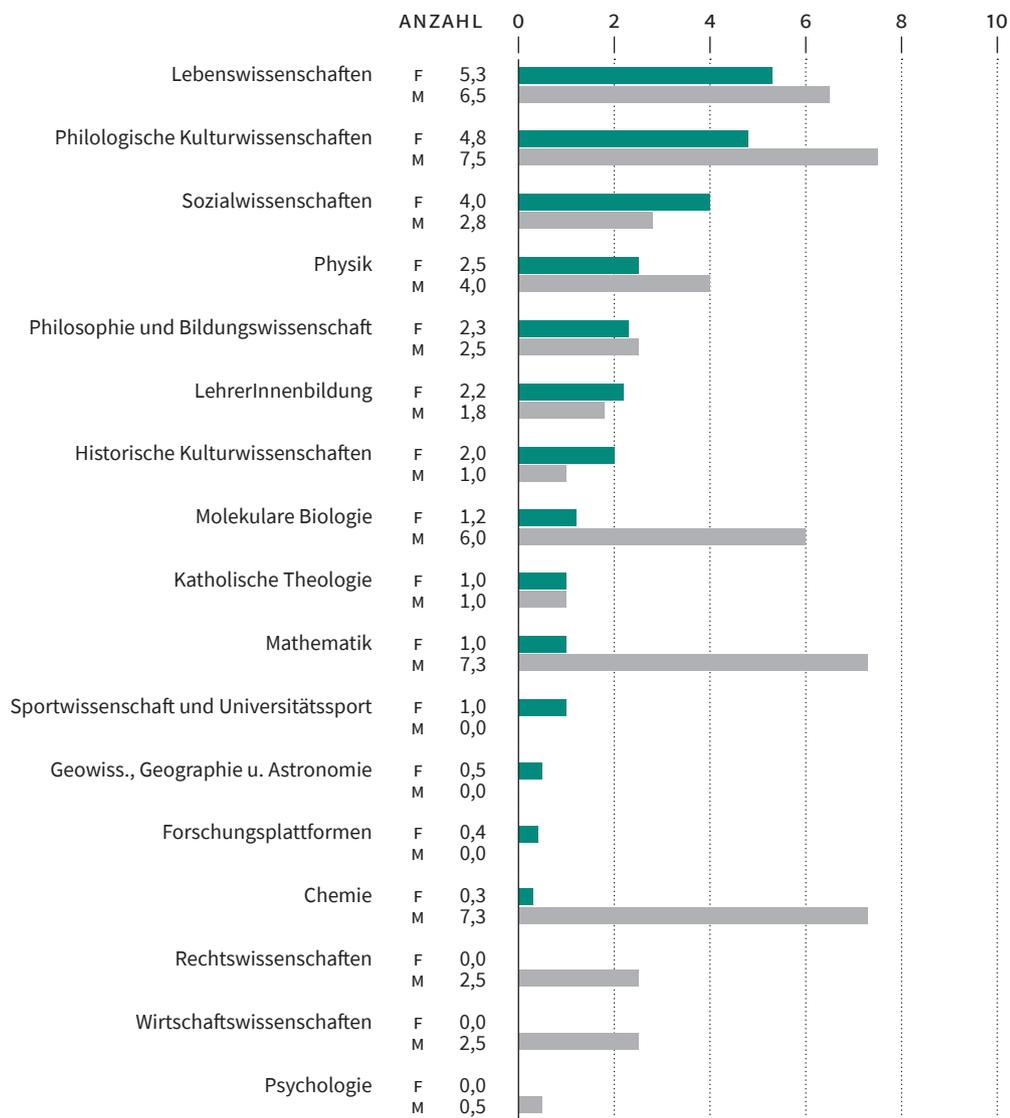
### Laufbahnstellen Jänner 2018



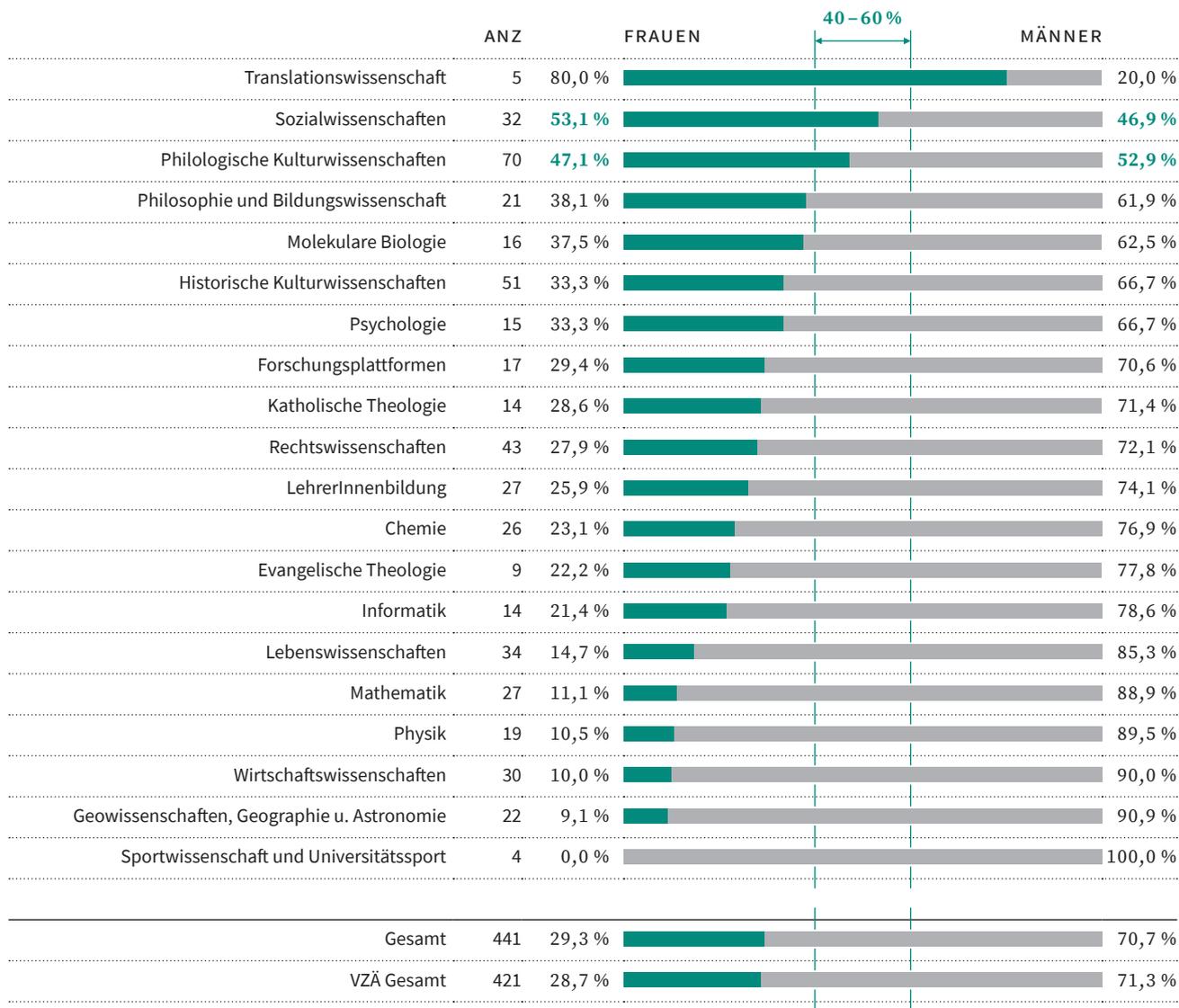
Keine Laufbahnstellen: Evangelische Theologie, Informatik, Translationswissenschaft

Die zusätzliche Grafik zu den Laufbahnstellen (vgl. Abb. rechts) zeigt die VZÄ nach Fakultät und dient als Korrektiv für die in dieser Gruppe mehrfach auftretende Zuordnungen von Personen zu zwei/mehreren Fakultäten/Zentren. Dies erklärt auch die Differenz zwischen der Summe der Laufbahnstellen aller Fakultäten und der Gesamtsumme.

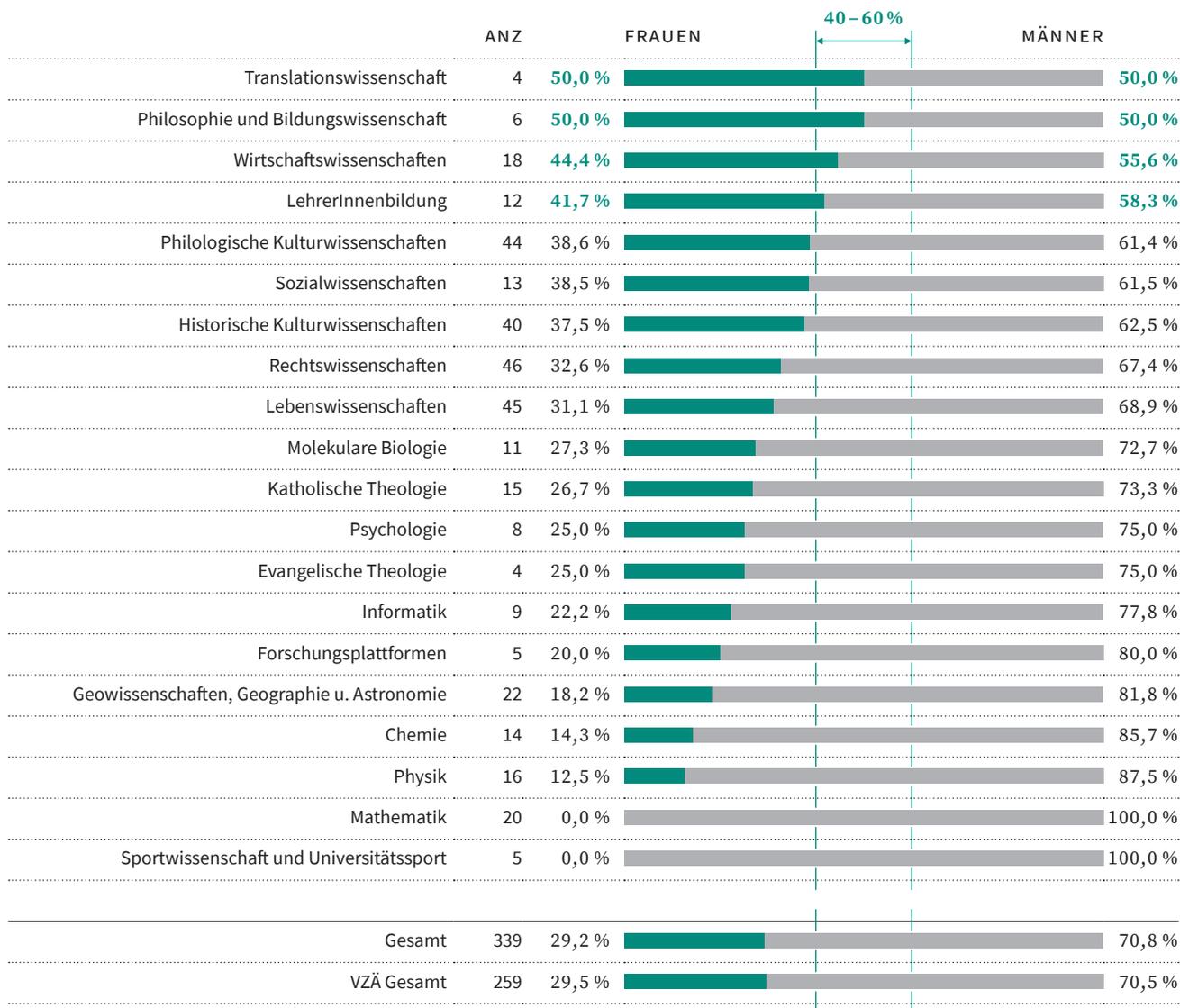
## Laufbahnstellen Jänner 2018 VZÄ



### ProfessorInnen Jänner 2018



## DozentInnen Jänner 2018



## Befristet und unbefristet Beschäftigte im Zeitverlauf

Im Vergleich zu früheren Zeitreihen<sup>10</sup> wird deutlich, dass die Organisationsstrukturen, die das UG 2002 mit sich gebracht hat, mittlerweile gefestigt sind. Die prozentuelle Verteilung von befristeten zu unbefristeten Stellen ist bei Frauen seit 2011 nahezu gleich geblieben, bei Männern gab es seit 2013 keine größeren Veränderungen mehr.

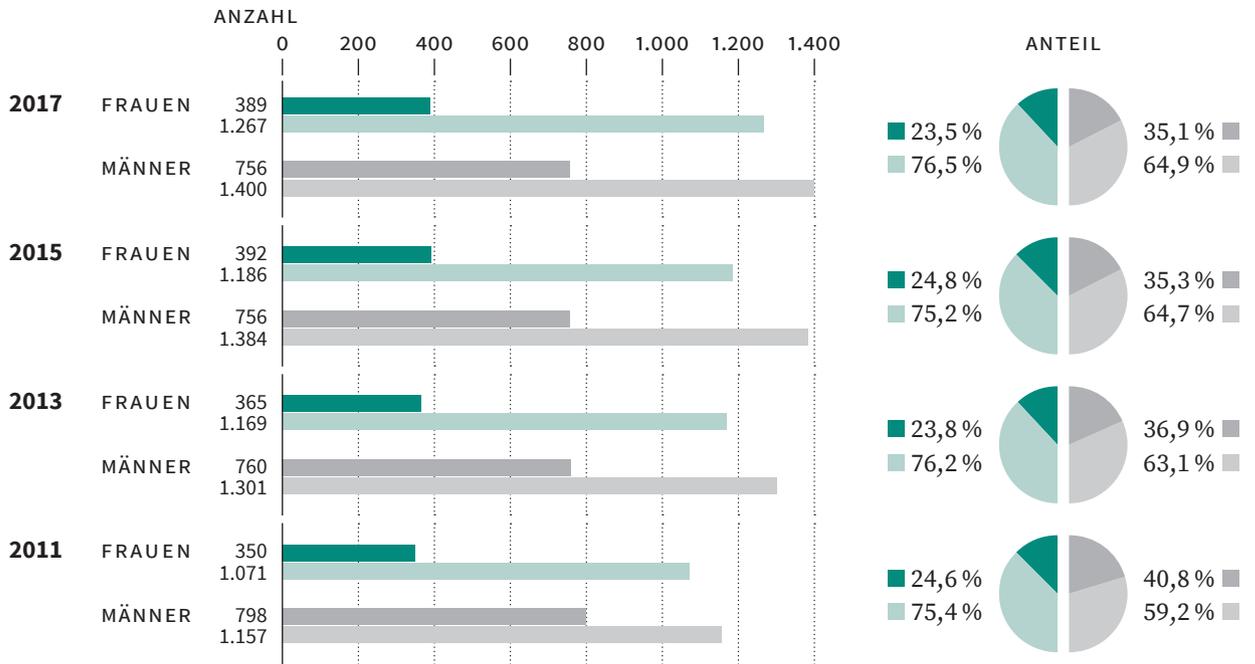
Frauen befinden sich häufiger auf befristeten Stellen, da sie in unbefristeten akademischen Top-Positionen unterrepräsentiert sind.

Die Grafik mit den Absolutzahlen zeigt, dass sich bei Männern die Zu- und Abgänge bei den unbefristeten Stellen seit 2013 in etwa ausgleichen, während bei Frauen bis 2015 ein leichter Anstieg zu verzeichnen war. Die Zahl der befristeten Stellen wächst hingegen bei beiden Geschlechtergruppen an.

<sup>10</sup> Vgl. Broschüre »Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien. 2015«, S. 83

## Befristungen im Zeitverlauf 2011 – 2017

FRAUEN: ■ unbefristet ■ befristet MÄNNER: ■ unbefristet ■ befristet



## Beschäftigungsstruktur nach Fakultäten und Zentren

Die folgenden Grafiken geben pro Fakultät bzw. Zentrum einen Einblick in die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den verschiedenen Phasen und Meilensteinen einer wissenschaftlichen Laufbahn.

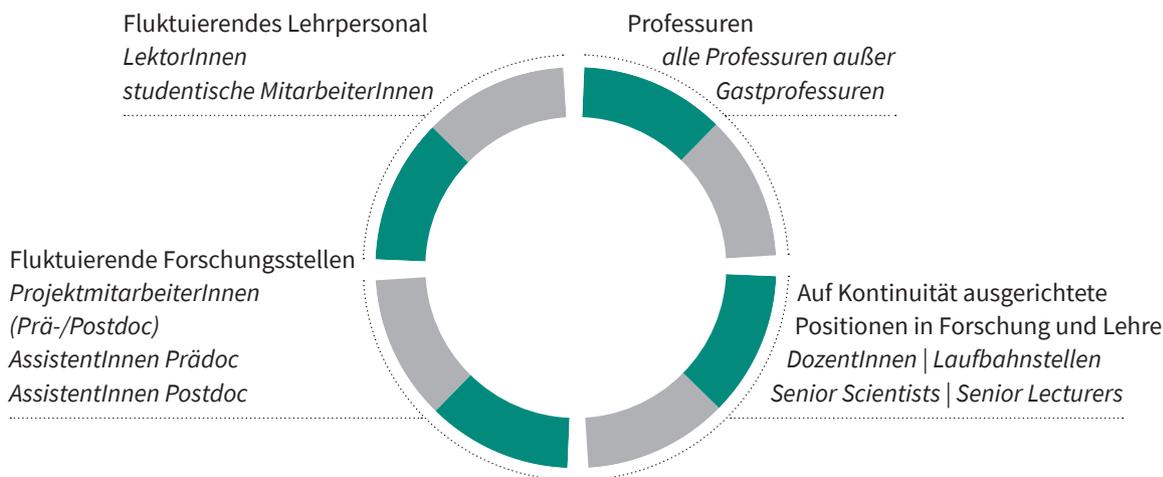
Zugleich ermöglichen sie es, die Beschäftigungsstruktur nach den Gesichtspunkten Kontinuität versus Mobilität in den Blick zu nehmen. Zu diesem Zweck wurden die Personalkategorien des wissenschaftlichen Universitätspersonals in vier Gruppen gebündelt: Die Professuren umfassen alle Professuren außer den Gastprofessuren an der Universität Wien. Die auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre umfassen DozentInnen und Laufbahnstellen sowie Senior Scientists und Senior

Lecturers. Aus organisationsstruktureller Sicht ist es vor allem dieses Segment, das an den Instituten und Departments für eine gewisse Kontinuität, sowohl in Funktionen und Gremien als auch in Lehre und Wissensmanagement sorgen soll. Eine weitere Gruppe bilden die fluktuierenden Forschungsstellen, also alle Prä- und Postdoc-AssistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen. Die vierte Gruppe repräsentiert schließlich die (mehr oder weniger) fluktuierenden Positionen der LektorInnen und der studentischen MitarbeiterInnen.

Diese vier Gruppen sind in den folgenden Grafiken kreisförmig in Segmenten angeordnet und nach Geschlecht unterteilt.

### Legende

■ FRAUEN ■ MÄNNER

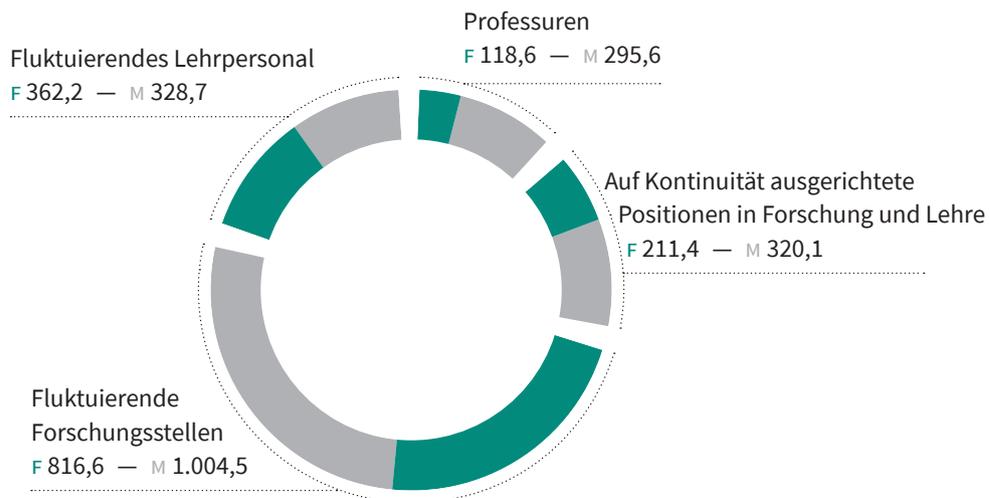


## Universität Wien gesamt

Für die gesamte Universität Wien ergibt sich folgendes Bild: Etwas mehr als ein Viertel aller Vollzeitäquivalente (VZÄ) entfallen auf Professuren und auf Positionen in Forschung und Lehre, die auf Kontinuität ausgerichtet sind. Das mit Abstand größte Segment bilden die fluktuierenden Forschungsstellen mit mehr als 50% aller VZÄ. Immerhin 20% aller VZÄ entfallen auf fluktuierende Positionen in der Lehre.

Aus Geschlechterperspektive wird deutlich, dass der Frauenanteil von Segment zu Segment steigt und im Segment der fluktuierenden Positionen in der Lehre knapp über 50% liegt.

### Universität Wien gesamt VZÄ



## Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 103

Der Geistes- und Kulturwissenschaftliche Cluster umfasst insgesamt mehr als 1100 VZÄ. Im Vergleich zu den anderen Clustern ist der Anteil an fluktuierenden Forschungsstellen etwas niedriger, ansonsten folgt die Verteilung im Wesentlichen der Gesamtstruktur der Universität Wien. In diesem Cluster sind durchwegs mehr Frauen als Männer beschäftigt, nur bei den Professuren liegt ihr Anteil knapp unter 40%.

### Katholische Theologie

siehe Abb. S. 103

An der Katholischen Theologie fällt der niedrige Frauenanteil bei den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre auf. Insgesamt sind derzeit etwa zwei Drittel aller VZÄ mit Männern besetzt.

### Evangelische Theologie

siehe Abb. S. 104

Frauen sind an dieser vergleichsweise kleinen Fakultät nur bei den Professuren unterrepräsentiert, in allen anderen Bereichen arbeiten etwas mehr Frauen als Männer. Auf Kontinuität ausgerichtete Stellen in Forschung und Lehre sind derzeit kaum vorhanden.

### Historische Kulturwissenschaften

siehe Abb. S. 104

Die Verteilung nach Geschlecht ist an den Historischen Kulturwissenschaften – abgesehen von den Professuren – sehr ausgewogen. Entgegen dem Trend in diesem Cluster entfallen bei den fluktuierenden Positionen in der Lehre etwas mehr VZÄ auf Männer.

### Philologische Kulturwissenschaften

siehe Abb. S. 105

An der größten Fakultät der Universität Wien sind Frauen in drei von vier Segmenten in der Überzahl. Bei den Professuren nähert sich der Frauenanteil langsam der 50%-Marke und liegt derzeit bei 45%. Etwa zwei Drittel aller fluktuierenden Forschungsstellen sind derzeit von Frauen besetzt. Auffällig ist die vergleichsweise hohe Anzahl von fluktuierenden Positionen in der Lehre, die unter anderem auf SprachlehrerInnen zurückgeht.

### **Philosophie und Bildungswissenschaft**

siehe Abb. S. 105

An der Philosophie und Bildungswissenschaft gibt es vergleichsweise wenige auf Kontinuität ausgerichtete Positionen in Forschung und Lehre.

Der Frauenanteil ist bei den fluktuierenden Positionen in der Lehre am höchsten, insgesamt sind beide Geschlechter relativ ausgewogen repräsentiert.

### **Translationswissenschaft**

siehe Abb. S. 106

Die Translationswissenschaft bildet an der Universität Wien eine Ausnahme: Sie ist der einzige Fachbereich, in dem Frauen nicht nur insgesamt, sondern auch bei den Professuren klar überrepräsentiert sind. Die Überrepräsentanz von Frauen bei den Professuren sollte jedoch im Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis bei der

Anzahl der Studierenden gelesen werden: Am Zentrum für Translationswissenschaft sind neun von zehn Studierenden Frauen. Die aktuellen Frauenanteile an der Translationswissenschaft stellen damit einen seltenen Fall dar, da hier Frauen nicht wie in anderen Bereichen trotz hoher Anteile bei Studierenden auf den einzelnen Karrierestufen sukzessive verloren gehen.

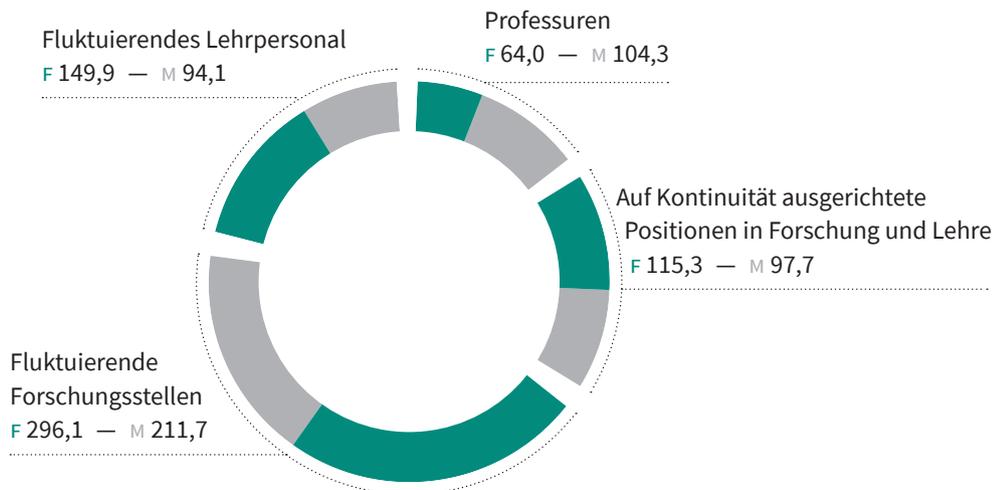
Auffällig ist der sehr hohe Anteil von fluktuierenden Positionen in der Lehre im Verhältnis zum übrigen Personal.

### **LehrerInnenbildung**

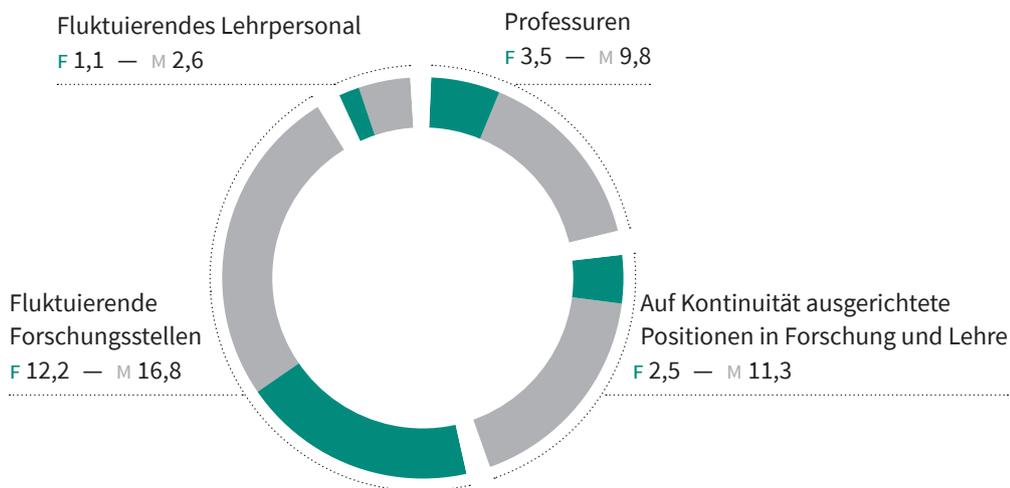
siehe Abb. S. 106

Obwohl dieser Fachbereich mit seinem pädagogischen Schwerpunkt traditionell deutlich mehr Frauen als Männer anzieht, sind die Professuren derzeit überwiegend männlich besetzt. Auffällig ist die vergleichsweise geringe Zahl an fluktuierenden Forschungsstellen.

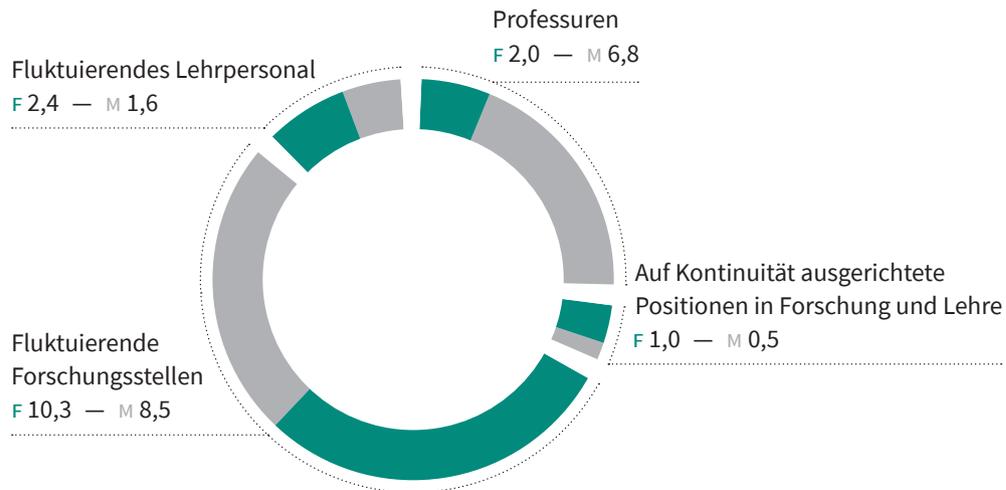
### Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster VZÄ



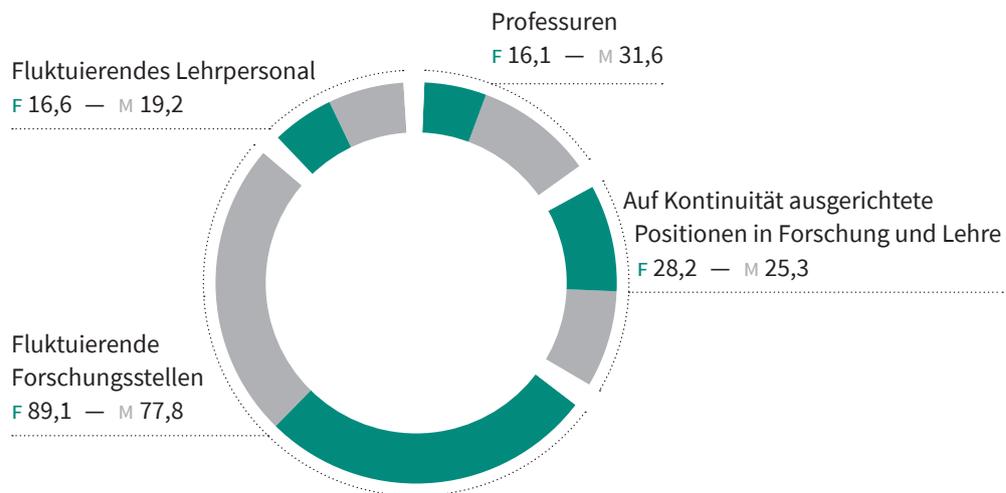
### Katholische Theologie VZÄ



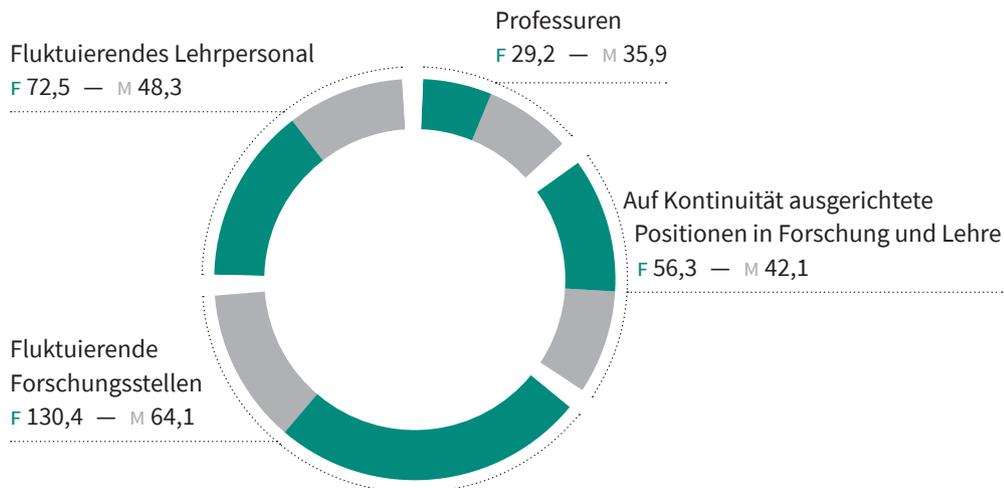
**Evangelische Theologie** vZÄ



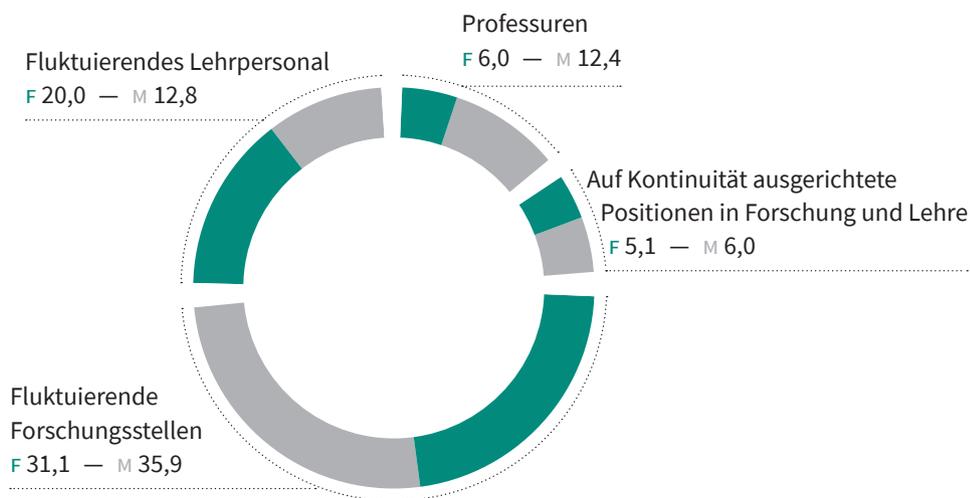
**Historische Kulturwissenschaften** vZÄ



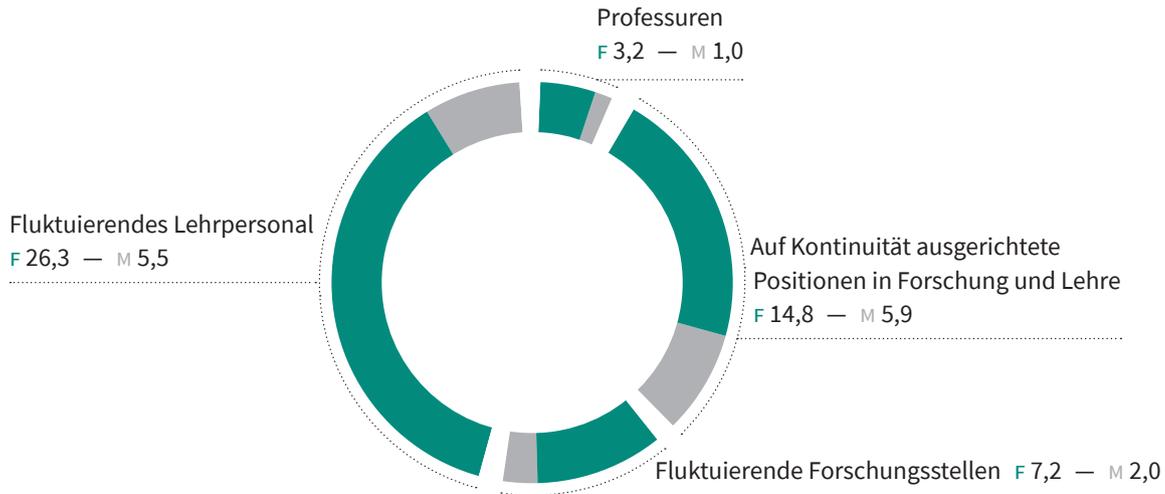
**Philologische Kulturwissenschaften** vZÄ



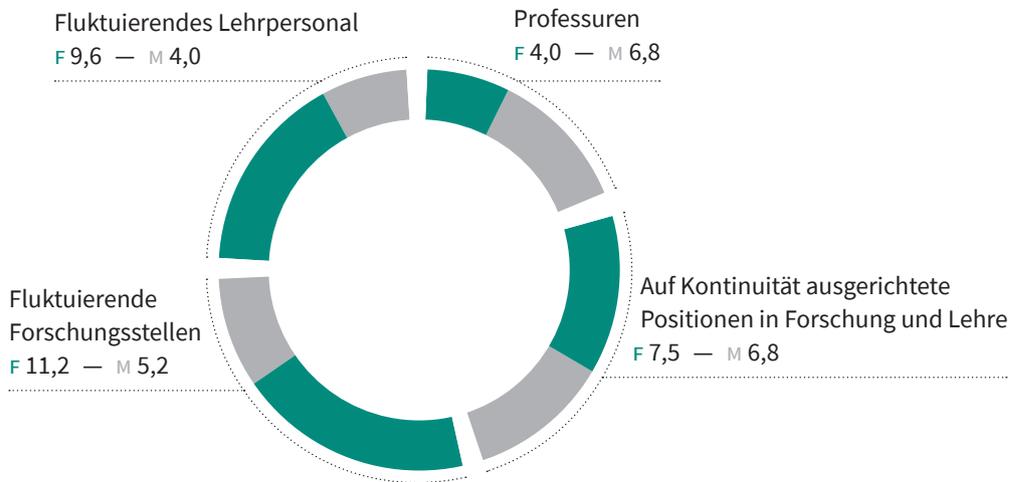
**Philosophie und Bildungswissenschaft** vZÄ



**Translationswissenschaft** VZÄ



**LehrerInnenbildung** VZÄ





## Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 108

Der Fakultätscluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist nach Vollzeitäquivalenten der kleinste Cluster, knapp gefolgt von den Lebens- und Biowissenschaften. Auffällig ist, dass es in diesem Cluster mehr Professuren als auf Kontinuität ausgerichtete Forschungs- und Lehrstellen gibt.

Aus Geschlechterperspektive liegt die gläserne Decke klar zwischen den fluktuierenden und den auf Kontinuität ausgerichteten Stellen.

### Rechtswissenschaften

siehe Abb. S. 108

An der Fakultät für Rechtswissenschaften liegt der Anteil der Professuren an den VZÄ über dem gesamtuniversitären Schnitt.

Frauen sind bei den Professuren und in den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre jeweils nur zu einem Viertel vertreten, in den beiden anderen Segmenten sind sie leicht in der Überzahl.

### Wirtschaftswissenschaften

siehe Abb. S. 109

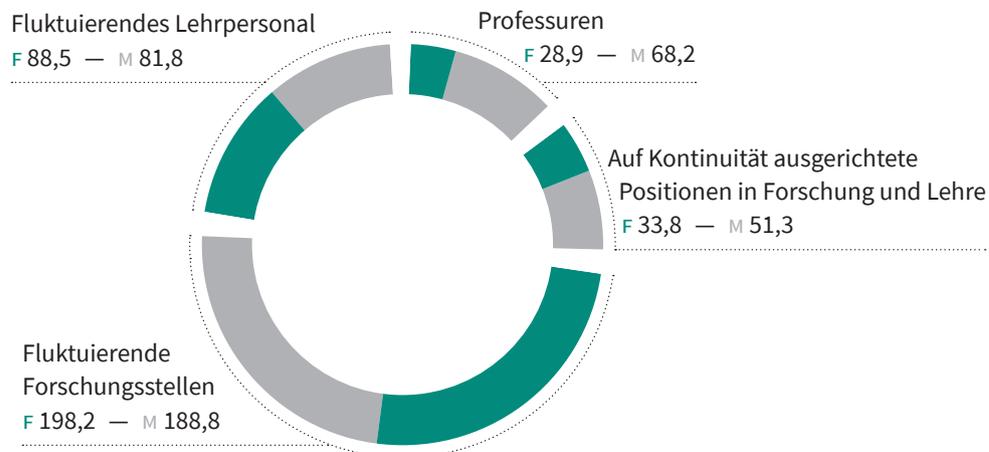
Frauen haben es an den Wirtschaftswissenschaften besonders schwer, auf eine Professur vorzudringen, nur ein Zehntel aller Professuren ist mit Frauen besetzt, während sie in allen anderen Segmenten mit rund 40% vertreten sind. Insgesamt entfallen rund ein Drittel aller VZÄ auf Frauen.

### Sozialwissenschaften

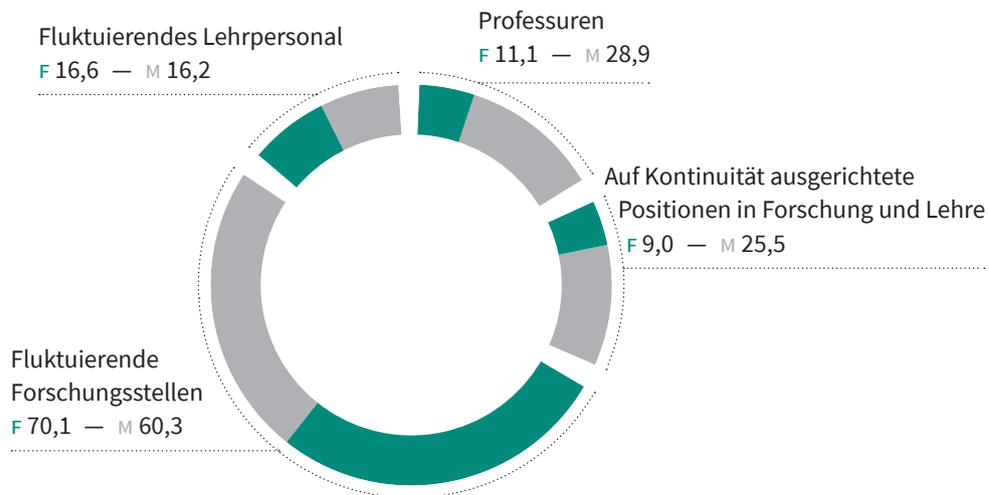
siehe Abb. S. 109

Innerhalb des Clusters der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind die Sozialwissenschaften mit Abstand die Disziplin mit dem höchsten Wissenschaftlerinnenanteil, nämlich knapp 60% auf Ebene der VZÄ. Sie sind außerdem die einzige Fakultät außerhalb der Translationswissenschaft, in denen Frauen auch bei den Professuren die 50%-Marke erreicht bzw. überschritten haben. Auffällig ist der im Vergleich zum Gesamtcluster hohe Anteil an fluktuierenden Lehrstellen im Vergleich zu den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre (Gesamtcluster: Verhältnis 2:1 VZÄ, Sozialwissenschaften: Verhältnis rd. 3,5:1 VZÄ).

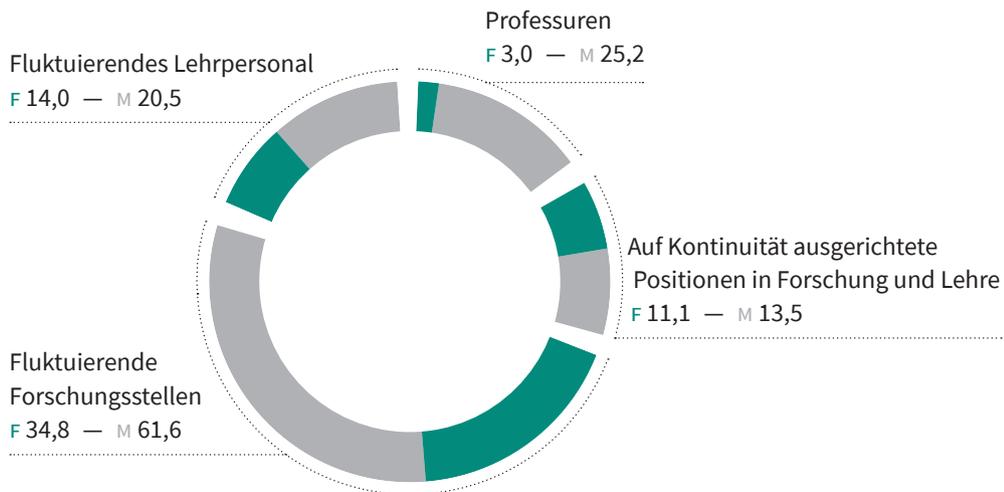
## Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster vZÄ



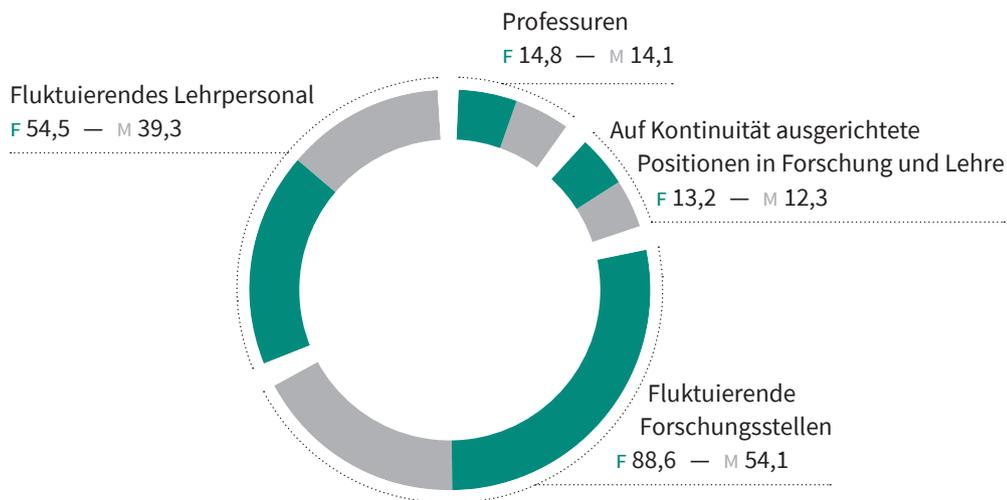
## Rechtswissenschaften vZÄ



**Wirtschaftswissenschaften** vZÄ



**Sozialwissenschaften** vZÄ



## Lebens- und Biowissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. rechts

Im Lebens- und Biowissenschaftlichen Cluster fällt das Verhältnis zwischen Professuren und auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre deutlich zugunsten letzterer aus.

Frauen sind in den Segmenten mit fluktuierenden Positionen ziemlich genau zur Hälfte vertreten, dann erfolgt – wie im Cluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – ein deutlicher Einbruch hin zu den auf Kontinuität ausgerichteten Stellen.

### Psychologie

siehe Abb. rechts

An dieser Fakultät ist der Anteil der auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre vergleichsweise niedrig.

Obwohl auf Frauen insgesamt geringfügig mehr VZÄ entfallen als auf Männer, sind sie in den beiden ersten Segmenten, klar unterrepräsentiert. Die gläserne Decke scheint in der Psychologie besonders stark ausgeprägt zu sein: Die Frauenanteile sinken von 65 % beim fluktuierenden Lehrpersonal auf 27 % bei den Professuren.

### Lebenswissenschaften

siehe Abb. S. 112

In den Lebenswissenschaften ist das Segment mit den Professuren – v. a. auch im Vergleich zu den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre – verhältnismäßig klein.

Frauen sind in den Segmenten mit den fluktuierenden Positionen leicht in der Überzahl, bei den auf Kontinuität ausgerichteten Stellen ist ihr Anteil jedoch deutlich niedriger. Bei den Professuren beträgt er weniger als 20 %.

### Sportwissenschaft und Universitätssport

siehe Abb. S. 112

Die Sportwissenschaft ist auch 2018 noch immer ein klar männlich dominierter Fachbereich, nur bei den fluktuierenden Lehrpositionen (USI-InstruktorInnen) liegt der Frauenanteil knapp über der 40%-Marke. Es ist zudem der einzige Fachbereich, in dem es keine Professorin gibt.

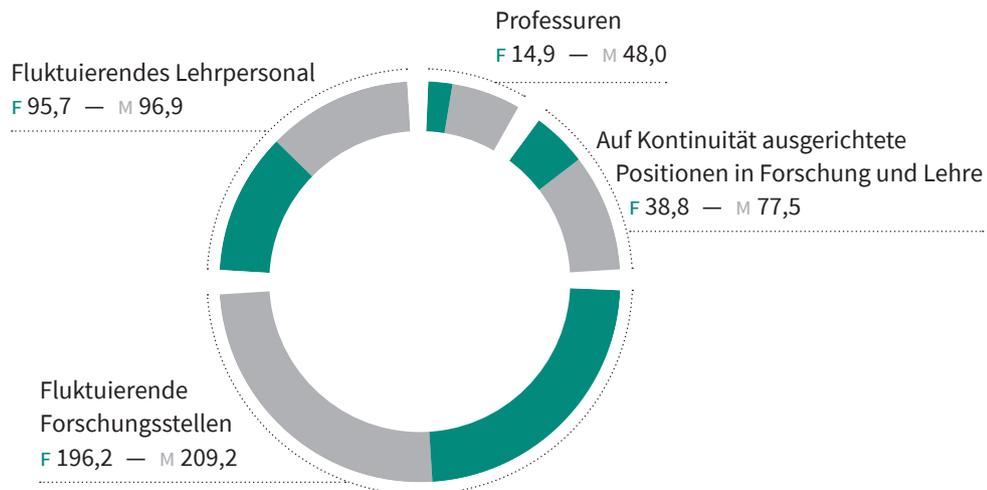
### Molekulare Biologie

siehe Abb. S. 113

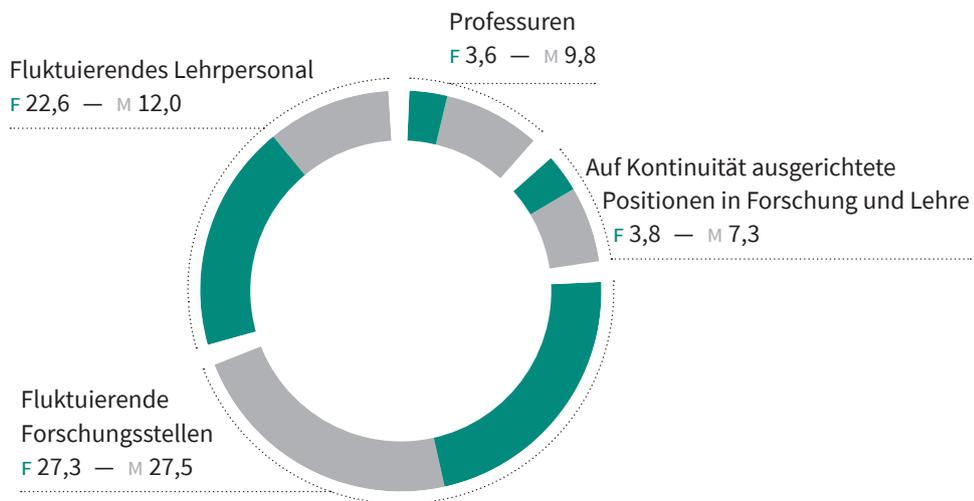
Auffällig ist, dass es in der Molekularen Biologie – ähnlich wie bei den MINT-Fächern – kaum fluktuierendes Lehrpersonal gibt.

Die relativ ausgewogene Geschlechterverteilung wird von den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre durchbrochen: Nur 16% aller VZÄ entfallen hier auf Frauen. Bemerkenswert ist der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei den Professuren.

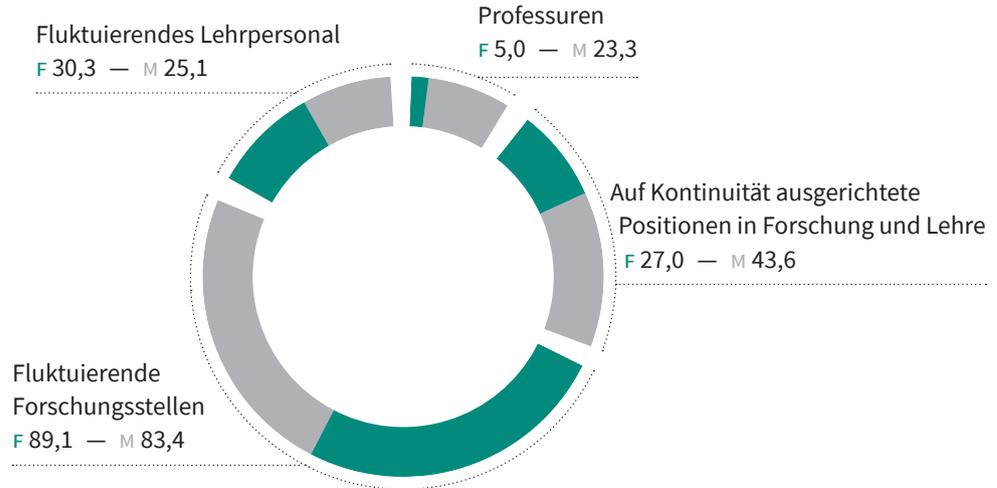
## Lebens- und Biowissenschaftlicher Cluster vZÄ



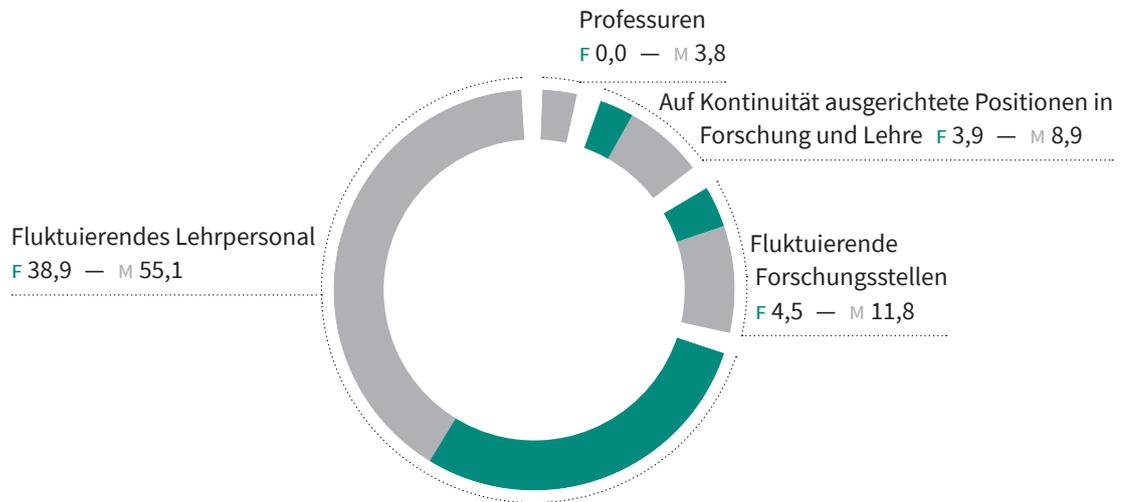
## Psychologie vZÄ



**Lebenswissenschaften** VZÄ

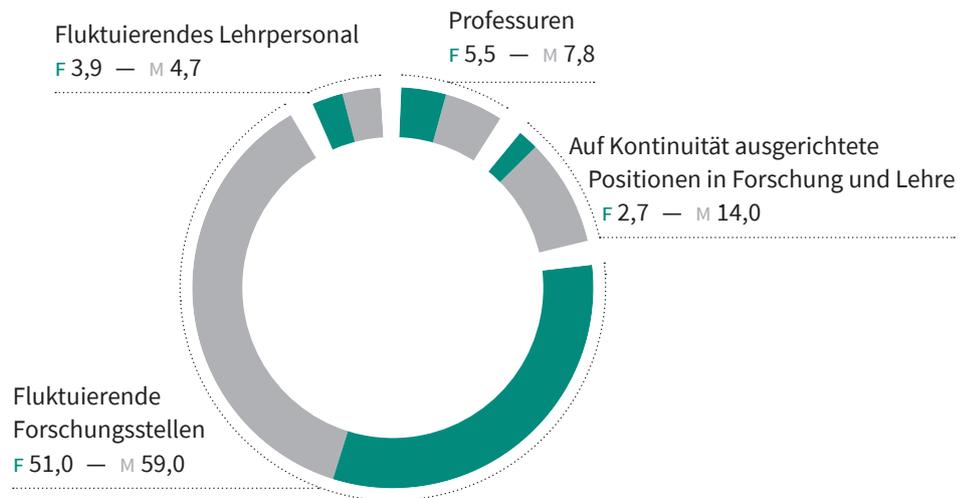


**Sportwissenschaft und Universitätssport** VZÄ





Molekulare Biologie VZÄ



## Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. rechts

Im Formal- und Naturwissenschaftlichen Cluster fallen zwei Besonderheiten ins Auge: Zum einen der vergleichsweise hohe Anteil an fluktuierenden Forschungsstellen, zum anderen die geringe Rolle, die fluktuierende Positionen in der Lehre spielen. Frauen sind in diesem Cluster mit insgesamt einem Viertel aller VZÄ durchgängig unterrepräsentiert. Auch hier reduziert sich der Frauenanteil von Segment zu Segment und ist bei den Professuren am kleinsten, der Bruch zwischen fluktuierenden und auf Kontinuität ausgerichteten Stellen fällt jedoch geringer aus als in den beiden zuvor beschriebenen Clustern.

### Informatik

siehe Abb. rechts

Informatik zeigt sich als klassisches MINT-Fach: In keiner der vier Kategorien sind Frauen mit mehr als 25% vertreten. Andererseits hat keine andere Formal- und Naturwissenschaftliche Fakultät mit Ausnahme von Chemie einen so hohen Anteil an Frauen bei den Professuren. Im Gegensatz zu Chemie liegen in der Informatik aber auch die Studentinnenanteile meist deutlich unter 30%, was den Schluss nahelegt, dass die wenigen Frauen, die sich für dieses Fach entscheiden, relativ wenige Aufstiegsbarrieren vorfinden.

### Physik

siehe Abb. S. 116

In der Physik bilden die fluktuierenden Forschungsstellen die mit Abstand größte Personalkategorie, der Frauenanteil liegt hier unter 20%. Verhältnismäßig mehr Frauen befinden sich in den auf Kontinuität ausgerichteten Positionen in Forschung und Lehre, während ihr Anteil bei den Professuren verschwindend gering ist. Die Physik ist der

Fachbereich an der Universität Wien mit dem insgesamt geringsten Frauenanteil auf Ebene der VZÄ (knapp unter 20%).

### Chemie

siehe Abb. S. 116

Angesichts der Tatsache, dass die Chemie auf Ebene der Studierenden seit vielen Jahren ein zumindest ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hat, sind Frauen im wissenschaftlichen Personal mit rund einem Drittel deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt v.a. für die auf Kontinuität ausgerichteten Forschungs- und Lehrstellen, aber auch für die fluktuierenden Forschungsstellen. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt dagegen mit 25% relativ deutlich über dem Schnitt der MINT-Fächer.

### Geowissenschaften, Geographie und Astronomie

siehe Abb. S. 117

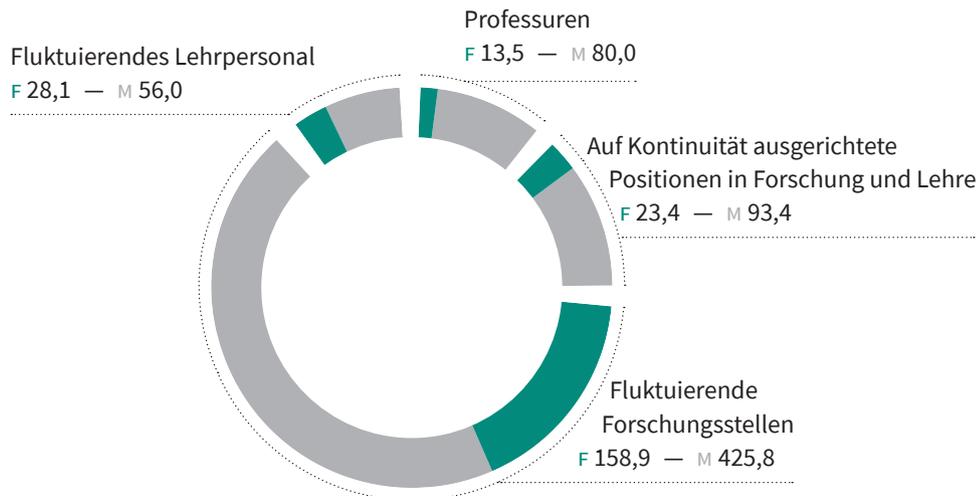
In den Geowissenschaften machen Frauen etwas weniger als ein Drittel des wissenschaftlichen Personals aus. Abgesehen von den Professuren, bei denen ihr Anteil bei 10% liegt, weisen die Segmente relativ gleichmäßige Frauenanteile auf.

### Mathematik

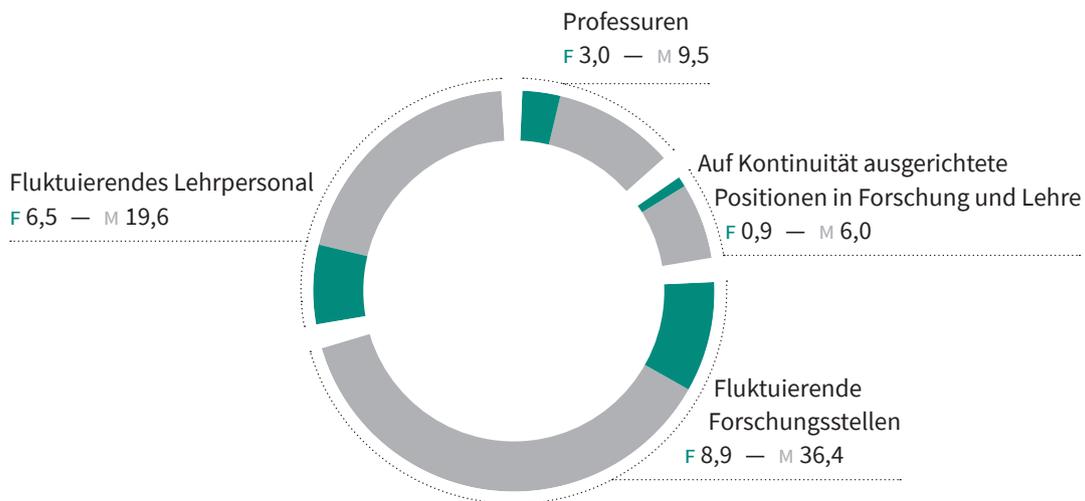
siehe Abb. S. 117

Bei den fluktuierenden Positionen in der Lehre zeigt sich in der Mathematik Geschlechterparität, allerdings ist die Anzahl dieser Stellen verschwindend gering. Dagegen machen die fluktuierenden Forschungsstellen den mit Abstand größten Teil aus. Frauen sind hier mit knapp einem Viertel vertreten, der Dropout hin zu den auf Kontinuität ausgerichteten Stellen sowie den Professuren fällt deutlich aus.

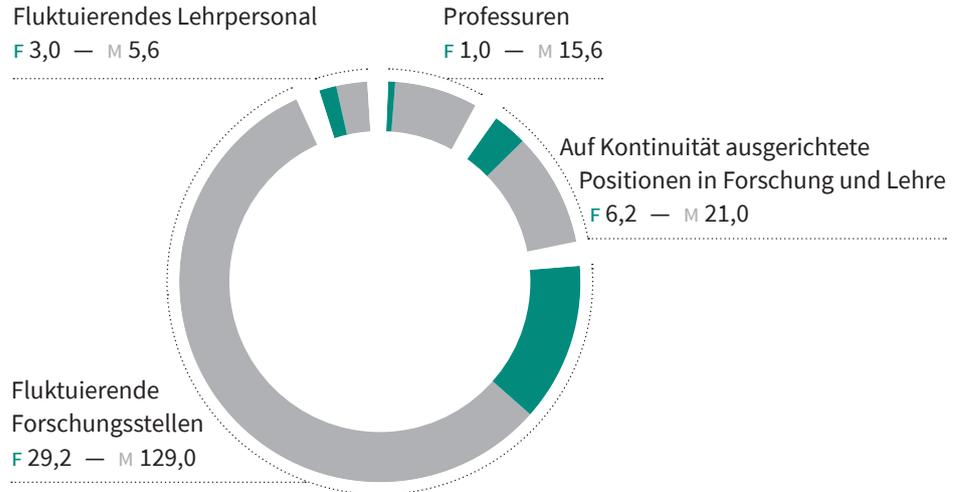
### Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster VZÄ



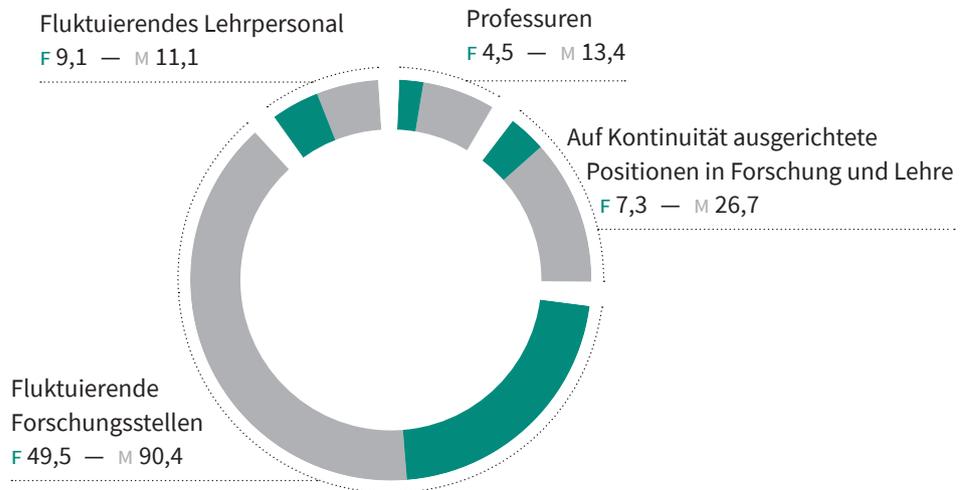
### Informatik VZÄ



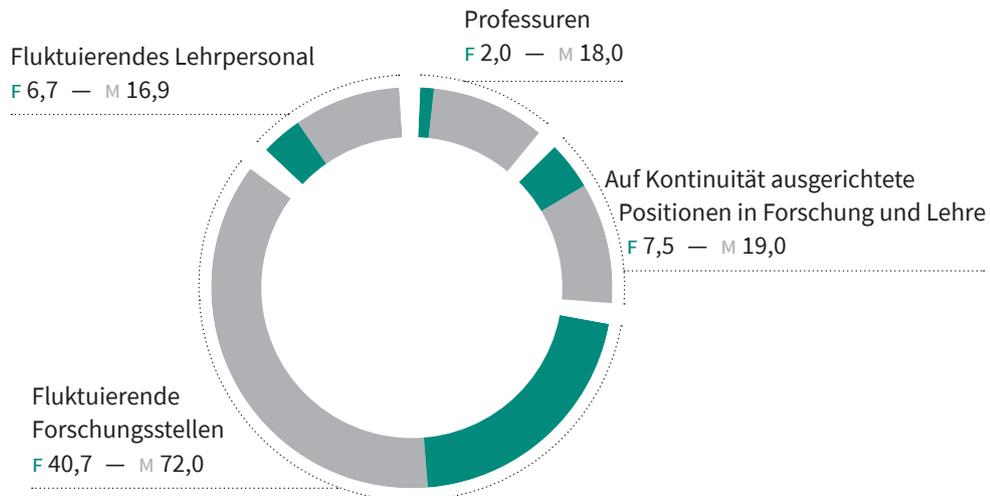
Physik VZÄ



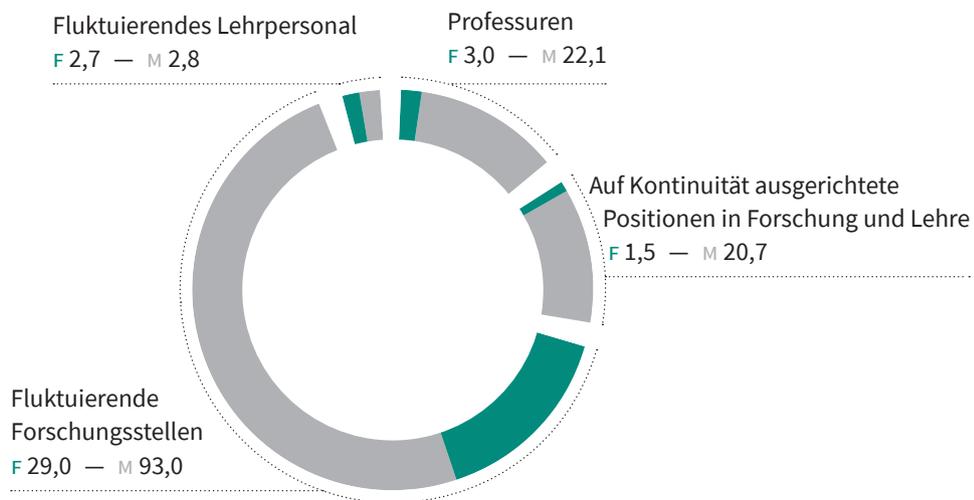
Chemie VZÄ



**Geowissenschaften, Geographie und Astronomie** vZÄ



**Mathematik** vZÄ



# Fazit: Gläserne Decke und Leaky Pipeline

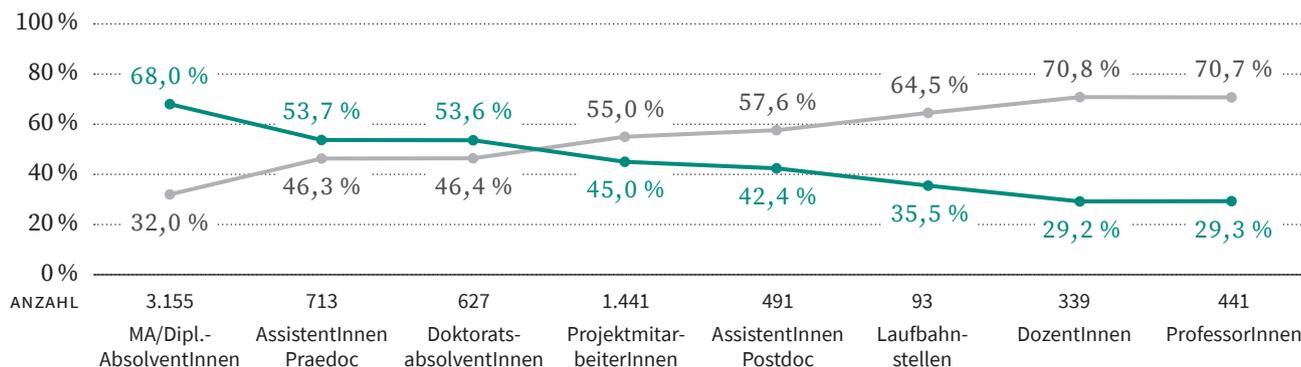
## Karriereverläufe

Die positivste Entwicklung in der gesamtuniversitären »Karriereschere« findet sich an deren Ende: der Frauenanteil ist gegenüber 2015 um drei Prozentpunkte gestiegen und damit sehr nahe an die 30%-Marke heranrückte. Der Gesamtverlauf der Kurve ändert sich damit allerdings nur unwesentlich, nach wie vor gehen Frauen während ihrer wissenschaftlichen Laufbahn sukzessive »verloren«. Der größte Bruch im Frauenanteil passiert nicht am Ende, sondern am Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn: 14 Prozentpunkte liegen zwischen den AbsolventInnen der Master- und Diplomstudien und den Prädoc-AssistentInnen in der Phase des Einstiegs in eine wissenschaftliche Laufbahn. Immerhin noch 11 Prozent-

punkte liegen zwischen den Frauenanteilen bei den DoktoratsabsolventInnen und den Postdoc-AssistentInnen. Bemerkenswert ist in weiterer Folge die Kluft zwischen den Anteilen von Postdoc-Assistentinnen und Frauen in Tenure-Track-Positionen, die in den letzten Jahren sukzessive angewachsen ist. Entsprechend näher zusammengerückt sind dagegen Tenure-Track-Positionen und Professuren in Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse.

Bei den folgenden Grafiken gilt es zu berücksichtigen, dass einzelne Personalwechsel bei (sehr) kleinen Personengruppen mitunter zu großen statistischen Schwankungen führen können.

## Universität Wien

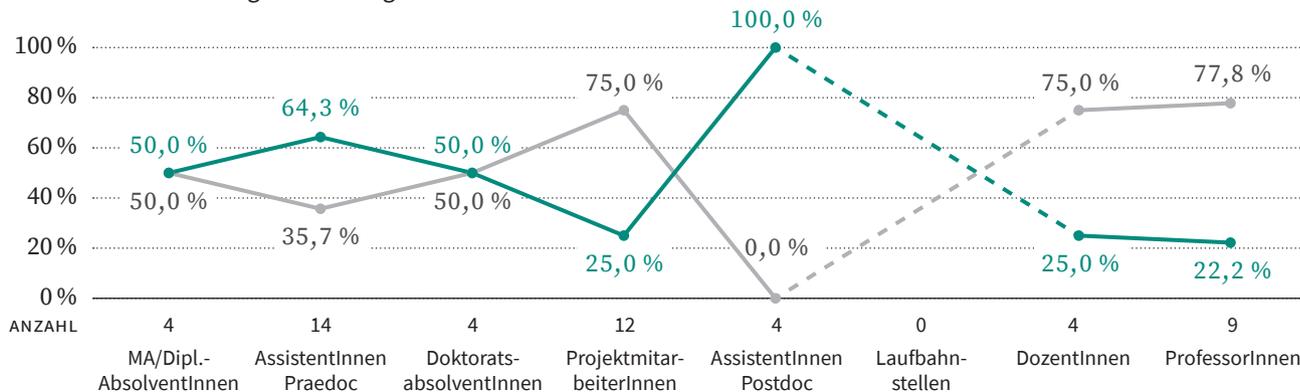




### Evangelische Theologie

Die Darstellung der »Karriereschere« ist an dieser kleinen Fakultät nur bedingt aussagekräftig, einzelne Personalwechsel können zu markanten Veränderungen in den Kurven führen. Auffällig sind die ungleichen Frauenanteile

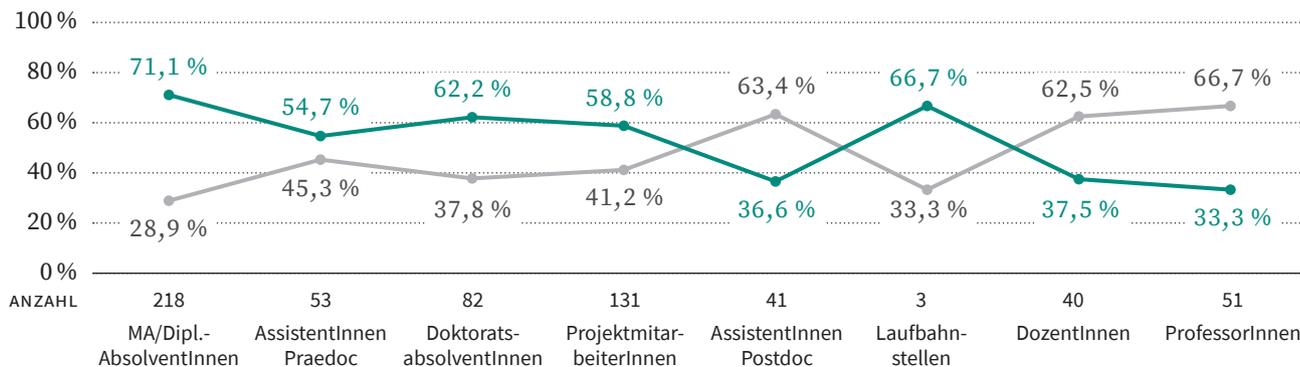
bei den Prädoc-AssistentInnen und den ProjektmitarbeiterInnen. In den letzten Jahren wurden zwei Professorinnen berufen.



### Historische Kulturwissenschaften

Mit 71% Absolventinnen zählt diese Fakultät zu den stark von Frauen geprägten Fachbereichen. Auffällig ist der große Einbruch zwischen Doktoratsabsolventinnen und Post-

doc-Assistentinnen. Der Professorinnenanteil ist innerhalb der letzten vier Jahre um drei Prozentpunkte angestiegen und liegt derzeit exakt bei einem Drittel.

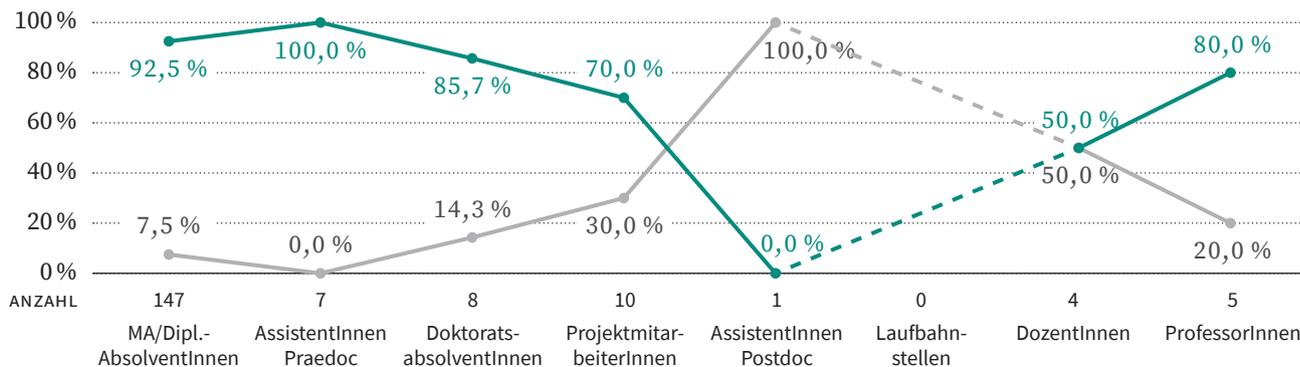




### Translationswissenschaft

Das Zentrum für Translationswissenschaft ist in zweierlei Hinsicht ein ungewöhnlicher Fachbereich. Zum einen studieren in diesem Bereich fast ausschließlich Frauen, was sich auch weitgehend in den Personalkategorien nieder-

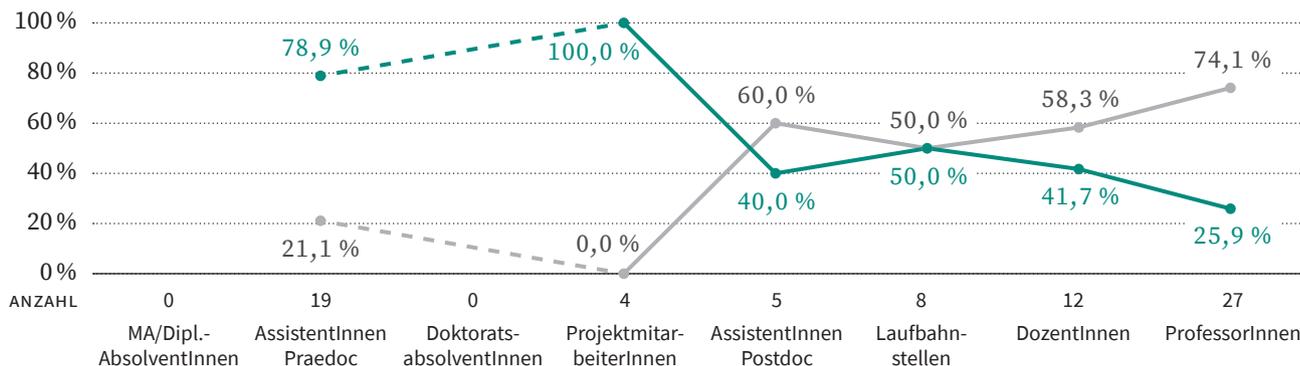
schlägt. Zum anderen ist es einzigartig für die Universität Wien, dass vier von fünf ProfessorInnen Frauen sind.



### LehrerInnenbildung

Das Zentrum für LehrerInnenbildung wurde als Schnittstelle für alle Lehramtsagenden eingerichtet, ihm werden aber keine AbsolventInnen zugerechnet. Die Professuren sind i. d. R. sowohl dem Zentrum als auch einer Fakultät

zugeordnet. Ins Auge fällt der hohe Frauenanteil bei den Prädoc-AssistentInnen im Vergleich zu den Professuren, die angesichts des Fachbereichs erstaunlich männlich dominiert sind.

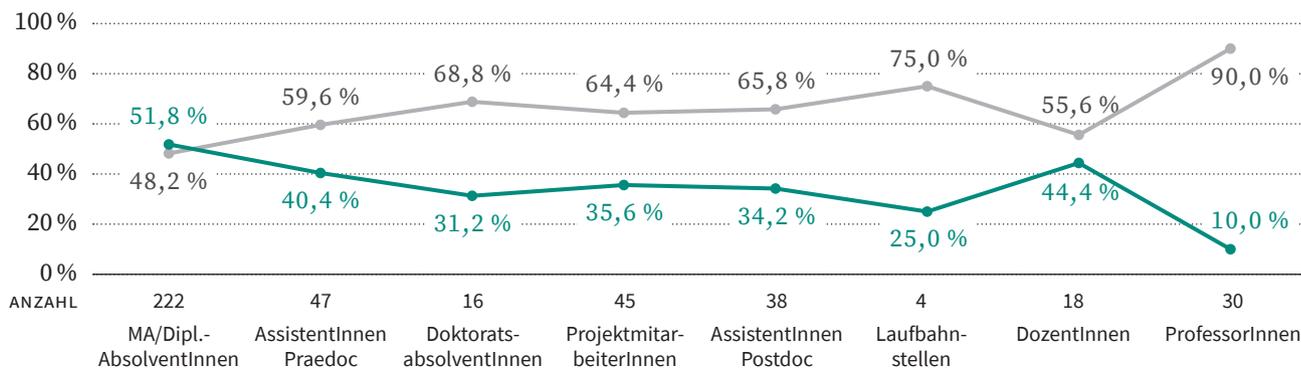




### Wirtschaftswissenschaften

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist der Ausgangspunkt bei den MA-/DiplomabsolventInnen ausgeglichen, dann öffnet sich die Schere bis hin zu den Laufbahnstellen, um sich bei den DozentInnen – überras-

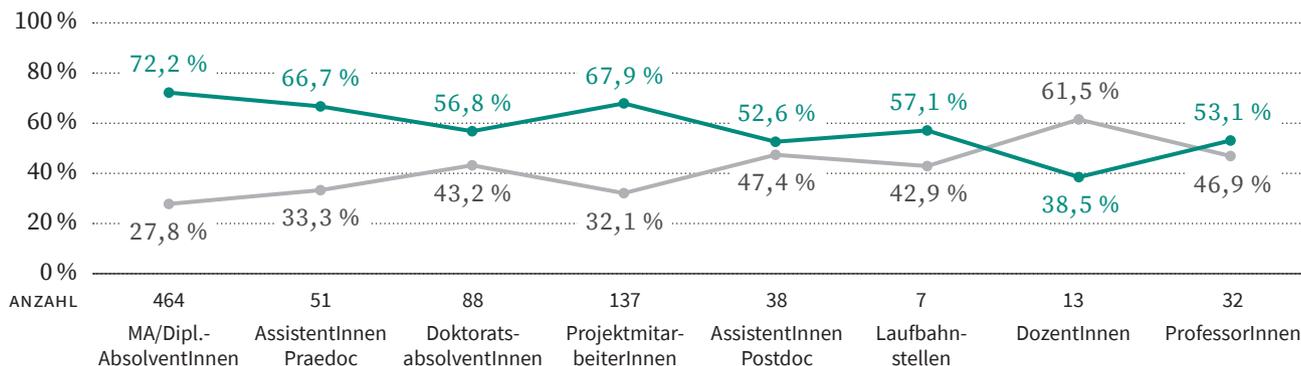
schenderweise – beinahe wieder zu schließen. Das Ende der Pipeline ist bei den ProfessorInnen mit einem Verhältnis 90:10 nach wie vor klar männerdominiert.



### Sozialwissenschaften

Die Leaky Pipeline ist in den Sozialwissenschaften relativ gering ausgeprägt, nur bei den DozentInnen liegt der Frauenanteil unter 50%. Die Karrierepassagen AssistentInnen Postdoc und Laufbahnstellen sind im Geschlechterverhältnis

ausgeglichen. Im Vergleich zu 2014 ist der Professorinnenanteil um zehn Prozentpunkte auf 53% gestiegen, ein Wert, der nur von der Translationswissenschaft übertroffen wird.

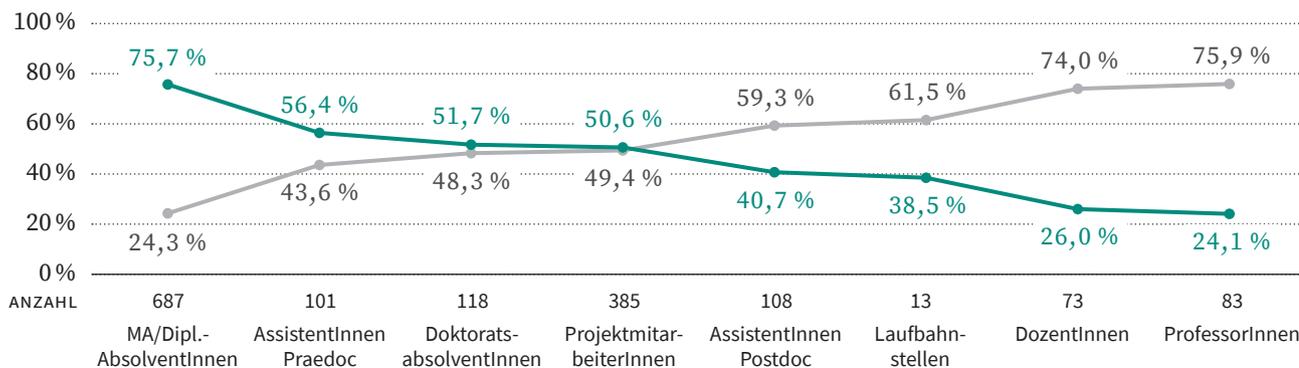




### Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster

Die Karriereschere des Clusters Bio- und Lebenswissenschaften macht der Metapher der Leaky Pipeline alle Ehre. Der Frauenanteil sinkt von 76% bei den AbsolventInnen kontinuierlich bei jeder Karrierestufe, der Professorin-

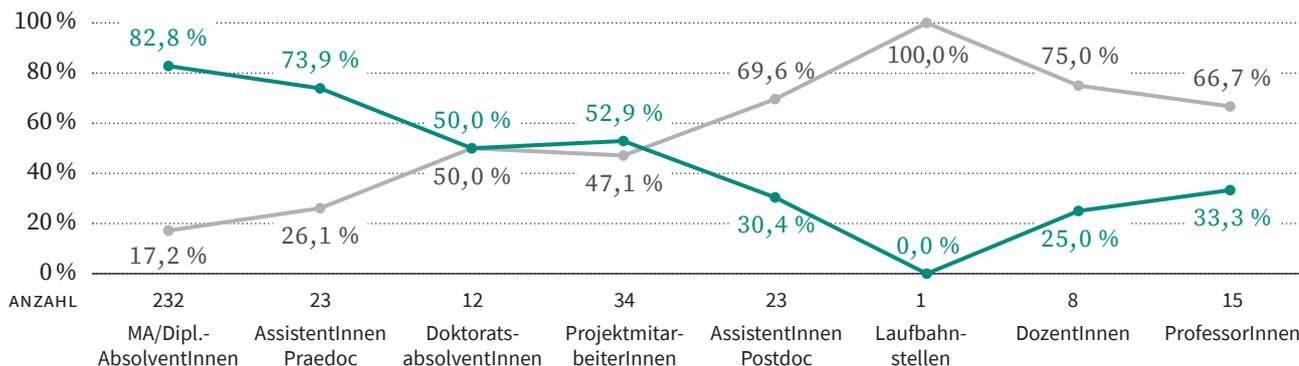
nenanteil beträgt nur mehr 24%. Spiegelverkehrt verhalten sich die Männeranteile: Während unter den Studierenden nur jeder Vierte ein Mann ist, sind drei von vier Professuren von Männern besetzt.



### Psychologie

Weniger als zwei von zehn AbsolventInnen der Psychologie sind Männer, dagegen sind zwei von drei Professuren mit Männern besetzt. Auffällig sind die großen Brüche in den Anteilen zwischen MA-/Diplom- und Doktoratsabsolventin-

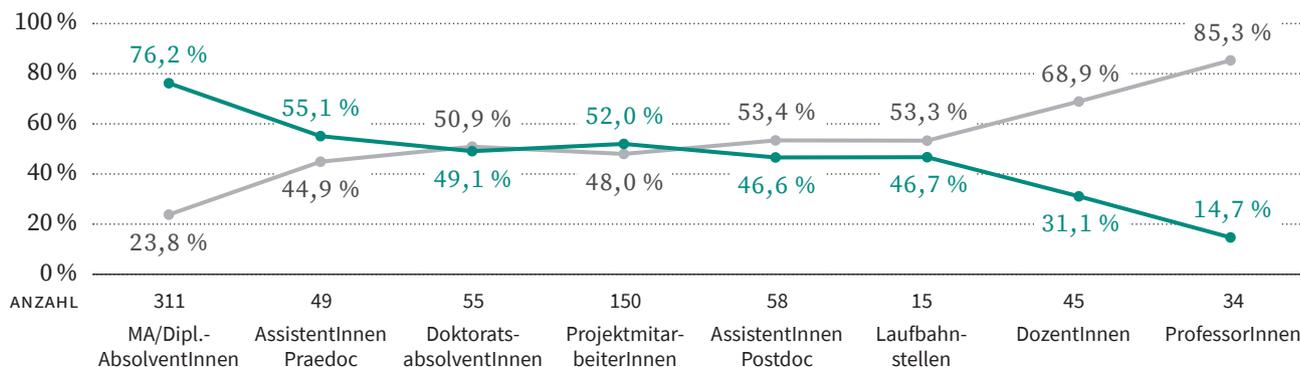
nen (rd. 30 Prozentpunkte) und zwischen Doktoratsabsolventinnen und Postdoc-AssistentInnen (20 Prozentpunkte). Die einzige Laufbahnstelle ist derzeit mit einem Mann besetzt.



### Lebenswissenschaften

Die Karriereschere der Fakultät für Lebenswissenschaften ähnelt der Cluster-Karriereschere. Der einzige Unterschied ist, dass die Anteile nach Geschlecht in den mittleren Karrierephasen lange ausgeglichen sind, dann drastisch auseinander gehen und bei einem Professorinnenanteil von 15% ankommen. Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen hat sich im Vergleich zu 2015 allerdings um mehr als 20 Prozentpunkte erhöht.

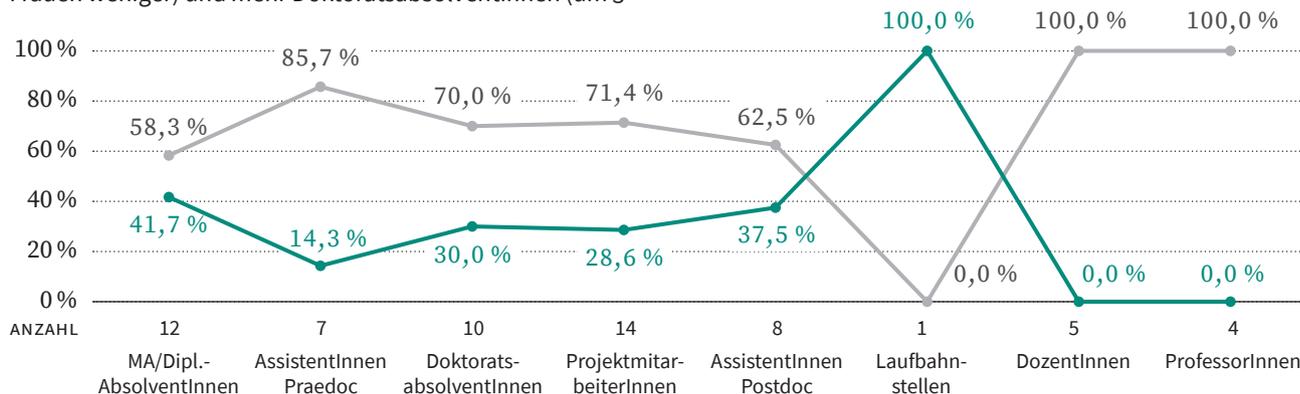
ander gehen und bei einem Professorinnenanteil von 15% ankommen. Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen hat sich im Vergleich zu 2015 allerdings um mehr als 20 Prozentpunkte erhöht.



### Sportwissenschaft und Universitäts-sport

Da es sich um ein kleines Zentrum handelt, ist die Karriereschere sehr anfällig für Schwankungen. Im Vergleich zu 2014 gibt es 2018 weniger Prädoc-Assistentinnen (um 2 Frauen weniger) und mehr Doktoratsabsolventinnen (um 3

Frauen mehr). Weiterhin unverändert bleibt das Zentrum die einzige Organisationseinheit unter den 19 Fakultäten und Zentren der Universität Wien ohne Professorin.

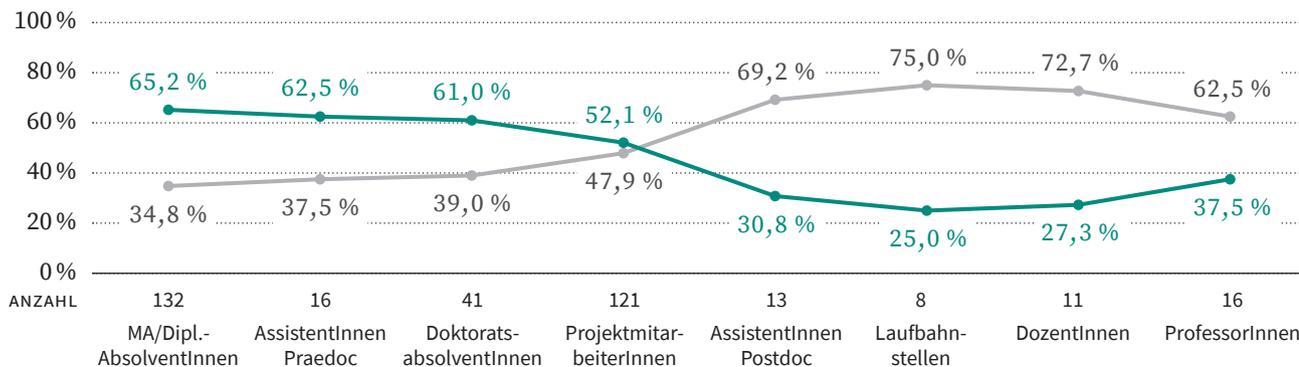




### Molekulare Biologie

Die Karriereschere des Zentrums für Molekulare Biologie ist die flachste Schere innerhalb dieses Clusters. Die Frauenanteile in den ersten Karrierestufen haben im Vergleich zu 2014 um jeweils 5 bis 10 Prozentpunkte zugenommen,

die letzten zwei Karrierepositionen sind gleich geblieben. Bei den AssistentInnen Postdoc gab es einen sehr auffälligen Rückgang um 30 Prozentpunkte, und bei Laufbahnstellen sank der Frauenanteil um 5 Prozentpunkte ab.



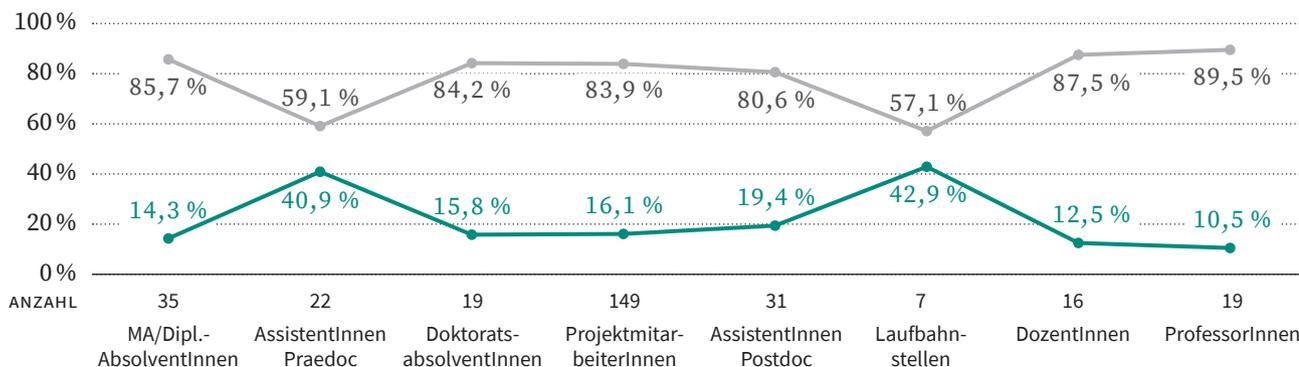




### Physik

Nur an zwei Positionen spielen Frauen in der Physik eine nennenswerte Rolle: Als Prädoc-Assistentinnen und bei den Laufbahnstellen. Letzteres ist durchaus überraschend, da der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen in diesem

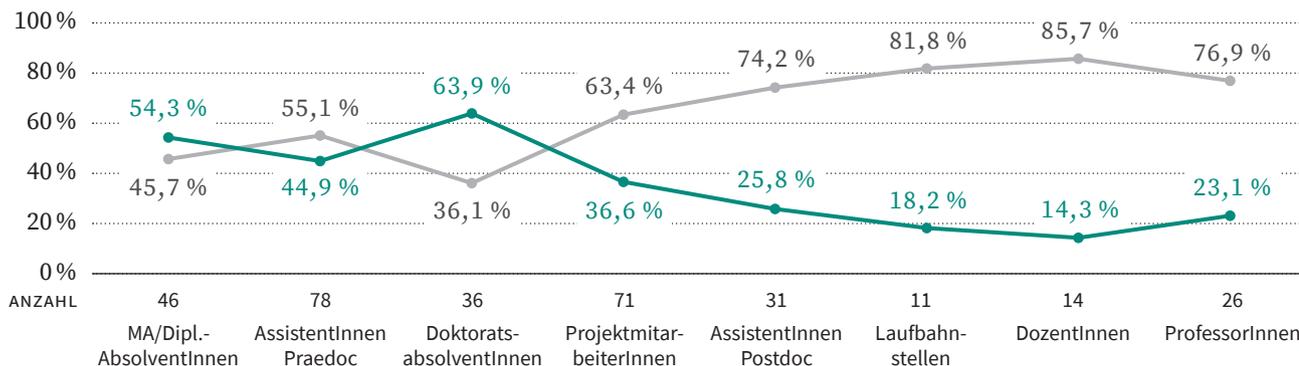
Cluster unter 20% liegt, in der Physik jedoch bei 43%. Dagegen weist die Physik universitätsweit im Erhebungszeitraum die niedrigsten Absolventinnenanteile (MA-/Diplom und Doktorat) auf.



### Chemie

Auffällig ist an der Fakultät für Chemie der eklatante Drop-out von Frauen nach dem Doktorat: Schon seit Jahren schließen deutlich mehr Frauen als Männer ein Doktorat ab, während nur ein Viertel aller Postdoc-AssistentInnen

Frauen sind und nur 18% (4% in VZÄ, vgl. Abb. S. 95) aller Laufbahnstellen mit Frauen besetzt sind. Der Professorinnenanteil liegt über dem Durchschnitt des Clusters, wobei auch hier der Frauenanteil seit 2013 rückläufig ist.







---

# Notizen









