

REFERAT FRAUENFÖRDERUNG
GLEICHSTELLUNG



universität
wien

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER
UNIVERSITÄT WIEN

WIEN 2007



© 2007 alle Rechte vorbehalten

Herausgabe: Referat Frauenförderung und
Gleichstellung der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag.^a Sylwia Bukowska

Texte, Diagramme:

Mag.^a Sylwia Bukowska,

Mag.^a Bettina Kubicek

Zusammenstellung der Daten in
Kooperation mit: Personalabteilung
(Dienstleistungseinrichtung Personalwesen
und Frauenförderung) sowie
Dienstleistungseinrichtung Studien-
und Lehrwesen

Für die Unterstützung bei der

Datenaufbereitung Dank an:

Elfriede Beierl, Personalabteilung

sowie Mag.^a Ingrid Purner, Studien- und

Lehrwesen

Lektorat:

Mag. Persson Perry Baumgartinger

Grafische Gestaltung und Layout: Elis Veit

Druck: Remaprint, Wien

ISBN: 3-9500726-4-0

Auflage: 1.000 Stück

Wien, Mai 2007

www.univie.ac.at/women

femail@univie.ac.at

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER
UNIVERSITÄT WIEN



Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Universität Wien sieht Gleichstellung und Frauenförderung als einen ihrer wichtigsten fakultäts-/zentrumsübergreifenden Maßnahmenbereiche, die im Rahmen des im Sommer 2005 beschlossenen Entwicklungsplans definiert wurden. Dieser Beschluss fiel in die Mitte meiner Funktionsperiode als Vizerektorin für Personalwesen und Frauenförderung an der Universität Wien. Der Entwicklungsplan zeigt entscheidende Schwerpunktsetzungen in den vielfältigen Tätigkeitsbereichen der Universität Wien für die nächsten Jahre.

Neben dem Entwicklungsplan enthält der im Dezember 2005 beschlossene Frauenförderungsplan ein breites Spektrum an Maßnahmen und Initiativen, zu denen sich die Universität Wien im Bereich der Geschlechtergleichstellung verpflichtet hat.

Die regelmäßige Erhebung und Publikation geschlechterspezifischer Daten wird sowohl im Entwicklungsplan als auch im Frauenförderungsplan als eine wichtige Grundlage für Maßnahmen zur Frauenförderung festgelegt.

Es freut mich, Ihnen die aktuelle Datenbroschüre zu präsentieren. Sie enthält zahlreiche Darstellungen von Frauen- und Männeranteilen in den Bereichen Studium, Wissenschaft und Administration der Universität Wien. Die Abbildungen zeigen in vielen Fällen die nach wie vor bestehende Verhältnismkehr der Geschlechteranteile bei Studium – Wissenschaft sowie Administration – Wissenschaft.

Das Universitätsgesetz 2002, der Entwicklungsplan und der Frauenförderungsplan der Universität Wien geben einen Rahmen für die Realisierung universitärer Geschlechtergerechtigkeit

vor. Die aktive Umsetzung dieser Vorgaben im Sinne des

Gender Mainstreaming ist Aufgabe aller Universitätsangehörigen, insbesondere jedoch der EntscheidungsträgerInnen unserer Universität. Ich hoffe, diese Broschüre stellt eine hilfreiche Informationsbasis für die Entwicklung weiterer universitärer Gleichstellungsvorhaben an der Universität Wien dar.

Mit besten Grüßen



Martha Sebök
Vizerektorin für Personalwesen und Frauenförderung



MARTHA SEBÖK Vizerektorin für
Personalwesen und Frauenförderung
der Universität Wien

FARBLEGENDE

	FRAUENANTEIL Studierendendaten: Studienjahr 2004/05 Personaldaten: Jänner 2005
	FRAUENANTEIL Studierendendaten: Studienjahr 2005/06
	FRAUENANTEIL Studierendendaten: Studienjahr 2006/07 Personaldaten: Jänner 2007
	MÄNNERANTEIL

VORWORT	03	Fakultät für Lebenswissenschaften	34
FARBLEGENDE	04	Zentrum für Translationswissenschaft	35
EINLEITUNG	06	Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport	36
ERLÄUTERUNGEN	07	Zentrum für Molekulare Biologie	37
		GESAMTÜBERBLICK WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	38
FRAUENQUOTEN UNIVERSITÄT WIEN	08	DRITTMITTEL-PERSONAL	40
STUDIERENDE	09	LEITUNGSFUNKTIONEN	42
STUDIERENDE GESAMT	09	KOMMISSIONEN	44
ERSTSEMESTRIGE	10		
ABSOLVENTINNEN	11	ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL	46
GESAMTÜBERBLICK	12	FAKULTÄTEN/ZENTREN	46
		DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN	47
DOKTORAT	13		
STUDIERENDE GESAMT	13	KARRIEREVERLÄUFE UNIVERSITÄT WIEN	48
ERSTSEMESTRIGE	14	EINZELDARSTELLUNGEN	49
ABSOLVENTINNEN	15	Katholisch-Theologische Fakultät	49
GESAMTÜBERBLICK	16	Evangelisch-Theologische Fakultät	49
		Rechtswissenschaftliche Fakultät	49
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	17	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	50
KOLLEGASSISTENTINNEN	17	Fakultät für Informatik	50
FRAUENQUOTEN FAKULTÄTEN/ZENTREN	18	Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät	50
EINZELDARSTELLUNGEN	19	Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät	51
Katholisch-Theologische Fakultät	20	Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft	51
Evangelisch-Theologische Fakultät	21	Fakultät für Psychologie	51
Rechtswissenschaftliche Fakultät	22	Fakultät für Sozialwissenschaften	52
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	23	Fakultät für Mathematik	52
Fakultät für Informatik	24	Fakultät für Physik	52
Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät	25	Fakultät für Chemie	53
Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät	26	Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie	53
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft	27	Fakultät für Lebenswissenschaften	53
Fakultät für Psychologie	28	Zentrum für Translationswissenschaft	54
Fakultät für Sozialwissenschaften	29	Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport	54
Fakultät für Mathematik	30	Zentrum für Molekulare Biologie	54
Fakultät für Physik	31		
Fakultät für Chemie	32	REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG	56
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie	33	ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	58

Aufbruch oder Stillstand? Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien

Die Universität Wien hat sich im Frauenförderungsplan und im Entwicklungsplan weitreichende Ziele zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gesetzt: Umfassendes Ziel ist es, den Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen in allen Hierarchieebenen und Positionen auf mindestens 40% zu erhöhen. Um dies zu verwirklichen, wird ein Bündel an gleichstellungspolitischen Strategien und Instrumenten vorgeschlagen, das von personenbezogenen Maßnahmen zur Karriereförderung (wie etwa Mentoring- und Coaching-Programmen), Maßnahmen zur Vereinbarkeitsproblematik, geschlechtergerechten Personalentwicklung bis hin zur Integration von Genderaspekten in die zentralen Steuerungsinstrumente reicht. Ein derartiger »Policy Mix« an gleichstellungspolitischen Maßnahmen wurde erst kürzlich auch vom Frauenpolitischen Beirat für Universitäten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung vorgeschlagen.¹

An der Universität Wien wurden in den letzten Jahren einige Maßnahmen in Angriff genommen, wobei das Schwergewicht bisher stärker auf konkreten Frauenförderprogrammen als auf strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen

lag. Um sich ein Bild darüber zu verschaffen, inwiefern die bisherigen Aktivitäten, insbesondere im Bereich der universitären Personalpolitik, Effekte hinsichtlich der quantitativen Geschlechterverhältnisse zeigen, ist es notwendig, aktuelle Zahlen zu Frauen- und Männeranteilen aufzubereiten. Diese Daten werden in Form der vorliegenden Broschüre präsentiert.

Die Ergebnisse der Ist-Analyse sind auffüttelnd: Die Statistiken zeigen, dass sich die geschlechtsspezifische Pyramide trotz der umfassenden gesetzlichen Vorgaben und den diversen Initiativen im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung kaum verändert hat. Die »leaky pipeline« ist für Frauen nach wie vor wirksam, hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen stoßen immer noch an die »gläserne Decke« – der Frauenanteil ist in den höheren Funktionsebenen auffallend gering, trotz der hohen Frauenanteile unter den Studierenden und AssistentInnen. Besonders stark ist dies im Bereich der ProfessorInnen sichtbar: Der Frauenanteil unter den ProfessorInnen konnte zwar von 11,2% (2003)² auf 13,7% (2007) erhöht werden, er ist aber nach wie vor deutlich von der Zielsetzung der Universität Wien entfernt.

Ein anderer wesentlicher Aspekt ist u. a. die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Kommissionen, ein Blick auf die Habilitations- und Berufungskommissionen lässt auch hier viel Handlungsbedarf erkennen.

Die Universität Wien feiert heuer drei frauenspezifische Jubiläen: 110 Jahre Zulassung von Frauen zum Studium, 110 Jahre Promotion der ersten Wissenschaftlerin an der Universität Wien (Gabriele Possanner von Ehrenthal) und 100 Jahre Habilitation der ersten Wissenschaftlerin (Elise Richter). Im Zuge dieser Feierlichkeiten sollte nicht aus den Augen verloren gehen, dass angesichts der geringen Fortschritte die EntscheidungsträgerInnen verstärkt in die Pflicht genommen werden müssen, um dem Ziel einer Hochschule, die für alle Geschlechter gleiche Möglichkeiten und Teilhabechancen bietet, einen wesentlichen Schritt näher zu kommen.

Sylwia Bukowska und Evi Genetti
Leiterinnen des Referats Frauenförderung
und Gleichstellung
Wien, Mai 2007

1 bm:wf: Zehn Punkte Programm zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Ziele, Handlungsfelder, Maßnahmen, Wien 2007

2 Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien: Hinter den Kulissen. Frauen und Männer an der Universität Wien, Wien 2004

ERLÄUTERUNGEN

Wissenschaftliche Einrichtungen

Die vergangenen drei Jahre brachten an der Universität Wien viele strukturelle und organisatorische Veränderungen: Unter anderem wurde im Jänner 2005 die Anzahl der Fakultäten und Zentren auf 17 erhöht, seit Jänner 2007 gibt es eine weitere wissenschaftliche Einrichtung, das Zentrum für Molekulare Biologie. Zu den wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Wien zählen somit 15 Fakultäten und 3 Zentren.³

Datenerhebung

Der Frauenförderungsplan der Universität Wien sieht geschlechtsspezifische Datenerhebungen vor, die beginnend mit dem Stichtag 1. Jänner 2005 regelmäßig durchgeführt werden sollen.

Die vorliegende Datenbroschüre soll unter anderem zur Umsetzung dieser Berichterlegung beitragen. Die Daten für das Personal wurden für Jänner 2005 sowie Jänner 2007 abgebildet, jene der Studierenden für das gesamte Studienjahr 2004/05 sowie 2005/06.⁴

Aufbau der Broschüre

Die Datenbroschüre »Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien« ist in sechs thematische Bereiche unterteilt: Studierende, Wissenschaftliches Personal, Allgemeines Universitätspersonal, Leitungsfunktionen, Kommissionen,

Karriereverläufe.

In den beiden Bereichen »Wissenschaftliches Personal« sowie »Karriereverläufe« werden die Daten zum einen in Form einer Überblicksdarstellung für die 18 Fakultäten/Zentren gesamt aufbereitet, zum anderen in Form von umfassenderen Einzeldarstellungen für jede Fakultät und jedes Zentrum angeführt.

Die beiden Teile »Studierende« sowie »allgemeines Universitätspersonal« führen die Daten jeweils auf der Ebene der Fakultäten/Zentren an.

Im Kapitel »Leitungsfunktionen« werden die Frauen- und Männeranteile der Entscheidungsorgane wie Rektorat, Senat, Universitätsrat, DekanInnen etc. abgebildet.

Der Bereich »Kommissionen« führt anhand einer Auswertung der in den Studienjahren 2004/05 und 2005/06 eingesetzten Berufungs- und Habilitationskommissionen⁵ sowie anhand der Curricular-Kommission des Senats die Geschlechterverhältnisse dieser Gremien an.

Zahlen

Die Daten zum Personal werden durchgehend in Vollzeitäquivalenten (VZAE) ausgedrückt. Wo dies nicht der Fall ist, wird gesondert darauf hingewiesen.

Die Daten zu Studierenden, Leitungsfunktionen und Kommissionen werden in Absolutzahlen angegeben.

Die Zahlen in Klammern führen jeweils jenen Wert an, auf dessen Basis die Frauen- und Männeranteile berechnet wurden. Die Zahlen mit Kommastellen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente, jene ohne

Kommastellen sind Absolutzahlen (»Köpfe«).

Die Prozentzahlen drücken jeweils die Frauen- und Männeranteile aus.

Zielsetzungen

Die vorliegende Broschüre soll ein Abbild der quantitativen Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Bereichen an der Universität Wien bieten. Ausgehend von dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses an der Universität, werden hier Frauen- und Männeranteile gegenübergestellt. Dadurch soll auf Bereiche mit unterdurchschnittlich geringen Frauen- und überdurchschnittlich hohen Männeranteilen genauso hingewiesen werden, wie auf jene Bereiche, die durch hohe Frauenanteile und niedrige Männeranteile gekennzeichnet sind.

Anregungen, Hinweise

Die regelmäßige geschlechtsbezogene Datenerhebung an der Universität Wien ist ein Prozess, zu dessen kontinuierlicher Weiterentwicklung Anregungen und Hinweise viel beitragen können. Die vorliegende Broschüre umfasst viele Daten in den Bereichen Studium, Wissenschaft, Verwaltung. Eine lückenlose Datenabildung jedweder Datenart kann sie jedoch nicht leisten. Anregungen, die zur weiteren Optimierung der Datenzusammenstellung beitragen, werden in Datenbroschüren für die nachfolgenden Berichtszeiträume gerne aufgegriffen.

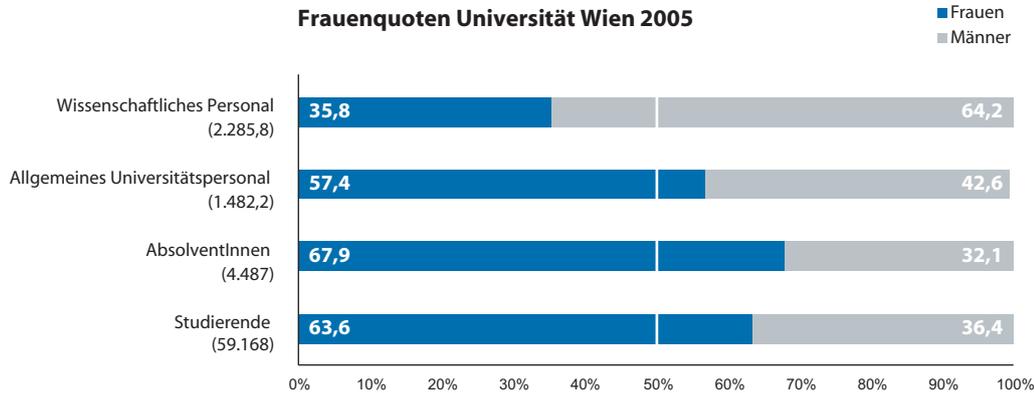
³ Eine Vergleichbarkeit der vorliegenden Broschüre mit der Datenbroschüre »Hinter den Kulissen«, die vom Referat Frauenförderung und Gleichstellung im Jahr 2004 herausgegeben wurde, ist daher im Bereich der einzelnen Fakultäten und Zentren nicht möglich.

⁴ Für das Zentrum für Molekulare Biologie werden Personaldaten für Jänner 2007 angeführt, die übrigen Erhebungszeiträume fallen in die Zeit vor der Gründung dieser Einrichtung.

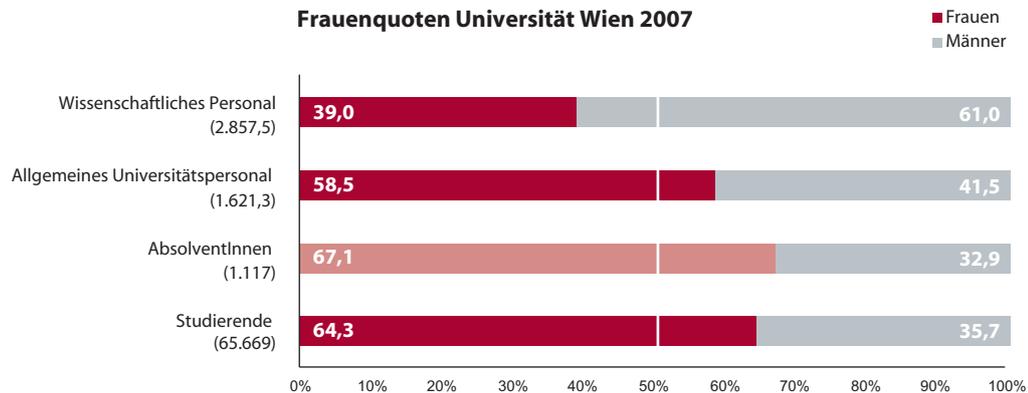
⁵ Sitzungsprotokolle des Senats unter <http://public.univie.ac.at/index.php?id=8224>

FRAUENQUOTEN UNIVERSITÄT WIEN

Frauenquoten Universität Wien 2005



Frauenquoten Universität Wien 2007



Hinweise:
Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet, jene der Studierenden und AbsolventInnen in Absolutzahlen.

Datenstand Personal:
Jänner 2005 sowie Jänner 2007.
Die Personalzahlen in diesen beiden Abbildungen umfassen auch das über Drittmittel finanzierte Personal.

Datenstand Studierende
(Bakkalaureat-/Magister-/Diplom-/Lehramtsstudien):
Studienjahr 2004/05 sowie 2006/07

Aufgrund des Publikationszeitpunkts (Frühjahr 2007) liegt für das Studienjahr 2006/07 nur ein Teil der AbsolventInnenzahlen vor. Für die Darstellung der Frauenquote 2007 wurden die zum Publikationszeitpunkt vorliegenden AbsolventInnenzahlen ausgewertet.

Die beiden Abbildungen der Frauenanteile in den Bereichen »Wissenschaftliches Personal«, »Allgemeines Universitätspersonal«, »AbsolventInnen« sowie »Studierende« zeigen, dass es zwischen den Jahren 2005 und 2007 nur zu sehr geringen Veränderungen der Frauenanteile gekommen ist.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals erreicht der Gesamt-Frauenanteil fast 40%, in den übrigen drei Kategorien »Allgemeines Universitätspersonal«, »AbsolventInnen« sowie »Studierende« liegt der Frauenanteil weit über der 50%-Marke.

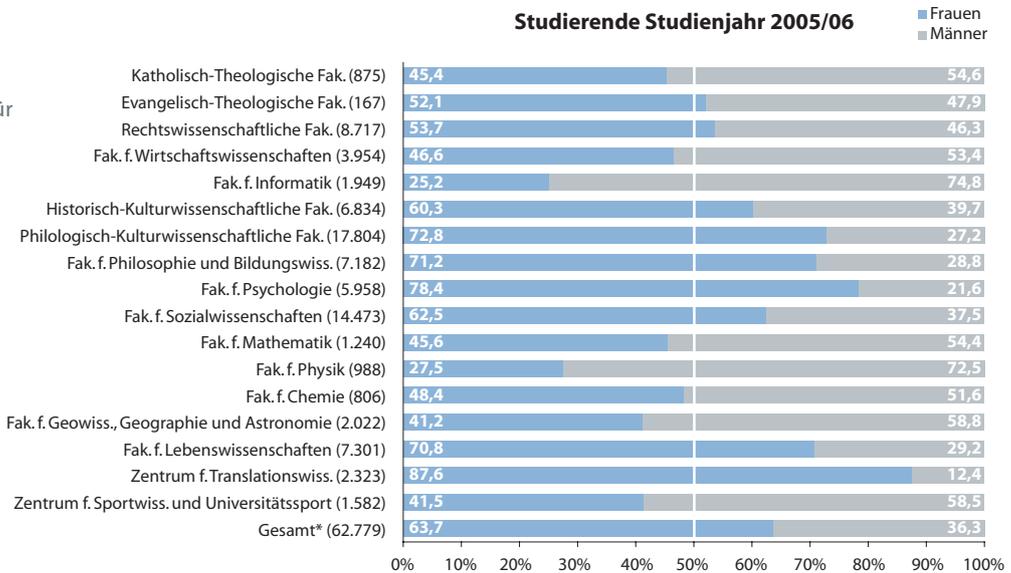
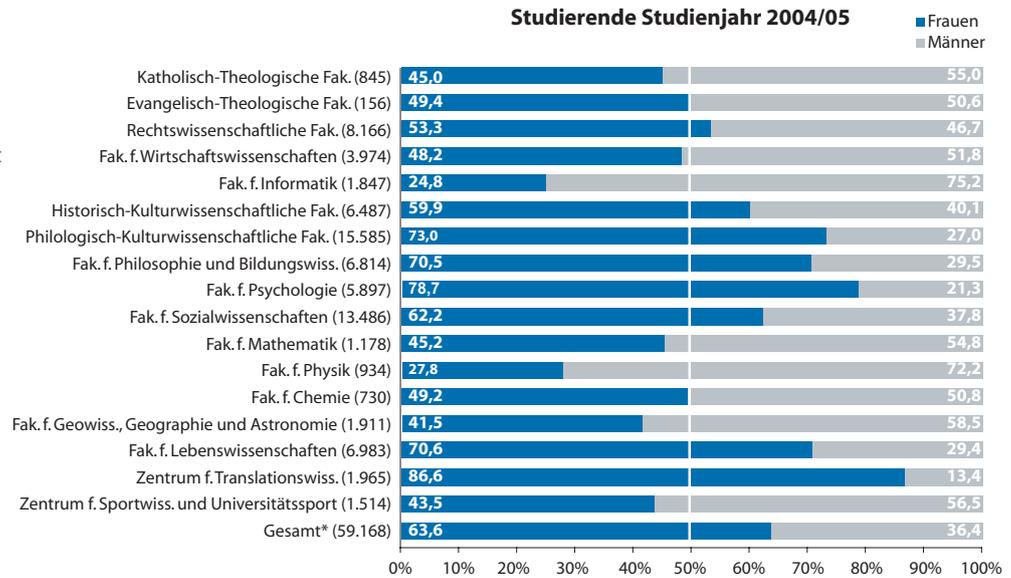
STUDIERENDE GESAMT

Die Darstellung der Frauenanteile unter den Studierenden eines Bakkalaureat-, Magister-, Diplom- oder Lehramtstudiums an den Fakultäten und Zentren der Universität Wien zeigt ein vielfältiges Bild.

Unter den Fakultäten/Zentren mit Studienrichtungen mit hohen Frauenanteilen wie der Fakultät für Psychologie (Frauenanteil 78,4%), Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät (72,8%), Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaften (71,2%), Fakultät für Lebenswissenschaften (70,8%) fällt das Zentrum für Translationswissenschaft mit einem sehr hohen Frauenanteil von nahezu 90% (87,6%) auf.

Im Bereich der Fakultäten/Zentren mit Frauenanteilen bei den Studierenden, die unter 30% liegen, sind die Fakultät für Physik (27,5%) sowie die Fakultät für Informatik (25,2%) zu nennen. (Alle Zahlen: Studienjahr 2005/06.)

Sowohl bei jenen Fakultäten/Zentren, welche sehr hohe Frauenanteile, als auch bei jenen wissenschaftlichen Einrichtungen, die sehr niedrige Frauenanteile aufweisen, liegt kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor. Bei jenen Fakultäten/Zentren, aus deren Zahlen ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ableitbar ist, sollte nicht vergessen werden, dass die Aufteilung der Frauen-/Männeranteile bei den einzelnen Studienrichtungen stark divergieren können.

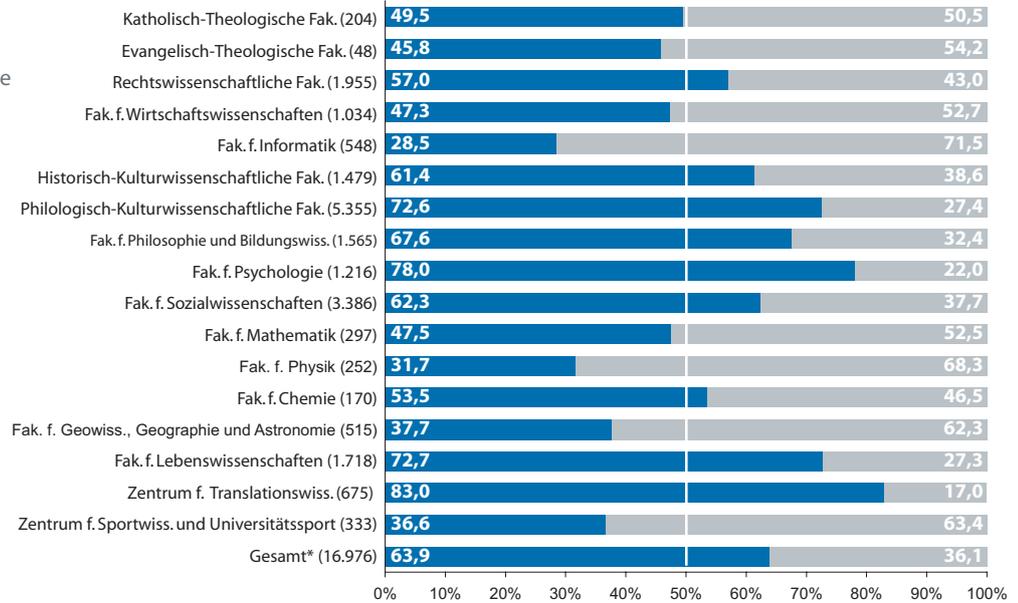


* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (>Gesamt<) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

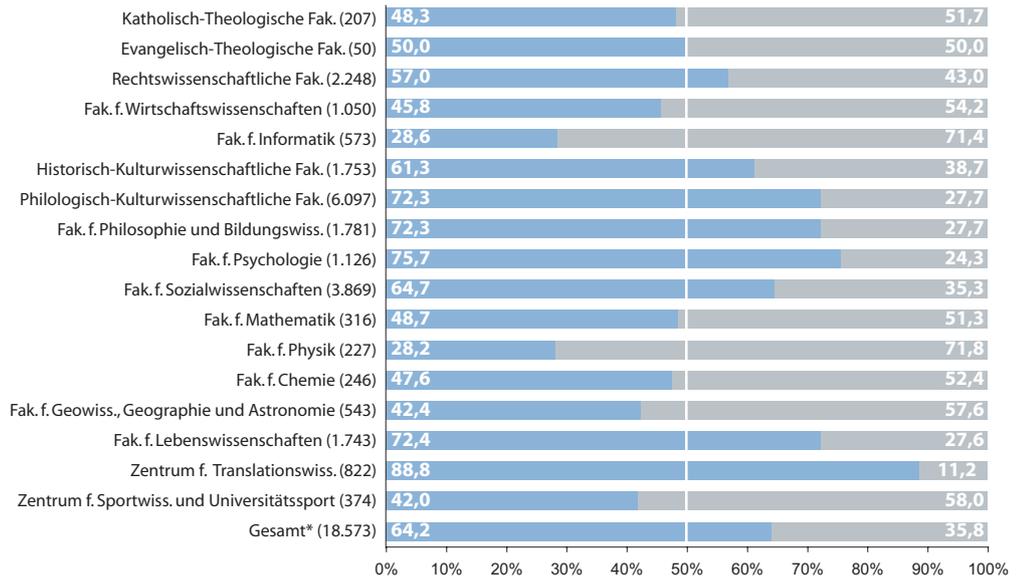
ERSTSEMESTRIGE

Nach der Betrachtung der Gesamtzahl aller Studierenden werden nun die Frauen-/Männeranteile bei den Erstsemestrigen an den 15 Fakultäten und 3 Zentren abgebildet. Das Bild der Geschlechterverhältnisse unter den Erstsemestrigen korrespondiert stark mit jenem der Studierenden gesamt. Keine der Fakultäten/Zentren weist im Bereich der Erstsemestrigen eine erhebliche Abweichung der Frauenanteile von jenen der Studierenden auf. Auch im Vergleich der beiden Studienjahre 2004/05 und 2005/06 liegen keine nennenswerten Veränderungen vor.

Erstsemestrige Studienjahr 2004/05



Erstsemestrige Studienjahr 2005/06



* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (»Gesamt«) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

ABSOLVENTINNEN

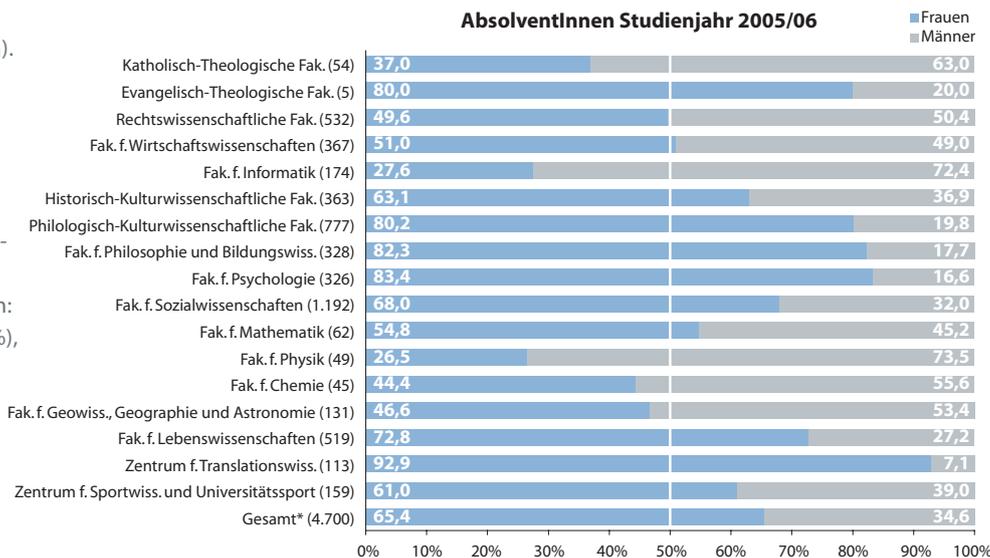
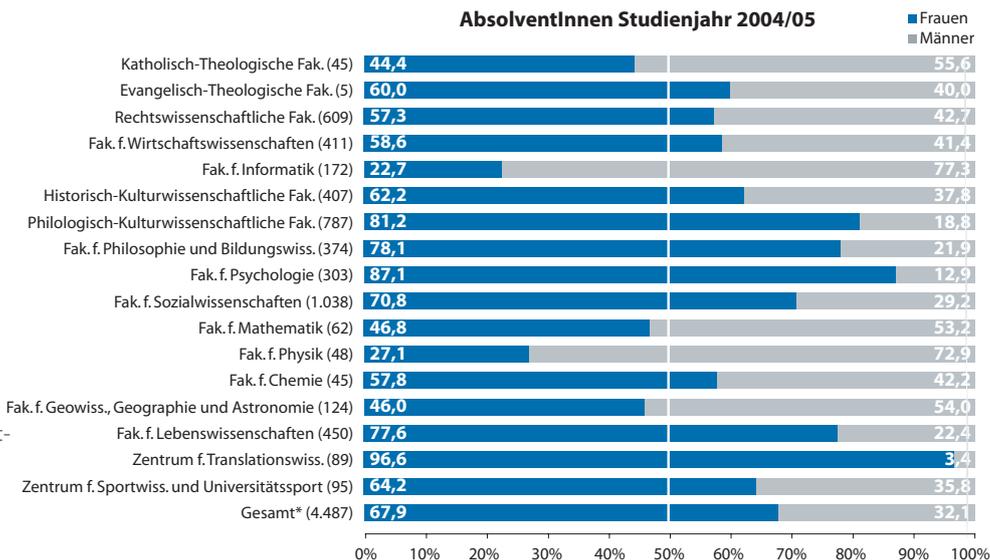
Im Vergleich der beiden Studienjahre 2004/05 und 2005/06 sind im Bereich der AbsolventInnen teilweise Veränderungen der Frauenanteile bemerkbar.

Die auffallend größte Veränderung ist bei der Evangelisch-Theologischen Fakultät zu verzeichnen: Die Steigerung um 20% (von 60% auf 80%) innerhalb nur eines Jahres könnte einen Grund in der geringen Absolutzahl der AbsolventInnen dieser Fakultät haben. Sowohl im Studienjahr 2004/05 als auch 2005/06 haben 5 Personen ein Lehramt- oder Diplomstudium an dieser Fakultät abgeschlossen (2004/05: 3 Frauen und 2 Männer, 2005/06: 4 Frauen und 1 Mann).

Die Fakultät für Chemie verzeichnet im Studienjahresvergleich 2004/05 zu 2005/06 im Bereich der AbsolventInnen einen Rückgang von 13,4% (bei gleichbleibenden Absolutzahlen). Bei drei weiteren Fakultäten ist ein Rückgang von AbsolventInnen von ca. 7% festzustellen: Rechtswissenschaftliche Fakultät (-7,7%), Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (-7,6%) sowie Katholisch-Theologische Fakultät (-7,4%).

An der Fakultät für Mathematik erhöhte sich der Frauenanteil bei den AbsolventInnen um 8%.

Die Veränderungen der übrigen Fakultäten/Zentren liegen unter der 5%-Marke, wobei Steigerungen ebenso vertreten sind wie Verringerungen, z. B. verzeichnet die Fakultät für Informatik im Vergleichszeitraum einen Zuwachs unter den weiblichen AbsolventInnen von 4,9%, an der Fakultät für Lebenswissenschaften gab es einen Rückgang von 4,8%.

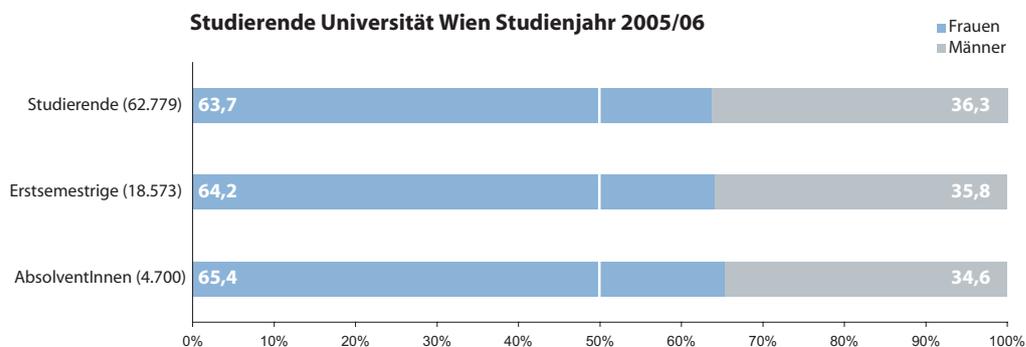
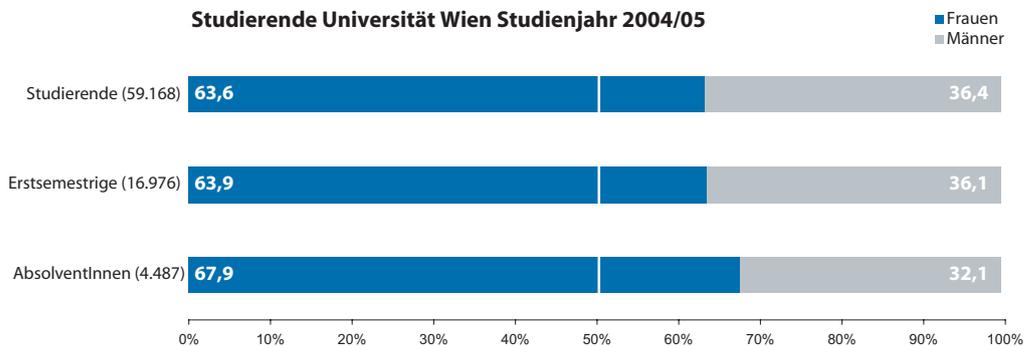


* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (»Gesamt«) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

Generell kann festgehalten werden, dass ein Großteil der Fakultäten/Zentren einen Frauenanteil unter den AbsolventInnen von mindestens 50% aufweisen. An der Fakultät für Informatik sowie an der Fakultät für Physik liegt er knapp unter 30%.

Das Zentrum für Translationswissenschaft, die Fakultät für Psychologie, die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft sowie die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät führen Frauenanteile von über 80% an.

GESAMTÜBERBLICK



Die überblicksartige Darstellung der Frauenanteile bei Bakkalaureat-, Magister-, Diplom- und Lehramtstudien zeigt ein Bild, das über beide Studienjahre 2004/05 und 2005/06 unverändert bleibt: Sowohl bei der Gesamtsumme der Studierenden, als auch unter den Erstsemestrigen bis hin

zu den AbsolventInnen bilden Frauen eine Mehrheit von über 60%.

Die hier abgebildeten Frauenanteile sollen jedoch das differenzierte Bild, das sich bei der Betrachtung der 18 Fakultäten/Zentren mit den teilweise stark divergierenden Frauenanteilen bietet, nicht verdecken.

DOKTORAT STUDIERENDE GESAMT

Eine wissenschaftliche Karriere ohne Doktorat ist nicht möglich. Die Entscheidung, ein Doktoratsstudium zu beginnen, ist insbesondere für jene Frauen und Männer ein höchst bedeutender Schritt, die ihren Berufsweg in der Wissenschaft gehen wollen. Die nachfolgenden Kapitel beinhalten Abbildungen der Frauen- und Männeranteile im Bereich der Doktoratsstudien an der Universität Wien.

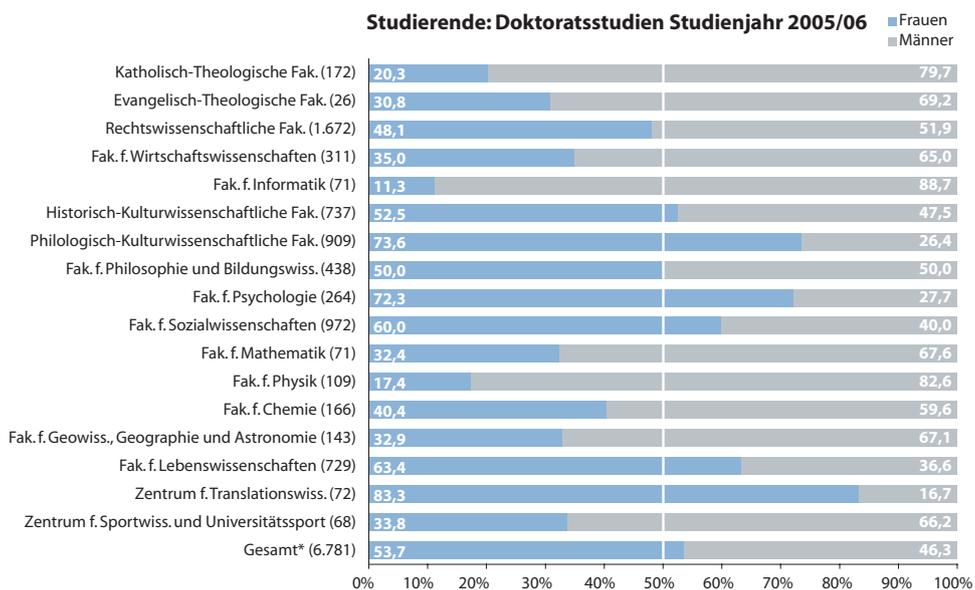
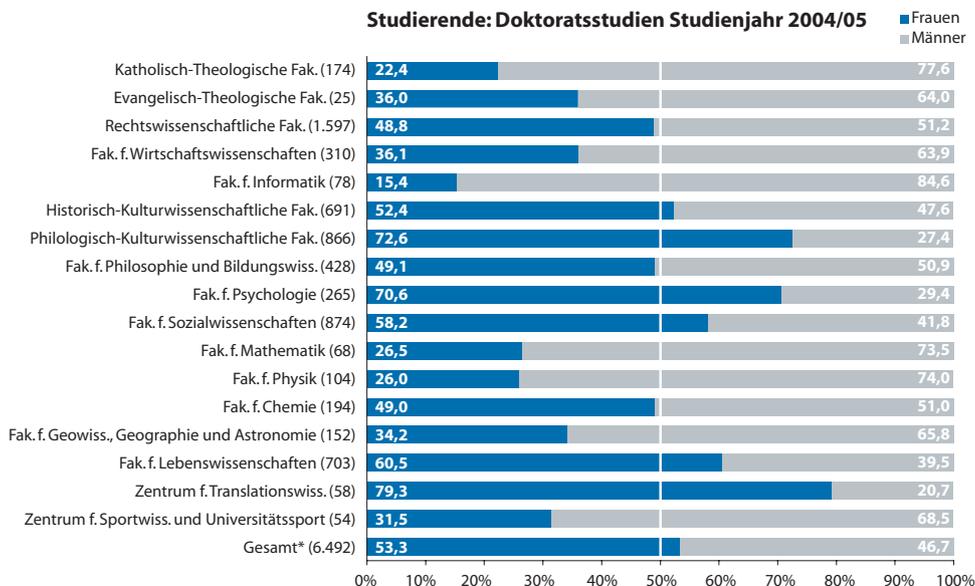
Die Fakultät für Physik weist neben der Fakultät für Informatik sowie der Katholisch-Theologischen Fakultät niedrige Frauenanteile unter den Doktoratsstudierenden auf (Informatik: 11,3%; Physik: 17,4%; Katholische Theologie: 20,3%).

Ein umgekehrtes Geschlechterverhältnis unter den Dissertierenden ist am Zentrum für Translationswissenschaft vorzufinden: Frauenanteil von 83,3%. Über 70% Frauenanteile weisen weiters die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät (73,6%) sowie die Fakultät für Psychologie (72,3%) auf. (Alle Zahlen: Studienjahr 2005/06.)

Im Vergleich der beiden Studienjahre 2004/05 und 2005/06 sind bei den Doktoratsstudierenden nur wenige Veränderungen der Frauenanteile zu beobachten.

Der Frauenanteil an der Fakultät für Mathematik ist um fast 6% gestiegen (um 5,9% auf 32,4%), jener der beiden Fakultäten für Physik und Chemie um jeweils 8,6% gesunken (Physik: auf 17,4%; Chemie: auf 40,4%).

STUDIERENDE GESAMT DOKTORAT



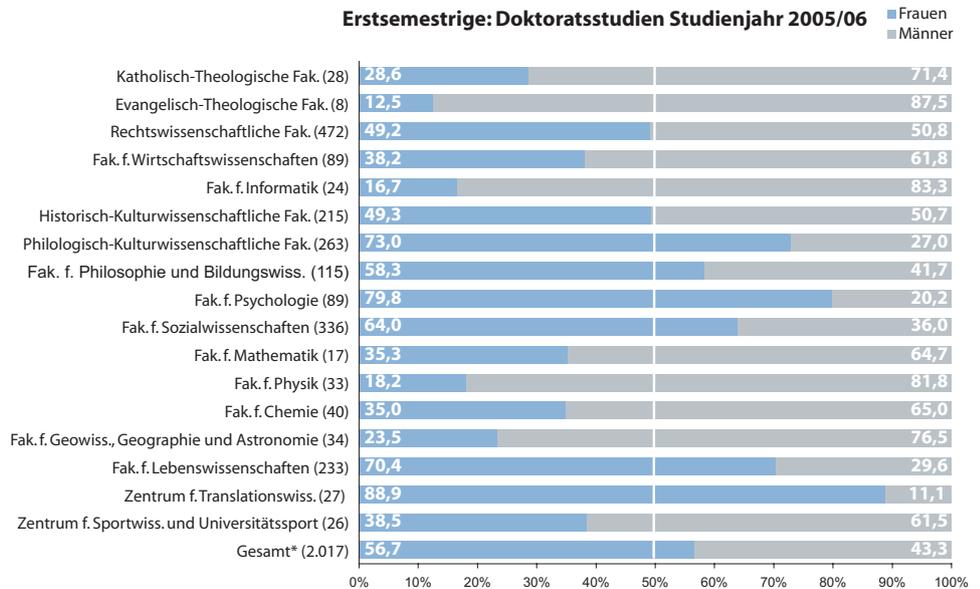
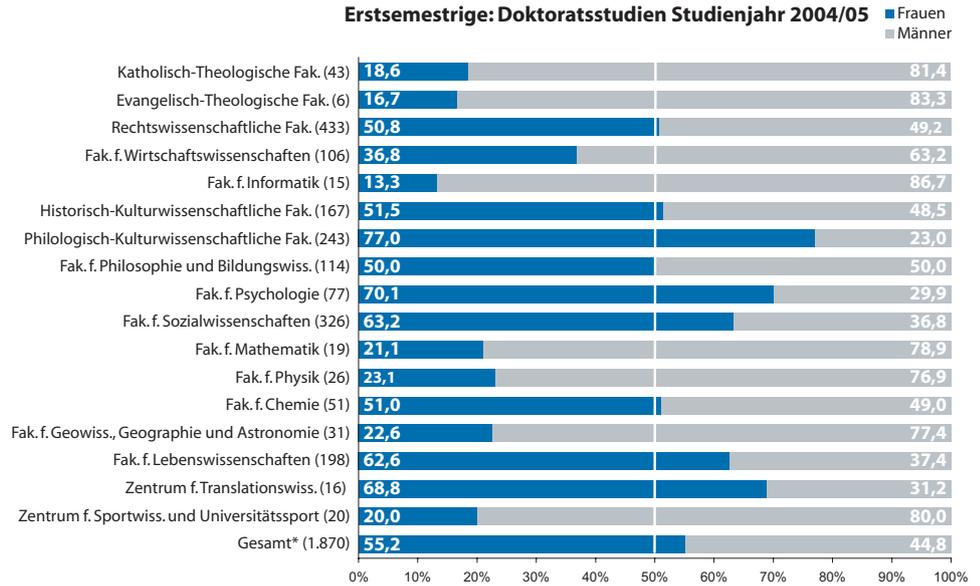
* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (»Gesamt«) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

DOKTORAT ERSTSEMESTRIGE

Die Frauenanteile unter den Erstsemestrigen der Doktoratsstudien an den Fakultäten/Zentren der Universität Wien zeigen im Vergleichszeitraum der zwei aufeinanderfolgenden Studienjahre teilweise bemerkenswerte Veränderungen.

Unter den Fakultäten/Zentren, die eine Steigerung ihrer Frauenanteile unter den Erstsemestrigen eines Doktors aufzuzeigen, sind u. a. das Zentrum für Translationswissenschaft sowie das Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport zu nennen. Das Zentrum für Translationswissenschaft erhöhte seinen Frauenanteil unter den DoktorandInnen des Studienjahres 2005/2006 um 20,1% auf 88,9%, womit sich dieser dem Frauenanteil an den AbsolventInnen des Jahres 2004/05 (96,6%) sowie des Jahres 2005/06 (92,9%) annähert. Das Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport erhöhte 2005/06 seinen Frauenanteil an den Erstsemestrigen eines Doktoratsstudiums um 18,5% auf 38,5%. Weitere Zuwächse verzeichnen die Fakultät für Mathematik (um 14,2% auf 35,3%), die Katholisch-Theologische Fakultät (um 10% auf 28,6%), die Fakultät für Psychologie (um 9,7% auf 79,8%), die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft (um 8,3% auf 58,3%) sowie die Fakultät für Lebenswissenschaften (um 7,8% auf 70,4%).

Die Fakultät für Chemie hat einen Rückgang des Frauenanteils unter den Doktorats-Erstsemestrigen von 16% zu verzeichnen, wodurch der Frauenanteil des



* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (»Gesamt«) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

Studienjahres 2004/05 von knapp über 50% auf 35% im Studienjahr 2005/06 gesunken ist.

Die Änderungen der Frauenanteile an den übrigen Fakultäten/Zentren übersteigen nicht die 5%.

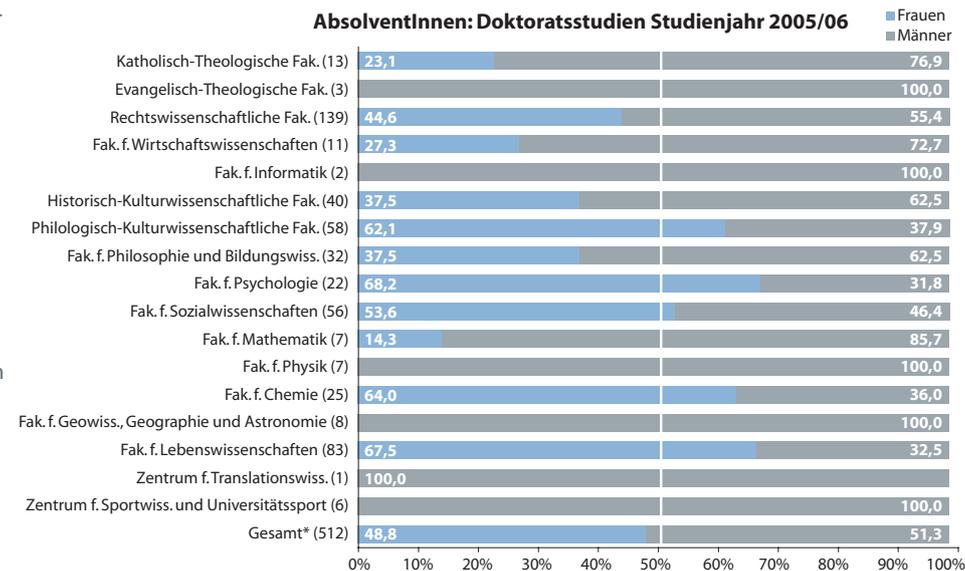
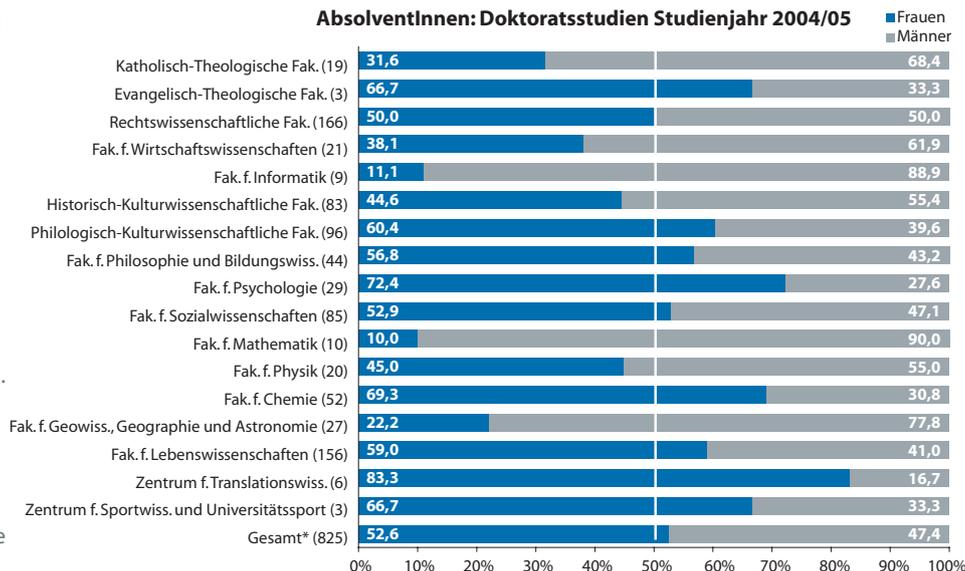
DOKTORAT ABSOLVENTINNEN

Der Abschluss eines Doktoratsstudiums stellt eine der entscheidenden Voraussetzungen für den Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn dar. Nur zwei der 18 Fakultäten/Zentren weisen im Studienjahr 2005/06 ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in diesem Bereich auf: die Fakultät für Sozialwissenschaften (Frauenanteil: 53,6%) sowie die Rechtswissenschaftliche Fakultät (Frauenanteil: 44,6%).

Fünf Fakultäten/Zentren (Evangelisch-Theologische Fakultät, Fakultät für Informatik, Fakultät für Physik, Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie sowie das Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport) haben im Studienjahr 2005/06 keine Frauen unter den AbsolventInnen eines Doktoratsstudiums. Hier muss jedoch angemerkt werden, dass alle fünf wissenschaftlichen Einrichtungen in diesem Jahr geringe Absolutzahlen bei den Abschlüssen vorweisen.

Am Beispiel der Evangelisch-Theologischen Fakultät lässt sich die extreme Schwankung der Anteile bei geringen Absolutzahlen gut nachvollziehen. Im Studienjahr 2004/05 schlossen 3 Personen ein Doktorat an der Evangelisch-Theologischen Fakultät ab, davon 2 Frauen und 1 Mann. Der Frauenanteil betrug somit 66,7%. Im darauffolgenden Studienjahr 2005/06 waren unter den ebenfalls 3 Doktorats-AbsolventInnen 3 Männer, wodurch der Frauenanteil auf 0% gesunken ist.

Ein Gegenbeispiel für das Studienjahr 2005/06 bietet das Zentrum für Translationswissenschaft mit dem Doktoratsabschluss einer Person – einer Studentin – und einem daraus resultierenden Frauenanteil von 100%.

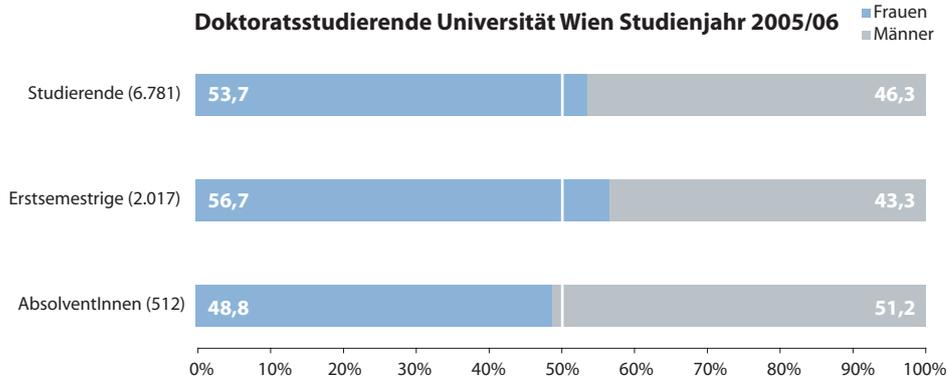
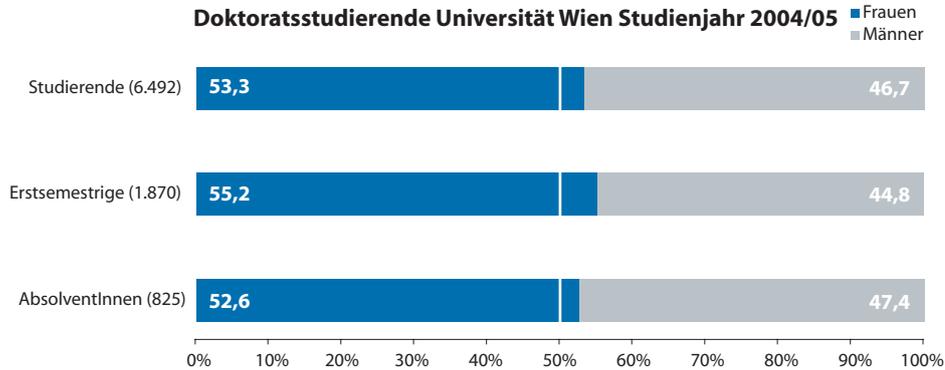


* Bei der Erfassung der Gesamtzahl (»Gesamt«) wurden die Studierenden mit Mehrfachstudien nur einmal gezählt.

Einen Frauenanteil von über 60% bei den Doktoratsabschlüssen führen vier Fakultäten an: Fakultät für Psychologie (68,2%), Fakultät für Lebenswissenschaften (67,5%), Fakultät für Chemie (64,0%) sowie die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät (62,1%). Die Gesamtfrauenquote der Doktoratsabsol-

ventInnen an der Universität Wien beträgt für das Studienjahr 2005/06 48,7%. Dies würde ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an den 18 Fakultäten/Zentren suggerieren. Das entspricht jedoch nicht den Tatsachen, wie die Abbildungen der vorhergehenden Seiten belegen.

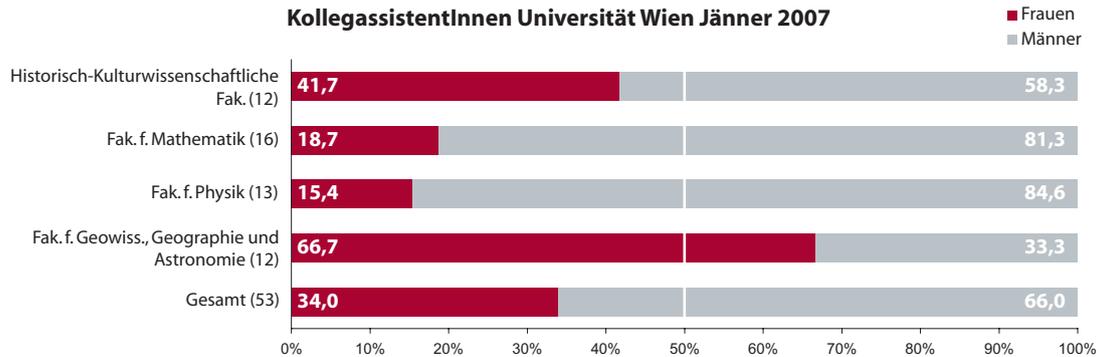
DOKTORAT GESAMTÜBERBLICK



Bei der Überblicksdarstellung der Frauenanteile für das Doktorat gilt Ähnliches wie bei der Überblicksabbildung für die Bakkalaureat-, Magister-, Diplom- und Lehramtsstudien ausgeführt wurde (Seite 12): Auch wenn die fakultäts- und zentrumsübergreifende Berechnung der

Frauenanteile bei den Doktoraten das Bild von durchwegs ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen bei Erstsemestrigen, Doktoratsstudierenden sowie AbsolventInnen ergibt, sollte das höchst unterschiedliche Zahlenbild an den 15 Fakultäten und 3 Zentren immer mitbedacht werden.

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL KOLLEGASSISTENTINEN



Mit der Einrichtung der ersten fünf Initiativkollegs im Wintersemester 2006/07 entstand an der Schnittstelle zwischen Doktoratsstudium und Beschäftigten der Universität Wien eine neue Personalkategorie im Bereich der NachwuchswissenschaftlerInnen: die Kollegassistentinnen und Kollegassistenten. Diese Personengruppe wird im Rahmen strukturierter Doktoratsprogramme an der Universität Wien

beschäftigt, wobei pro Doktoratsprogramm maximal zwölf DoktorandInnen betreut werden.

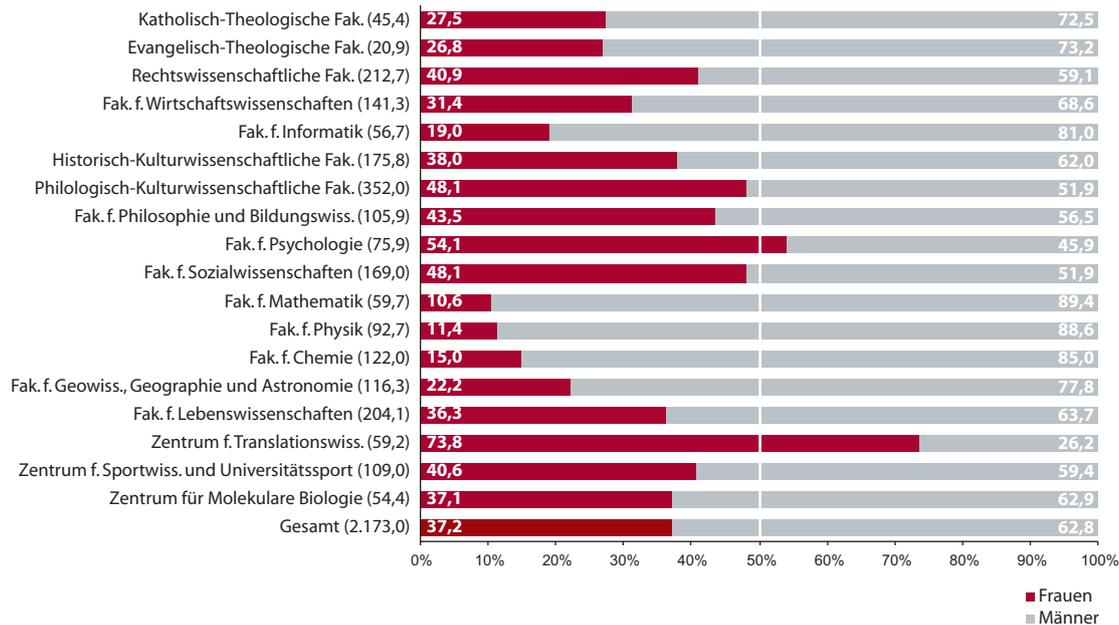
Die nachfolgende Darstellung bildet die Geschlechterverhältnisse unter den KollegassistentInnen der ersten fünf eingerichteten Initiativkollegs der Universität Wien ab, wobei die Fakultäten angeführt werden, an denen diese Programme jeweils angesiedelt sind.

Hinweis: Die hier abgebildeten Zahlen beziehen sich auf Absolutzahlen (»Köpfe«).

FRAUENQUOTEN FAKULTÄTEN/ZENTREN

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Gesamt-Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal an den einzelnen Fakultäten und Zentren der Universität Wien.

Wissenschaftliches Personal Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



Hinweis: Das Drittmittel-Personal wird in einem eigenen Kapitel im Anschluss an die Einzeldarstellungen der Fakultäten und Zentren abgebildet und ist in dieser Darstellung nicht umfasst (siehe Seiten 40 und 41).

FRAUENQUOTEN FAKULTÄTEN/ZENTREN EINZELDARSTELLUNGEN

Auf den nachfolgenden Seiten werden die Frauen-/Männeranteile am wissenschaftlichen Personal jeweils für jede der 15 Fakultäten bzw. für jedes der drei Zentren der Universität Wien anhand von sechs Personalkategorien abgebildet: ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen Säule 2, AssistentInnen Säule 1, externe Lehrende sowie MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb.

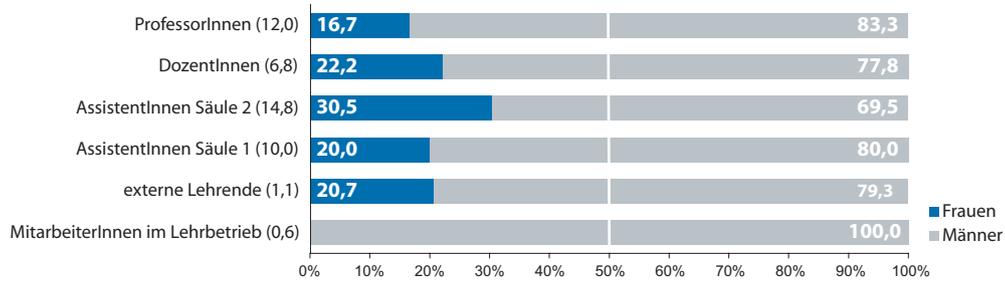
Die Abbildungen beziehen sich jeweils auf den Personalstand vom Jänner 2005 sowie Jänner 2007. Der Personalstand wird in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt.

Ergänzend zu den Balken-Diagrammen wurde die Darstellungsform eines Kreisdiagramms für die Abbildung des aktuellen Personalstands (Jänner 2007) gewählt, um die einzelnen Personalkategorien in einem nachvollziehbaren Größenverhältnis zueinander darstellen zu können.

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL KATHOLISCH-THEOLOGISCHE FAKULTÄT

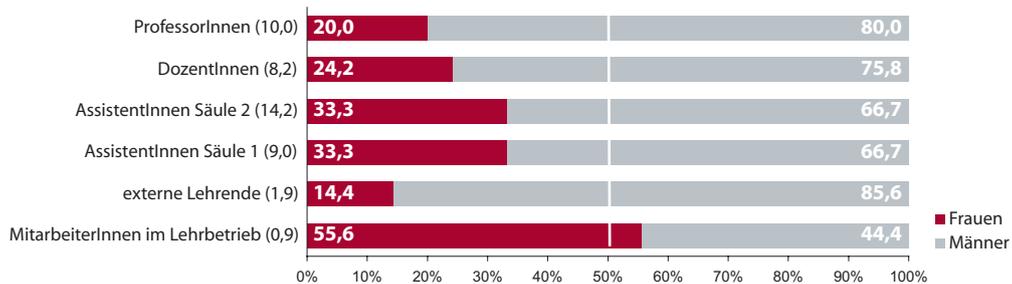
Katholisch-Theologische Fakultät Jänner 2005

(Anteile in % VZAE)

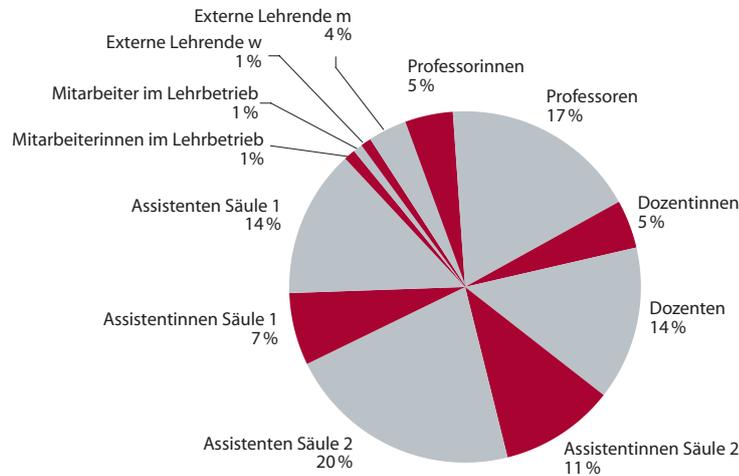


Katholisch-Theologische Fakultät Jänner 2007

(Anteile in % VZAE)

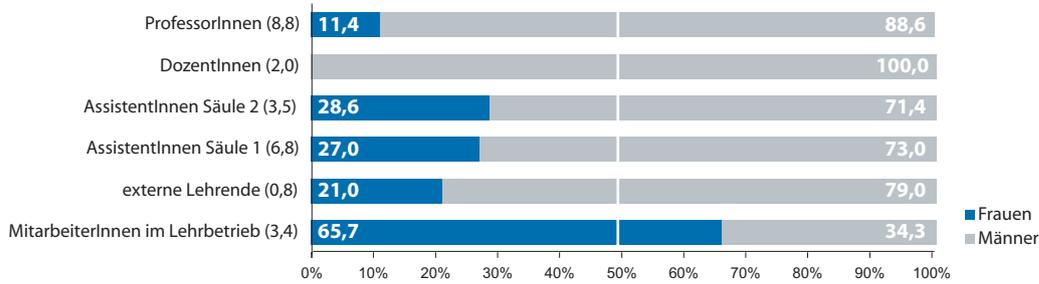


Katholisch-Theologische Fakultät

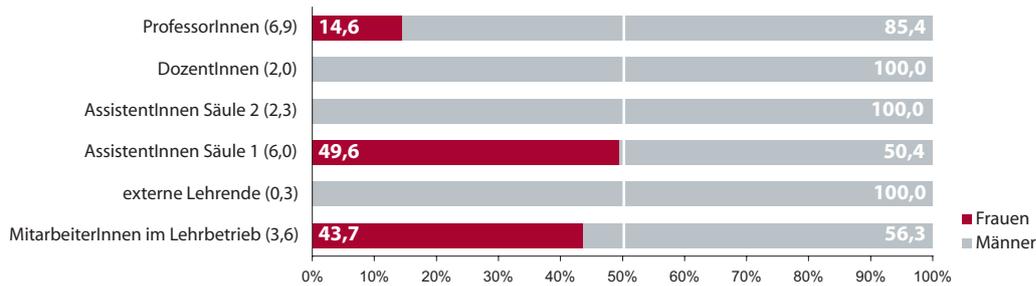


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL EVANGELISCH-THEOLOGISCHE FAKULTÄT

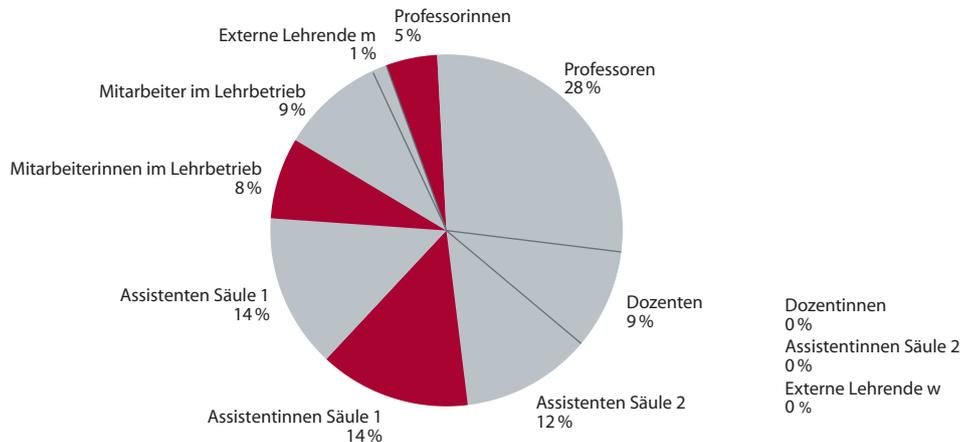
Evangelisch-Theologische Fakultät Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Evangelisch-Theologische Fakultät Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

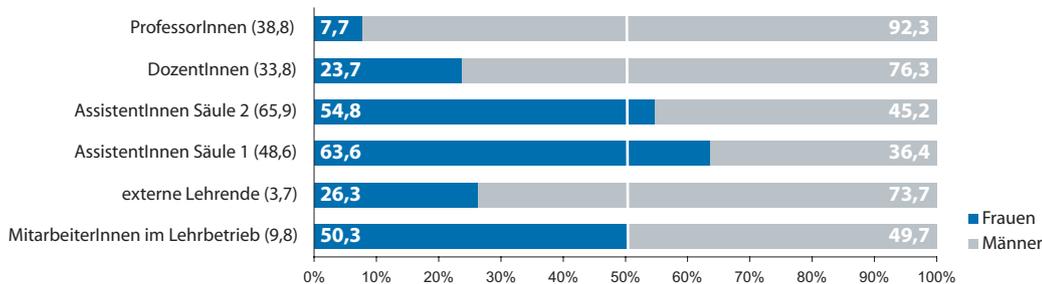


Evangelisch-Theologische Fakultät

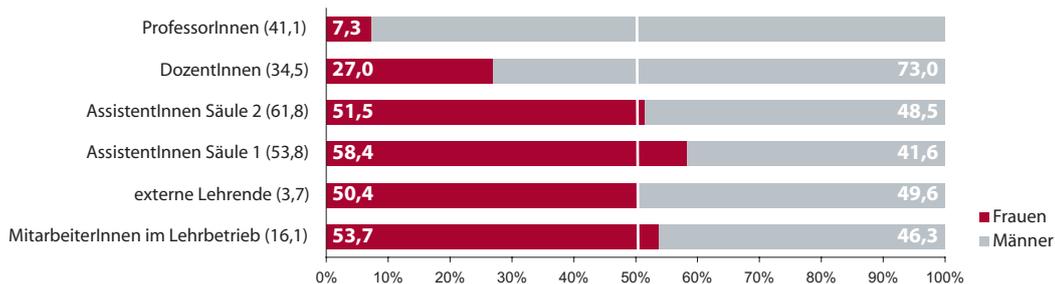


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL RECHTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

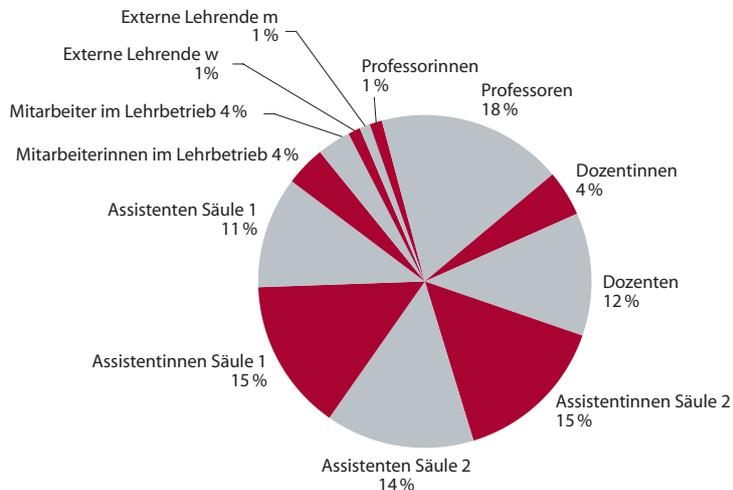
Rechtswissenschaftliche Fakultät Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Rechtswissenschaftliche Fakultät Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

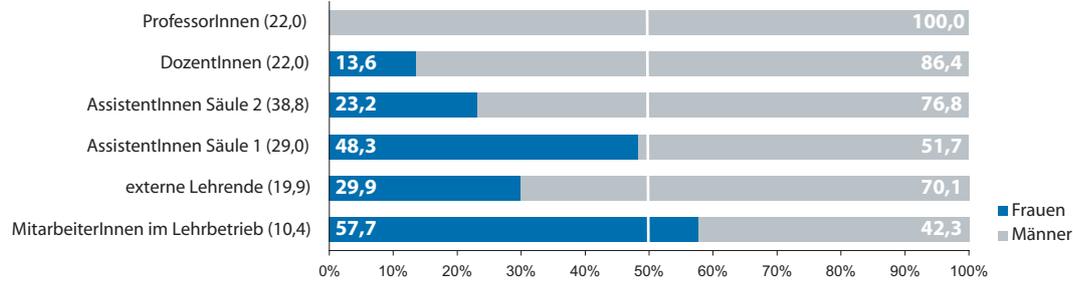


Rechtswissenschaftliche Fakultät

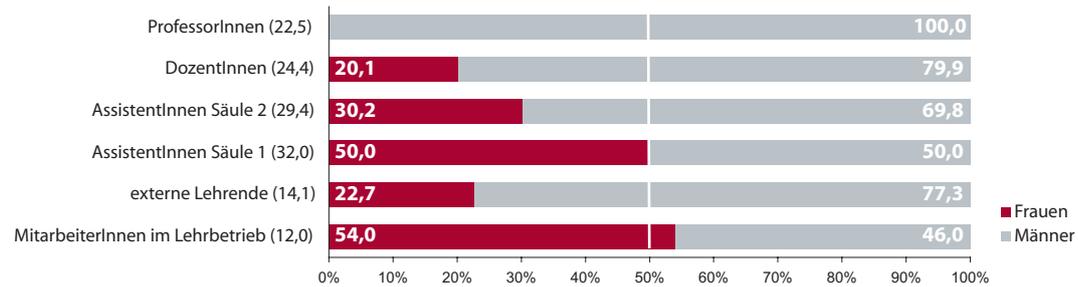


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

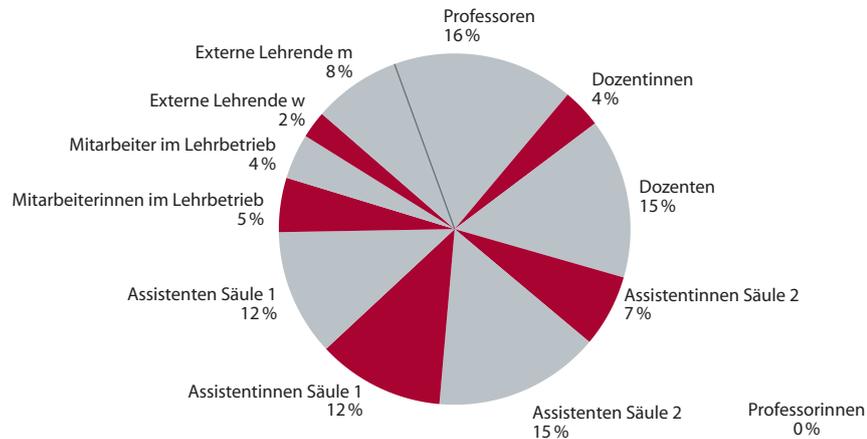
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

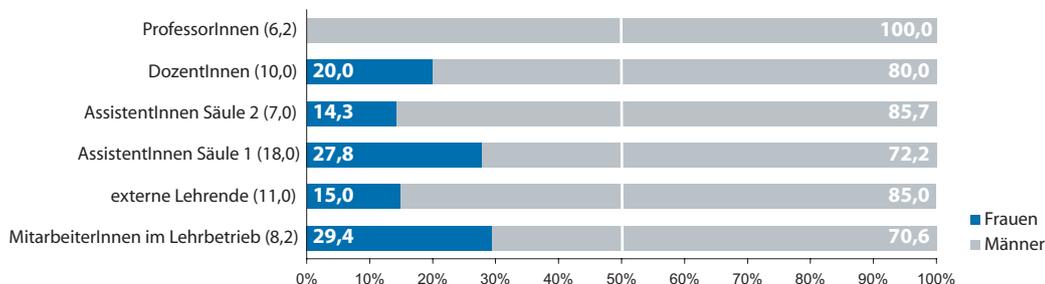


Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

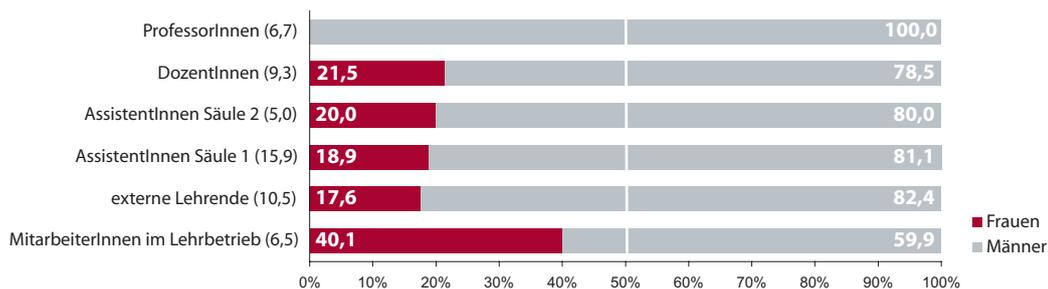


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR INFORMATIK

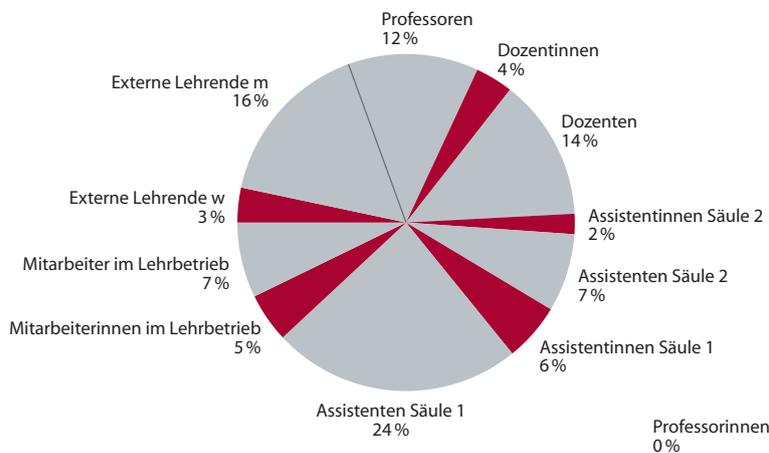
Fakultät für Informatik Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Informatik Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

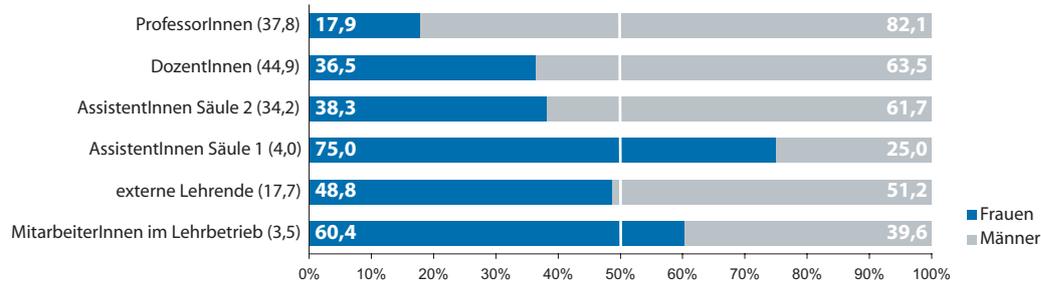


Fakultät für Informatik

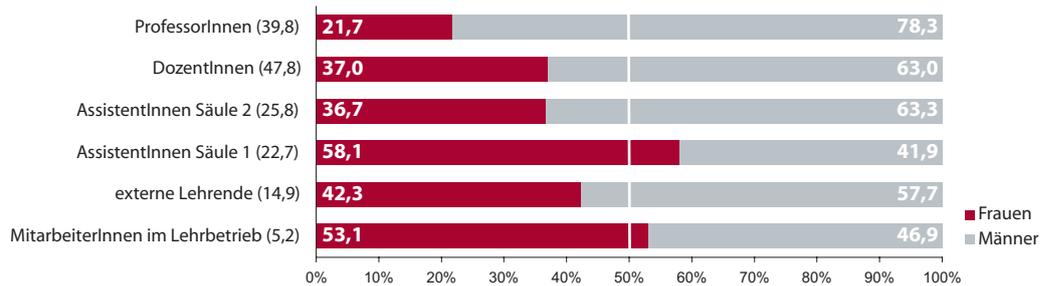


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL HISTORISCH-KULTURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

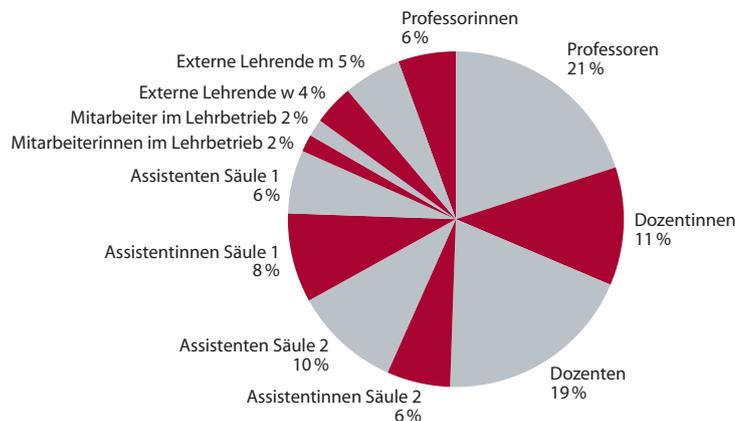
Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

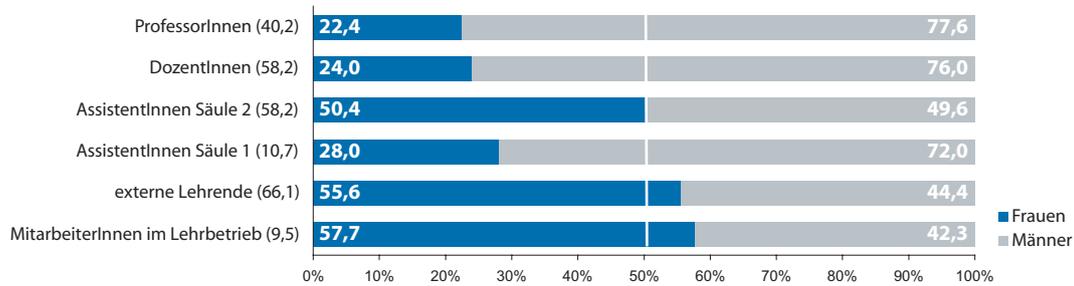


Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

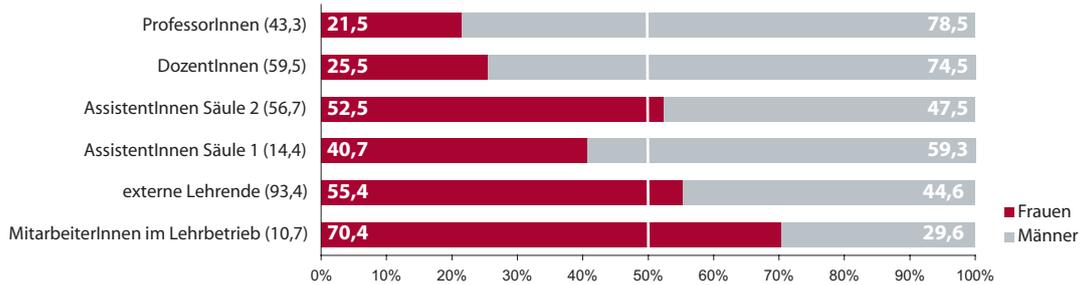


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL PHILOLOGISCH-KULTURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

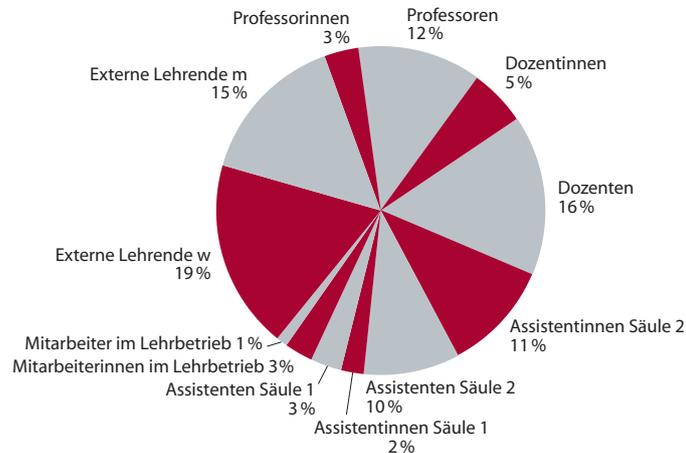
Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



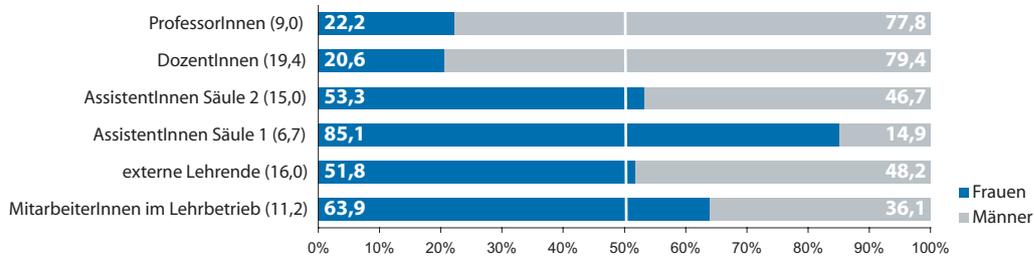
Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR PHILOSOPHIE UND BILDUNGSWISSENSCHAFT

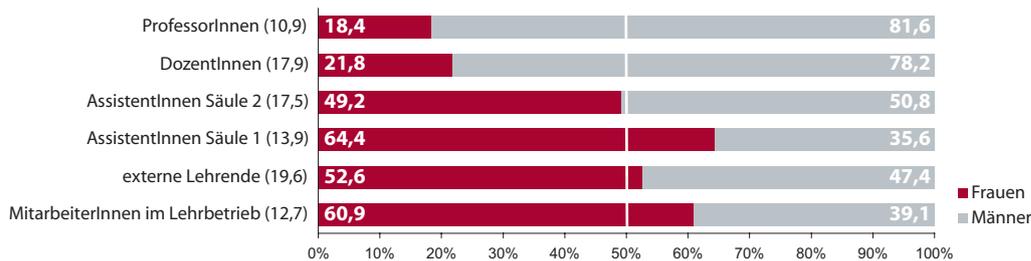
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft Jänner 2005

(Anteile in % VZAE)

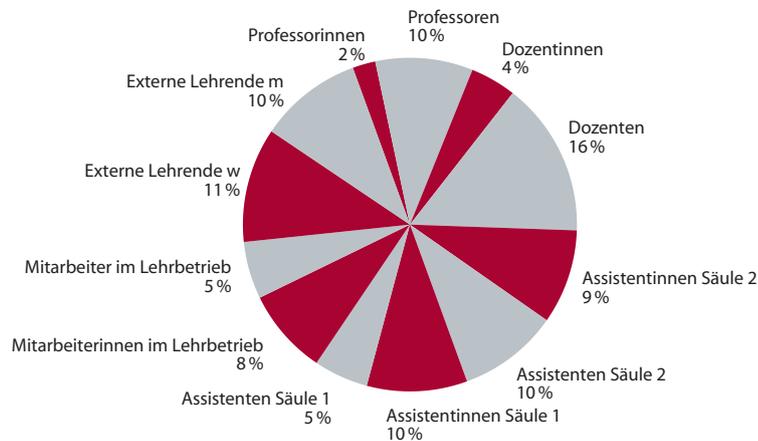


Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft Jänner 2007

(Anteile in % VZAE)

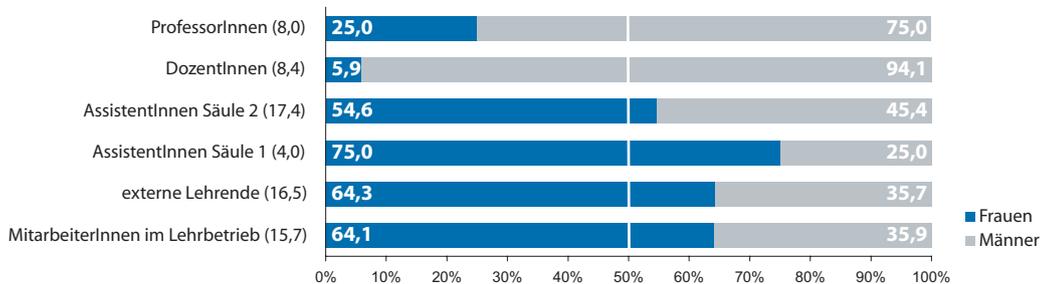


Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

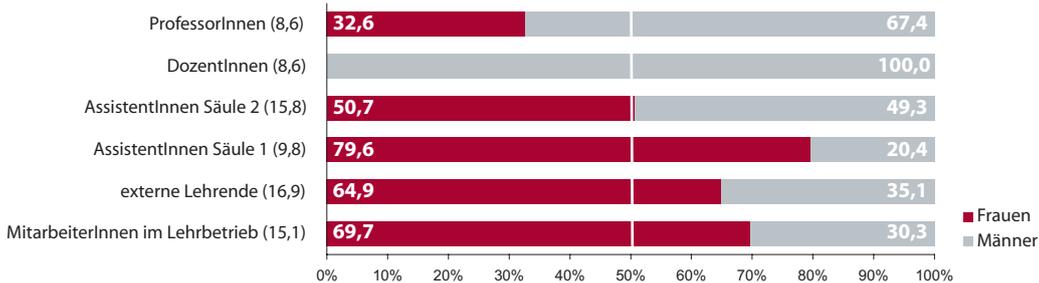


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE

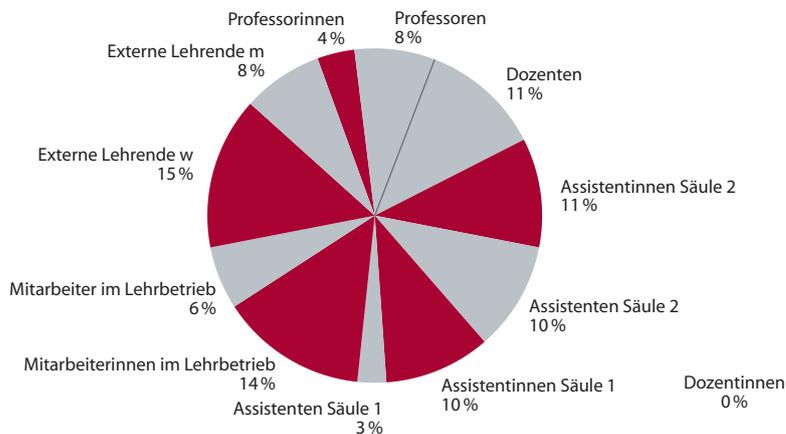
Fakultät für Psychologie Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Psychologie Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

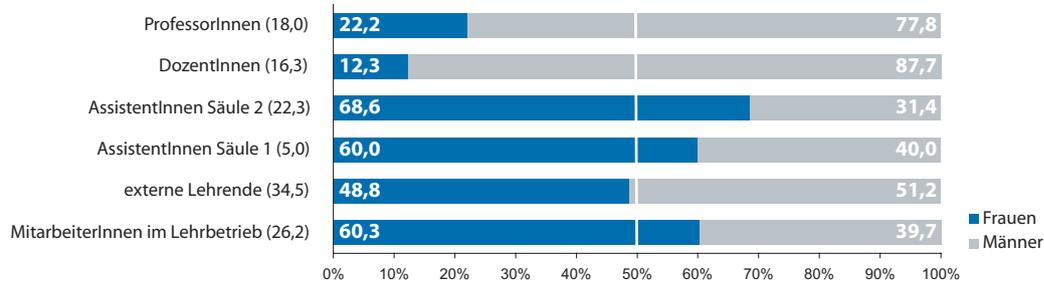


Fakultät für Psychologie

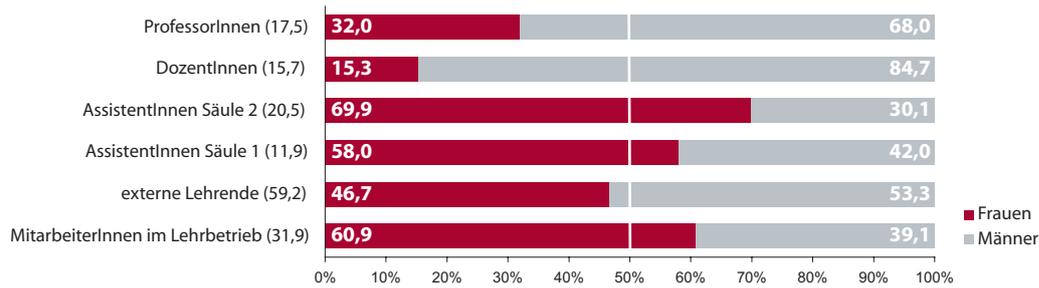


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

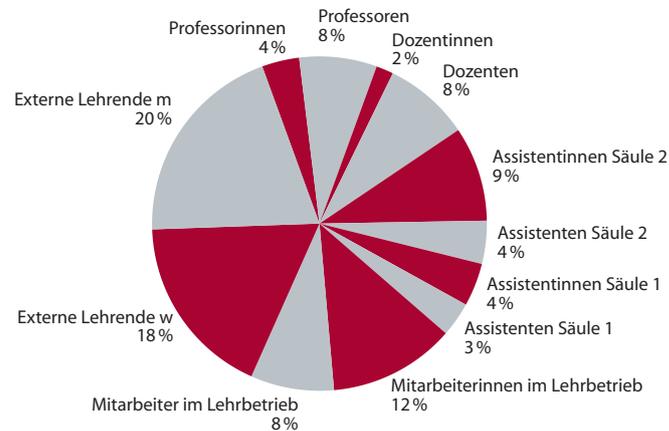
Fakultät für Sozialwissenschaften Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Sozialwissenschaften Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

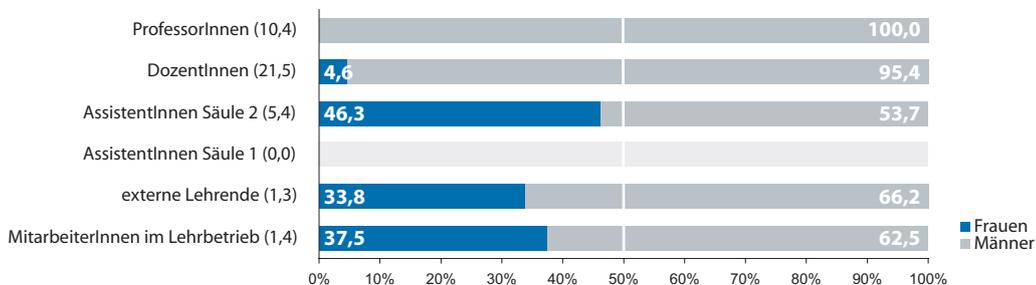


Fakultät für Sozialwissenschaften

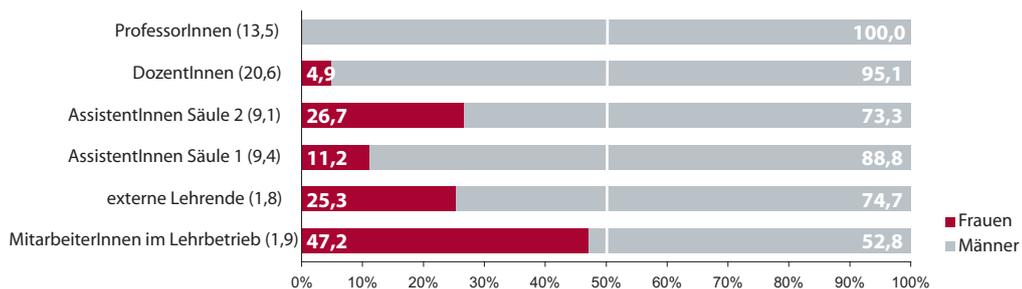


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK

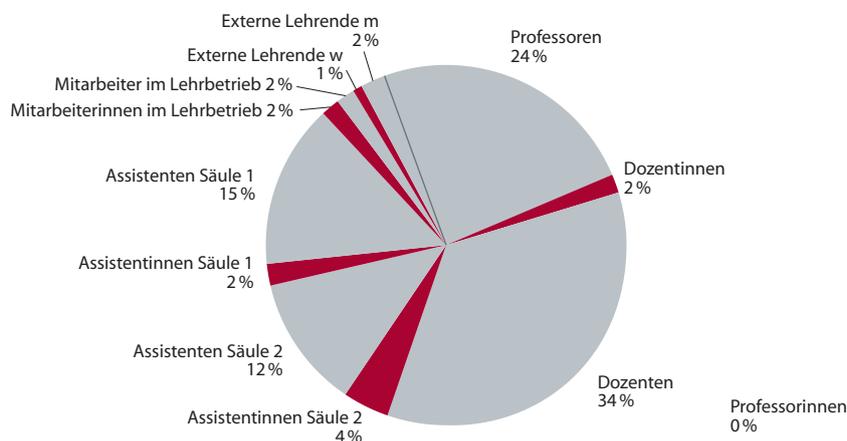
Fakultät für Mathematik Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Mathematik Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

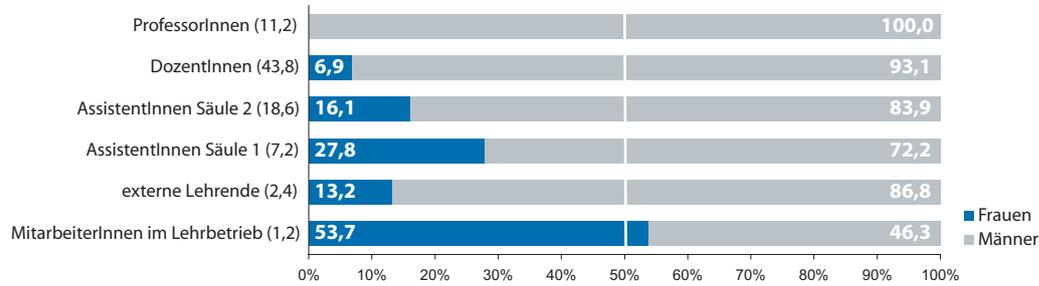


Fakultät für Mathematik

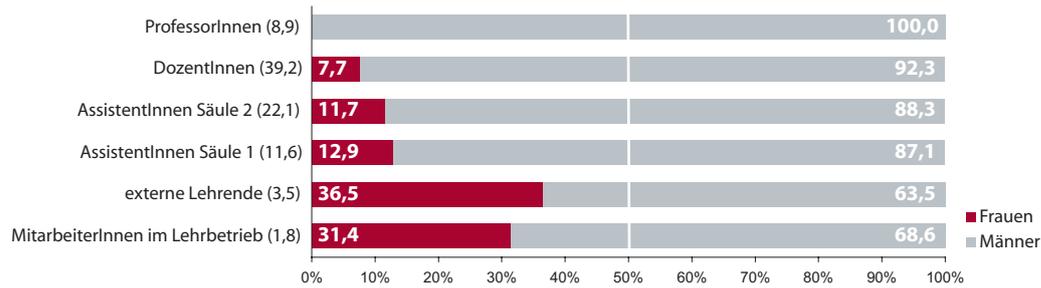


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR PHYSIK

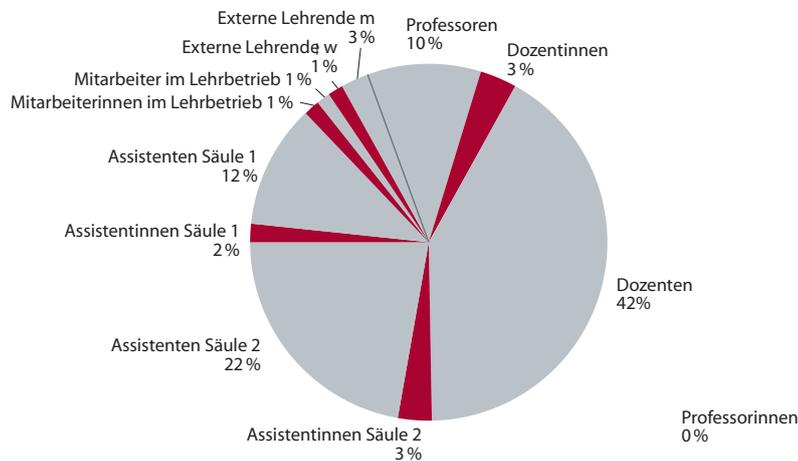
Fakultät für Physik Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



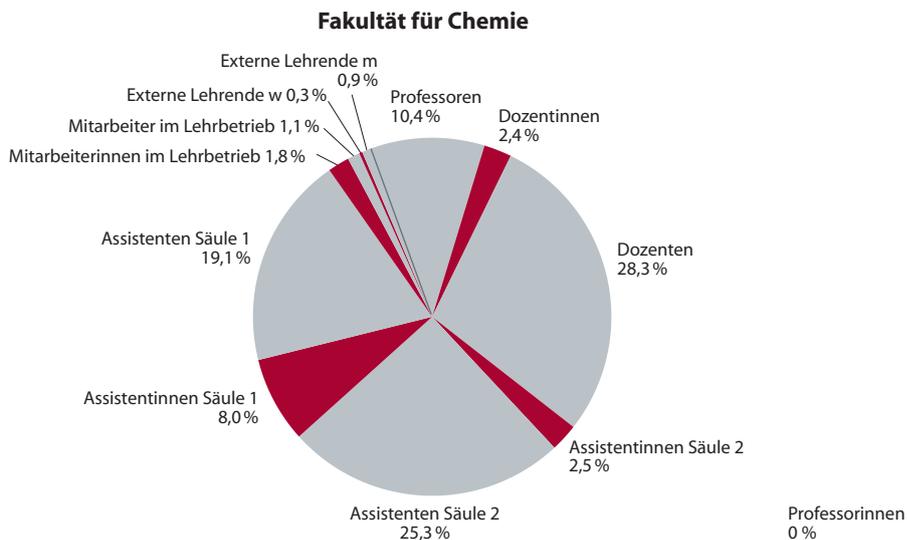
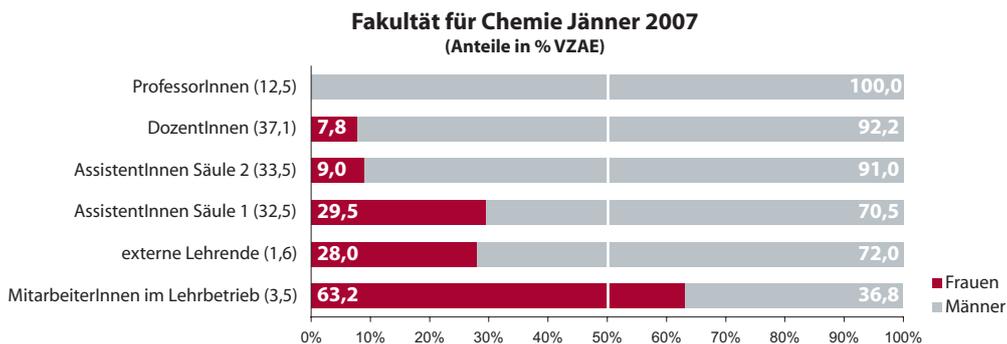
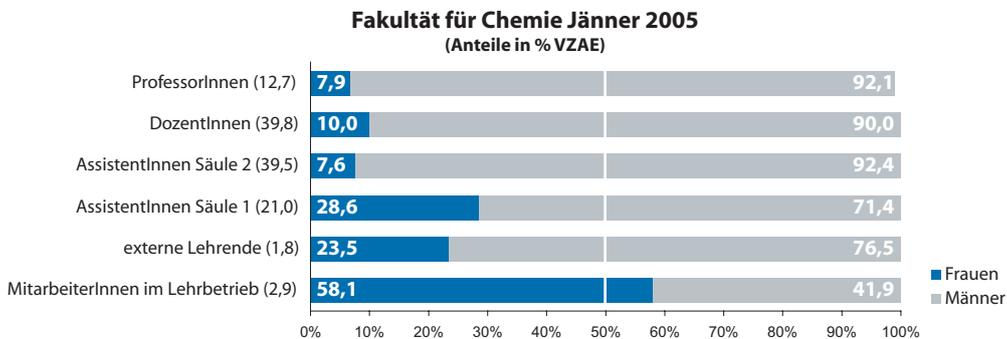
Fakultät für Physik Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Physik



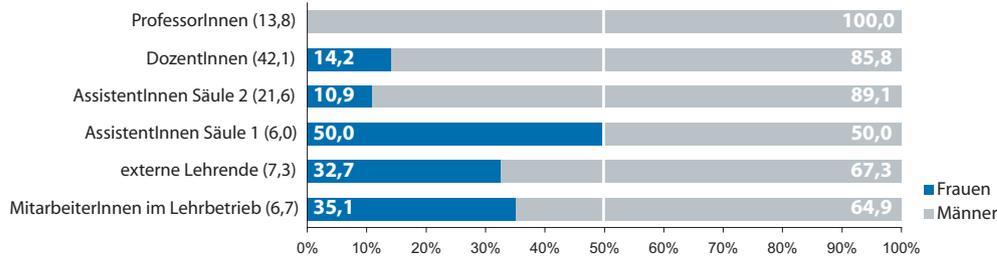
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR CHEMIE



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN, GEOGRAPHIE UND ASTRONOMIE

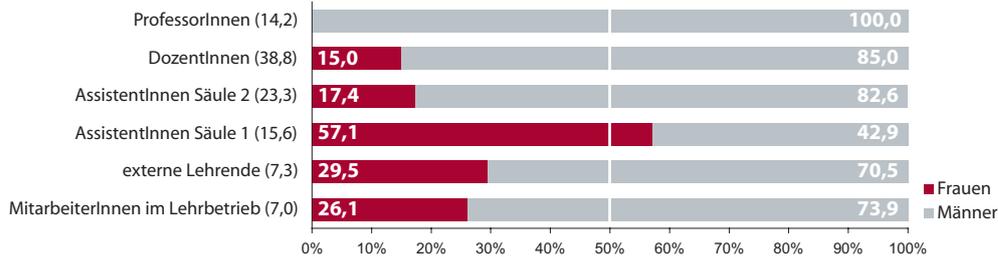
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie Jänner 2005

(Anteile in % VZAE)

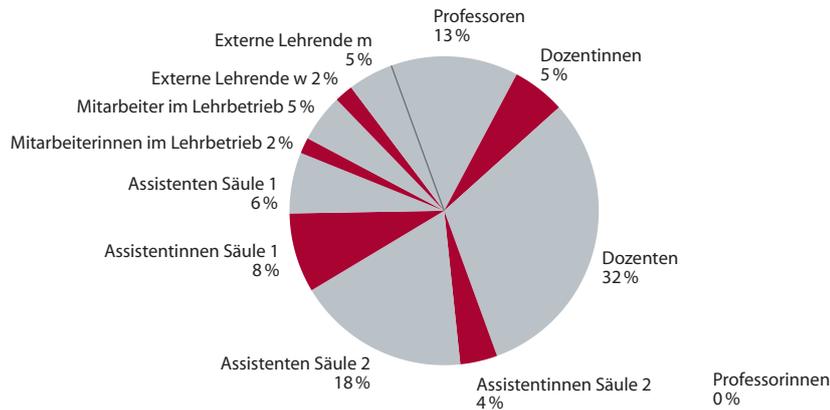


Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie Jänner 2007

(Anteile in % VZAE)

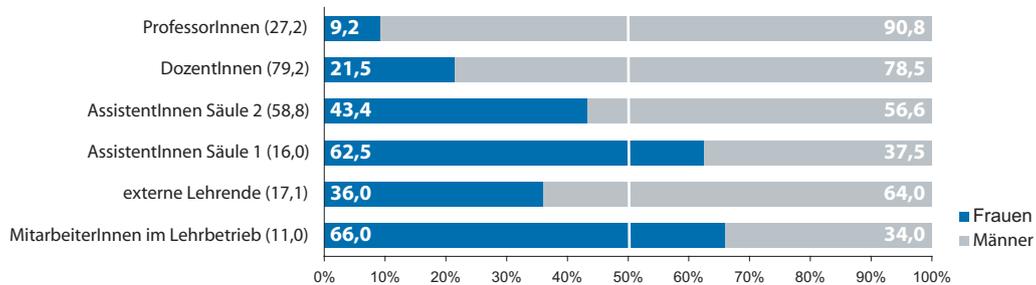


Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie

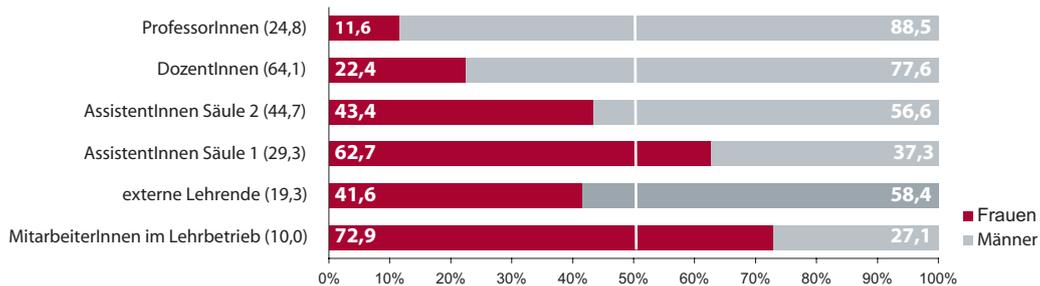


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT FÜR LEBENSWISSENSCHAFTEN

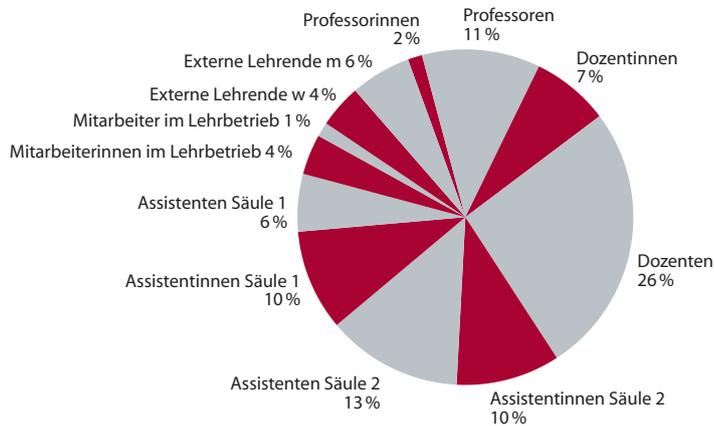
Fakultät für Lebenswissenschaften Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Fakultät für Lebenswissenschaften Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

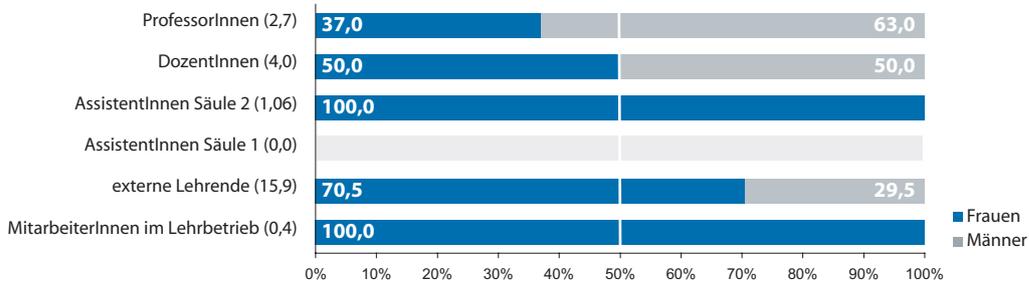


Fakultät für Lebenswissenschaften

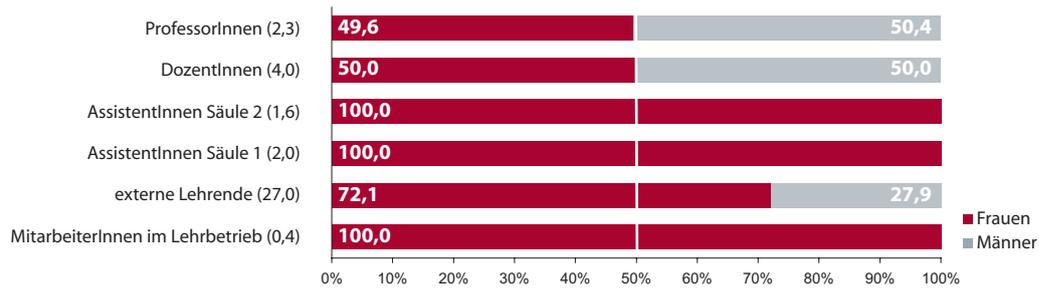


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL ZENTRUM FÜR TRANSLATIONSWISSENSCHAFT

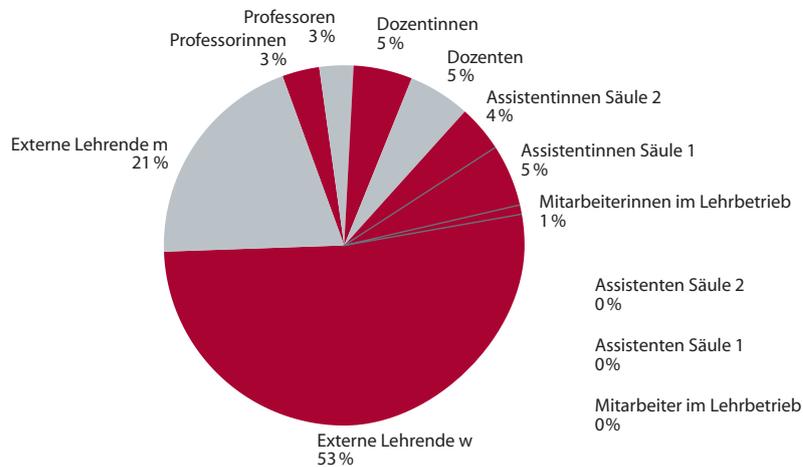
Zentrum für Translationswissenschaft Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Zentrum für Translationswissenschaft Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)

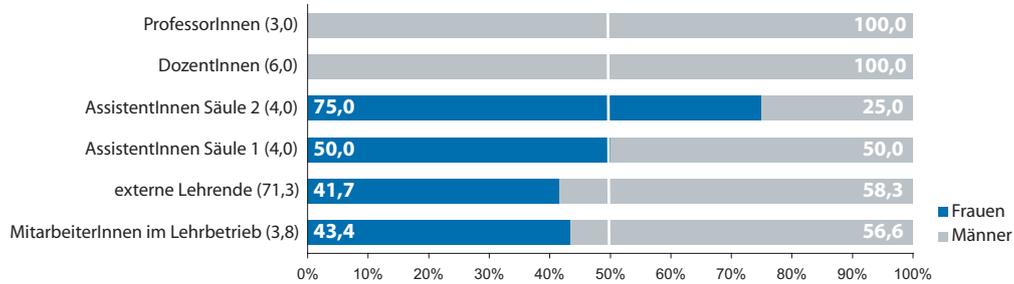


Zentrum für Translationswissenschaft

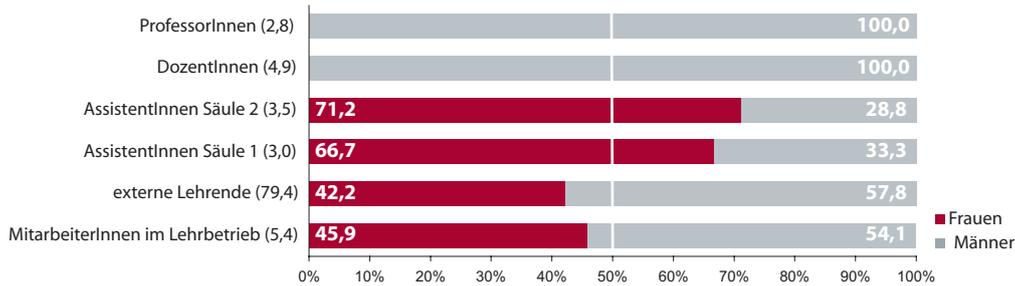


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL ZENTRUM FÜR SPORTWISSENSCHAFT UND UNIVERSITÄTSSPORT

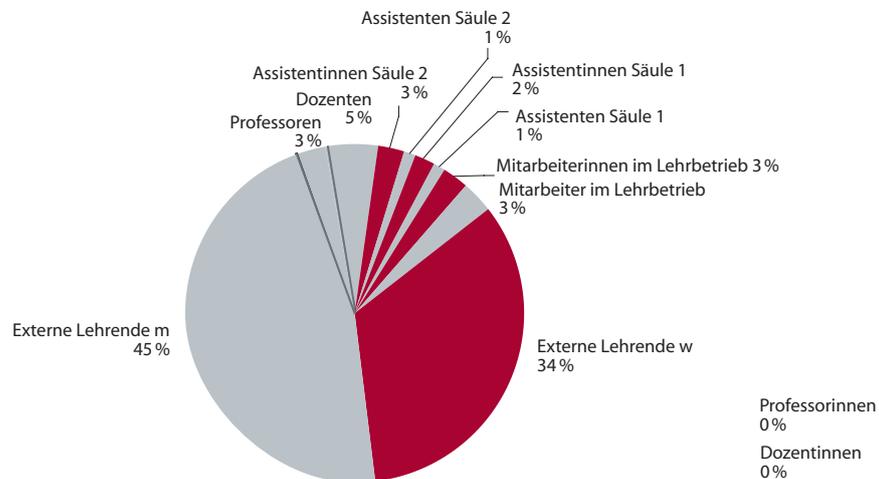
Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



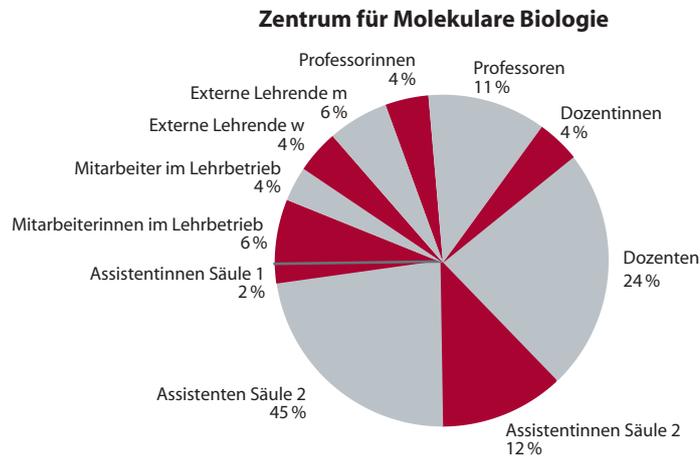
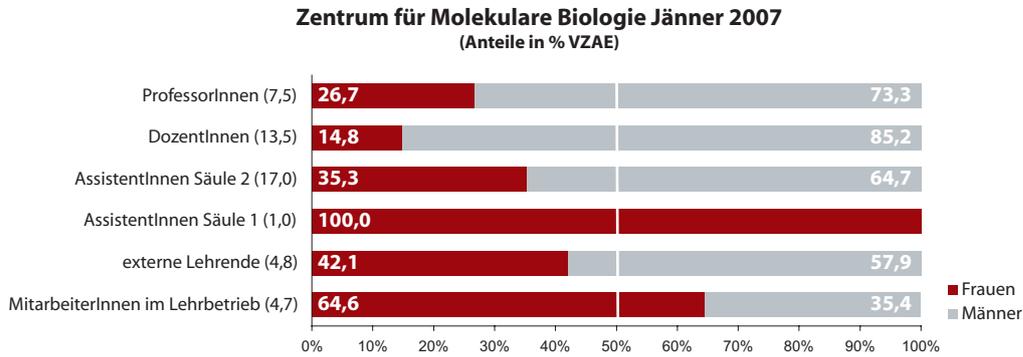
Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL ZENTRUM FÜR MOLEKULARE BIOLOGIE



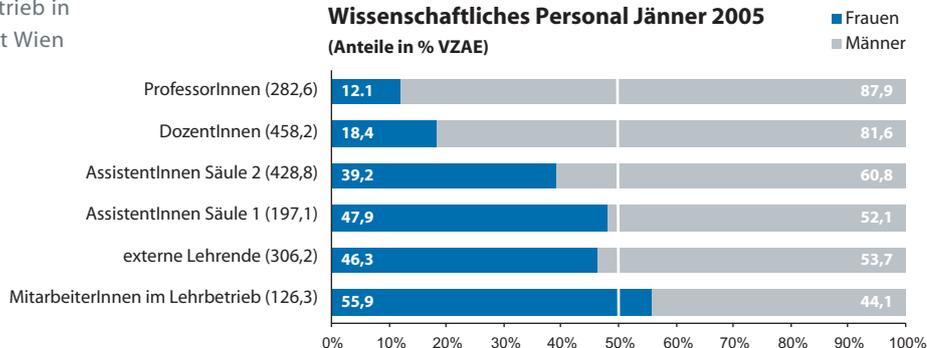
Hinweis: Das Zentrum für Molekulare Biologie der Universität Wien besteht seit Jänner 2007. Für 2005 liegen für diese Einrichtung daher keine Daten vor.

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL GESAMTÜBERBLICK

Anschließend an die Einzeldarstellungen der 15 Fakultäten sowie der 3 Zentren werden die sechs Personalkategorien ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen Säule 2, AssistentInnen Säule 1, externe Lehrende sowie MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb in einem Überblick für die Universität Wien abgebildet.

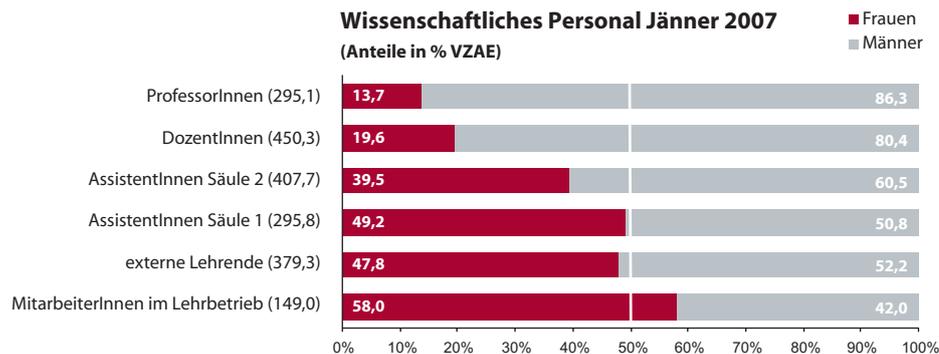
Wissenschaftliches Personal Jänner 2005

(Anteile in % VZAE)

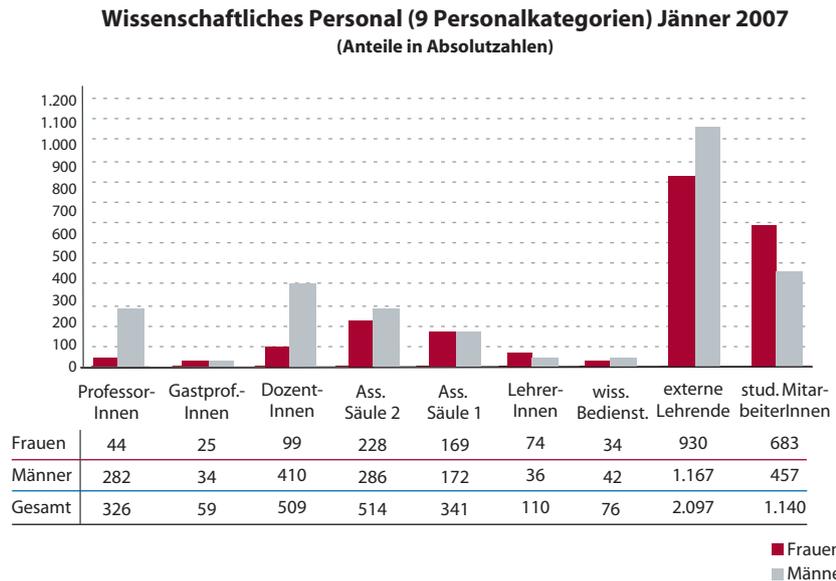
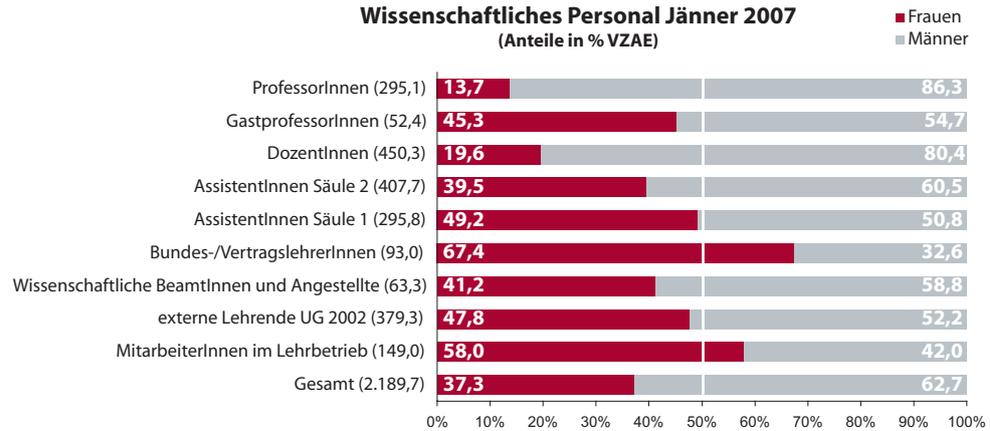


Wissenschaftliches Personal Jänner 2007

(Anteile in % VZAE)



Für den nachfolgenden Gesamtüberblick zu Frauen-/Männeranteilen am wissenschaftlichen Personal der Universität Wien im Jänner 2007 wurden neben den oben dargestellten sechs Personalkategorien (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen Säule 2, AssistentInnen Säule 1, externe Lehrende, MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb) die GastprofessorInnen, die Bundes-/VertragslehrerInnen sowie die wissenschaftlichen BeamtInnen und Angestellten aufgenommen.

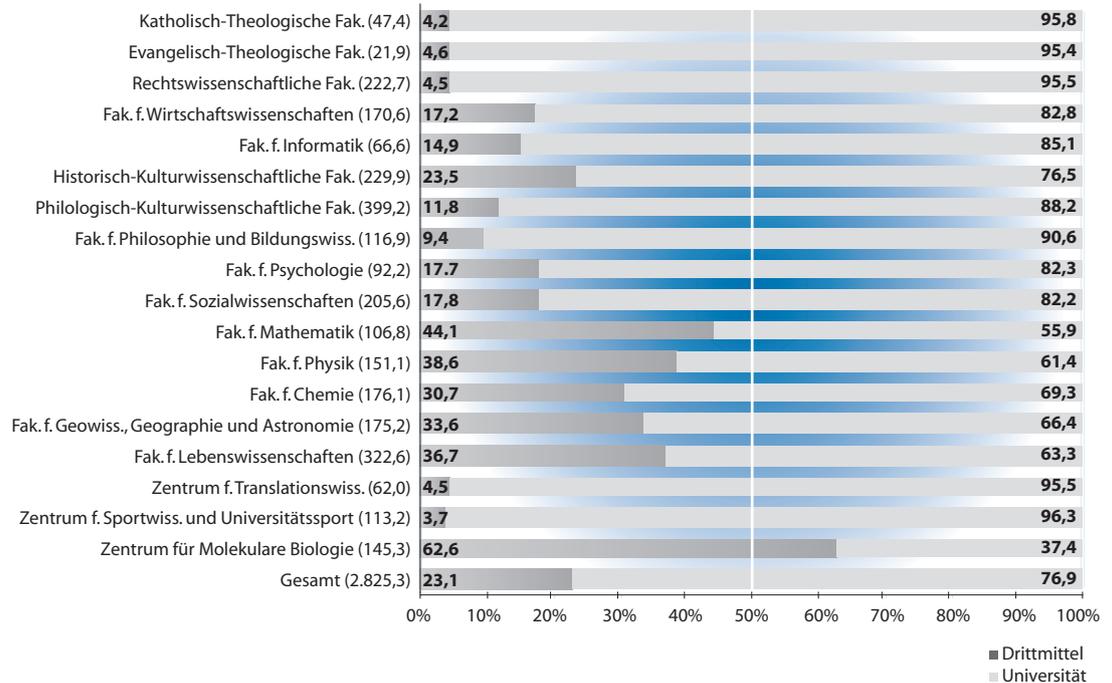


Hinweis: Das Drittmittel-Personal ist in dieser Darstellung nicht umfasst. Die Darstellung des Drittmittelpersonals ist im nachfolgenden Kapitel zu finden.

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL DRITTMITTEL-PERSONAL

Das Drittmittel-Personal wurde bei den Darstellungen des wissenschaftlichen Personals der Fakultäten und Zentren in den bisherigen Darstellungen dieser Broschüre nicht mitgerechnet, da es sich um eine extern finanzierte Personengruppe handelt. Die Darstellung dieser Personalkategorie ist jedoch insofern von Interesse, als sie an einigen der Fakultäten/Zentren einen beträchtlichen Teil des Gesamt-Personals im wissenschaftlichen Bereich ausmacht.

Anteil Drittmittelpersonal am wissenschaftlichen Personal Gesamt
Universität Wien Jänner 2007



Hinweis: Die Anteile im Diagramm „Anteil Drittmittelpersonal am wissenschaftlichen Personal Gesamt“ beziehen sich nicht auf Frauen- und Männeranteile, sondern auf die jeweiligen Anteile des Drittmittelpersonals (Frauen und Männer) am Gesamtpersonal der Fakultäten/Zentren (Frauen und Männer).

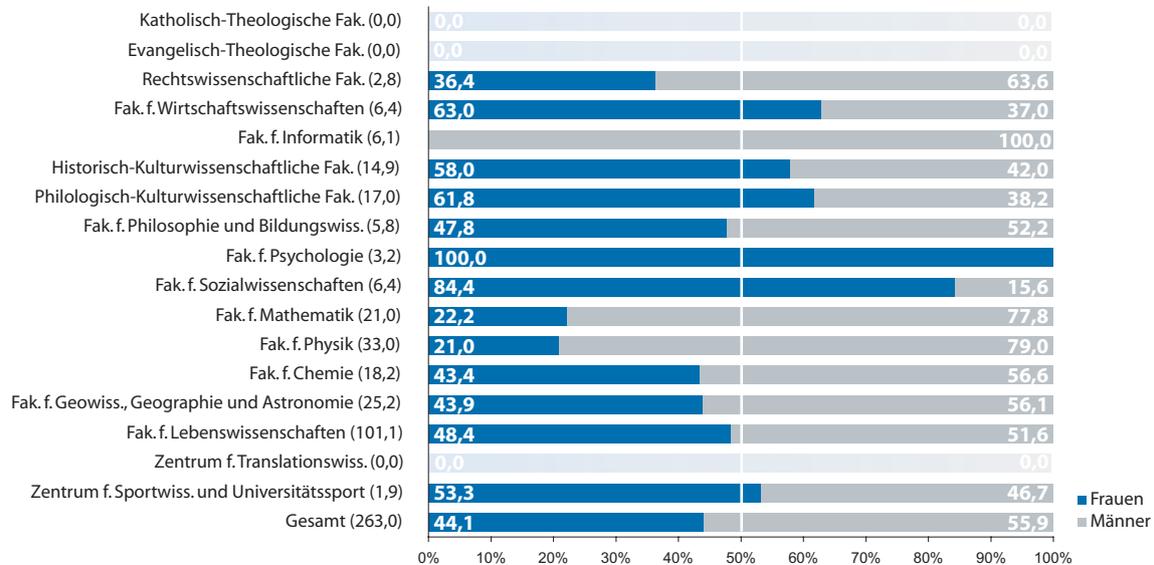
Bei der Betrachtung des Drittmittel-Personals im Jänner 2007 können folgende Zahlen beispielhaft angeführt werden: Am Zentrum für Molekulare Biologie betrug der Anteil des Drittmittel-Personals unter den insgesamt 145,3 VZAE über 60% (62,6%). Die Fakultät für Mathematik hatte unter ihren 106,8 VZAE einen Anteil des Drittmittel-Personals von 44,1%.

Bei vier weiteren Fakultäten betrug der Anteil des Drittmittel-Personals am gesamten wissenschaftlichen Personal der Fakultät mehr als 30% (Fakultät für Physik: 38,6%; Fakultät für Lebenswissenschaften: 36,7%; Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie: 33,6%; Fakultät für Chemie: 30,7%). Die Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät hatte im Jänner 2007 unter den 229,9 VZAE einen

Anteil des Drittmittel-Personals von fast einem Viertel (23,5%). Diese Zahlen legen es nahe, das Drittmittel-Personal ebenfalls im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse zu betrachten. Die nachfolgenden zwei Abbildungen stellen die Frauen- und Männeranteile des Drittmittel-Personals der 18 Fakultäten/Zentren dar, jeweils für den Jänner 2005 sowie Jänner 2007.

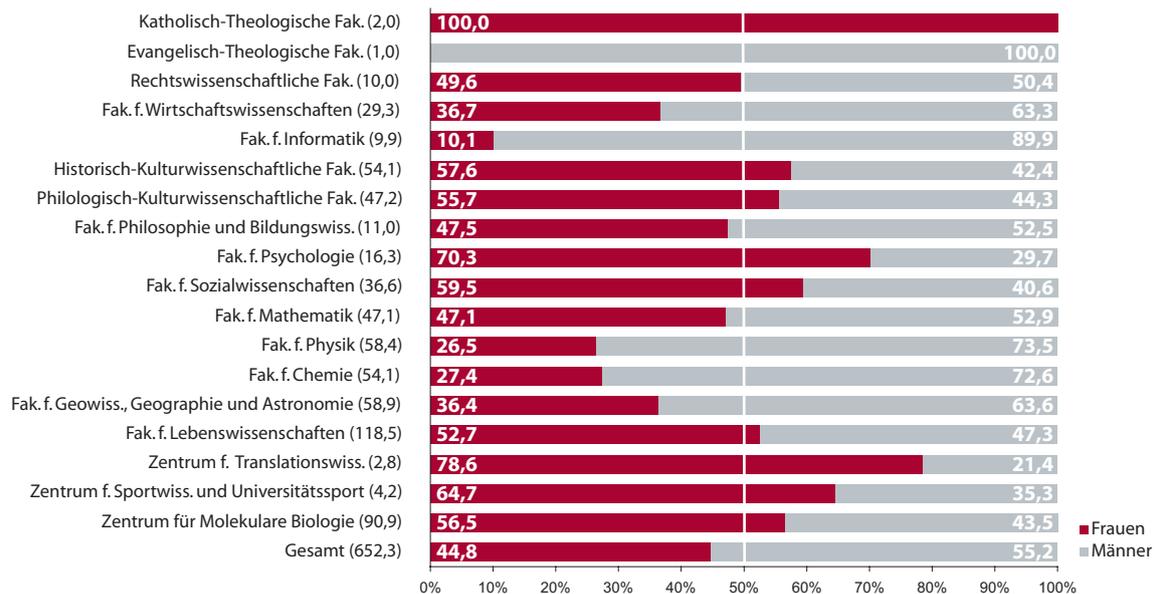
Wissenschaftliches Personal Drittmittel Universität Wien Jänner 2005

(Anteile in % VZAE)



Wissenschaftliches Personal Drittmittel Universität Wien Jänner 2007

(Anteile in % VZAE)



LEITUNGSFUNKTIONEN

Die Leitungsfunktionen an der Universität Wien waren Anfang 2007 mit Ausnahme des Universitätsrats und der Dekanatsdirektionen in überwiegender Mehrheit mit Männern besetzt.

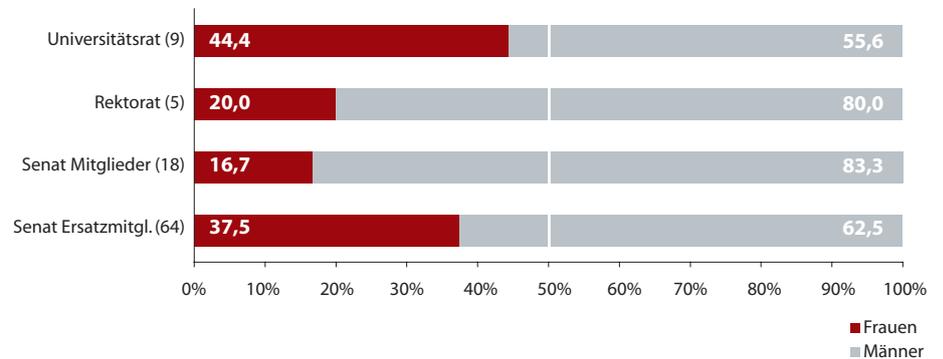
Die Abbildungen der jeweiligen Frauenquoten zeigen ein deutliches Bild: Im Rektorenteam beträgt der Frauenanteil 20%, im Senat 16,7%, bei den 18 DekanInnen/ZentrumsleiterInnen 5,6%, bei den StudienprogrammleiterInnen (SPL) 17,1%.

Der Frauenanteil bei den Funktionen der StellvertreterInnen ist etwas höher: 25,9% Frauenanteil an den Vize-DekanInnen/ StellvertreterInnen einer Zentrumsleitung sowie 30% unter den stellvertretenden StudienprogrammleiterInnen.

Die Leitungsfunktionen im Bereich der Verwaltung weisen am Beispiel der Dekanatsdirektionen/Leitungen der Büros der Zentren dagegen einen überwiegenden Frauenanteil von 77,8% auf. Die Geschlechteranteile drehen sich somit im Vergleich zu den oben genannten Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen Bereich um.

Die Frauenanteile beim Senat sowie Universitätsrat zeigen ein differenziertes Bild: Der Universitätsrat weist unter den 9 Mitgliedern einen Frauenanteil in der Höhe von 44,5% auf. Der Senat hat unter seinen 18 Mitgliedern 3 Frauen und einen daraus resultierenden Frauenanteil von 16,7%. Bei den Ersatzmitgliedern des Senats liegt dagegen ein etwas höherer Frauenanteil von 37,5% vor.

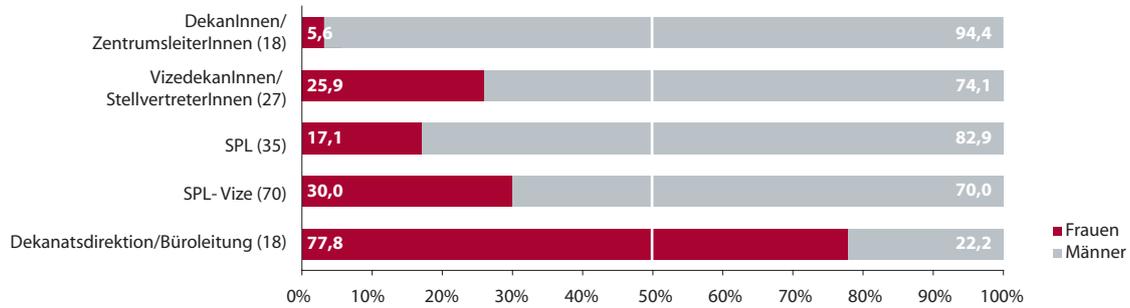
Universitätsrat / Rektorat / Senat



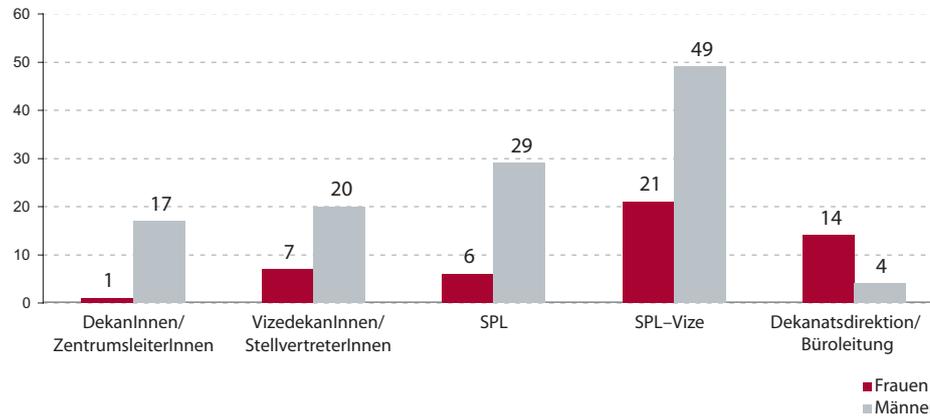
Universitätsrat / Rektorat / Senat



Leitungsfunktionen Fakultäten/Zentren



Leitungsfunktionen Fakultäten/Zentren



Hinweis:

Die Leitung einer Fakultät obliegt einer Dekanin bzw. einem Dekan.

Die Leitung des Dekanats einer Fakultät hat eine Dekanatsdirektorin bzw. ein Dekanatsdirektor inne.

Die Leitung eines Zentrums obliegt einer Leiterin bzw. einem Leiter.

Die Büros der Zentren haben ebenfalls jeweils eine Leiterin bzw. einen Leiter.

Zwei der VizedekanInnen/StellvertreterInnen-Posten waren zur Zeit der Publikationserstellung nicht nachbesetzt.

HABILITATIONSKOMMISSIONEN/BERUFUNGSKOMMISSIONEN

Die Zusammensetzung jener Habilitations- und Berufungskommissionen, die in den Studienjahren 2004/05 sowie 2005/06 eingesetzt wurden, zeigt vor allem bei den Gruppen der internen und externen GutachterInnen auffallend niedrige Frauenanteile.

Im Studienjahr 2004/05 lag der Frauenanteil unter den GutachterInnen der 45 eingesetzten Habilitationskommissionen unter 15% (12,4% bei den internen sowie 14,9% bei den externen GutachterInnen). In Absolutzahlen ausgedrückt: Unter den insgesamt 97 internen GutachterInnen waren 85 Männer und 12 Frauen. Bei den externen GutachterInnen waren von den 148 Personen 126 männlichen und 22 weiblichen Geschlechts.

Die beiden Berufungskommissionen, die im Studienjahr 2004/05 eingesetzt wurden, hatten keine Frau als Gutachterin bestellt.

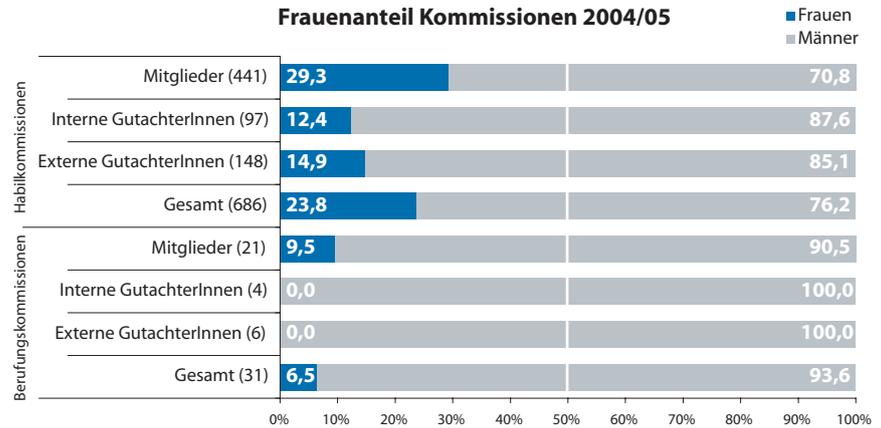
Der Frauenanteil bei den Mitgliedern war zwar höher als bei den GutachterInnen, doch sowohl bei den 45 Habilitationskommissionen als auch bei den beiden Berufungskommissionen waren die Geschlechteranteile weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt (Habilitationskommissionen: 29,3% Frauenanteil; Berufungskommissionen: 9,5% Frauenanteil). In Absolutzahlen: Bei den Habilitationskommissionen waren von den 441 Mitgliedern 312 männlich, 129 weiblich. Die zwei Berufungskommissionen hatten insgesamt 21 Mitglieder, davon 19 Männer und 2 Frauen.

Im nachfolgenden Studienjahr 2005/06 erhöhte sich der Frauenanteil vor allem im

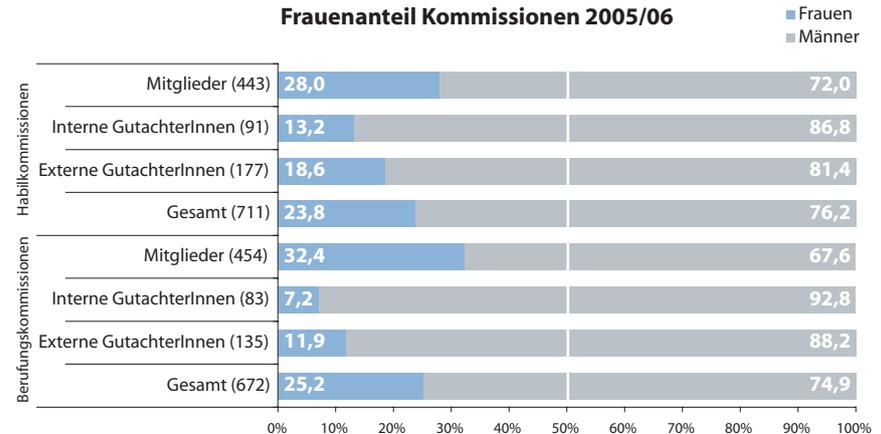
Bereich der Berufungskommissionen, zugleich war die Anzahl der eingesetzten Kommissionen höher als im Jahr davor (zwei Berufungskommissionen im Studienjahr 2004/05, 38 Berufungskommissionen im Studienjahr 2005/06). Der Frauenanteil unter den Mitgliedern der Berufungskommissionen lag bei 32,4%, (unter den 454 Mitgliedern waren 307 Männer und 147 Frauen), bei den internen GutachterInnen bei 7,2% (von 83 Mitgliedern waren 77 männlich, 6 weiblich) und bei den externen GutachterInnen bei 11,9% (unter den 135 Personen, die als

externe GutachterInnen bestellt wurden, waren 119 Männer und 16 Frauen). Bei den 45 Habilitationskommissionen, die im Studienjahr 2005/06 eingesetzt wurden, blieb der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Kommissionen nahezu gleich wie im Jahr zuvor (28,0%), bei den internen GutachterInnen lag er bei 13,2%, bei den externen GutachterInnen betrug er 18,6%. (Mitglieder: 443 gesamt, davon 319 Männer, 124 Frauen; interne GutachterInnen: 91 gesamt, davon 79 Männer, 12 Frauen; externe GutachterInnen: 177 gesamt, davon 144 Männer, 33 Frauen).

Frauenanteil Kommissionen 2004/05



Frauenanteil Kommissionen 2005/06

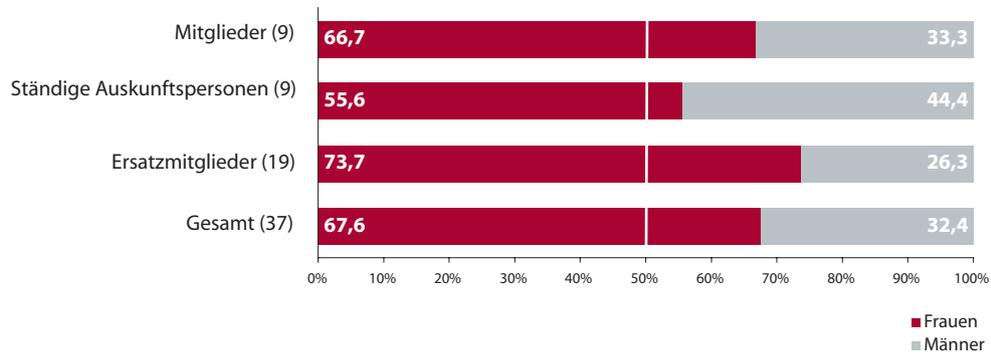


KOMMISSIONEN CURRICULARKOMMISSION DES SENATS

Gemäß dem Universitätsgesetz 2002 werden die Entscheidungen über die Änderung und Neugestaltung von Curricula (= Studienplänen) von der Curricular Kommission des Senats getroffen. Die Curricular Kommission ist für die Curricula sämtlicher Studienrichtungen der Universität Wien zuständig.

Neben den Frauen-/Männeranteilen unter den 9 Mitgliedern der Curricular Kommission werden nachfolgend die Geschlechterverhältnisse bei den ständigen Auskunftspersonen sowie die Frauen-/Männeranteile bei den Ersatzmitgliedern dieser Kommission ausgewertet.

Frauenanteil Curricular Kommission 2007

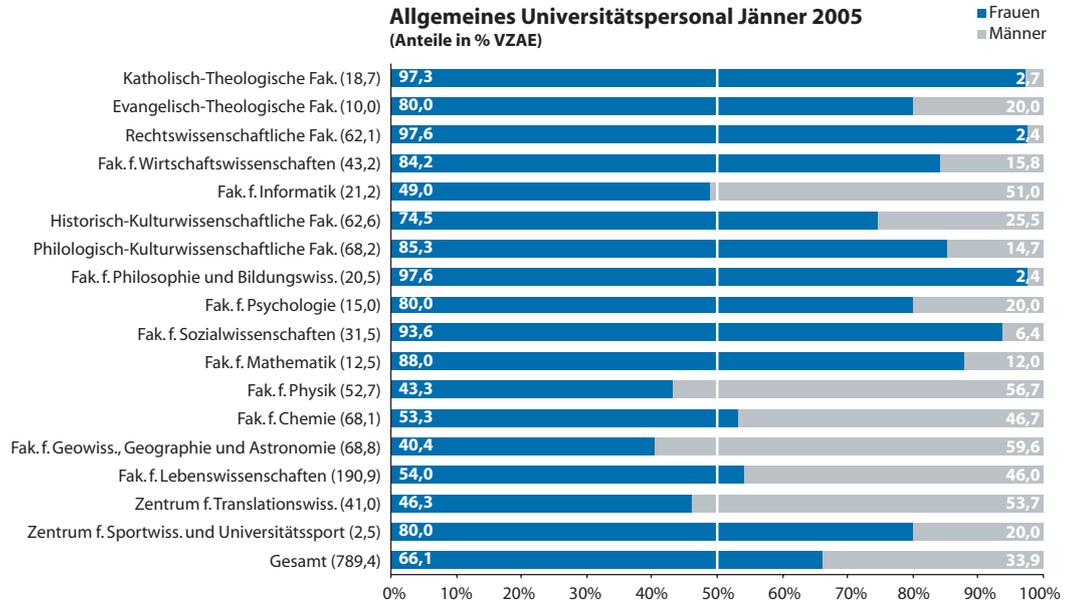


ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL FAKULTÄTEN/ZENTREN

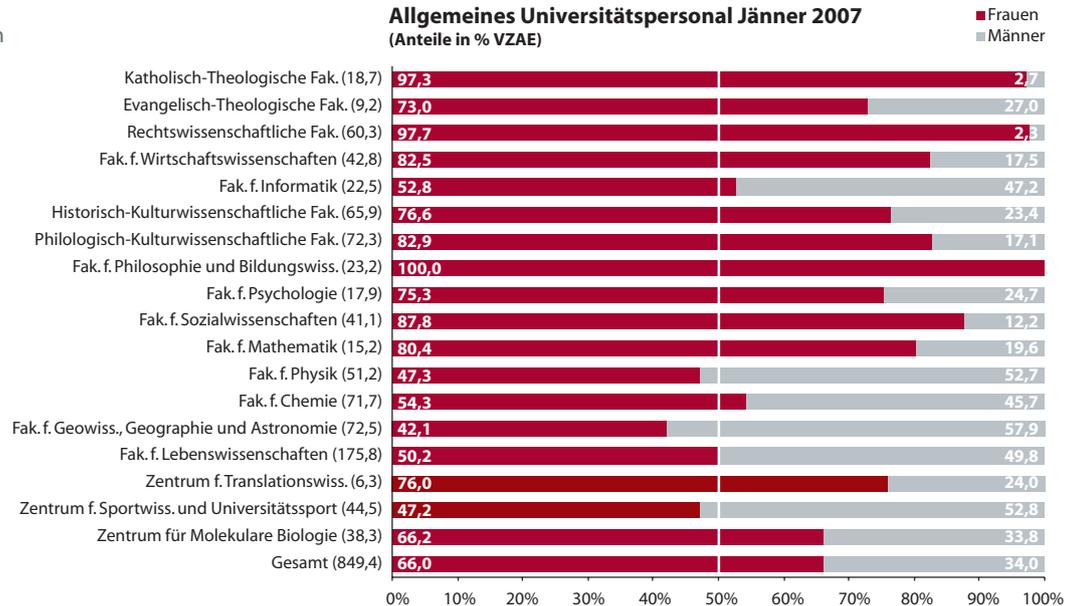
Die Frauen- und Männeranteile beim allgemeinen Universitätspersonal an den Fakultäten/Zentren zeigen ein relativ klares Bild: Die Frauen stellen den überwiegenden Teil am Verwaltungspersonal (administratives, technisches und Bibliothekspersonal) der wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Wien. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis liegt nicht vor.

Die meisten jener Fakultäten/Zentren, die dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zugeordnet werden können, weisen dagegen Frauen- und Männeranteile von jeweils ca. 50% auf. Die Ausnahme sind hier die Fakultät für Mathematik mit einem Frauenanteil am Verwaltungspersonal von über 80% (Jänner 2005: 88,0%; Jänner 2007: 80,4%) sowie das Zentrum für Molekulare Biologie, dessen Verwaltungspersonal im Jänner 2007 zu zwei Drittel weiblich war (66,2%).

Allgemeines Universitätspersonal Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



Allgemeines Universitätspersonal Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



Hinweis: Ohne freie DienstnehmerInnen, Werkverträge, PraktikantInnen.

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN

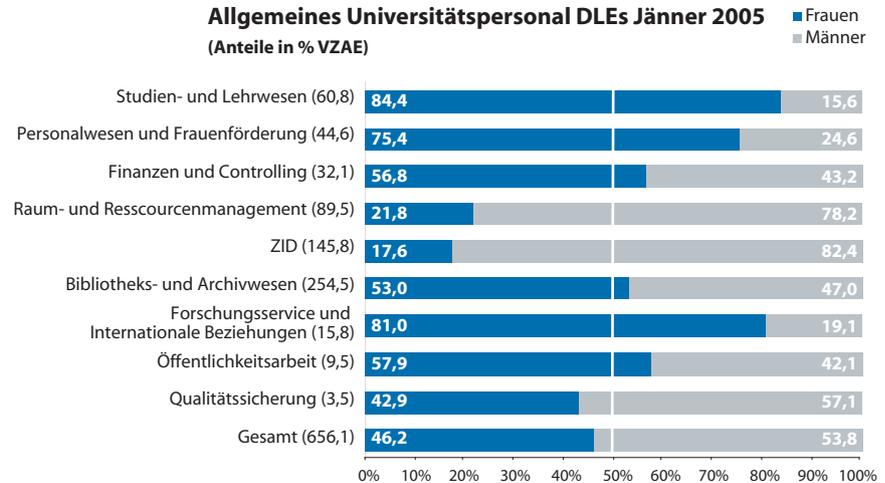
Das Geschlechterverhältnis der Allgemeinbediensteten, die in den Dienstleistungseinrichtungen (DLE) der Universität Wien beschäftigt sind, zeigt einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Einrichtungen Zentraler Informatikdienst sowie Raum- und Ressourcenmanagement und den übrigen Servicestellen. Die beiden Dienstleistungseinrichtungen Zentraler Informatikdienst sowie Raum- und Ressourcenmanagement haben jeweils einen Frauenanteil von ca. 20% (2005: Zentraler Informatikdienst 17,6%; Raum- und Ressourcenmanagement 21,8%; 2007: Zentraler Informatikdienst 20,2%; Raum- und Ressourcenmanagement 27,4%).

Ein umgekehrtes Bild der Geschlechterverhältnisse ist bei den drei Dienstleistungseinrichtungen Studien- und Lehrwesen, Forschungsservice und Internationale Beziehungen sowie Personalwesen und Frauenförderung zu verzeichnen: hier liegen die Frauenanteile bei ca. 80% (Studien- und Lehrwesen: 84,4% [2005], 80,8% [2007]; Forschungsservice und Internationale Beziehungen: 81% [2005], 79% [2007]; Personalwesen und Frauenförderung: 75,4% [2005], 76,2% [2007]).

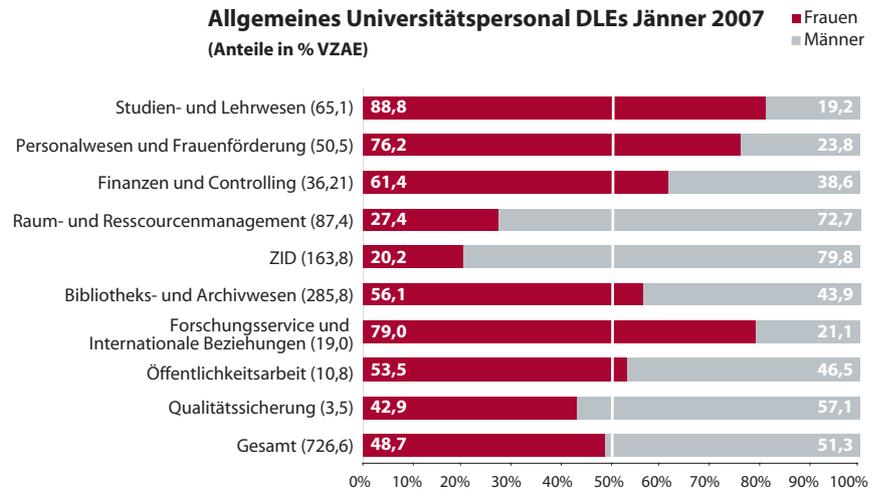
Die Frauenanteile der vier übrigen Dienstleistungseinrichtungen Finanzwesen und Controlling, Bibliotheks- und Archivwesen, Öffentlichkeitsarbeit sowie Qualitätssicherung liegen in den beiden Erhebungszeiträumen Jänner 2005 sowie Jänner 2007 zwischen 43% und 61%.

Hinweis: Ohne freie DienstnehmerInnen, Werkverträge, PraktikantInnen.

Allgemeines Universitätspersonal DLEs Jänner 2005
(Anteile in % VZAE)



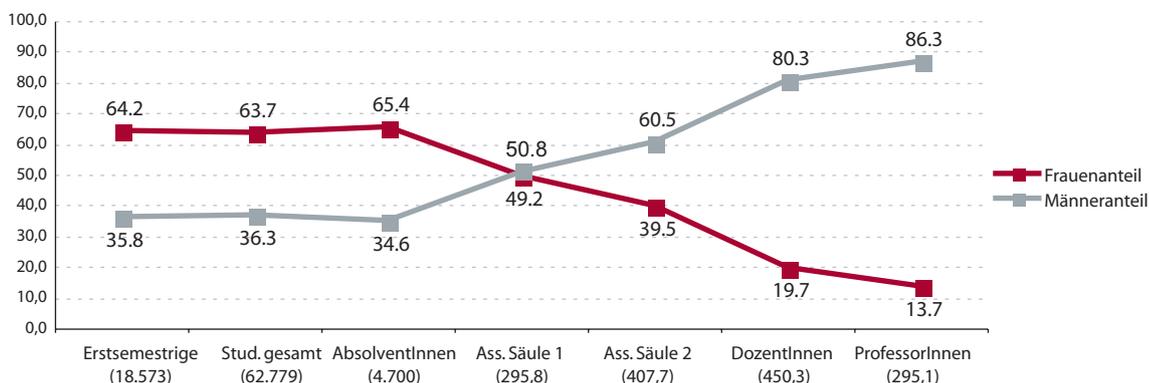
Allgemeines Universitätspersonal DLEs Jänner 2007
(Anteile in % VZAE)



KARRIEREVERLÄUFE UNIVERSITÄT WIEN

Das letzte Kapitel der Abbildungen von Frauen- und Männeranteilen an der Universität Wien widmet sich einem wesentlichen Punkt: Wie sehen die Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Wissenschaft an der Universität Wien aus? Welchen Zahlenverhältnissen, die anhand der in dieser Broschüre unter unterschiedlichen Blickwinkeln gesammelten Zahlen und Daten ableitbar sind, begegnen wir von den Erstsemestrigen bis zu den ProfessorInnen an der Universität Wien?

**Universität Wien Gesamt 2007:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



Die grafische Darstellung der Karriereverläufe an der Universität Wien ergibt, fakultäts-/zentrumsübergreifend betrachtet, ein »Scherendiagramm«: Die Geschlechterverhältnisse drehen sich in der »Mitte« um.

Die Erstsemestrigen sind nahezu zu zwei Drittel weiblich (64,2% Frauenanteil), dieses Geschlechterverhältnis bleibt bis zum Abschluss des Studiums mehr oder

weniger konstant bestehen.

Die erste Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter, AssistentInnen Säule 1, wird zur Hälfte vom einen und zur Hälfte vom anderen Geschlecht erreicht.

Bei der nachfolgenden, der Postdoc-Stufe (AssistentInnen Säule 2), dreht sich das Geschlechterverhältnis um: Hier sind Männer zu fast zwei Drittel vertreten (60,5%), Frauen nur mehr zu etwas mehr

als einem Drittel (39,5%).

Den DozentInnen-Status erreicht nur knapp ein Fünftel der Frauen (19,7%), vier Fünftel der DozentInnen an der Universität Wien sind männlich.

Und schließlich die höchste Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter: die Professur. Diese haben zu 86,3% Männer inne, der Frauenanteil beträgt nur mehr 13,7%.

Hinweise:

Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet, jene der Studierenden (Bakkalaureat-/Magister-/Diplom-/Lehramtsstudien) in Absolutzahlen.

Die Personal-Daten beziehen sich auf Jänner 2007.

Da zum Zeitpunkt der Publikation (Frühjahr 2007) die AbsolventInnenzahlen des Studienjahres 2006/07 noch nicht vollständig vorlagen, wurden für die Darstellung des Karriereverlaufs die Studierendendaten des Studienjahres 2005/06 herangezogen.

KARRIEREVERLÄUFE FAKULTÄTEN/ZENTREN EINZELDARSTELLUNGEN

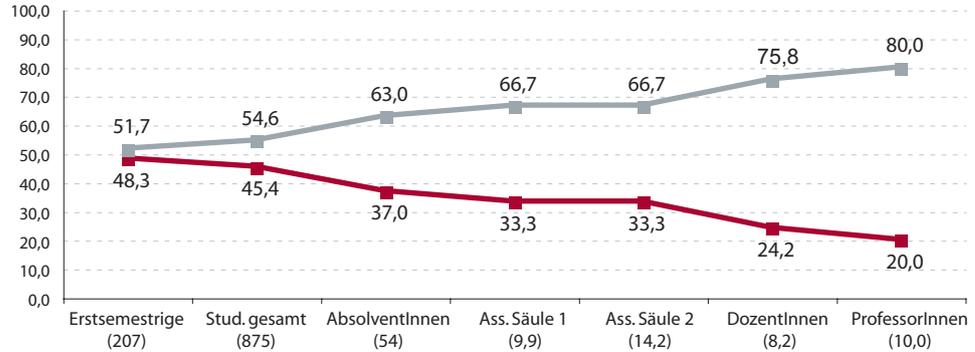
In den folgenden Abbildungen wird die grafische Darstellung der Karriereverläufe von Frauen und Männern an den 15 Fakultäten und 3 Zentren der Universität Wien dargelegt.

Hinweise: Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeit-äquivalenten (VZAE) abgebildet, jene der Studierenden (Bakkalaureat-/Magister-/Diplom-/Lehramtstudien) in Absolutzahlen.

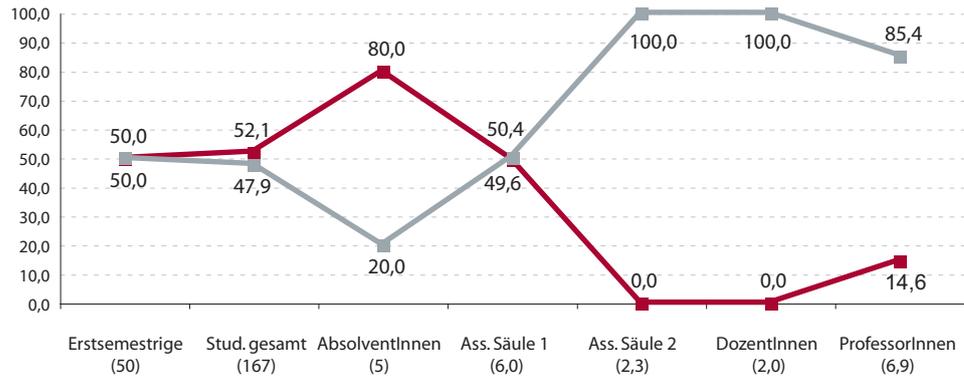
Die Personal-Daten beziehen sich auf Jänner 2007.

Da zum Zeitpunkt der Publikation (Frühjahr 2007) die AbsolventInnenzahlen des Studienjahres 2006/07 noch nicht vollständig vorlagen, wurden für alle Darstellungen der Karriereverläufe jeweils die Studierenden-daten des Studienjahres 2005/06 herangezogen.

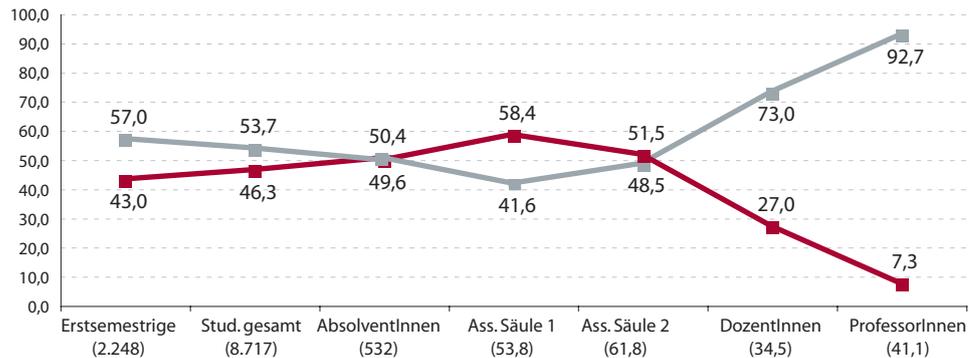
**Katholisch-Theologische Fakultät:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



**Evangelisch-Theologische Fakultät:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**

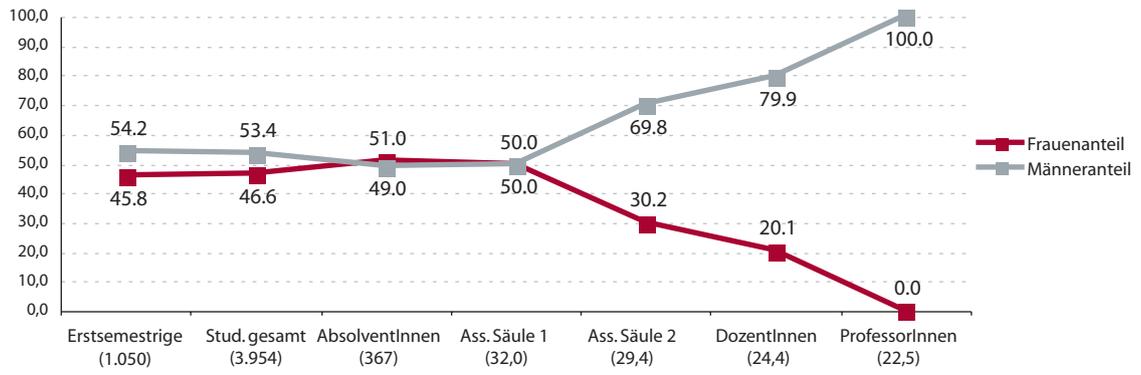


**Rechtswissenschaftliche Fakultät:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**

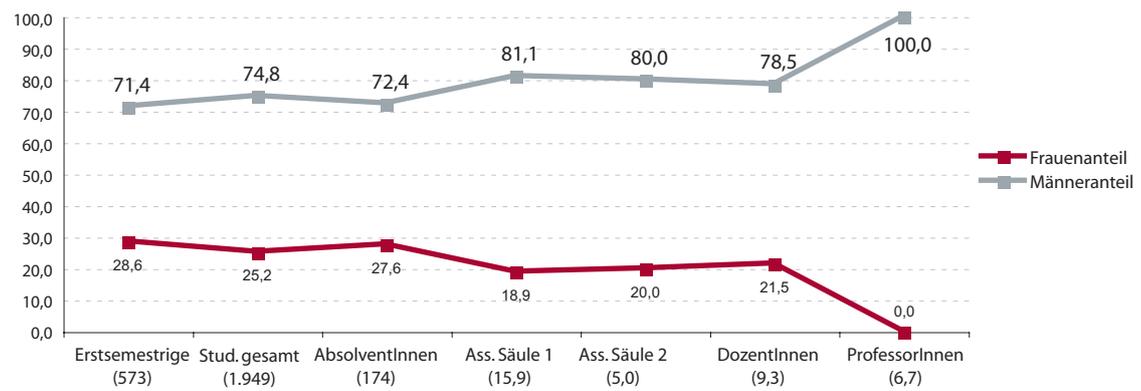


■ Frauenanteil
■ Männeranteil

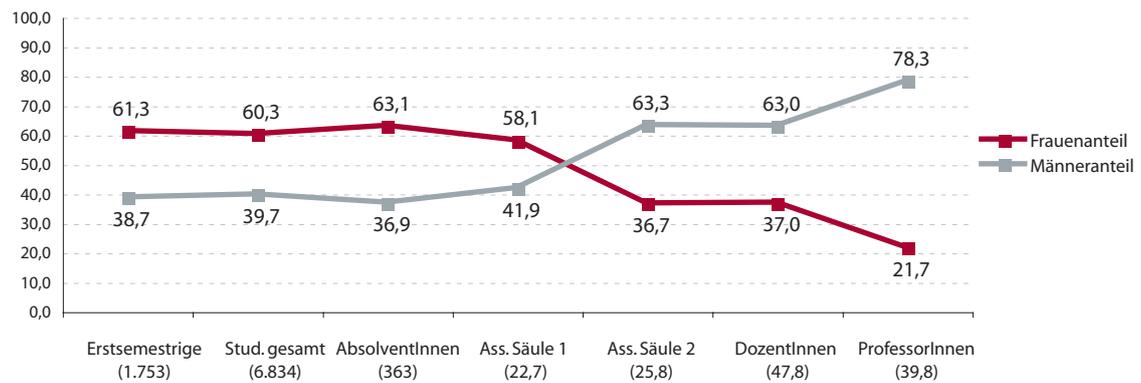
**Fakultät für Wirtschaftswissenschaften:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



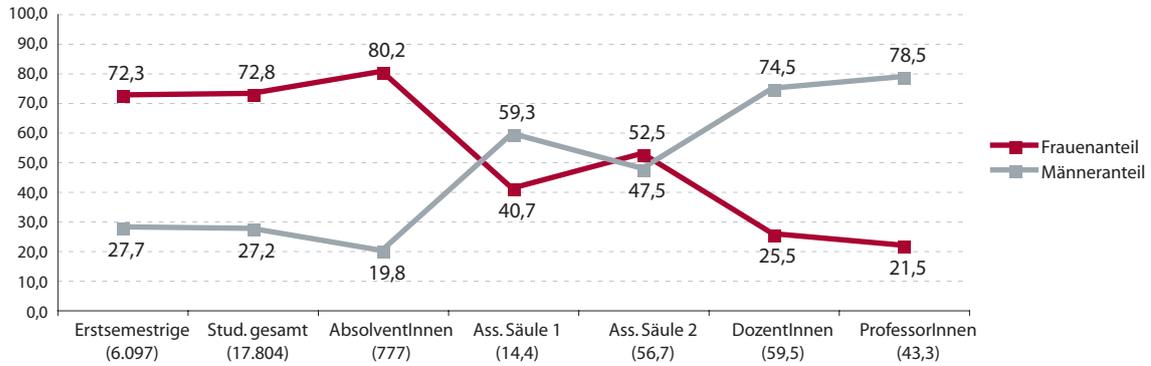
**Fakultät für Informatik:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



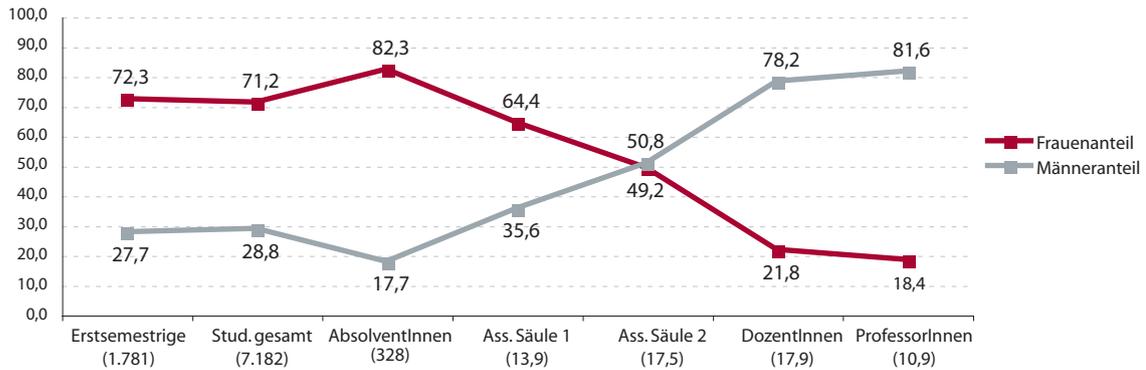
**Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



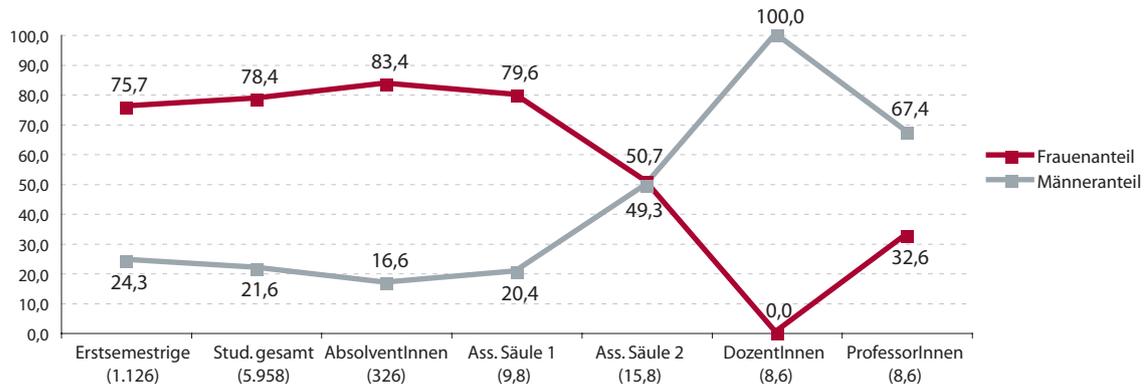
**Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



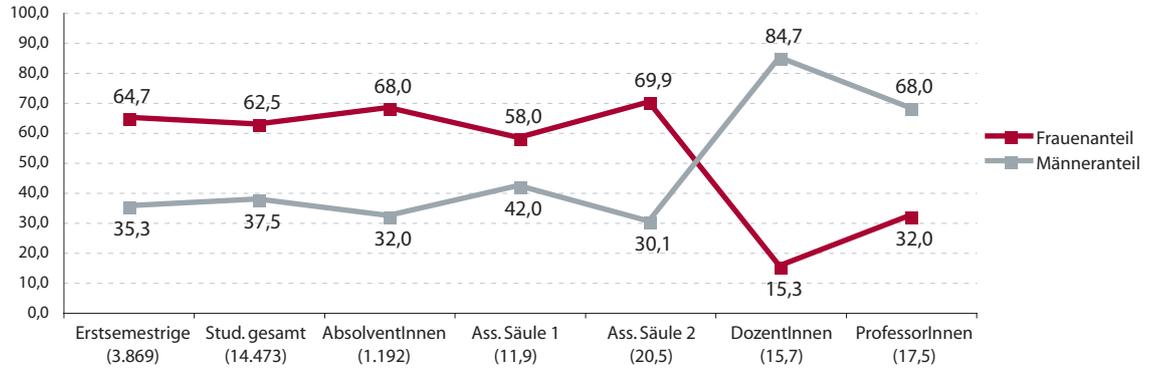
**Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



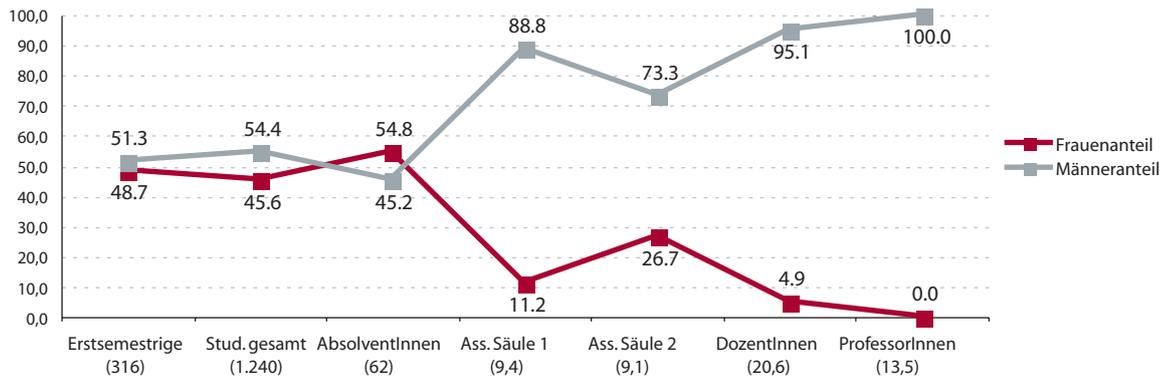
**Fakultät für Psychologie:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



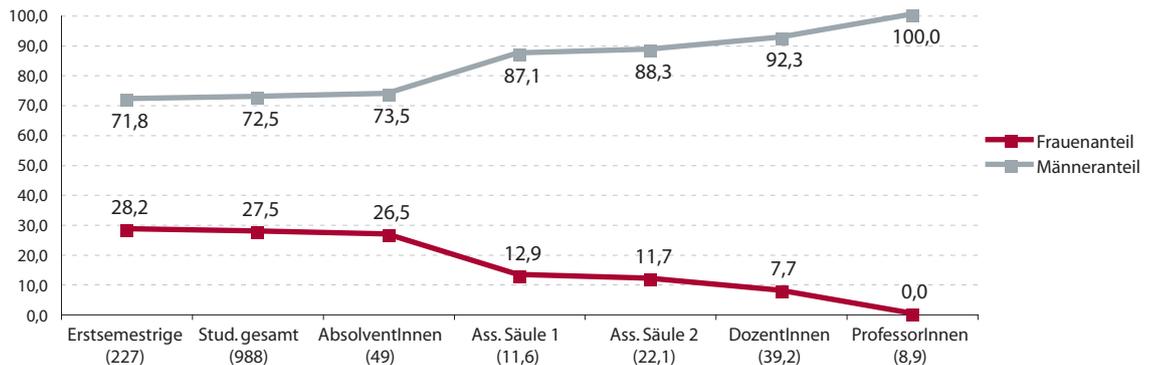
Fakultät für Sozialwissenschaften: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



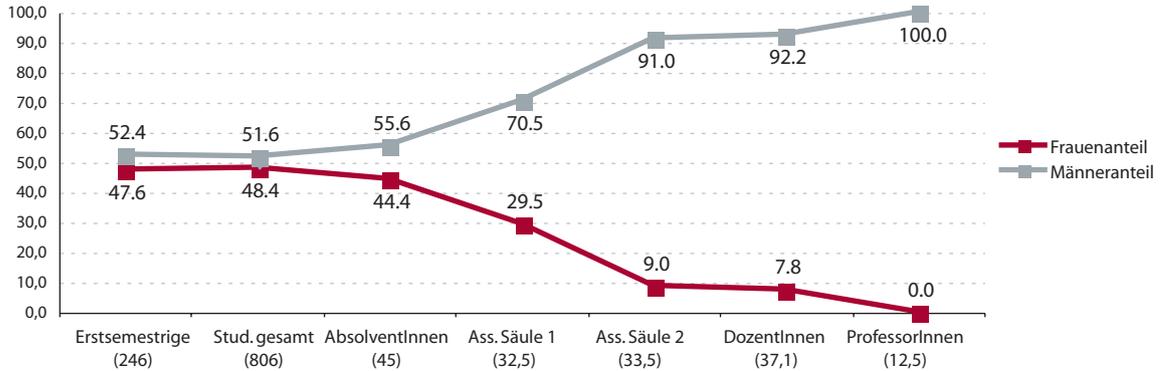
Fakultät für Mathematik: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



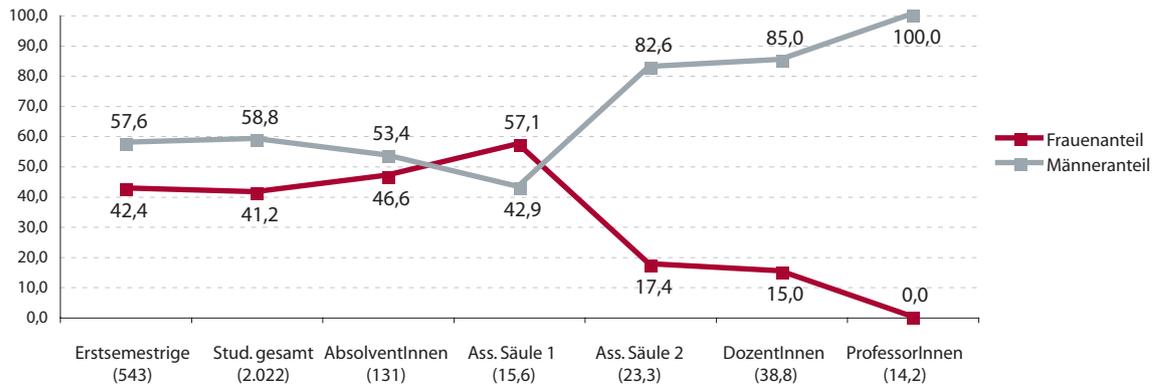
Fakultät für Physik: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



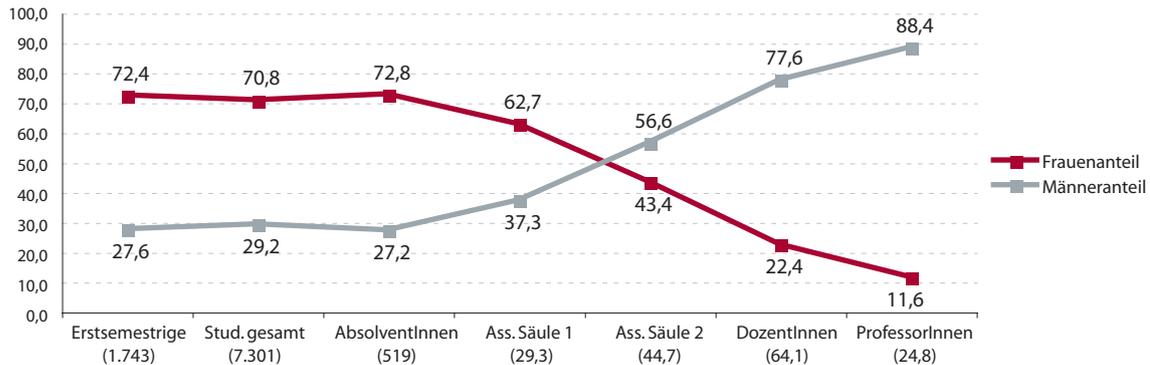
**Fakultät für Chemie:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



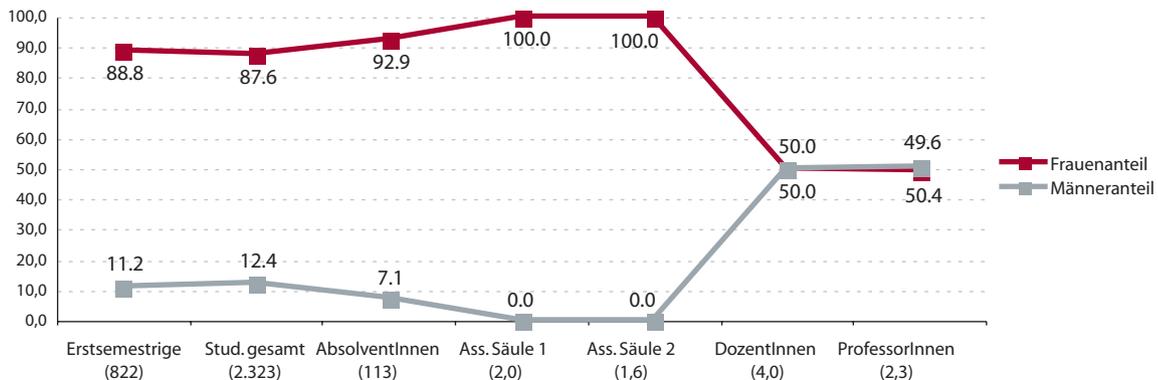
**Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



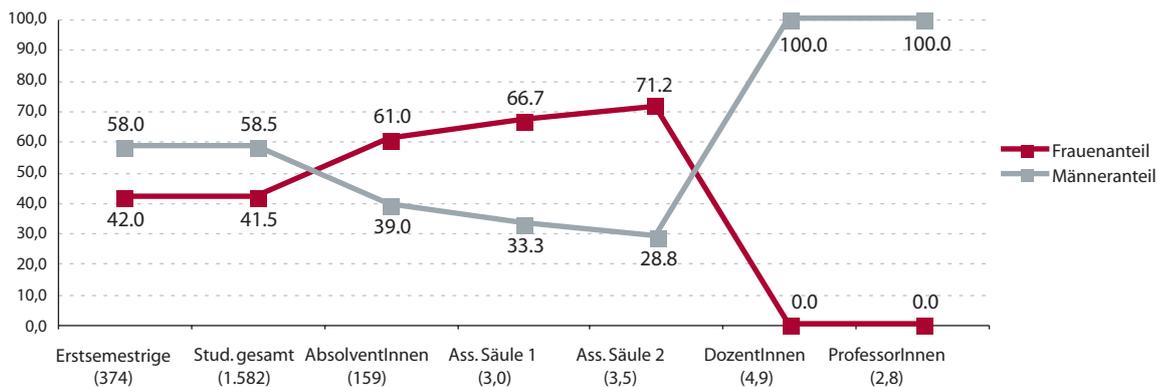
**Fakultät für Lebenswissenschaften:
Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal**



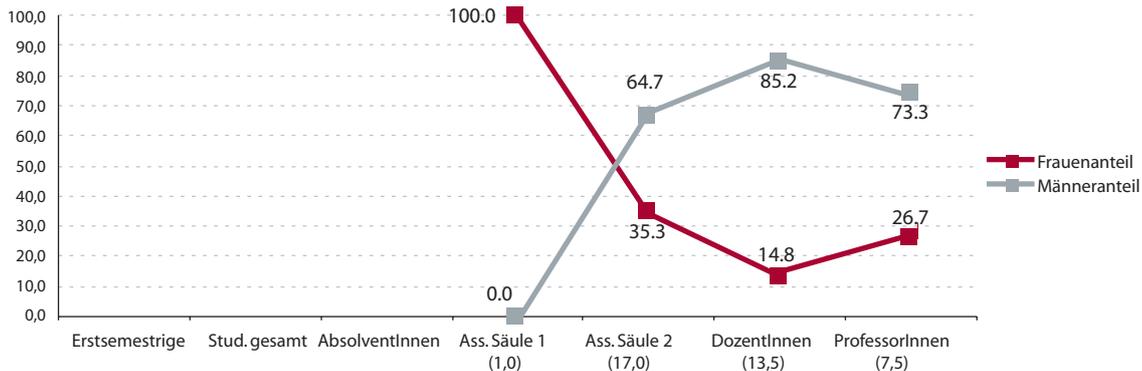
Zentrum für Translationswissenschaft: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



Zentrum für Molekulare Biologie: Verhältnis Studierende – Wissenschaftliches Personal



Hinweis:
Das Zentrum für Molekulare Biologie der Universität Wien wurde im Jänner 2007 gegründet. Daher liegen keine Studierendenendaten aus dem Studienjahr 2005/06 vor.

REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Das Referat Frauenförderung und Gleichstellung ist eine Koordinations- und Servicestelle der Universität Wien, die Teil der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung ist. Zentraler Schwerpunkt der Tätigkeit am Referat Frauenförderung und Gleichstellung ist die Konzeption und Organisation von Projekten zur Unterstützung der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen an der Universität Wien. Zielsetzung ist es, für die verschiedenen universitären Statusgruppen wirksame frauenfördernde Maßnahmen zu entwickeln. Das Referat Frauenförderung und Gleichstellung wird in Personalentscheidungen oder -verfahren nicht involviert. Die Mitwirkung bei der Behandlung von Personalangelegenheiten obliegt dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Zu den wichtigsten Maßnahmen, die am Referat Frauenförderung und Gleichstellung durchgeführt werden, gehört u.a. das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen *mu*v. Weitere Initiativen zur Verbesserung der Chancen für Frauen

im Wissenschaftsbetrieb sind Seminare und Coaching-Maßnahmen für Studentinnen, Absolventinnen und Dissertantinnen sowie das Curriculum zur Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen, welches in Kooperation mit der Personalentwicklung der Universität Wien konzipiert wurde und seit mehreren Jahren von der Personalentwicklung durchgeführt wird.

Darüber hinaus wird die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing vom Referat geleitet.

Das Referat beteiligt sich weiters an gleichstellungsrelevanten Arbeitsgruppen und Initiativen der Universität Wien, dabei werden u.a. EntscheidungsträgerInnen beraten sowie die Universitätsleitung unterstützt. Weitere Aufgabenfelder des Referats umfassen die Herausgabe von Informationsbroschüren, Organisation von Veranstaltungen, nationale und internationale Vernetzungstätigkeit sowie spezifische Beratungstätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit.

Zu den größten aktuellen Maßnahmen am Referat Frauenförderung und Gleichstellung zählen nachfolgende Initiativen:

MUV – MENTORING-PROGRAMM FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTERINNEN

Das Mentoring-Programm *mu*v setzt sich zum Ziel, die wissenschaftliche Laufbahn von Frauen an der Universität Wien zu forcieren. Es ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoringbeziehungen zu ProfessorInnen der Universität Wien aufzubauen, strategisches Wissen zu gewinnen und berufliche Netzwerke auszubauen. Die Zielsetzungen des Mentoring-Programms orientieren sich an der individuellen Laufbahnentwicklung der teilnehmenden Mentees ebenso wie an einer Reflexion über mögliche Veränderungen der universitären Förderkultur. Mentoring als kritische Praxis bringt Bewegung auf beiden Ebenen, wie die Ergebnisse der prozessbegleitenden Evaluationen belegen.

Die beiden ersten *mu*v-Programme (2001-2003 sowie 2004-2006) wurden durch eine ESF- und bm:bwk-Drittmittelfinanzierung ermöglicht. Seit 2007 ist das Mentoring-Programm als kontinuierliche Frauenfördermaßnahme der Universität Wien implementiert und wird von dieser finanziert.

Der dritte Durchlauf des Mentoring-Programms startete im April 2007. 40 Mentees und 10 MentorInnen nehmen an einer Mentoringperiode teil und arbeiten für einen Zeitraum von drei Semestern in interdisziplinären Kleingruppen à 3-4 Mentees und 1 MentorIn zusammen.

EUMENT-NET

Seit Jänner 2007 ist das Referat Frauenförderung und Gleichstellung Partner des transnationalen Mentoringprojekts *eument-net*, an dem auch Institutionen aus Bulgarien, Deutschland und der Schweiz teilnehmen. Ziel dieses europäischen Netzwerkes von Mentoring-Programmen ist es, vorhandene Expertise und Best Practices zu Mentoring innerhalb der EU zu bündeln und einen Wissenstransfer in die neuen EU-Länder zu initiieren. Das bei *muv* gewonnene Know-how fließt in diese Kooperation ein, gleichzeitig profitiert *muv* vom laufenden Erfahrungsaustausch im *eument-net*. Die Laufzeit dieses EU-Projektes, das über das 6. Rahmenprogramm finanziert wird, hat Anfang 2007 begonnen und endet im Herbst 2008.

BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Die Universität Wien hat im Jahr 2005 ein budgetäres Anreizsystem zur Frauenförderung eingeführt, welches in drei Phasen umgesetzt wurde. Die erste Phase fand im Herbst 2005 statt, die zweite folgte im Frühjahr 2006, die dritte und letzte im Frühjahr 2007.

Die Maßnahme verfolgte die Zielsetzung, Steigerungen der Frauenanteile zu belohnen. Betrachtet wurden jeweils die Personengruppen der PostdoktorandInnen, DozentInnen und ProfessorInnen. Jene Fakultäten und Zentren, die ihren Frauenanteil vergleichsweise am stärksten erhöhten, wurden mit zusätzlichen Mitteln für Gastprofessuren prämiert.

BERATUNGSSTELLE SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing wurde im Februar 2001 vom Referat Frauenförderung und Gleichstellung gegründet.

Die Beratungsstelle steht allen Universitätsangehörigen – Frauen und Männern, egal ob Studierende, Lehrende oder MitarbeiterInnen in der Verwaltung – offen. Sie ist eine Anlauf- und Kontaktstelle für Betroffene von sexueller Belästigung und Mobbing an der Universität Wien. In ausführlichen Erstgesprächen werden den Betroffenen kostenlos, anonym und vertraulich psychosoziale Hilfe sowie Informationen über relevante universitätsinterne und -externe Einrichtungen angeboten. Die persönlichen Beratungen finden ausschließlich nach Terminvereinbarung statt.

Die Beratungsstelle hat keinerlei Interventions- und Sanktionsbefugnis. Alle Informationen werden ausnahmslos vertraulich behandelt.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien
 Leitung: Mag.^a Sylwia Bukowska, Mag.^a Evi Genetti
 Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien
 T +43 (1) 4277-184 31
 E femail@univie.ac.at

www.univie.ac.at/woman

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Der seit 1991 an der Universität Wien bestehende Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein vom Senat der Universität eingesetztes Kollegialorgan. Ihm gehören 21 Mitglieder sowie 42 Ersatzmitglieder aus allen im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen an.

Im Universitätsgesetz 2002 ist als Aufgabe des Arbeitskreises festgelegt, »Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und unterstützen« (§ 42 Abs. 1). Seit 2004 hat der Arbeitskreis außerdem auch die Aufgabe, der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken (§ 41 Abs. 2 Bundesgleichbehandlungsgesetz). Detaillierte Bestimmungen zu den Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen enthält darüber hinaus die Satzung der Universität Wien in den Satzungssteilen »Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen« und »Frauenförderungsplan«.

Dem Arbeitskreis obliegt die Begleitung und Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderungsplans, welcher das wesentliche Instrument zur Erreichung einer faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern in der universitären Praxis

darstellt. Vorrangiges Ziel dieser Bemühungen ist die Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern, insbesondere in universitären Führungspositionen. Der Arbeitskreis hat zahlreiche Informationsrechte, u. a. nehmen VertreterInnen des Arbeitskreises an Fakultätskonferenzen oder den Sitzungen des Universitätsrates teil.

Die Hauptaufgabe des Arbeitskreises ist die Mitwirkung bei der Behandlung von Personalangelegenheiten. Alle Personalentscheidungen sind dem Arbeitskreis zur Kenntnis zu bringen; die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht auf Akteneinsicht. Nach der Satzung der Universität Wien nehmen VertreterInnen des Arbeitskreises an Habilitations- und Berufungskommissionen

ohne Stimmrecht teil, sie können dort Anträge stellen und Wortmeldungen von Kommissionsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen lassen. Besteht der begründete Verdacht, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, kann der Arbeitskreis innerhalb von zwei 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.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien
Vorsitzender: Ao.Univ.Prof. Dr. Richard Gamauf
Institut für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte
Schenkenstraße 8-10, 1010 Wien
T +43 (1) 4277-34411
M 0664-60277 20500
E richard.gamauf@univie.ac.at

Büro des Arbeitskreises:
Silvia Wieser
Dr.-Karl-Lueger-Ring 1 (Stiege VI, 2. Stock), 1010 Wien
T +43(1) 4277-20501
E gleichbehandlung@univie.ac.at

www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen

PERSÖNLICHE NOTIZEN

A series of horizontal lines for taking notes, organized into three columns.



