

Projektbericht
Research Report

**Begleitende Evaluierung
von „excellencia“
2. Zwischenbericht 2008**

Andrea Leitner, Angela Wroblewski

Projektbericht
Research Report

Begleitende Evaluierung von „excellencia“

Andrea Leitner, Angela Wroblewski

**unter Mitarbeit von
Ingrid Osterhaus**

2. Zwischenbericht 2008

Studie im Auftrag des BMWF

Juni 2008

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski

☎: +43/1/599 91-133

email: wrolews@ihs.ac.at

Andrea Leitner

☎: +43/1/599 91-139

email: leitnera@ihs.ac.at

Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Indikatoren zur Beschreibung der Rahmenbedingungen und Ergebnisse von excellentia	3
2.1	Indikatoren zur Beschreibung der Universitäten	4
2.2	Indikatoren zur Umsetzung und Wirkung von excellentia	11
3	Allgemeine Universitäten.....	23
3.1	Universität Wien.....	23
3.2	Universität Graz	31
3.3	Universität Salzburg	38
3.4	Universität Innsbruck	45
3.5	Universität Linz	51
3.6	Universität Klagenfurt	58
4	Medizinische Universitäten.....	63
4.1	Medizinische Universität Wien.....	63
4.2	Medizinische Universität Graz	68
4.3	Medizinische Universität Innsbruck	73
5	Technische Universitäten.....	78
5.1	Technische Universität Graz	78
5.2	Technische Universität Wien	86
5.3	Montanuniversität Leoben	92
6	Sonstige wissenschaftliche Universitäten	97
6.1	Wirtschaftsuniversität Wien	97
6.2	Universität für Bodenkultur Wien	103
6.3	Veterinärmedizinische Universität Wien	108
6.4	Donau-Universität für Weiterbildung Krems	113
7	Universitäten der Künste	119
7.1	Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.....	119
7.2	Universität für angewandte Kunst Wien	126
7.3	Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.....	131
7.4	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	136
7.5	Akademie der bildenden Künste Wien	141
7.6	Universität Mozarteum Salzburg	146
8	Schlussfolgerungen und Ausblick.....	150
9	Literatur	153

1 Einleitung

Der zweite Zwischenbericht zur Evaluierung von *excellencia* erfüllt zwei Funktionen: Zum einen werden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von *excellencia* an den einzelnen Universitäten beschrieben, zum anderen beinhaltet er den Jahresbericht 2007 zur Umsetzung des Programms. Ersteres bildet den Ausgangspunkt für die im Jahr 2009 geplante vertiefende Analyse zur Umsetzung des Programms an allen Universitäten, die auf einer Reihe von ExpertInneninterviews und einer Dokumentenanalyse basieren wird. Auf Basis der nun vorliegenden Informationen werden die Leitfäden für die ExpertInneninterviews vor Ort erstellt, d.h. u.a. auch Hypothesen über die Wirkungsweise des Programms abgeleitet, die dann im Rahmen der Interviews zur Diskussion gestellt werden (vgl. Leitner, Wroblewski 2002). Die Darstellung der Rahmenbedingungen an den einzelnen Universitäten orientiert sich an der Beschreibung der ersten sieben Universitäten, die im ersten Zwischenbericht enthalten war. D.h. hier fließen auch Einschätzungen der InterviewpartnerInnen in die Darstellung ein. Konkret betrifft dies die Universität Wien, Universität Graz, Universität Salzburg, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Technische Universität Graz und die Medizinische Universität Wien.

Die Darstellung der Umsetzung von *excellencia* berücksichtigt die Ergebnisse der ersten drei Ausschreibungsrunden und die Verwendung der Mittel durch die Universitäten. Diese Informationen werden für die nächsten Jahresberichte jeweils ergänzt und fortgeführt, d.h. bilden den zentralen Bestandteil des Monitorings zur Umsetzung des Programms. Für die Ergebnisbeobachtung werden die Berufungen an und von der Universität sowie die fachliche Ausrichtung der Professuren dargestellt.

Der Aufbau eines Monitoringsystems ist oft schwieriger als es auf ersten Blick scheint. Dies betrifft insbesondere die Sammlung und Analyse von über den Zeitverlauf konsistenten Daten. Indikatoren werden entsprechend realer Veränderungen (z.B. von rechtlichen Bestimmungen) angepasst, oder ihre Aussagekraft verbessert. Damit kommt es zu Lücken oder Datenbrüchen in Zeitreihen, die oft nicht gleich erkennbar sind und zu Fehlinterpretationen oder auch zu ungewollten Effekten von Maßnahmen führen. Solche Probleme kommen selbst in Bereichen mit einer langen Monitoring-Tradition vor, wo Kennzahlen große Bedeutung für Budgetverteilungen zukommt. Beispielsweise gelten Arbeitslosenquoten als ein ganz wesentlicher Indikator für die Arbeitsmarktentwicklung, nach deren Veränderung bzw. regionaler Verteilung sich die Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik richten. Dennoch gibt es viel Kritik an der Berechnung der Arbeitslosenquoten, es werden unterschiedliche Arbeitslosenquoten verwendet und es gibt immer wieder Versuche, bessere Indikatoren und Datengrundlagen dafür zu entwickeln. Ein neuerer Diskussionsbereich sind Gleichstellungsindikatoren, wo es zum einen auch darum geht, Indikatoren zu finden, die Gleichstellung aussagekräftig abbilden können, und zum anderen die dafür notwendigen Datenbasen zu schaffen (Walby 2005; Leitner, Walenta 2007).

Solche Probleme werden auch bei der Entwicklung eines Monitoringsystems für *excellentia* offensichtlich. Dies betrifft zum einen relevante Informationen, für die es noch keine systematisch gesammelten und aufbereiteten Daten gibt. Zum anderen aber auch Indikatoren, die in der gängigen Diskussion wie selbstverständlich verwendet werden, denen jedoch unterschiedliche Definitionen und Datenbasen zugrunde liegen. Für letzteres ist die Zahl der ProfessorInnen ein gutes Beispiel, das bei *excellentia* einen wesentlichen Stellenwert hat. Für den Frauenanteil der ProfessorInnen macht es einen Unterschied, ob auf befristete oder unbefristete Professuren abgestellt bzw. ob nach Kopffzahlen oder Vollzeitäquivalenten gezählt wird. Ebenso ob Karenzierungen inkludiert werden oder nicht, hauptberufliche und nebenberufliche Beschäftigte berücksichtigt werden oder welcher Stichtag verwendet wird. Die genaue Definition und Datenbasis hat sowohl Konsequenzen für die Zielgrößen von *excellentia* wie auch für die Chancen der Mittelakquirierung der einzelnen Universitäten und damit für die Zielerreichung.

Wir sehen es als eine Aufgabe der Evaluation, das Monitoring zu verbessern und auf derartige Probleme aufmerksam zu machen. Dies betrifft sowohl die Zielformulierung von *excellentia*, die Umsetzungsdaten wie auch deren Bewertung. In manchen Bereichen bleiben wir dabei aber Außenstehende, weil wir die dahinterliegende Logik für die spezifische Definition nicht kennen. Damit ist es wichtig, einen Austauschprozess über Probleme zu forcieren, in den Unklarheiten oder Herausforderungen von uns eingebracht werden, aber gemeinsam mit den ExpertInnen aus dem bm:wf oder den Universitäten nach Lösungen gesucht wird. Insofern sehen wir den vorliegenden Bericht auch als internes Dokument, in dem Probleme aufgezeigt werden, das aber nicht in dieser Form für die Öffentlichkeit gedacht ist, sondern sich primär an den Auftraggeber richtet.

Die Entwicklung des Datawarehouse des bm:wf und von einheitlichen Indikatoren für die Wissensbilanzen unterstützt das Monitoring. Aber auch hier zeichnet sich noch ein stärkerer Bedarf der Zusammenarbeit ab, um Unklarheiten abzuklären bzw. Verbesserungsmöglichkeiten zu diskutieren (siehe dazu auch Kapitel 8).

Wir möchten uns an dieser Stelle auch bei den Universitäten herzlich für ihre Kooperationsbereitschaft bedanken, ohne ihren Input wäre der Bericht in dieser Form nicht möglich gewesen.

2 Indikatoren zur Beschreibung der Rahmenbedingungen und Ergebnisse von excellentia

Im Verlauf der ersten Evaluierungsphase von excellentia wurden Möglichkeiten für die Entwicklung eines Monitoringsystems geprüft, das erlaubt, Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und den Berufungsprozessen von ProfessorInnen über die Programmlaufzeit aufzuzeigen. Prinzipiell sind zwei Beobachtungsebenen für das Monitoring vorstellbar: die Prozessebene und die Ergebnisebene. Im Rahmen der ersten Erhebungsrunde wurde mit den VertreterInnen der sieben ausgewählten Universitäten die Realisierbarkeit eines Monitorings, das beide Beobachtungsebenen enthält, diskutiert. Da die Realisierbarkeit eines umfassenden Monitoring-Systems innerhalb der Evaluierung von excellentia nicht möglich ist,¹ wurde in einem ExpertInnen-Workshop mit VertreterInnen des bmwf und des Lenkungsausschusses im September 2007 der inhaltliche Schwerpunkt auf die Ergebnisbeobachtung festgelegt.

Durch die Entscheidung, anstelle der ursprünglich geplanten vertiefenden Fallstudien für die Umsetzung an 8 Universitäten eine Vollerhebung an allen 22 Universitäten mit veränderter Schwerpunktsetzung durchzuführen, wird es notwendig, deutlich mehr Informationen über die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Programms an den jeweiligen Universitäten zu erheben. Diese Informationen bilden die Grundlage für die vertiefende Analyse der Umsetzung, die 2009 starten wird, und bilden den Maßstab für die Bewertung des Gesamtprogramms. Wie bereits die Analyse der Implementierung an den untersuchten sieben Universitäten zeigte (Wroblewski, Leitner 2007), sind die Teilnahmechancen an excellentia ganz wesentlich von Aspekten wie der fachlichen Ausrichtung der Universität, der Anzahl und Art der ausgeschriebenen Professuren, dem Angebot an qualifizierten BewerberInnen, der Gleichstellungsorientierung der Universität sowie dem Stellenwert der Frauenförderung an der Universität abhängig.

Aufbauend auf den Überlegungen über den Informationsbedarf für ein Monitoring von excellentia, wurde ein Indikatorensystem entwickelt, das eine vergleichende Analyse aller Universitäten betreffend ihrer Rahmenbedingungen und Umsetzung von excellentia beinhaltet. Dabei wird auf folgende Aspekte fokussiert:

Charakteristika der Universität:

- Fachliche Ausrichtung
- Leaky Pipeline und Glass-Ceiling-Index

¹ Für ein umfassendes Monitoring wäre es notwendig, Informationen zu allen Berufungsverfahren an allen Universitäten zu sammeln, was im Rahmen der Evaluierung des Programms excellentia nicht zu argumentieren gewesen wäre.

- Langfristige Entwicklung der Zahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren
- Strategische Ausrichtung und Maßnahmen der Frauenförderung

Rahmenbedingungen für die Umsetzung von excellentia:

- Beteiligung an *excellentia*
- Zuerkannte Mittel und deren Verwendung
- Stand an Professuren (m/w, Veränderungen gegenüber dem Vorjahr)
- Berufungen (m/w, Fachbereiche)
- Berufungen von der Universität (m/w)
- Habilitationen (m/w)

Für die Indikatoren werden primär Daten aus dem DWH des bm:wf (uni:data) verwendet, die im Rahmen der Wissensbilanzen der Universitäten erhoben werden. Ergänzt werden diese Daten zum einen durch weitere Datenquellen (Hochschulstatistiken, Statistische Taschenbücher v.a. für ältere Daten) und Dokumente der Universitäten (z.B. Entwicklungspläne, Frauenförderungspläne, Wissensbilanzen, Leistungsvereinbarungen). Zum anderen werden spezifische Recherchen bei den einzelnen Universitäten durchgeführt, um beispielsweise Daten über die fachliche Ausrichtung der Berufungen bzw. Informationen über die Verwendung der *excellentia*-Mittel zu erhalten.

2.1 Indikatoren zur Beschreibung der Universitäten

Indikatoren sollen eine allgemeine Vergleichsbasis für nicht einfach messbare und vergleichbare Tatbestände liefern (Meyer 1994, Zapf 1977). Ziel ist es, ein Kennzahlensystem zu entwickeln, das die zentralen Aspekte aufnimmt und für die weitere Umsetzungsperiode von *excellentia* fortgesetzt werden kann. Als Herausforderung für die Evaluierung von *excellentia* erweist sich dabei, dass von allen Universitäten die Besonderheiten ihrer Institution und ihre Entwicklung als wesentlicher Einflussfaktor für die Berufung von Professorinnen und für die spezifischen Umsetzungsmöglichkeiten von *excellentia* argumentiert wurden. Daher wird den Rahmenbedingungen der Universitäten hier relativ viel Gewicht zugesprochen. Diese Informationen dienen, wie bereits vorne angeführt, nicht nur der Interpretation der Umsetzung von *excellentia*, sondern auch als Basis für weitere vertiefende Analysen.

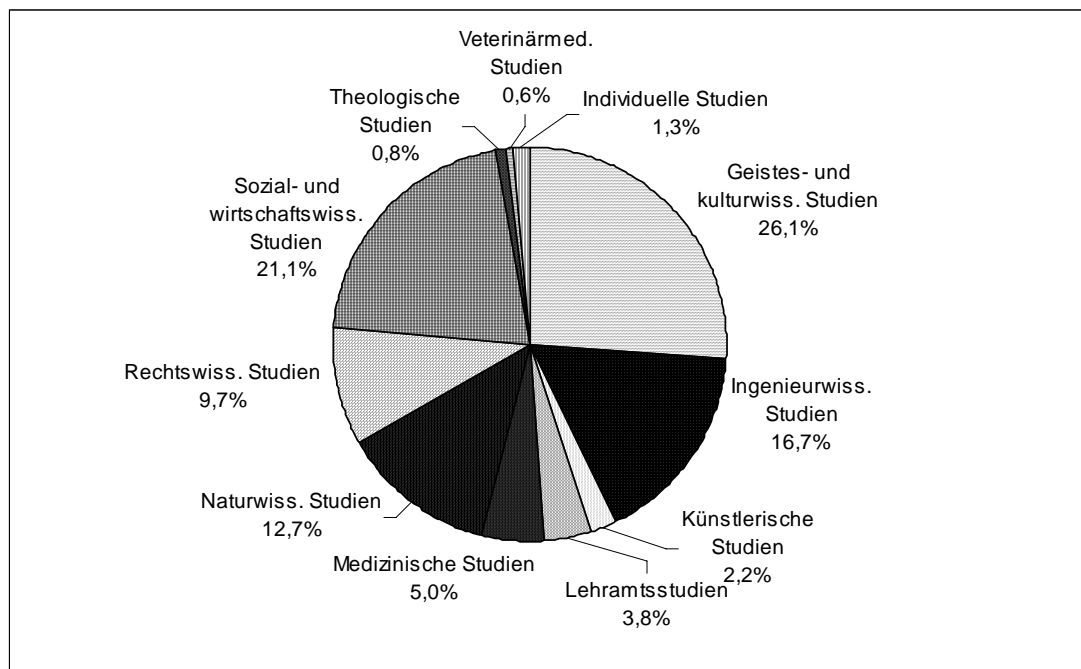
2.1.1 Fachliche Ausrichtung der Universitäten

Wesentlich für die Möglichkeit der Erhöhung des Anteils von Frauen an Professuren ist die fachliche Ausrichtung der Universitäten, d.h. die Fächerstruktur der Studien und WissenschaftlerInnen an den Universitäten. Durch die geschlechtsspezifische Segregation

oder Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Bildungs- und Arbeitsbereiche, die auch in der Bildungspartizipation und Forschung der Universitäten weiterbesteht, ist das Angebot von Bewerberinnen für technische oder geisteswissenschaftliche Professuren deutlich unterschiedlich.

Dargestellt wird die fachliche Ausrichtung über die Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen. Aufgrund der unterschiedlichen Organisationseinheiten ist es schwierig, eine einheitliche und doch aussagekräftige Klassifikation der Fächerstruktur zu finden. Die nationalen Studiengruppen bieten eine Vergleichsbasis, die für alle Universitäten angewandt werden kann und eine aussagekräftigere Differenzierung als die internationalen Studiengruppen nach ISCED darstellt; einzig die Donau-Universität für Weiterbildung Krems wird auf Basis der ISCED-Kategorien beschrieben. Aufgrund des Mangels einer einheitlichen Fächerklassifikation des wissenschaftlichen Personals wird die fachliche Ausrichtung der Universitäten nach den belegten Studien beschrieben.

Abbildung 1 Fachliche Ausrichtung der Universitäten gesamt



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 8. 2. 2008).

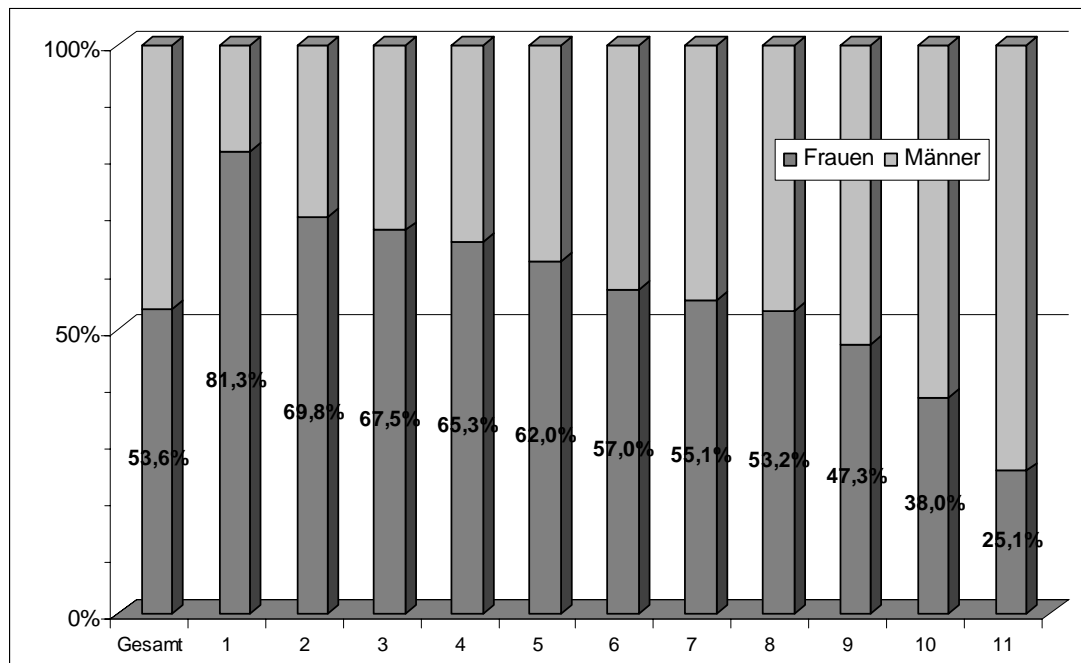
In der Fächerstruktur der Studien aller österreichischen Universitäten² dominieren Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien (26%) sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (21%). Entsprechend den Anteilen folgen Ingenieurwissenschaftliche Studien mit 17%, Naturwissenschaftliche Studien mit 13% und Rechtswissenschaftliche Studien mit

² Nicht enthalten ist bei der Darstellung der fachlichen Ausrichtung die Universität für Weiterbildung Krems.

10%. Anteile deutlich unter 10% weisen Medizinische Studien (5%), Lehramtsstudien (4%), Künstlerische Studien (2%) sowie Theologische Studien und Veterinärmedizinische Studien auf. Die unterschiedlichen fachlichen Schwerpunktsetzungen der Universitäten können im Vergleich zur aggregierten Fächerstruktur der österreichischen Universitäten gesehen werden.

Die Frauenanteile bei Ordentlichen Studien variieren zwischen 81% bei Veterinärmedizinischen Studien und 25% bei Ingenieurwissenschaftlichen Studien. Mit mehr als 60% dominieren Frauen deutlich bei den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien, Lehramtsstudien und Naturwissenschaftlichen Studien sowie den bereits erwähnten Veterinärmedizinischen Studien. Allein in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien, Theologischen Studien und Ingenieurwissenschaftlichen Studien stellen weibliche Studierende die Minderheit. Die hohe Studienpartizipation von Frauen lässt also auf einen ausreichenden Nachwuchs in den meisten Studiengruppen schließen. Doch hier ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Partizipation von Frauen erst in den letzten Jahren stark gestiegen ist und die Frauenanteile in den Karriereabschnitten bis hin zu den ProfessorInnen massiv sinken.

Abbildung 2 Geschlechterstruktur nach Studiengruppen an allen Universitäten

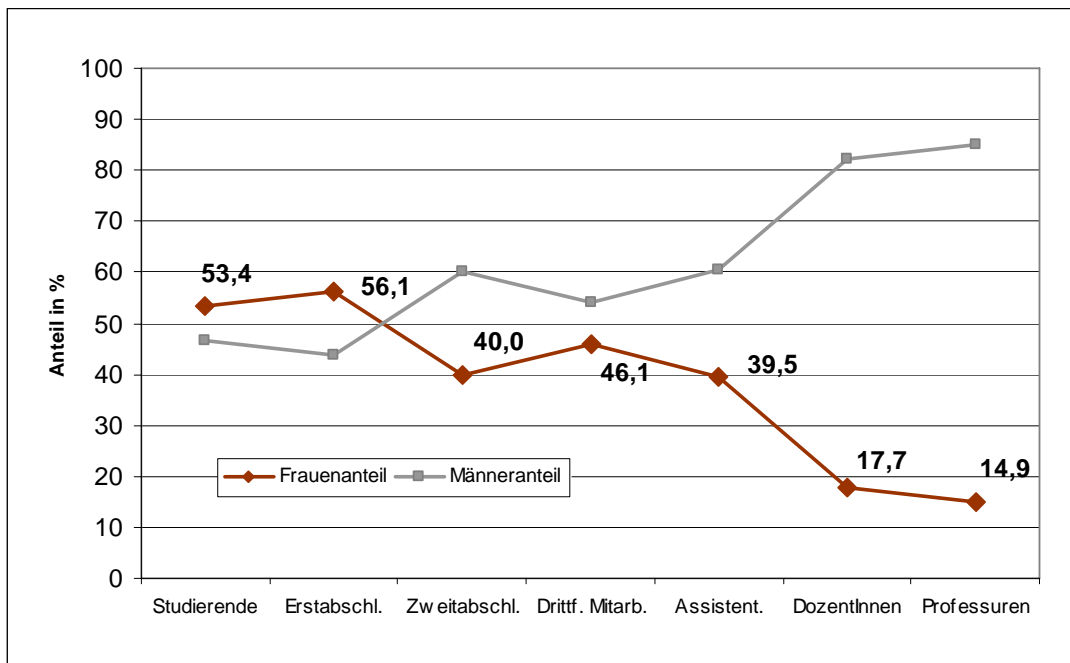


1 = Veterinärmedizinische Studien, 2 = Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien, 3 = Individuelle Studien, 4 = Lehramtsstudien, 5 = Naturwissenschaftliche Studien, 6 = Künstlerische Studien, 7 = Medizinische Studien, 8 = Rechtswissenschaftliche Studien, 9 = Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien, 10 = Theologische Studien, 11 = Ingenieurwissenschaftliche Studien.
 Quelle: DWH, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Bezüglich excellentia ist zu berücksichtigen, dass es in frauendominierten Bereichen nicht unbedingt einfacher ist, die weiblichen Professuren zu erhöhen. Die Fächerstruktur der Universitäten ist demnach ein wichtiger, jedoch kein eindeutiger Indikator für die Umsetzungsmöglichkeiten von excellentia und muss im Zusammenhang mit den weiteren Indikatoren gesehen und interpretiert werden.

2.1.2 Leaky Pipeline und Glass-Ceiling-Index

Die geringe Präsenz von Frauen in den obersten Hierarchien der Universität lässt sich mit dem Phänomen der „leaky pipeline“ beschreiben: In den untersten Qualifikationsstufen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, doch je weiter man in den Hierarchien nach oben schaut, desto geringer wird der Frauenanteil.

Abbildung 3 Leaky Pipeline für Universitäten gesamt

Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Während der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich über der Hälfte liegt und bei den Erstabschlüssen aufgrund geringerer Abbruchquoten von Frauen noch weiter steigt, machen nur noch 40% der Frauen einen Zweitabschluss (Master oder Doktorat). Bei den hierarchischen Stufen einer wissenschaftlichen Beschäftigung sinkt der Frauenanteil dann kontinuierlich. Der Anteil von Frauen bei Drittfinanzierten MitarbeiterInnen liegt zwar etwas höher als bei den Zweitabschlüssen, doch ist diese Funktionskategorie hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere ambivalent zu bewerten. Die dafür notwendigen Qualifizierungsschritte können aufgrund von Projektverpflichtungen und Akquisitionsdruck erschwert werden.³ Relativ hoch – ähnlich wie der Anteil von Zweitabschlüssen – ist der Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen, sinkt dann aber massiv bei Beschäftigten mit Habilitation, d.h. bei den DozentInnen und noch etwas mehr bei ProfessorInnen. Die größten Verluste der Frauenanteile bestehen also zwischen Erst- und Zweitabschluss sowie

³ Vgl. für die Situation in drittmittelfinanzierten Projekten im Bereich der Auftragsforschung Papouschek, Pastner (2002) oder allgemein für drittmittelfinanzierte Projekte Buchinger et al. (2002) oder Wroblewski et al. 2007.

vor der Habilitation. Zwischen Universitäten und Fachrichtungen⁴ kann es dabei zu sehr unterschiedlichen Mustern kommen.

Die Verluste des Frauenanteils in den oberen Hierarchiestufen wissenschaftlicher Karrieren bzw. der Gläsernen Decke vor den obersten Hierarchien können auch durch eine einzelne Maßzahl, nämlich den Glass-Ceiling-Index oder Glasdecken-Index dargestellt werden.⁵ Der Glass-Ceiling-Index misst die relativen Chancen von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen, indem der Frauenanteil von Professuren in Relation zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Bereich gesetzt wird.⁶ Bei einem Wert von 1 würden die Aufstiegschancen von Männern und Frauen gleich sein, d.h. je niedriger der Wert, desto stärker sind die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen im Vergleich zu Männern eingeschränkt. Bei einem Wert größer 1 sind die Aufstiegschancen von Frauen besser als jene der Männer.

Aggregiert über alle Universitäten liegt der Glass-Ceiling-Index bei 0,50 und hat sich zwischen 2005 und 2006 auch nicht verändert. D.h. man ist von einem Idealwert von 1 noch sehr weit entfernt und daran ändert sich auch nur wenig im Aggregat aller Universitäten.

2.1.3 Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils bei Professuren

Die Entwicklung der Professorinnen bzw. des Frauenanteils der Professuren stellt einen weiteren Indikator für die Umsetzungsmöglichkeiten von *excellencia* dar. Denn aus den Entwicklungen der Vergangenheit könnten Veränderungsmöglichkeiten für die Gegenwart bzw. die Zukunft abgeleitet werden. Nachdem der Anteil von Professorinnen wesentlich von der fachlichen Ausrichtung der Berufungen sowie dem jeweiligen Angebot an professorablen Frauen abhängt, kann die Entwicklung nur zum Teil auf Fördermaßnahmen für Frauen im allgemeinen oder auf *excellencia* zurückgeführt werden.

Für die Entwicklung der Professuren müssen unterschiedliche Datenquellen verwendet werden, die teilweise auch unterschiedliche Funktionen beinhalten. Divergenzen gibt es beispielsweise bei Karenzierungen oder befristeten Professuren. Die uneinheitliche Definition der Professuren hat auch dazu geführt, dass die Beteiligungschancen an *excellencia* von den Universitäten zum Teil falsch eingeschätzt wurden. Auch hier werden

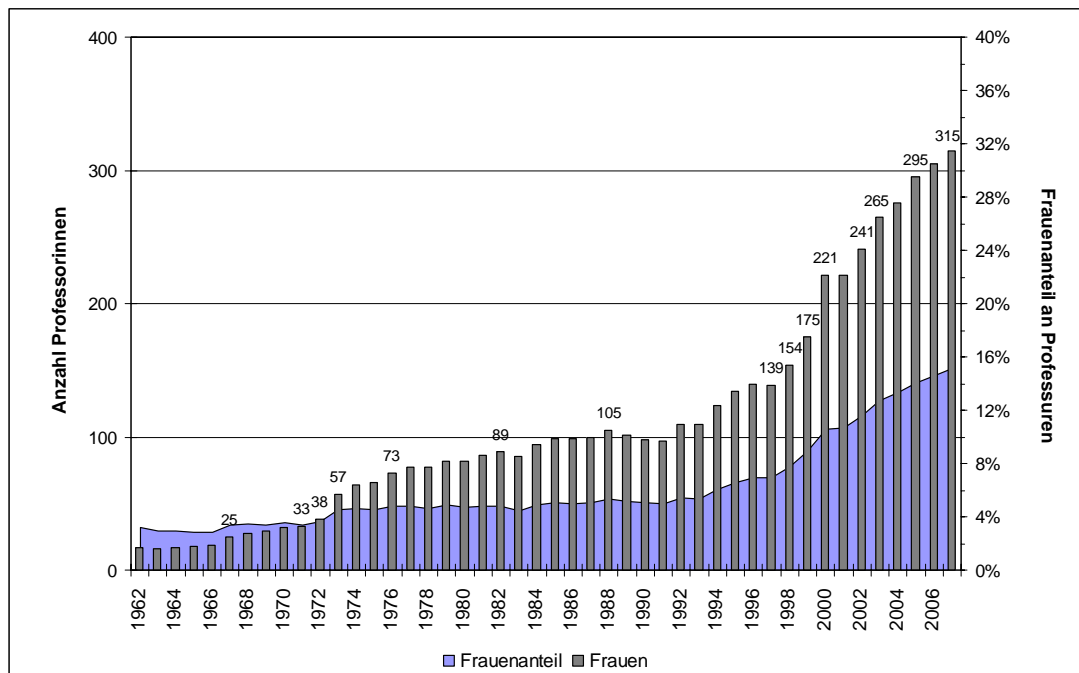
⁴ Beispielsweise werden für die Universität Graz leaky pipelines für die einzelnen Fakultäten dargestellt (vgl. Zahlen, Fakten, Analysen 2006" Broschüre der Universität Graz).

⁵ Übernommen aus dem Gender-Monitoring des DWH: Glasdecken-Index wurde adaptiert aus Glass-Ceiling-Index von "She Figues 2006" EU-Broschüre bzw. "Zahlen, Fakten, Analysen 2006" Broschüre der Universität Graz.

⁶ Beim Glass-Ceiling-Index werden nur UniversitätsprofessorInnen der Kategorie 11 gezählt und zwar in Vollzeitäquivalenten. In der von uns berechneten leaky pipeline werden Personen nach Köpfen gezählt und sowohl unbefristete wie auch befristete Professuren (Kategorien 11 und 12) berücksichtigt.

nach Möglichkeit die vereinheitlichten DWH-Daten verwendet (excellencia-Monitoring). Für weiter zurückliegende Jahre greifen wir auf die Hochschulstatistiken bzw. die Statistischen Taschenbücher zurück.

Abbildung 4 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an Professuren an Universitäten insgesamt



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 teilw. inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (14.05.2008).

Insgesamt ist die Anzahl von Professorinnen wie auch der Frauenanteil an Professuren gestiegen. Die Anzahl ist zunächst kontinuierlich mit der Ausweitung der Professuren gestiegen, die zwischen 1962 und 1985 von 500 auf 2.000 angewachsen sind. Die Zahl der Professorinnen ist dabei unterproportional gewachsen. Erst ab den 1990er Jahren steigt der Frauenanteil bei den Professuren merklich an. Nach einem relativ stabilen Verlauf um 5% in den 1970er und 1980er Jahren steigt der Frauenanteil zwischen 1993 und 2007, also in den letzten 15 Jahren von 5% auf 15%. Diese Entwicklung verläuft aber für die wissenschaftlichen Universitäten deutlich unterschiedlich wie jene der Universitäten der Künste. Bei Letzteren ist ein Frauenanteil von 15% bereits in den 1980er Jahren erreicht. Durch weitere Steigerungen ergibt sich für 2007 ein Frauenanteil von 26%. Bei den wissenschaftlichen Universitäten verläuft der Anstieg in den 1990er Jahren ähnlich (aufgrund der größeren Zahl auch stetiger), bleibt aber auf einem insgesamt geringeren Niveau, sodass der Anteil weiblicher Professuren im Jahr 2007 noch immer bei 12% steht.

2.1.4 Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Ergänzend zu den quantitativen Indikatoren zu den Rahmenbedingungen der Universitäten wird jeweils der Status Quo und die Entwicklung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen beschrieben. Dabei wird nicht näher auf die an jeder Universität einzurichtenden Institutionen (z.B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Organisationseinheit lt. § 19 UG 2002 zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Gender Studies) und deren Aufgaben bzw. Kompetenzen eingegangen. Vielmehr werden die konkret von diesen Institutionen gesetzten Maßnahmen oder Projekte beschrieben, um die spezifische Situation im Hinblick auf Frauenförderung an der Universität in groben Zügen beschreiben zu können.

Die gesetzten Maßnahmen können teilweise auf eine lange Tradition zurückblicken und decken jeweils unterschiedliche Teile eines sehr breiten Spektrums ab, das sowohl spezifische Formen der institutionellen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen wie auch von Gender-Themen in der Lehre, umfassende Gleichstellungsanalysen sowie konkrete Einzelprojekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Stipendien, Mentoring, Weiterbildungsmaßnahmen), zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und Unterstützung beim Wiedereinstieg umfasst. Welche Maßnahmen konkret gesetzt werden hängt von den jeweiligen Rahmenbedingungen an der Universität wie auch von langfristigen strategischen Zielsetzungen ab.

Diese Beschreibung bezieht sich primär auf für alle Universitäten verfügbare Dokumente (Leistungsvereinbarung, Wissensbilanz, Entwicklungsplan, Frauenförderplan). Darüber hinaus werden eventuell vorliegende Gleichstellungsanalysen oder andere Berichte der jeweiligen Universität herangezogen und das sich daraus ergebende Bild durch eine Recherche auf der Homepage abgerundet. Für jene Universitäten, an denen in der ersten Erhebungsrunde Interviews durchgeführt wurden, werden diese Ergebnisse ebenfalls berücksichtigt. Diese Informationen über das Angebot an frauenfördernden Maßnahmen sollen das Bild abrunden, das anhand der vorgestellten quantitativen Indikatoren gezeichnet wurde. Damit ist jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden. Die nunmehr vorliegenden Beschreibungen dienen als Hintergrundinformation und Ausgangspunkt für die ExpertInneninterviews, die 2009 im Rahmen der vertiefenden Analyse vor Ort geführt werden. In diesem Kontext wird die jeweilige Darstellung des Sets an frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen bzw. dessen Entwicklung vervollständigt, ergänzt und aktualisiert.

2.2 Indikatoren zur Umsetzung und Wirkung von *excellentia*

Die Umsetzung und Wirkung von *excellentia* soll durch ein kontinuierlich durchgeführtes Monitoring beobachtet werden. Dafür wird zum einen analysiert, wieweit sich die Universitäten an der Ausschreibung von *excellentia* beteiligen, dabei Finanzressourcen

erhalten und wie diese verwendet werden, zum anderen, wie sich die Anzahl von ProfessorInnen verändert, wie hoch der Anteil der Frauen bei Berufungen ist und für welche Bereiche Frauen berufen werden, und wieweit durch Habilitationen die Qualifikationen für Berufungen geschaffen werden. Dafür werden zum einen verfügbare Informationen über die Beteiligung an den Ausschreibungen und zuerkannte Mittel aus *excellentia*, über die Entwicklung der Zahl von Professorinnen und dem Frauenanteil an Professuren sowie über Berufungen genutzt, zum anderen Daten über die konkrete Mittelverwendung an den Universitäten erhoben. Im vorliegenden Bericht sind die Daten für die ersten drei Ausschreibungen von *excellentia* gesammelt und sollen für die weitere Laufzeit von *excellentia* fortgeschrieben werden. Auch hier ist es wieder schwieriger, die Vergangenheit nachzuzeichnen, da für die ersten Jahre noch keine Daten im DWH vorliegen bzw. keine Datenvereinheitlichung gegeben ist.

Ergebnisse der *excellentia*-Ausschreibungen: Beteiligung an Ausschreibung und geförderte Berufungen

Die Umsetzungsergebnisse von *excellentia* werden anhand der Beteiligung an den Ausschreibungen und den zuerkannten Mitteln auf Basis der Anzahl der geförderten Berufungen von Professorinnen dargestellt, wie sie auch in uni:data dokumentiert sind.

Aufgrund von Unklarheiten über die *excellentia*-Kriterien bzw. die dabei verwendeten Indikatoren oder auch um Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils zu dokumentieren, bedeutet die Beteiligung an der Ausschreibung nicht, dass damit auch Gelder erworben werden. So haben sich bei der ersten Ausschreibung 4 Universitäten erfolglos für *excellentia* beworben, bei der zweiten Ausschreibung 2 und bei der dritten Ausschreibung 3 Universitäten. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass sich Universitäten trotz Erhöhung des Frauenanteils nicht an den Ausschreibungen beteiligen und damit nicht die möglichen Mittel beanspruchen.⁷

Über den Programmverlauf hat sich die Anzahl der beteiligten Universitäten erhöht. Bei der ersten Ausschreibung haben sich 11 Universitäten beteiligt, bei der zweiten 12 und bei der dritten 13 Universitäten. Aufgrund der wechselnden Beteiligung haben mittlerweile mit Ausnahme der Veterinärmedizinischen Universität und der Medizinischen Universität Innsbruck alle Universitäten an zumindest einer Ausschreibung teilgenommen. Vier Universitäten, die Technische Universität Wien, die Universität Klagenfurt, die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz und das Mozarteum Salzburg haben zwar jeweils einmal mitgemacht, blieben jedoch erfolglos. D.h. 6 der 22 Universitäten haben

⁷ Der Frage, ob dies der Fall ist bzw. welche Gründe dem zugrunde liegen soll wird im Rahmen der Erhebung 2009 nachgegangen.

zwischen 2004 und 2006 die Kriterien für excellentia nicht erfüllt, da entweder die Anzahl der Professorinnen oder der Frauenanteil an Professuren nicht gestiegen ist.

Tabelle 1: Ergebnisse der excellentia Ausschreibungen

	1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06		Gesamt	
	A	n	A	n	A	n	A*	n
Universität Wien	x	5	x	5	x	3	3x	13
Universität Graz	x	4	x	3	x	1	2x	8
Universität Innsbruck	x	2	x	3	x	0	2x	5
Universität Salzburg	x	0	x	3	x	2	3x	5
Universität Linz			x	3			1x	3
Universität Klagenfurt					x	0	0	0
Medizinische Univ. Wien	x	2			x	1	2x	3
Medizinische Univ. Graz			x	2	x	2	2x	4
Medizinische Univ. Innsbruck							0	0
Technische Universität Graz					x	1	1x	1
Technische Universität Wien	x	0					0	0
Montanuniversität Leoben					x	1	1x	1
Wirtschaftsuniversität Wien	x	1			x	1	2x	2
Universität für Bodenkultur			x	1			1x	1
Veterinärmedizinische Univ.							0	0
Univ. für Weiterbildung Krems			x	2			1x	2
Univ. f. künstl.u. ind. Gestaltung Linz	x	0					0	0
Univ. für angew. Kunst Wien			x	2			1x	2
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Wien	x	2	x	0	x	0	1x	2
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Graz			x	2	x	4	2x	6
Akademie der bild.Künste Wien	x	1	x	0	x	3	2x	4
Mozarteum Salzburg	x	0					0	0
Summen	11	17	12	26	13	19	20	62
Fördersumme	€ 575.960		€ 880.880		€ 643.720		€ 2.100.560	
Ausschöpfungsgrad	57,6%		88,1%		64,4%		70,0%	

A = Beteiligung an Ausschreibung, A* = erfolgreiche Beteiligung an Ausschreibungen, n = Anzahl relevanter Berufungen

Quelle: uni:data; eigene Berechnungen.

Auf der anderen Seite gibt es 4 Universitäten, die sich an allen drei Ausschreibungen beteiligt haben. Das sind die Universität Wien, die Universität Graz, die Universität Innsbruck und die Universität Salzburg, also die größeren allgemeinen Universitäten. Die letzten beiden waren jeweils einmal nicht erfolgreich beim Mittelwerb.

Hinsichtlich der Höhe der ausgeschütteten Mittel wurden 2006 die meisten Berufungen gefördert (26). Dabei schwanken sowohl die Zahl der Förderungen nach Universitäten wie auch die durchschnittliche Zahl zwischen den Ausschreibungen stark. Grundsätzlich sind auch hier wiederum die größten Universitäten diejenigen, die am meisten Förderungen

gewinnen. Eine Ausnahme stellt die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz dar, wo mit der 2. und 3. Ausschreibung 6 Berufungen gefördert wurden. Mehr als die Hälfte der Förderungen gehen jedoch in allen Jahren an die 4 größten allgemeinen Universitäten, nämlich an die Universitäten Wien, Graz, Innsbruck und Salzburg.

Entsprechend dieser Aufstellung wurden mit den ersten 3 Ausschreibungen von *excellentia* Mittel im Ausmaß von € 2,1 Millionen ausgeschüttet. Dies ergibt einen Ausschöpfungsgrad der geplanten Mittel von 70%. Mit 88% lag die Ausschöpfung im Jahr 2006 am höchsten, im ersten Jahr bei 58% und im dritten Jahr bei 64%. Die Anzahl der geförderten Berufungen liegt also in allen drei Jahren unter den Erwartungen.

Mittelverwendung

Die Interviews der ersten Erhebungsrunde der Evaluierung an den Universitäten zeigten, dass die Verwendung der Mittel aus *excellentia*, die ja nicht zweckgebunden sind, von Universität zu Universität verschieden gehandhabt wird. Dies reicht von der Einbindung in das allgemeine Budget über die Finanzierung von Personal oder Infrastruktur von berufenen Professorinnen bis hin zu spezifischen Frauenförderprogrammen wie z.B. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nachdem schon die Evaluierung des Schweizer Anreizsystems zur Förderung der Anstellung von Professorinnen ergeben hat, dass der Erfolg entscheidend mit der Mittelverwendung zusammenhängt und auch in unseren Interviews deutlich wurde, dass die Unterstützung oder Akzeptanz der *excellentia*-Ziele ganz wesentlich davon abhängt, wieweit mit den erworbenen Mitteln sichtbare Maßnahmen gesetzt werden, wurde die Mittelverwendung in das Umsetzungsmonitoring mitaufgenommen.

Die Informationen über die Mittelverwendung werden über eine schriftliche Erhebung bei allen Universitäten gesammelt, an der sich alle Universitäten beteiligt haben. Gegenüber den Informationen aus den mündlichen Interviews mit VertreterInnen einzelner Universitäten, die für den ersten Zwischenbericht geführt wurden, zeigen sich in den Aufzeichnungen teilweise Abweichungen, d.h. wurden Pläne der Mittelverwendung nicht umgesetzt bzw. gibt es offiziell andere Verwendungszwecke. Die Mittelverwendung wird bei der Darstellung der einzelnen Universitäten jeweils konkret beschrieben.

Entwicklung und Bestand an ProfessorInnen nach Geschlecht

Die Entwicklung der Zahl der Professorinnen und des Frauenanteils an ProfessorInnen sind die zentralen Zielindikatoren für das Programm *excellentia*: Entsprechend dem Maßnahmenkonzept, das ursprünglich als Maßnahme „professorinnen x2“ konzipiert wurde, soll die Zahl der Professorinnen an österreichischen Universitäten verdoppelt werden. Im Zeitraum zwischen 2005 und 2010 soll der Anteil der Professorinnen in wissenschaftlichen

Universitäten von 8% auf insgesamt 16% steigen, an den Universitäten der Künste von 24% auf 30% (bm:bwk 2004, 4ff). Als Datengrundlage für die Zielwerte wurden die Personaldaten des Hochschulberichts 2002 herangezogen, um Größenordnungen für die Berufungen von 2005 bis 2010 festzulegen. Auf dieser Basis wird für wissenschaftliche Universitäten für das Jahr 2005 ein Professorinnenanteil von 8% (128 Frauen) angenommen. Mit einer gleichmäßigen Steigerung um jeweils 2 bzw. 3%-Punkte sollte 2010 mit 255 Professorinnen ein Frauenanteil von 16% erreicht werden. Für die Universitäten der Künste wird für das Jahr 2005 ein Professorinnenanteil von 24% (114 Frauen) angenommen. Mit einer gleichmäßigen Steigerung von 1 bzw. 2%-Punkten sollten 2010 143 Professuren von Frauen besetzt werden und damit ein Frauenanteil von 30% erreicht sein.

Tabelle 2: Geplante Steigerungsraten

Professorinnen	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Steigerung	
Sollwerte	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Wiss. Univ.	128	8	171	11	213	13	213	13	255	16	255	16	127	99
Univ.d.Künste	114	24	119	25	124	26	133	28	138	29	143	30	29	25

Quelle: Datengrundlage PIS 2002 (bmbwk 2004, 8)

Wesentlich für die Chancen zur Förderung von Professorinnen ist der Umstand, dass in den Jahren 2005 bis 2010 eine große Zahl von Professuren durch Pensionierung frei wird. Innerhalb des Planungszeitraumes sind dies 634 Professuren an Universitäten der Wissenschaften und 134 Professuren an Universitäten der Künste. Nur 5% der Pensionierungen der wissenschaftlichen Universitäten und 21% der künstlerischen Universitäten betreffen Frauen. Wenn es also gelingt den Frauenanteil bei den Berufungen auf 25% bzw. 42% bei den Kunstuniversitäten zu erhöhen, könnte das excellentia-Ziel erreicht werden. Dies würde freilich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen erfordern, die zwischen 1999 und 2003 bei den Universitäten der Wissenschaften im Schnitt bei 17,6% lag, bei den Universitäten der Künste bei 30,4%, d.h. insgesamt bei 22% (bm:bwk 2004, 5f.).

Tabelle 3: Geplante Pensionierungen

Professorinnen	2005		2006		2007		2008		2009		2010		Gesamt	
	abs.	F	abs.	F	abs.	F	abs.	F	abs.	F	abs.	F	abs.	%
Wiss. Univ.	122	4,1	113	4,4	131	2,3	96	8,3	96	5,2	76	3,9	634	4,6
Univ.d.Künste	22	9,1	21	33	18	44	23	13	28	18	22	14	134	21

Abs. = Absolutwerte der Pensionierungen, F = Frauenanteil in %
 Quelle: BMBWK, Stand April 2002 (bm:bwk 2004, 8)

Innerhalb der wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten gibt es weitere Differenzen, welche die Beteiligungsmöglichkeiten der einzelnen Universitäten an excellentia

beeinflussen. Beispielsweise sind in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen nicht überall ausreichend qualifizierte Frauen für Professuren vorhanden. Es kann aber auch in Bereichen, in denen bereits ein hoher Anteil an Professorinnen gegeben ist, schwieriger sein, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, da hier verstärkt mit Abgängen von Frauen durch Pensionierungen oder Berufungen von der Universität zu rechnen ist. Dies gilt es zu berücksichtigen, wenn die Universitäten miteinander verglichen werden.

Im *excellencia*-Monitoring des DWH (unter der Kategorie Personal) wird der Bestand an Professuren nach bereinigten Kopffzahlen inkl. Karenzierungen für die Verwendungsgruppe 11 auf Basis BidokVUni ab dem Wintersemester 2005 (Stichtag 15.10.2005) ausgewiesen.⁸ Für 2003 und 2004 werden hier die fehlenden Daten aus dem Statistischen Taschenbuch 2004 bzw. 2005 (Stichtag 31.12.2003 bzw. 15.10.2004, 31.12. 2004, 15.4.2005) ergänzt. Diese Daten beinhalten 2003 bei den Universitäten der Künste auch VertragsprofessorInnen und es sind weder 2003 noch 2004 Karenzierungen enthalten, was zu leichten Abweichungen führt.⁹

Tabelle 4: Entwicklung der Professorinnen (2003-2006)

Professorinnen	2003		2004		2005		2005*		2006		Steigerung 2003 - 2006	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%P.
Istwerte												
Wiss. Univ.	144	9,0	155	9,7	177	10,8	183	10,9	190	11,3	46	2,3
Univ.d.Künste	121	25,3	121	25,2	118	25,8	121	25,7	128	26,4	7	1,1
Gesamt	265	12,7	276	13,3	304	14,1	304	14,1	318	14,7	53	2,0

abs. = Absolutwerte der Professorinnen, % = Frauenanteil in %; %P. = Veränderung in Prozentpunkten
Quelle: 2003, 2004: Statistisches Taschenbuch, Professorinnen inkl. VertragsprofessorInnen, exkl. Karenzierungen, 2005 DWH – Hauptberufliches Personal, bereinigte Kopffzahl exkl. Karenzierungen; 2005* bis 2006: DWH – *excellencia*, Hauptberufliches Personal, bereinigte Kopffzahl inkl. Karenzierungen.

Entsprechend den *excellencia*-Daten des DWH liegt der Frauenanteil im WS 2006, also mit Ende der 3. Ausschreibungsperiode von *excellencia* bei 14,7% für alle Universitäten, bei den Universitäten der Wissenschaften bei 11,3% und bei den Universitäten der Künste bei 26,4%. Diese Werte liegen sowohl hinsichtlich des Frauenanteils wie auch der erreichten Zahl von Professorinnen um 2,3%-Punkte bzw. 1,1%-Punkte über den Ausgangswerten. Insgesamt zeichnet sich ab, dass der Zuwachs an weiblichen Professuren und damit der

⁸ Befristete Professuren nach der Verwendungsgruppe 12, für die ein ordentliches Berufungsverfahren gilt und die daher auch beim *excellencia*-Programm berücksichtigt werden, sind in diesen Daten nicht extra angeführt.

⁹ Beispielsweise sind an der Universität Wien 2006 12 von 322 ProfessorInnen karenziert (2 Frauen und 10 Männer).

Frauenanteil unter den angepeilten Werten bleiben wird. Zwischen 2005 und 2006 wurden lediglich 14 zusätzliche Frauen berufen und der Frauenanteil um 0,6%-Punkte erhöht.

Betrachtet man die Zuwächse seit Ende 2003, also über die Zeit der mit den ersten drei Ausschreibungen geförderten Berufungen, so zeigt sich hier ein Zuwachs von 53 Professorinnen und eine Erhöhung des Frauenanteils von 2%-Punkten auf 14,7%. Dabei gibt es wiederum große Unterschiede zwischen den Universitäten der Wissenschaften und der Künste. Während bei ersteren der Frauenanteil der ProfessorInnen um 2,3%-Punkte steigt, erhöht er sich an den Kunstuniversitäten um 1,1%-Punkte.

Berufungen nach Geschlecht

Die Neuberufungen stellen den zentralen Ansatzpunkt für die Erhöhung der Professorinnen dar. Die Berufung von Frauen wirkt sich allerdings nur dann positiv auf den Frauenanteil aus, wenn dem keine weiblichen Berufungen von der Universität bzw. Pensionierungen gegenüberstehen. Um die Neuberufungen näher zu analysieren, wird der Frauenanteil der Berufungen der einzelnen Universitäten beobachtet und untersucht, in welchen Fachbereichen es gelingt, Frauen in Professuren zu bringen. Zugleich sollen aber auch Berufungen von der Universität berücksichtigt werden.

Die Neuberufungen sind im Humankapital der Wissensbilanzen der Universitäten nach Wissenschafts-/Kunstzweig, Befristungen und Herkunftsland der Berufenen vorgesehen, allerdings erst seit 2006 enthalten und bislang nicht im DWH abrufbar. Daher wurden die Berufungen nach Fachrichtungen der vergangenen Jahre direkt an den Universitäten erhoben. Dabei wurde zwischen befristeten und unbefristeten Professuren differenziert und die Verteilung nach Wissenschafts- und Kunstzweigen befragt. Die erhaltenen Informationen für 2006 stimmen im Wesentlichen mit den Daten aus den Wissensbilanzen überein.

Betrachtet man die umgesetzten Berufungen, so zeigt sich, dass in den Jahren 2004 bis 2006 – wie erwartet – deutlich mehr Berufungen erfolgten als in den Vorjahren. Bis 2002 waren dies jeweils weniger als 100 Berufungen, 2003 120 Berufungen und dann rund 140 Berufungen jährlich. Nicht verändert hat sich hingegen der Frauenanteil bei den Berufungen: Der Frauenanteil der Neuberufungen beträgt 2004 bis 2006 im Schnitt aller Universitäten 22%, also genauso viel wie bei den Berufungen zwischen 1999 und 2003. Von einer Erhöhung des Frauenanteils der Neuberufungen auf 27,7%, mit dem die excellentia-Ziele erreicht werden könnten, ist man also noch weit entfernt.

Tabelle 5: Berufungen – Universitäten gesamt (22)

	2004 1.1.04-31.12.04		2005 1.1.05-15.10.05		2006 15.10.05-31.12.06		Gesamt 2004-2006	
	Ges	F	Ges	F	Ges	F	Ges	F
Berufungen	136	30	132	31	145	30	413	91
Frauenanteil		22,1%		23,5%		20,7%		22,0%
Wiss.-/Kunstzweige								
Naturwissenschaften	23,95	6,3%	35,07	5,7%	33,53	10,4%	92,55	7,6%
Techn. Wissensch.	14,10	8,9%	10,27	1,5%	22,61	4,4%	46,98	5,1%
Humanmedizin	16,49	30,6%	10,35	29,0%	20,55	17,0%	47,39	24,4%
Land- u. Forstwirtsch.	2,2	9,1%	6,07	16,5%	2	0%	10,27	11,7%
Sozialwissenschaften	26,26	15,2%	31,06	29,3%	34,24	29,2%	91,56	25,2%
Geisteswissenschaften	23	47,8%	17,93	26,5%	10,07	9,9%	51	32,8%
Musik	8	37,5%	5	40,0%	3	33,3%	16	37,5%
Bild. Kunst/Design	2	0%	4,05	49,4%	8	62,5%	14,05	49,8%
Darst. Kunst/Film	7	0%	2	50,0%	4	50,0%	13	23,1%
Künstl./Wiss. Zweig	13	30,8%	10,2	58,8%	7	42,95	30,2	43,0%
Berufungen von der Universität*	k.A.		k.A.		43	13		
						30,2%		
Habilitationen**	k.A.		k.A.		307	92		
						30,0%		

* Berufungen von der Universität: exkl. TU Graz, Universität Linz, Universität für Weiterbildung Krems, Kunstuniversität Linz, Universitäten für Musik und darstellende Kunst Wien und Graz .

** Habilitationen: exkl. Universität für Weiterbildung Krems.

k.A.: keine Angabe.

Quellen: BMWF, Uni:data, Datenmeldung der Universitäten, Statistisches Taschenbuch 2004 und 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Wissenschafts- bzw. Kunstzweige zeigen sich bei den Berufungen die bekannten Muster der Geschlechtersegregation. Der Frauenanteil ist bei den Kunstzweigen mit Ausnahme von Darstellender Kunst bzw. Film sowie in den Geisteswissenschaften überdurchschnittlich hoch, in den Naturwissenschaften, Technischen Wissenschaften und der Land- und Fortwirtschaft hingegen unterdurchschnittlich. Dass gut ein Drittel aller Berufungen zwischen 2004 und 2006 im Bereich der Naturwissenschaften, Technischen Wissenschaften sowie der Land- und Fortwirtschaft erfolgte, also in den Bereichen mit geringer Frauenpartizipation, trägt zu dem bescheidenen Ergebnis bei.

Im Zeitverlauf zeigen sich einige interessante Tendenzen hinsichtlich der Frauenförderung bei Berufungen. In den Technischen Wissenschaften, der Humanmedizin und vor allem auch in den Geisteswissenschaften ist der Frauenanteil über die Zeit deutlich gesunken. Steigerungen zeigen sich hingegen bei Bildender Kunst und Design sowie in den Naturwissenschaften.

Vergleicht man die Berufungen an die Universitäten mit den Berufungen von den Universitäten, so ist bei letzteren der Frauenanteil deutlich höher. Für die Berufungen von den Universitäten liegen zwar nur unvollständige Daten vor, weil es an kaum einer Universität dazu eine systematische Erfassung gibt. Es verweist aber einmal mehr darauf, dass für die excellentia-Ziele der gegebene Frauenanteil an den Neuberufungen nicht ausreicht.

Wie schwierig die Umsetzung der excellentia-Ziele ist, zeigen aber auch die Habilitationen. Denn im Schnitt liegt der Frauenanteil der Habilitationen bei 30%, was nicht viel mehr ist als der angepeilte Frauenanteil bei Berufungen (27,7%). Rechnerisch gibt es demnach zwar ausreichend professorable Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die excellentia-Ziele zu erreichen, aber nur dann, wenn habilitierte Frauen in den Berufungsverfahren tatsächlich die gleichen Chancen haben wie Männer.

Bei der Zusammenschau der Berufungsindikatoren zeigen sich wiederum erhebliche Unterschiede zwischen den Universitäten der Wissenschaften und den Universitäten der Künste.¹⁰ Dies betrifft zum einen den Frauenanteil bei den Berufungen, der bei den Universitäten der Wissenschaften über die Zeit sinkt, bei den Universitäten der Künste hingegen steigt. Doch dem höheren Frauenanteil bei Berufungen an die Universitäten der Künste steht ein noch höherer Frauenanteil bei Berufungen von den Universitäten gegenüber. Die Zahl der Abberufungen ist zwar sehr klein, aber in Kombination mit dem höheren Frauenanteil bei Pensionierungen (vgl. Tabelle 3) ist dies doch ein Hinweis, dass es hier durchaus auch Probleme gibt, die Professorinnen zu halten. An den Universitäten der Künste gibt es aber auch deutlich mehr professorable NachwuchswissenschaftlerInnen. Mehr als die Hälfte der Habilitationen entfallen auf Frauen, während ihr Anteil bei den wissenschaftlichen Universitäten lediglich bei 29% liegt.

¹⁰ In den folgenden Tabellen für alle Unviersitäten, die Universitäten der Wissenschaften und der Universitäten der Künste wurden die Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren von excellentia für die ersten 3 Ausschreibungen in der Weise zusammengefasst, wie sie im Folgenden auch für die einzelnen Universitäten dargestellt werden. Auf die Darstellung der Mittelverwendung, die bei den Tabellen zur Umsetzung der einzelnen Universitäten ausgewiesen wird, wurde dabei verzichtet

Tabelle 6: Umsetzung von *excellencia* – Universitäten der Wissenschaften

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	7 Universitäten (5 erfolgreich)		8 Universitäten (8 erfolgreich)		10 Universitäten (8 erfolgreich)	
Zuerkannte Mittel	€ 474.320 14 Berufungen		€ 745.360 22 Berufungen		€ 406.560 12 Berufungen	
Professuren Frauenanteil	155 9,7%	1.436	183 10,9%	1.499	190 12,3%	1.683
Berufungen** Frauenanteil	22 21,0%	83	20 18,0%	91	19 15,3%	105
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften	1,5	22,45	2	33,07	3,5	30,03
Techn. Wissensch.	1,25	12,85	0,15	10,12	1	21,61
Humanmedizin	5,05	11,44	3	7,35	3,5	17,05
Land- u. Forstwirtsch.	0,2	2	1	5,07		2
Sozialwissenschaften	4	22,26	9,1	21,96	10	24,24
Geisteswissenschaften	10	12	4,75	13,18	1	9,07
Bild. Kunst/Design				0,05		
Künstl./Wiss. Zweig				0,2		1
Berufungen von der Universität*** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	11 27,5%	29
Habilitationen**** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	86 29,1%	210

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universitäten.

*** Berufungen von der Universität: exkl. TU Graz, Universität Linz, Universität für Weiterbildung Krems.

**** Habilitationen: exkl. Universität für Weiterbildung Krems.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universitäten, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanzen 2006, eigene Berechnungen.

Tabelle 7: Umsetzung von excellentia – Universitäten der Künste

	1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	4 Universitäten (2 erfolgreich)		4 Universitäten (2 erfolgreich)		3 Universitäten (2 erfolgreich)	
Zuerkannte Mittel	€ 101. 640 3 Berufungen		€ 135.520 4 Berufungen		€ 237.160 7 Berufungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren Frauenanteil	121 25,2%	360	121 25,7%	348	128 26,4%	356
Berufungen** Frauenanteil	8 25,8%	23	11 52,4%	10	11 52,4%	10
Berufungen nach Bereichen**						
Geisteswissenschaften	1					
Musik	3	5	2	3	1	2
Bild. Kunst/Design		2	2	2	5	3
Darst. Kunst/Film		7	1	1	2	2
Künstl./Wiss. Zweig	4	9	6	4	3	3
Berufungen von der Universität*** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 66,7%	1
Habilitationen**** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	6 54,5%	5

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universitäten, 1. und 2. Ausschreibung ohne Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (keine Datenmeldung).

*** Berufungen von der Universität: exkl. Kunstuniversität Linz, Universitäten für Musik und darstellende Kunst Wien und Graz.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universitäten, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanzen 2006, eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Umsetzung von *excellencia* – Universitäten gesamt

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	11 Universitäten (7 erfolgreich)		12 Universitäten (10 erfolgreich)		13 Universitäten (10 erfolgreich)	
Zuerkannte Mittel	€ 575. 960 17 Berufungen		€ 880.880 26 Berufungen		€ 643.720 19 Berufungen	
Professuren*	276 13,3%	1.796	304 14,1%	1.848	318 14,7%	1.849
Frauenanteil						
Berufungen**	30 22,1%	106	31 23,5%	101	30 20,7%	115
Frauenanteil						
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften	1,5	22,45	2	33,07	3,5	30,03
Techn. Wissensch.	1,25	12,85	0,15	10,12	1	21,61
Humanmedizin	5,05	11,44	3	7,35	3,5	17,05
Land- u. Forstwirtsch.	0,2	2	1	5,07		2
Sozialwissenschaften	4	22,26	9,1	21,96	10	24,24
Geisteswissenschaften	11	12	4,75	13,18	1	9,07
Musik	3	5	2	3	1	2
Bild. Kunst/Design		2	2	2,05	5	3
Darst. Kunst/Film		7	1	1	2	2
Künstl./Wiss. Zweig	4	9	6	4,2	3	4
Berufungen von der Universität*** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	13 30,2%	30
Habilitationen**** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	92 30,0%	215

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universitäten, 1. und 2. Ausschreibung ohne Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (keine Datenmeldung).

*** Berufungen von der Universität: exkl. TU Graz, Universität Linz, Universität für Weiterbildung Krems, Kunstuniversität Linz, Universitäten für Musik und darstellende Kunst Wien und Graz.

**** Habilitationen: exkl. Universität für Weiterbildung Krems.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universitäten, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanzen 2006, eigene Berechnungen.

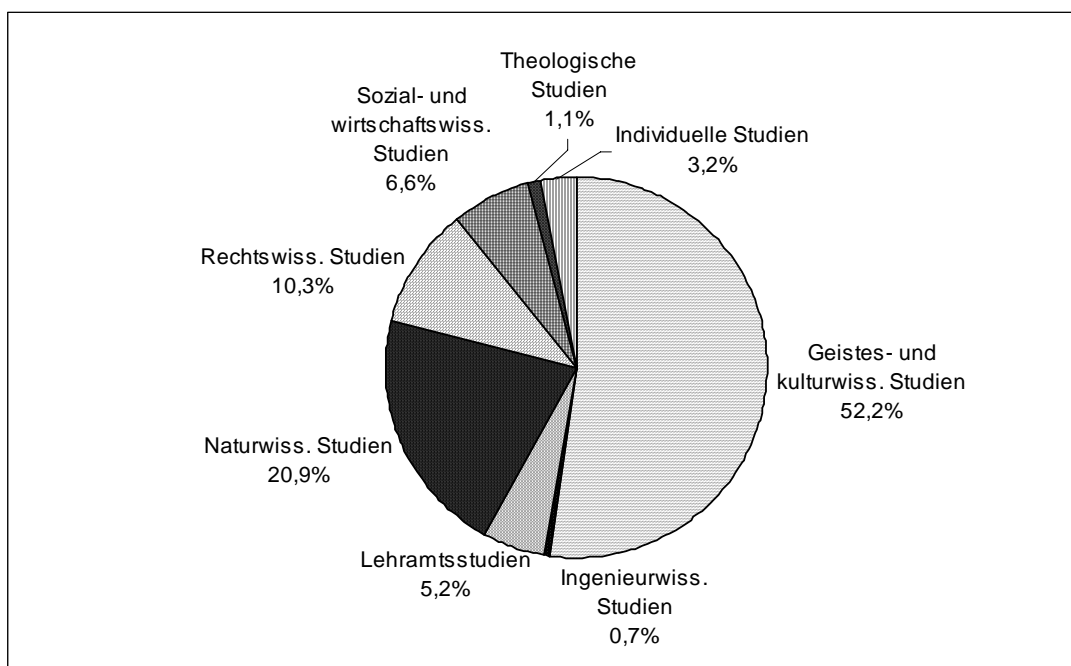
3 Allgemeine Universitäten

Die zu den „Allgemeinen Universitäten“ zusammengefassten 7 Einrichtungen weisen ein breites Spektrum an Studien und Beschäftigungen auf und unter ihnen befinden sich auch die größten österreichischen Universitäten. Auf den zweiten Blick ist aber auch zwischen diesen Universitäten eine große Heterogenität gegeben, sowohl was Größe und Fächerkombination betrifft, aber auch hinsichtlich ihrer Tradition mit Gleichstellungspolitik.

3.1 Universität Wien

Die Universität Wien ist mit einem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 5.400 Personen (darunter 357 ProfessorInnen) und rund 68.000 Studierenden die größte Universität Österreichs (Wissensbilanz 2006). Ihr fachlicher Schwerpunkt liegt im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien (52%). Darüber hinaus werden Naturwissenschaftliche Studien (21%), Rechtswissenschaftliche Studien (10%), Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (7%), Lehramtsstudien (5%) sowie Theologische Studien (1%) und Ingenieurwissenschaftliche Studien (1%) angeboten.

Abbildung 5 Fachliche Ausrichtung der Universität Wien

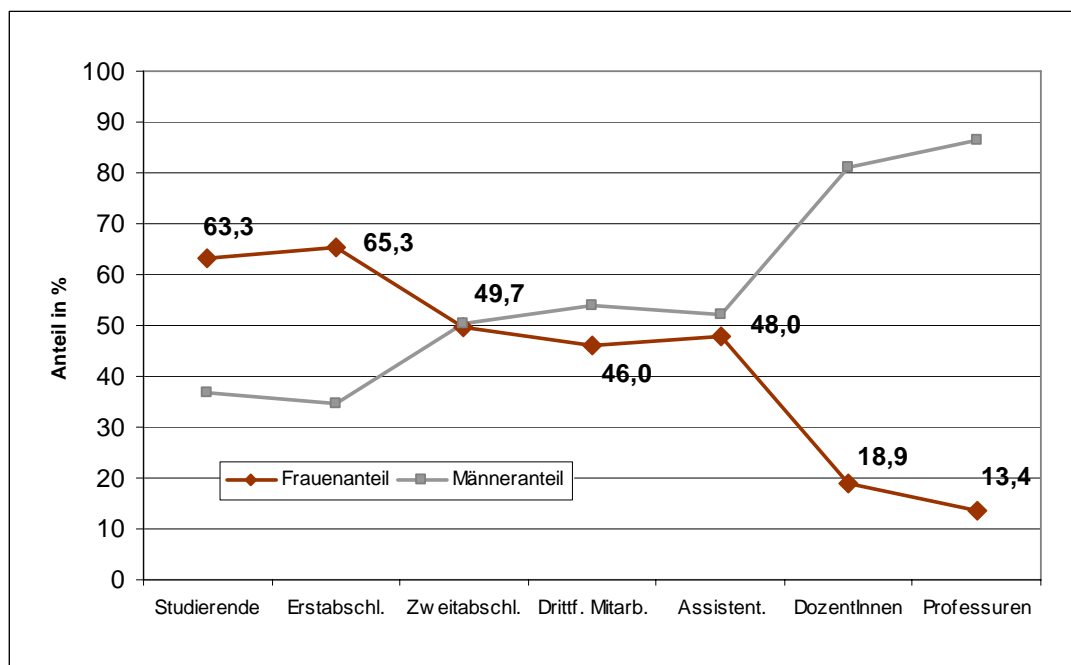


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Dieses Studienangebot ist mitverantwortlich für eine hohe Partizipation von Frauen bei den Studierenden der Universität Wien. Während des Studiums und auch noch beim Erstabschluss ist der Frauenanteil deutlich höher als jener der Männer (63% bzw. 65%). Bei

den Zweitabschlüssen (Doktoratsabschlüsse bzw. Magisterabschlüsse nach einem Bakkalaureatsstudium) nähern sich die Geschlechterverhältnisse an (jeweils 50%) und bleiben in etwa in diesem Bereich bei den Einstiegspositionen in die wissenschaftlichen Karrieren (46% Frauenanteil bei Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen, 48% bei UniversitätsassistentInnen). Doch auf Ebene der DozentInnen und ProfessorInnen sinkt der Anteil der Frauen massiv. Bei DozentInnen liegt der Frauenanteil gegenüber den AssistentInnen mit 19% beinahe um 30 Prozentpunkte niedriger und sinkt bei den ProfessorInnen noch weiter auf 13%. Die stärksten Verluste der Frauenanteile zeigen sich demnach bei der Universität Wien vor der Habilitation.

Abbildung 6 Leaky Pipeline der Universität Wien



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

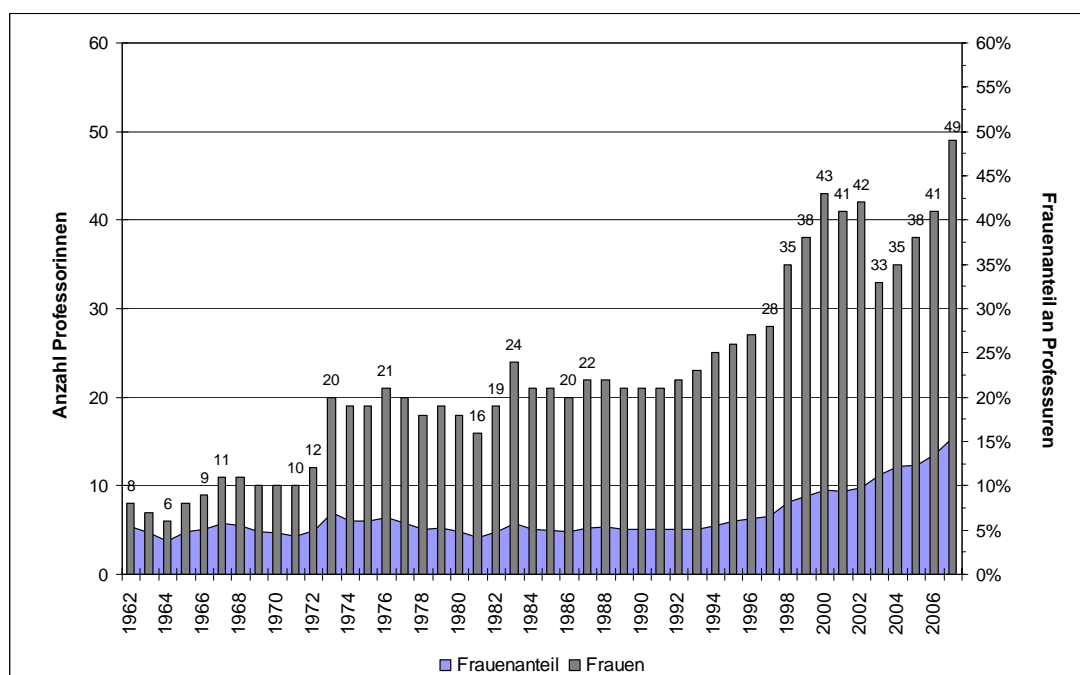
Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index der Universität Wien weist einen Wert von 0,39 (2006) auf, d.h. Frauen haben deutlich geringere Aufstiegschancen an den Universitäten als Männer und dies, obwohl Frauen am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nur etwa ein Drittel ausmachen. Gegenüber 2005 ist der Indexwert leicht gestiegen (2005: 0,38), da der Frauenanteil unter Professuren etwas stärker gestiegen ist als jener am Gesamtpersonal.

Seit Einführung der nach Geschlecht differenzierten Aufzeichnungen der Professuren besteht ein nennenswerter Frauenanteil bei den Professuren. Anders als bei den anderen Universitäten bleibt dieser Frauenanteil von rund 5% bis Mitte der 1990er Jahre annähernd stabil und steigt danach kontinuierlich, aber gemäßigt an; 2005 erreicht er 13%. Danach ist der Anstieg etwas steiler und somit liegt der Frauenanteil an Professuren 2007 bei 16%.

Abbildung 7 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (21.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

An der Universität Wien besteht eine Reihe von Gleichstellungs- und frauenfördernden Maßnahmen nebeneinander, die teilweise bereits auf eine längere Tradition zurückblicken. Im Entwicklungsplan bekennt sich die Universität Wien dazu, Vielfalt in allen Bereichen zu fördern, unterstützen und sichtbar zu machen, benachteiligte Gruppen gezielt zu fördern und gegen Diskriminierung jedweder Art entschieden aufzutreten. „Diversity Management“ wurde daher als Entwicklungsziel verankert. Gleichstellung von Frauen und Männern kommt in diesem Setting ein zentraler Stellenwert zu. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Nachwuchsförderung, ein anderer auf strukturellen Maßnahmen (Personalentwicklung, budgetäres Anreizsystem etc.). Im Bereich Frauenförderung wurden in der Leistungsvereinbarung zwei quantitative Zielgrößen formuliert: Zum einen wird eine Erhöhung der Zahl der Professorinnen angestrebt (von 41 im Jahr 2005 auf 50 im Jahr 2009), zum anderen sollen 300 Frauen an karriereunterstützenden Maßnahmen, wie z.B.

Mentoring, Curriculum zur Karriereplanung und frauenspezifische Weiterbildungsveranstaltungen, teilnehmen.

Zur Unterstützung der im Entwicklungsplan formulierten Zielsetzungen wurde 2005 ein budgetäres Anreizsystem zur Chancengleichheit eingeführt, wobei rund 830.000€ für drei Jahre zur Verfügung standen. Im Rahmen des Anreizsystems werden jene Fakultäten mit den höchsten Steigerungen im Frauenanteil am wissenschaftlichen Gesamtpersonal mit zusätzlichen Mitteln für Gastprofessuren prämiert. 2006 erhielten fünf Fakultäten Mittel zugesprochen. Das Anreizsystem wurde ebenfalls im Rahmen der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ vom bm:bwk gefördert. Nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen zeigte das budgetäre Anreizsystem allerdings nicht die erhofften Wirkungen. Denn zu den Gewinnern zählen großteils Fakultäten, die auch sonst eher eine frauenfreundliche Politik umsetzen, d.h. Sozialwissenschaften, Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Zentrum für Translationswissenschaften, Katholische Fakultät oder Sportwissenschaften. Von den eigentlichen Zielgruppen konnten hingegen wenige erreicht werden, gelungen ist dies für Geowissenschaften, Informatik oder Molekulare Biologie. Verantwortlich dafür wird gemacht, dass die Gewinne, Geldmittel für eine Gastprofessur im Ausmaß von 20.000€ gerade in den gewünschten Fachbereichen in Relation zu den gesamten Personalressourcen und den eingeworbenen Drittmitteln verschwindend klein erscheinen und damit wenig Anreiz geben, eine Frau einzustellen. Dies hat dazu geführt, dass dieses Anreizsystem nicht weitergeführt wird.

Die Verankerung von Genderforschung in der Lehre hat an der Universität Wien bereits eine lange Tradition und an den einzelnen Fakultäten und Zentren bestehen zahlreiche spezifische Initiativen. In ihrem Entwicklungsplan hat sich die Universität Wien das Ziel gesetzt, diese Initiativen mit einem möglichst breiten fachlichen Spektrum zusammenzuführen. 2006 wurde darüber hinaus ein ordentliches Studium Gender Studies in Form eines Masterstudiums eingerichtet.

Eine der bedeutendsten Maßnahmen zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen ist das Mentoring University Vienna-Programm (mu:v). Dieses wurde zwei Mal (mu:v1: 2000 bis 2003; mu:v2: 2004 bis 2006) aus Mitteln des ESF bzw. bm:bwk finanziert und nach Auslaufen der Förderperiode in den Regelbetrieb der Universität übernommen. Im Jahr 2006 beteiligte sich die Universität Wien mit Partnereinrichtungen aus der Schweiz, Deutschland und Bulgarien an der Ausschreibung „Science and Society – 17“ im 6. Rahmenprogramm der EU. Das Projekt „Building a European Network of Academic Mentoring Programmes for Women Scientists – EUMENT-NET“ startete Anfang 2007.

Zur Unterstützung von NachwuchswissenschaftlerInnen wurden 2006 die ersten fünf Initiativkollegs (strukturierte Doktoratsprogramme) mit zunächst 40 TeilnehmerInnen gestartet. 2007 wurden 7 weitere Kollegs ausgeschrieben. Diese Maßnahme wurde im

Rahmen der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ vom bm:bwk gefördert und orientiert sich am Grundsatz des Gender Mainstreamings (BKA 2007).

Als weitere Maßnahmen zur Frauenförderung bzw. Förderung der Gleichstellung werden in der Wissensbilanz 2006 die Beteiligung am Programm „Frauen in die Technik – FIT“, das Coaching-Projekt für Diplomandinnen und das umfassende Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen angeführt. Zu den Maßnahmen der Personalentwicklung zählt u.a. das Curriculum „Potenziale erkennen. Visionen entwickeln. Zukunft gestalten. Frauen in der Wissenschaft planen ihre Laufbahn“. Im Rahmen des 3-semesterigen Lehrgangs werden Frauen dabei unterstützt, ihre individuelle Laufbahn verstärkt eigenverantwortlich zu planen. Als spezifische Seminare für Frauen werden aktuell (SS 2008) angeboten: Ergebnisorientierte Gesprächsführung für Wissenschaftlerinnen, Powertalking - Die Sprache der Selbstsicherheit für Frauen, Selbstmanagement für Frauen, Strategisches Verhandeln für Wissenschaftlerinnen, Work Life Balance - Methoden zum Management von Familie und Beruf.

Das Kinderbüro der Universität Wien wurde 2006 von einem zeitlich befristeten Projekt in ein Tochterunternehmen mit eigenständiger Struktur übergeführt. Zentrale Aufgabe des Kinderbüros ist es, Projekte im Bereich Vereinbarkeit anzustoßen und konkrete Kinderbetreuungsangebote umzusetzen. So z.B. das Kinderzimmer als flexible stundenweise Betreuungseinrichtung für Kleinstkinder. Begleitend zur Kinderbetreuung steht Studierenden auch das Elternzimmer mit 5 PC-Arbeitsplätzen zur Verfügung.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität Wien hat an allen drei Ausschreibungen von *excellencia* teilgenommen. In der ersten und zweiten Ausschreibungsrunde konnten jeweils für fünf relevante Berufungen von Frauen Gelder akquiriert werden, in der dritten Runde für 3 Berufungen. Die Gelder wurden vollständig der Vizerektorin für Personalwesen und Frauenförderung überlassen und zum Teil für das interne Anreizsystem, zum Teil für andere Frauenfördermaßnahmen verwendet. In diesem Kontext wird bei den Interviews betont, dass damit die Maßnahme einen doppelten Effekt hat: Auf der einen Seite besteht der Anreiz, Frauen zu berufen, auf der anderen Seite können damit Frauenförderprogramme finanziert werden.

Tendenziell steigt an der Universität Wien sowohl die Zahl der Professorinnen wie auch der Frauenanteil. Der Frauenanteil bei Berufungen ist hingegen stark schwankend: er lag 2004 noch bei 29%, sank 2005 auf 8% und ist danach auf 18% gestiegen. Die Berufungen von Frauen erfolgen vor allem in den frauendominierten Bereichen (wie z.B. Klassische Archäologie, Pharmakognosie, Musikwissenschaft, Zeitgeschichte, Pflegewissenschaften, Kunstgeschichte, Anglistik), während naturwissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Fächer primär durch Männer besetzt werden. 2006 zeigt sich eine leichte Auflösung dieser Segregation, indem auch eine Frau für Naturwissenschaften und 3 Frauen für

Sozialwissenschaften berufen werden, während jedoch alle 5 geisteswissenschaftlichen Stellen Männern zugesprochen werden.

Bei den Berufungen von der Universität ist der Frauenanteil etwas höher als an die Universität, was also wiederum ein Zeichen dafür ist, dass Frauen in Professuren durchaus auch von anderen Universitäten gefragt sind. Relativ niedrig ist hingegen der Frauenanteil bei den Habilitationen. Trotz des starken geisteswissenschaftlichen Schwerpunktes bleibt hier die Frauenpartizipation in Durchschnittswerten.

Die in Tabelle 9 angeführten Daten über ProfessorInnen vermitteln ein widersprüchliches Bild zu den Ausschreibungsergebnissen. Bei genauerer Betrachtung der Daten zeigt sich, dass bei der Universität Wien besonders große Abweichungen zwischen den unterschiedlichen Datenquellen bestehen, was wohl auch mit der Größe zusammenhängt und im Folgenden dokumentiert wird. Wir haben, um eine lückenlose Zeitreihe über die Entwicklung der Professuren abgeben zu können die *excellentia*-Daten aus dem DHW für 2003 und 2004 mangels anderer Quellen mit Daten aus dem Statistischen Taschenbuch ergänzt. Diese weisen die Zahl der hauptberuflich Beschäftigten auf Basis des Personalinformationssystems bzw. der Datenangaben der Universitäten aus. Das *excellentia*-Monitoring weist hingegen hauptberuflich Beschäftigte nach Köpfen inklusive der Karenzierungen aus.

Tabelle 9: ProfessorInnen der Universität Wien nach unterschiedlichen Datenquellen

	31.12.2003			31.12.2004			15.10.2005			31.12.2006		
	G	F	%	G	F	%	G	F	%	G	F	%
Ergebnisse <i>excellentia</i>	293	33	11,3	302	38	12,6	325 322	43 40	13,2 12,4	323	43	13,3
<i>Excellentia</i> -Daten DWH (inkl. Karenz.)							322	40	12,4	323	43	13,3
Hauptberufliches Personal nach Köpfen (exkl. Karenz.)							310	38	12,3	303	41	13,5
Statistisches Taschenbuch*	293	33	11,3	288*	35*	12,2	310	41	13,2	301	41	13,6

* Im Statistischen Taschenbuch sind unterschiedliche Werte eingetragen: 2003 nach dem Personalinformationssystem; 2004 nach Datenmeldungen der Universitäten (Stichtag 15.10.2004; 31.12.2004; 15.4.2005).

Alle Daten haben den gleichen Stichtag und zählen Kopffzahlen. Eine erste Umstellung ergibt sich durch die Datenquellen, denn bis 2003 kommen die Zahlen aus dem Personalinformationssystem, danach sind es Datenmeldungen der Universitäten. Dies erklärt einen Bruch in der Zeitreihe der Statistischen Taschenbücher, nach dem die Anzahl der Professuren 2004 gesunken ist. Die Zahl der ProfessorInnen für 2005 variiert schließlich zwischen 310 und 325, jene der Professorinnen zwischen 38 und 43 und für den Frauenanteil der Professorinnen zwischen 12,3% und 13,2%. 2006 steigt die

Schwankungsbreite noch weiter an (301 bis 323 ProfessorInnen), der Frauenanteil und die Professorinnen sind jedoch stabiler.

Die Unklarheiten zwischen den unterschiedlichen Datenquellen betreffen alle Universitäten in unterschiedlichem Ausmaß. Besonders gravierend waren die Abweichungen zwischen den Daten der Universität Wien und den qualitätsgesicherten Daten des BMWF (lt. Wissensbilanz), wie Tabelle 10 zu entnehmen ist. Auf Basis der Daten der Universität erfolgten 2005 (in dem für die 2. Ausschreibung relevanten Zeitraum) zwei Berufungen, es wurden jedoch auf Basis der Wissensbilanz-Informationen 5 Berufungen als relevant anerkannt. Hier entschied sich der Lenkungsausschuss für die qualitätsgesicherte Datengrundlage des BMWF und definierte mit diesem Beschluss die Ausgangslage. Diese Entscheidung gilt nunmehr generell für Abweichungen zwischen den Daten der Universität und der Wissensbilanz.

Tabelle 10: Umsetzung von *excellencia* Universität Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an <i>excellencia</i>	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 169.400 5 Berufungen		€ 169.400 5 Berufungen		€ 101.640 3 Berufungen	
Mittelverwendung	Budgetäres Anreizsystem für Frauenförderung (zusätzl. Mittel für Gastprofessuren)		Budgetäres Anreizsystem für Frauenförderung, Mentoring-Programm 2007-2009		Mentoring-Programm 2007-2009, fakultätsbezogene Initiativen zur Frauenförderung, Follow-up Studie bisheriger Mentoring- Programme	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	35 13,8%	253	40 12,4%	282	43 13,3%	280
Berufungen Frauenanteil	6 28,6%	15	2 8,0%	23	4 18,2%	18
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften	1	4		9	1	8
Humanmedizin	2					
Sozialwissenschaften		6		7	3	5
Geisteswissenschaften	3	5	2	7		5
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k..A.	k.A.	k.A.	k.A.	3 23,1%	10
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	19 28,8%	30

* Professuren 2004 lt. *excellencia*-Ergebnisse: 33 Frauen und 260 Männer, Frauenanteil 11,3%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

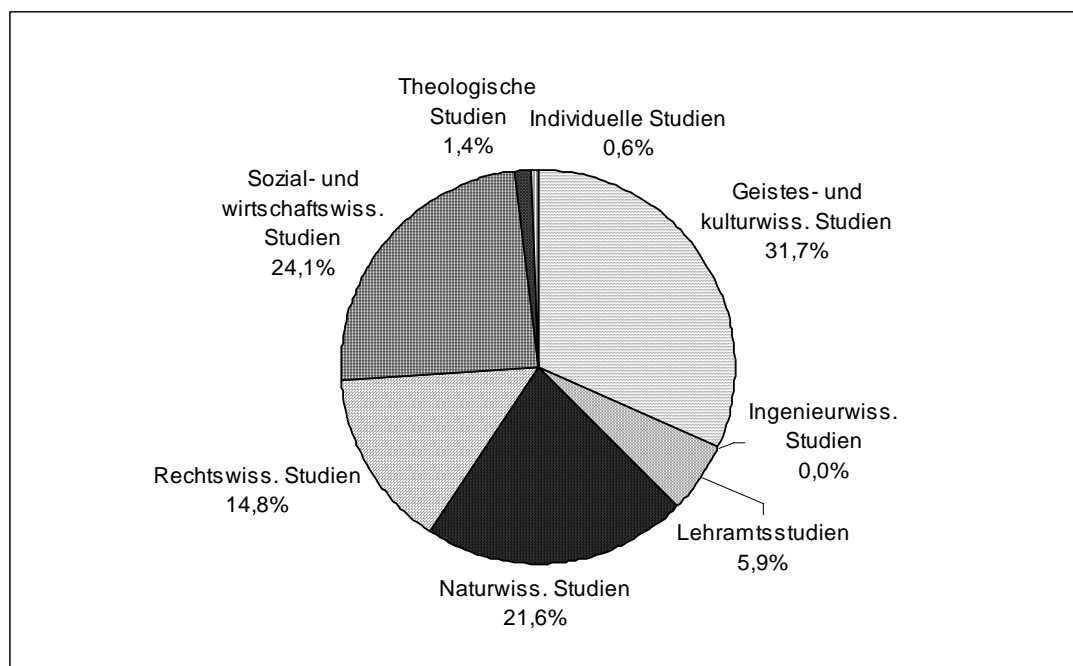
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

3.2 Universität Graz

Die Universität Graz zählt mit mehr als 20.000 Studierenden und rund 640 hauptberuflich beschäftigten WissenschaftlerInnen, darunter 148 ProfessorInnen (Wissensbilanz 2006), zu einer der größten Universitäten in Österreich und deckt mit den angebotenen Studienfächern ein breites Spektrum wissenschaftlicher Inhalte ab. Knapp ein Drittel aller Studien zählt zu den Geistes- und Kulturwissenschaften, knapp ein Viertel zu Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Darüber hinaus bestehen weitere Studienschwerpunkte bei den Naturwissenschaften (22%) und Rechtswissenschaften (15%) und werden ergänzt durch anteilmäßig kleine Bereiche der Lehramtsstudien (6%) und der Theologischen Studien (1%).

Abbildung 8 Fachliche Ausrichtung der Universität Graz

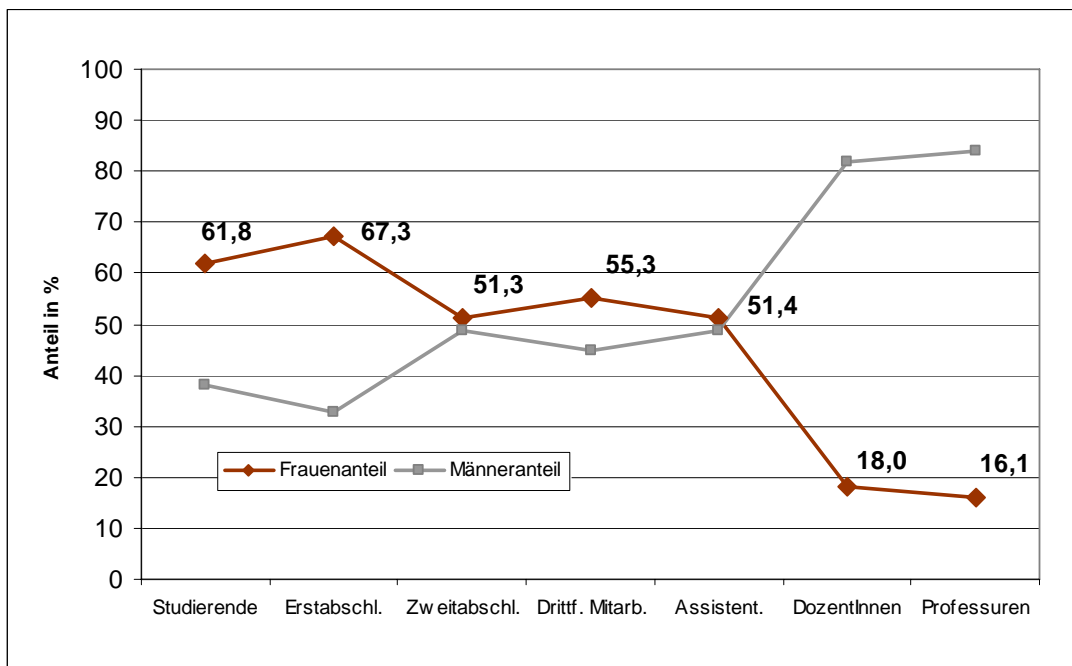


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Wie bei den anderen allgemeinen Universitäten gibt es auch bei an der Universität Graz unter den Studierenden eine Dominanz von Frauen (62%). Die Erstabschlüsse liegen mit 67% Frauenanteil noch deutlich darüber. Diese Dominanz von Frauen bleibt entlang der leaky pipeline bis hin zu den AssistentInnen bestehen und mit 51% im Bereich der Zweitabschlüsse liegen. Bei Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil gar noch etwas höher. Doch der „Verlust“ der Frauenanteile vor der Habilitation ist an der Universität Graz besonders groß: Während noch 51% der AssistentInnen Frauen sind, liegt der Frauenanteil bei den DozentInnen nur noch bei 18%, bei ProfessorInnen bei 16%. Dieser geringe Anteil von DozentInnen besteht, obwohl sich in den Geisteswissenschaften

deutlich mehr Frauen als Männer seit 2001 habilitierten (59%) und der Frauenanteil in den Rechtswissenschaften auch bei 45% liegt. Der Frauenanteil an Habilitationen seit 2001 ist insgesamt bei nur 29% (vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz 2006).

Abbildung 9 Leaky Pipeline der Universität Graz



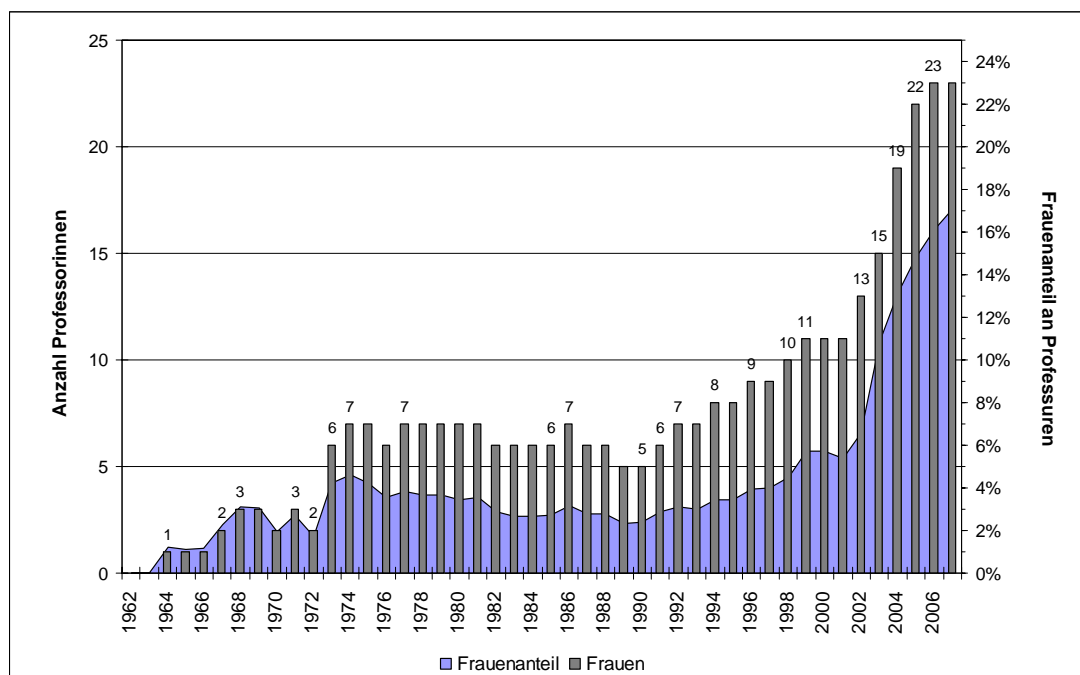
Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06. Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index zeigt trotz des rapiden Verlustes des Frauenanteils einen relativ hohen Wert mit 0,54. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Anteil der Habilitierten beim wissenschaftlichen Personal sehr hoch ist (45% der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten sind habilitiert; an der Universität Wien sind dies nur etwa ein Viertel des wissenschaftlichen Personals). Nachdem dies überwiegend Männer sind, ist der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit 30% relativ gering. Gegenüber 2005 ist der Glass-Ceiling-Index von 0,51 auf 0,54 gestiegen. Dies hängt mit der Erhöhung des Frauenanteils bei ProfessorInnen zusammen (von 15% auf 16%).

Der Anstieg des Frauenanteils unter ProfessorInnen erfolgte in Stufen: Im Jahr 1964 wurde die erste Frau zur Professorin berufen. Ihr folgten in den 1960er Jahren zwei weitere Frauen. Eine bemerkenswerte Steigerung erfolgte im Jahr 1973, als die Anzahl der Professorinnen

auf 6 erhöht wurde. Doch bei diesem Stand blieb es in etwa für die nächsten 2 Jahrzehnte. Im Jahr 1998 waren 10 Professuren von Frauen besetzt und der Frauenanteil stieg nur langsam weiter an. Erst ab 2003 ist an der Universität Graz ein größerer Anstieg der Professorinnen zu verzeichnen.¹¹ Im Jahr 2005 sind 22 Frauen hauptberuflich als Professorinnen tätig. Ihre Anzahl stieg 2006 weiter auf 23, der Frauenanteil ging auch im Jahr 2007 noch nach oben, da es einen Rückgang bei den Professoren gab.

Abbildung 10 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Graz



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (21.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Das Programm excellentia trifft an der Universität Graz auf ein breites Spektrum an installierten Frauenfördermaßnahmen, das durch eine enge Zusammenarbeit der Vizerektorin für internationale Beziehungen und Frauenförderung, der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gefördert wird. Die Zusammenarbeit der drei Gleichstellungsinstitutionen, die bereits Tradition hat, wurde durch das Gremium des Beirates für Gender Mainstreaming, dem alle drei Institutionen angehören, formalisiert. Der Beirat für Gender Mainstreaming trifft sich regelmäßig, um allgemeine Zielsetzungen und

¹¹ Hierbei ist zu beachten, dass trotz der Ausgliederung der Medizinischen Universität, die auch 2 Professorinnen betroffen hat, die Anzahl der Professorinnen erhöht werden konnte.

Strategien zur Gleichstellung abzusprechen bzw. gemeinsame Projekte in einem erweiterten Beirat mit ExpertInnen umzusetzen, wie dies beispielsweise für die Entwicklung von Richtlinien für Berufungsverfahren erfolgte.

Auch die Leistungsvereinbarung enthält eine Reihe von geplanten Aktivitäten im Bereich der Frauenförderung, die sich primär auf Personal- und Organisationsentwicklung beziehen (Fortführung des Anreizsystems laut Frauenförderplan, interne Beratungsmöglichkeiten für Subeinheiten im Zusammenhang mit Frauenfördermaßnahmen, Gender Mainstreaming, Integration von Frauenförderung in das Berichtswesen und interne Zielvereinbarungen, geschlechtergerechte Nachwuchsförderung). Es wird auch explizit eine weitere Beteiligung an *excellentia* angestrebt. Darüber hinaus ist eine quantifizierte Zielgröße bei der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich in Führungspositionen vorgesehen: Der Frauenanteil an „ergangenen Berufungen“ soll von 22% im Jahr 2005 auf 30% im Jahr 2009 erhöht werden.

Als ein erfolgreiches Beispiel für Mitarbeiterinnenförderung gilt der Coaching-Lehrgang „Frauen an der Universität. Potential – Barrieren – Chancen“, der in Zusammenarbeit der drei Grazer Universitäten seit 2001 als wissenschaftliche Nachwuchsförderung durchgeführt wird.¹² Aber auch der Ansatzpunkt für das Programm *excellentia*, die mangelnde Präsenz von Frauen in den obersten Hierarchiestufen, ist Thema von Untersuchungen und Maßnahmen: So wurde mit dem Projekt „Gender Impact Assessment“ eine umfangreiche Datenbasis für die Analyse der universitären Geschlechterverhältnisse geschaffen (vgl. Eckstein 2006), in einem anderen Projekt die Berufungsverfahren an der Universität Graz untersucht und ein Bewertungsprofil für Professuren entwickelt.¹³

Darüber hinaus besteht auch ein budgetäres Anreizsystem zur Frauenförderung innerhalb der Universität Graz. Als Kriterium wird der Qualifikationserfolg von Frauen an den jeweiligen Organisationseinheiten herangezogen. Gemessen wird dies am Frauenanteil der Promovierten, der Habilitierten und der Berufungen, wobei diese Frauenanteile jeweils zum Frauenanteil der vorangegangenen Stufen (AbsolventInnen, Promovierte bzw. Habilitierte) in Beziehung gesetzt werden. Dieses System wird von allen GesprächspartnerInnen als Unterstützung der Gleichstellungspolitik gesehen, auch wenn seine Wirksamkeit unterschiedlich beurteilt wird. Von allen GesprächspartnerInnen wird das universitätsinterne Anreizsystem als Beitrag zur Sensibilisierung gesehen; es wirkt jedenfalls mittelbar, indem ein Signal zur Belohnung von Frauenförderung gesetzt wird. Das dabei nach dem Rankingplatz und der Größe der Fakultät verteilte Budget (2005 € 10.000) ist zwar nur „ein Tropfen auf dem heißen Stein“, hat aber Symbolcharakter. Seine Wirkung auf der

¹² Ein Überblick und eine Bewertung der Maßnahmen findet sich bei Hey et al. (2003), Kastner 2003 oder Wroblewski et al. 2007.

¹³ vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterfragen, Frauenforschung und Frauenförderung (2006).

Bewusstseinssebene wird z.B. durch einen nunmehr respektvolleren Umgang mit der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gesehen. Kritisch hinterfragt wird das System, weil damit kaum die Fakultäten angesprochen werden können, die geringe Frauenanteile auf den höchsten Hierarchieebenen haben. So erreichten die Rechtswissenschaften 2005 Platz 1 (und erhielten 2.380€), die Geisteswissenschaften Platz 2 (6.750€), die Naturwissenschaften Rang 3 (870€). Aber trotz der ausgewiesenen Qualifikationserfolge von Frauen in den Naturwissenschaften hat sich in den männerdominierten Fachbereichen kaum etwas verändert. Dieses positive Ergebnis, das belohnt wurde, geht primär auf Erfolge in den frauendominierten Bereichen wie Psychologie, Biologie oder Pharmazie zurück. Insgesamt weist das universitätsinterne Anreizsystem durchaus Parallelen mit *excellencia* auf. Es ist aber als eine Art Benchmarking der 5 Fakultäten installiert, indem ein fixer Betrag im Vergleich der jeweiligen Erfolge verteilt wird.

Auch im Jahr 2006 wurden budgetäre Anreize für Frauenförderung und Gleichstellung ausgeschüttet, insgesamt 26.000€. Davon gingen 13.290€ an die Naturwissenschaftliche Fakultät, die den 1. Platz belegt, 6.310€ an die Rechtswissenschaftliche Fakultät für den 2. Platz und 6.400€ für die Geisteswissenschaftliche Fakultät.

Unikid hat als Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen die Aufgabe, Angehörige der vier Grazer Universitäten mit unterschiedlichen Angeboten und Serviceleistungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu unterstützen. Die Hauptaufgaben der interuniversitär organisierten Kinderbetreuungsanlaufstelle sind Beratung, Information und Vermittlung von Kinderbetreuung (BabysitterInnenpool, partent2parent). Zusätzlich zu bestehenden Kinderbetreuungsangeboten (Uni-Wiki-Kinderkrippe und Universitätskindergarten) wurde ab 2005 in Kooperation mit dem Hilfswerk das Betreuungsangebot durch drei Tagesmütter ergänzt.

Zur verstärkten Verankerung von Gender-Themen in der Lehre wurde die Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung geschaffen, eine jedes Semester stattfindende Gastprofessur im Ausmaß von 6 LV-Stunden. Diese Gastprofessur wird jedes zweite Semester durch Drittmittel, die beim Land Steiermark eingeworben werden, finanziert. Darüber hinaus verfügt die Universität Graz über ein Lehrauftragskontingent für fakultätsübergreifende Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung im Umfang von 34 LV-Stunden pro Studienjahr, die zusätzlich zum Regelangebot der einzelnen Studienrichtungen – in der Regel von externen Lehrbeauftragten – angeboten werden.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität Graz hat an allen drei Ausschreibungen von *excellencia* teilgenommen und für das Jahr 2004 eine Prämie für 4 zusätzliche Professorinnen, für 2005 für 3 Professorinnen und 2006 für 1 Professorin erhalten. Die mit *excellencia* gewonnenen

Finanzmittel werden auf unterschiedliche Maßnahmen zur Gleichstellung verteilt. So wurde damit die Professur für Geschlechterforschung aufgewertet, indem die dafür vorgesehene Sekretariatsstelle von einer Teilzeitstelle zur Ganztagsstelle ausgeweitet wurde. Ein Teil der Mittel wurde dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung gestellt, ein Teil für das universitätsinterne Anreizsystem verwendet. Die Mittel werden gänzlich für Gleichstellungspolitik verwendet, wodurch auch mittelbare Wirkungen für die Erhöhung des Frauenanteils bei ProfessorInnen zu erwarten sind.

An der Universität Graz zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei ProfessorInnen, der mit hohen Frauenanteilen bei den Berufungen einhergeht. 2004 war dies dadurch begünstigt, dass die Hälfte der Stellen in den Geisteswissenschaften besetzt wurde, wo mehr Frauen als Männer berufen wurden. 2005 erklärt sich der niedrige Frauenanteil (13%) zumindest teilweise durch den hohen Anteil von naturwissenschaftlichen Professuren. Bemerkenswert ist der 60% Frauenanteil der Berufungen 2006 auch dadurch, dass es gelungen ist, Frauen außerhalb der Geisteswissenschaften dominant zu berufen.

Darüber hinaus zeichnet sich die Universität Graz auch durch einen hohen Frauenanteil bei den Habilitationen aus, was durch das zuvor beschriebene System der weiblichen Nachwuchsförderung begünstigt wird.

Tabelle 11: Umsetzung von excellentia Universität Graz

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 135.520 4 Berufungen		€ 101.640 3 Berufungen		€ 33.880 1 Berufung	
Mittelverwendung	Umlage auf Fakultäten (Aufstockung Ausschüttungssumme Anreizsystem lt. Frauenförderplan), Personalkosten: Sekretariat Ko-Stelle u. Assistentin, Strat. Projekt 13, Mentoringprojekt		Potenziale 3-2007, Summerschool, Projekt Lehre Gender Studies, Tutorinnen für Mentoring, Strat. Projekt TP 1, AKGL-Projekt		AKGL, Seminare, Aufstockung Dissertations-Stipendien od. Härtefonds, Lehre Gender Studies, Weitergabe an Fakultäten d. Anreizsystem neu	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	19 13,1%	126	22 14,7%	127	23 16,0%	121
Berufungen Frauenanteil	4 40,0%	6	1 12,5%	7	3 60,0%	2
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		2		4	1	1
Sozialwissenschaften	1	2	1	2	2	1
Geisteswissenschaften	3	2		1		
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 25,0%	3
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	7 35,0%	13

* Professuren 2004 lt. excellentia-Ergebnisse: 19 Frauen und 127 Männer, Frauenanteil 13,0%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

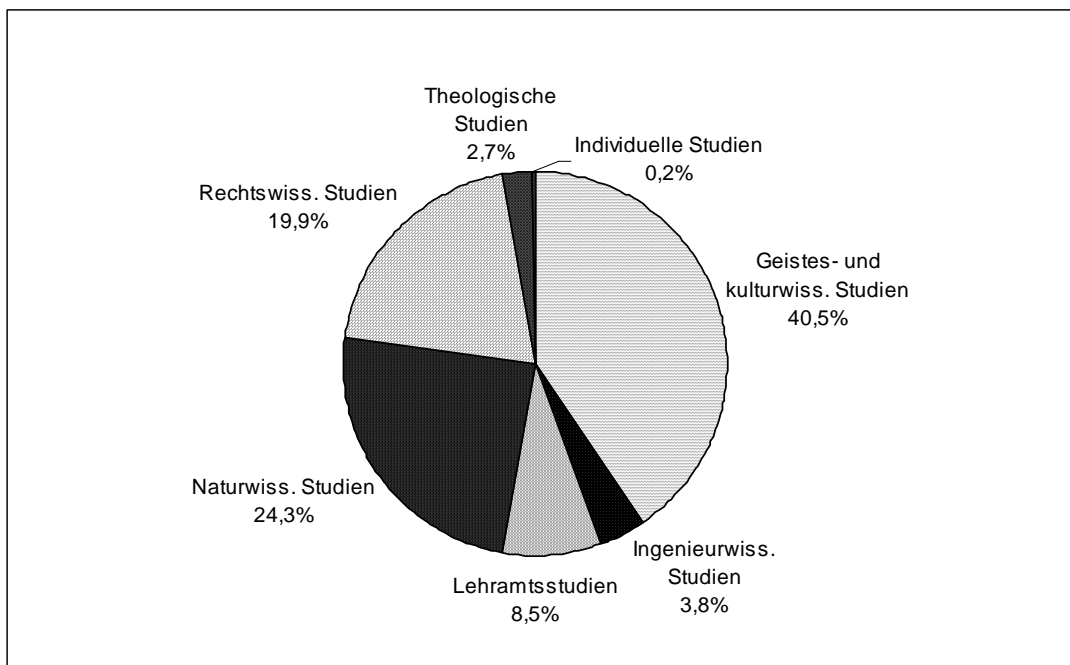
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

3.3 Universität Salzburg

Mit mehr als 11.500 Studierenden, 540 hauptberuflich beschäftigten WissenschaftlerInnen, davon 128 ProfessorInnen, reiht sich die Paris-Lodron Universität Salzburg größtmäßig in etwa im Mittelfeld der österreichischen Universitäten ein (Wissensbilanz 2006). Bei den angebotenen Fachrichtungen dominieren Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien (41%), Naturwissenschaftliche Studien (24%) und Rechtswissenschaften (20%). Darüber hinaus werden Lehramtsstudien, Ingenieurwissenschaftliche Studien und Theologische Studien angeboten.

Abbildung 11 Fachliche Ausrichtung der Universität Salzburg

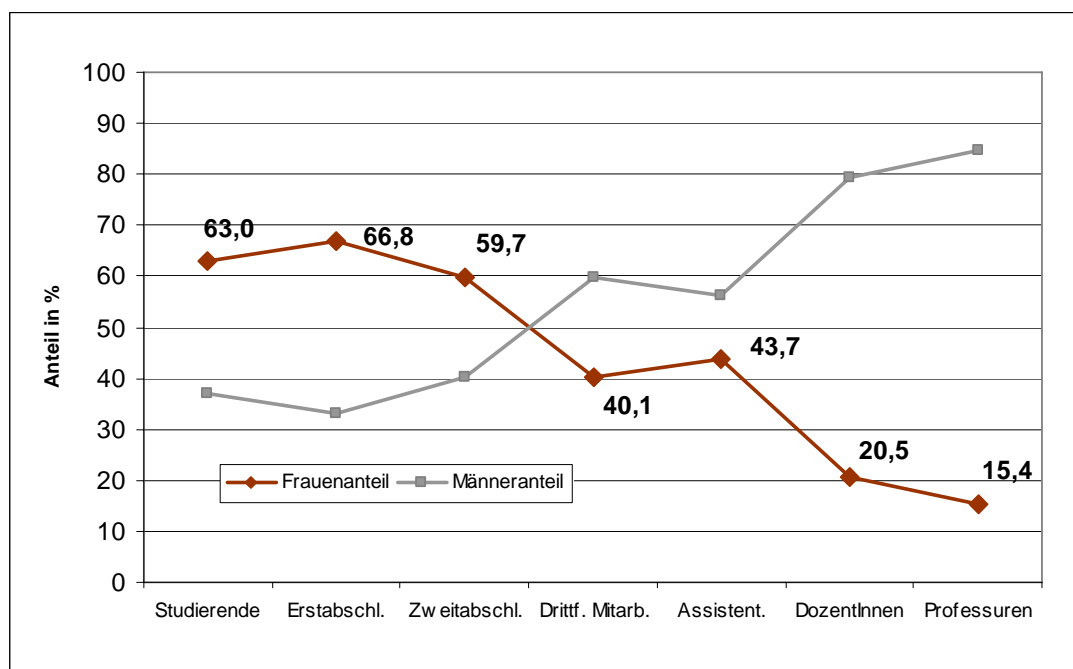


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Der Frauenanteil unter Studierenden weist dabei sehr hohe Werte auf, insbesondere bei den Erstabschlüssen: rund 70% werden Frauen zugerechnet. Frauen dominieren auch noch bei Zweitabschlüssen mit 60%. Die leaky pipeline der Universität Salzburg weist aber insofern eine Besonderheit auf, als der Frauenanteil bei den Drittfinitzierten MitarbeiterInnen deutlich unter ihrer Partizipation bei Studienabschlüssen liegt und niedriger ist als ihr Anteil bei UniversitätsassistentInnen. Mit 20% Dozentinnen und 15% Professorinnen liegt der Frauenanteil bei den Habilitierten innerhalb der österreichischen Universitäten im Mittelfeld. Dies kann durchaus damit zusammenhängen, dass Frauen als weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs weniger stark in der Drittmittelfinanzierten Forschung tätig sind, sondern in den stärker auf eine wissenschaftliche Karriere ausgerichteten AssistentInnenstellen.

Der Glass-Ceiling-Index weist einen Wert von 0,53 (2006) auf. Damit liegt die Universität Salzburg beim Glass-Ceiling-Index nach der Universität für Bodenkultur (0,63) und der Universität Graz (0,54) an dritter Stelle der wissenschaftlichen Universitäten. Gegenüber 2005 ist der Indexwert geringfügig (0,1 Prozentpunkte) gestiegen. Der hohe Wert ist zum einen auf den relativ hohen Anteil der ProfessorInnen zurückzuführen (16%), zum anderen aber auch auf einen durchschnittlichen Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

Abbildung 12 Leaky Pipeline der Universität Salzburg

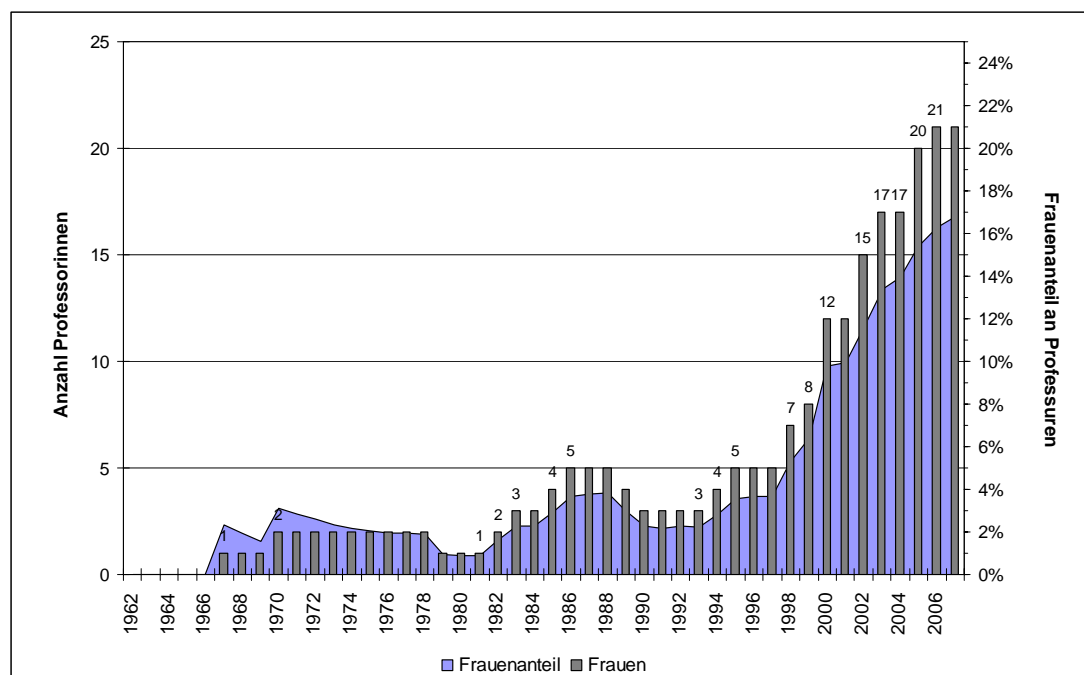


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Die erste Professorin wurde an der Universität Salzburg im Jahr 1967 berufen. Der Anstieg weiblicher Professorinnen, der in den 1980er Jahren erfolgte, erwies sich nicht als nachhaltig, sodass von einer sichtbaren Erhöhung des Frauenanteils unter ProfessorInnen erst Ende der 1990er Jahre gesprochen werden kann. Dann allerdings rascher als bei anderen Universitäten, indem die Zahl der Professorinnen im Jahr 2000 um vier, 2003 um drei und 2004 um zwei Professorinnen erhöht wurde. Die Universität Salzburg wies damit bei Einführung von *excellencia* unter wissenschaftlichen Universitäten den höchsten Frauenanteil bei Professorinnen auf.

Abbildung 13 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Salzburg

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (14.05.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Der Anstieg weiblicher Professuren kann auf eine insgesamt starke Verankerung der Frauenförderung und Gleichstellung in der Universitätspolitik zurückgeführt werden. Das persönliche Engagement des Rektors für Frauenförderung trägt zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsinstitutionen in Form des Arbeitskreises für Gleichbehandlung, des Zentrums für Gender Studies und Frauenförderung (gendup) und des interdisziplinären Expertinnen- bzw. Expertenrats (IER) bei. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird nicht nur formal ein ExpertInnenstatus für Gleichbehandlung in Personalfragen zugesprochen. In Berufungsverfahren ist die ExpertInnenleistung des Arbeitskreises für die Vorgangsweise des Rektors bindend, indem er Stellungnahmen der Vertretung des Gleichbehandlungsausschusses bzw. dessen Zustimmung als maßgeblich für die Aufnahme der Berufungsverhandlungen sieht. Die Mischung aus Hochachtung vor der Arbeit des Arbeitskreises und der Unterstützung der Frauenförderung durch den Rektor erzeugt ein Klima, das stark unterstützend für Gleichstellung wirkt.

In einem vom Rektorat vorgelegten Sondertätigkeitsbericht zur Frauenförderung 2005 wird ebenfalls die Kooperation von Arbeitskreis, gendup und Personalentwicklung bzw. Qualitätssicherung hervorgehoben. Als konkretes Beispiel wird ein vom bm:bwk gefördertes Projekt zu Gender Controlling angeführt. Das einjährige Projekt startete im Dezember 2005 und beinhaltet eine Ist-/Sollanalyse als ersten Schritt sowie die Aufarbeitung

der einschlägigen Literatur und international vergleichbarer Modelle. Ziel ist es, Indikatoren/Kennzahlen und Erkenntnisse für ein Gleichstellungscontrolling zu erarbeiten.

In der Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 strebt die Universität Salzburg eine Steigerung des Frauenanteils der Professuren von 16% im Jahr 2005 auf 22% im Jahr 2009 an. Unterstützend dafür soll eine verstärkte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen, wie v.a. der Habilitandinnen-Sommercampus, der Dissertantinnen-Lehrgang und das Mentoring für Naturwissenschaftlerinnen wirken. Weiters werden ein Gender Mainstreaming-Beirat und eine Steuerungsgruppe zur Umsetzung von GM installiert. Auch wenn Anstrengungen dahingehend gebündelt werden und diese Zielsetzungen mit den Fachbereichen kommuniziert sind, betonen die InterviewpartnerInnen der Universität, dass diese ambitionierte Zielsetzung oder Selbstverpflichtung auch von Zufällen und nicht beeinflussbaren Faktoren (Abgänge von Professorinnen, lange Verfahren etc.) abhängig bleibt. So liegen zwar die Frauenanteile bei den Berufungen der Jahre 2003 bis 2005 im Bereich zwischen 22% und 25%, insgesamt konnte aber der Frauenanteil nur wenig gesteigert werden.

Die Verankerung von Gender-Themen in der Lehre hat bereits eine lange Tradition und Gender Studies nehmen in vielen Studienplänen einen fixen Platz ein. Ergänzend dazu wurden mittlerweile 11 Frauenringvorlesungen abgehalten. Die 10. Frauenringvorlesung unter dem Motto „Gender in motion“ fand im WS 2005/06 statt, die 11. Frauenringvorlesung im WS 2007/08 stand unter dem Motto „Geschlecht, Bildung und Kunst“. Organisiert wird die Frauenringvorlesung von der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung gendup.

Die Universität Salzburg fördert gemäß Frauenförderplan die Forschungstätigkeit von Frauen durch die Vergabe von Doktorats- und Habilitationsstipendien für Frauen und durch die Verleihung eines Preises für besondere wissenschaftliche Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung (seit dem Studienjahr 2004/05). Im März 2005 wurden zwei Marie Andeßner-Dissertationsstipendien und ein Marie Andeßner-Habilitationsstipendium für das Studienjahr 2004 vergeben. Die jährliche Gesamtfördersumme der Andeßner-Stipendien beträgt 100.000€. Der Erika-Weinzierl-Preis in der Höhe von 1.500€ wird von gendup für Diplomarbeiten oder Dissertationen, die frauen-/geschlechtsspezifischen Fragestellungen nachgehen, vergeben. Der Preis wird vom Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg und dem Frauenbüro der Stadt Salzburg gestiftet.

Zur Nachwuchsförderung werden zum einen Coachings für Diplomandinnen und Dissertantinnen von gendup angeboten und durchgeführt. Im Rahmen des Kooperationsprojekts der Universität Salzburg und der Universität Linz „karriere-links“ werden zum anderen Veranstaltungen zur Studienförderung (Schreibwerkstätten,

Workshops) abgehalten und wird eine gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Lehrgangs angestrebt.

An der Universität Salzburg bestand – wie auch an der Universität Mozarteum Salzburg – die Möglichkeit, am „Cross Mentoring-Projekt“ für Frauen in der Verwaltung teilzunehmen. Insgesamt nutzten diese Möglichkeit 5 Personen als Mentorinnen und 9 Personen als Mentées.

Das Kinderbüro startete 2001 als Projekt, das in den ersten drei Jahren durch das bm:bwk und den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wurde. Im Juni 2004 lief das Projekt aus und das Kinderbüro wurde als Beratungszentrum der Universität weitergeführt. Das Kinderbüro bietet Eltern individuelle Beratungsleitungen an und soll mit bedarfsorientierten Projekten und Maßnahmen optimale Betreuungslösungen für den Arbeitsplatz Universität entwickeln. Im angeschlossenen Kinder-Spiel-Zimmer werden Betreuungsplätze für 5 Kinder angeboten.

Umsetzung von *excellentia*

Auch die Universität Salzburg hat sich an allen drei Ausschreibungen von *excellentia* beteiligt. In der ersten Runde wurden allerdings die Kriterien nicht erfüllt. Es gab zwar zwei Berufungen von Frauen (Musikwissenschaft und Finanzrecht), doch diese Zugänge wurden durch Abgänge von Professorinnen kompensiert. Mit der Berufung von zwei Professorinnen von insgesamt 9 Professuren wurde zwar ein Frauenanteil innerhalb der Berufungen von 22% erreicht, aber der Frauenanteil durch die Abgänge insgesamt nicht erhöht. Im zweiten Programmjahr von *excellentia* kann die Universität Salzburg Gelder für drei zusätzliche Professorinnen gewinnen, im dritten für 2 Professorinnen.

Das Geld aus *excellentia* wird zur Hälfte dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen überantwortet und für Dissertationsstipendien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verwendet. D.h. es wurden zwei Stipendien für Frauen für die Dauer von 2 Jahren ausgeschrieben. Dies ergänzt das allgemeine Stipendiensystem der Universität Salzburg, für das jährlich 100.000€ ausgegeben werden. Die Maßnahme wurde vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen konzipiert und umgesetzt. Durch gezielte Kommunikation der Stipendien soll zum einen *excellentia* mehr publik gemacht werden und zum anderen der Belohnungscharakter von *excellentia* – d.h. die Leistung der Universität im Bereich Frauenförderung – verstärkt hervorgestrichen werden. Dabei wird versucht, eine Interpretation des Programms als „Kopfgeldprämie“ zu vermeiden. Die zweite Hälfte der Mittel aus *excellentia* fließt hingegen in Personalkosten.

Der steigende Frauenanteil bei Professuren geht mit einem steigenden Anteil bei den Berufungen einher. Trotz oder vielleicht gerade deshalb, weil der Frauenanteil bei den Berufungen von der Universität sehr hoch ist, wie dies für das Jahr 2004 in den Interviews

argumentiert wurde und auch in den Daten für 2006 sichtbar ist. Das Programm *excellencia* scheint für die Universität Salzburg „zu spät zu kommen“, denn mit dem relativ hohen Ausgangswert beim Professorinnenanteil ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Zugänge von Frauen durch Abgänge kompensiert werden, höher. Die Universität hat sich 2005 trotz der geringen Chancen für *excellencia* beworben.

Die Berufungen von Frauen sind aber ausschließlich auf Geistes- und Sozialwissenschaften begrenzt. Bei den 8 Berufungen für Naturwissenschaften wurde keine einzige Frau bestellt.

Problematisch erscheint hingegen die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Salzburg. Wie bereits die *leaky pipeline* zeigt, sind Frauen unterdurchschnittlich stark bei UniversitätsassistentInnen vertreten und weisen bei den Habilitationen 2006 nur einen Anteil von 13% auf.

Tabelle 12: Umsetzung von *excellentia* Universität Salzburg

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 101.640 3 Berufungen		€ 67.760 2 Berufungen	
Mittelverwendung			Excellentia- Stipendien, Marie- Adeßner- Stipendien, Personalkosten (Berufungen von Professorinnen)		Excellentia- Stipendien, Marie- Adeßner- Stipendien, Personalkosten (Berufungen von Professorinnen)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	17 13,9%	105	20 15,3%	111	22 16,7%	110
Berufungen Frauenanteil	2 22,2%	7	3 25,0%	9	3 50%	3
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		2		5		1
Sozialwissenschaften	1	3	2	2	2	2
Geisteswissenschaften	1	2	1	2	1	
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k..A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 50,0%	2
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 12,5%	8

* Professuren 2004 lt. *excellentia*-Ergebnisse: 17 Frauen und 108 Männer, Frauenanteil 13,6%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

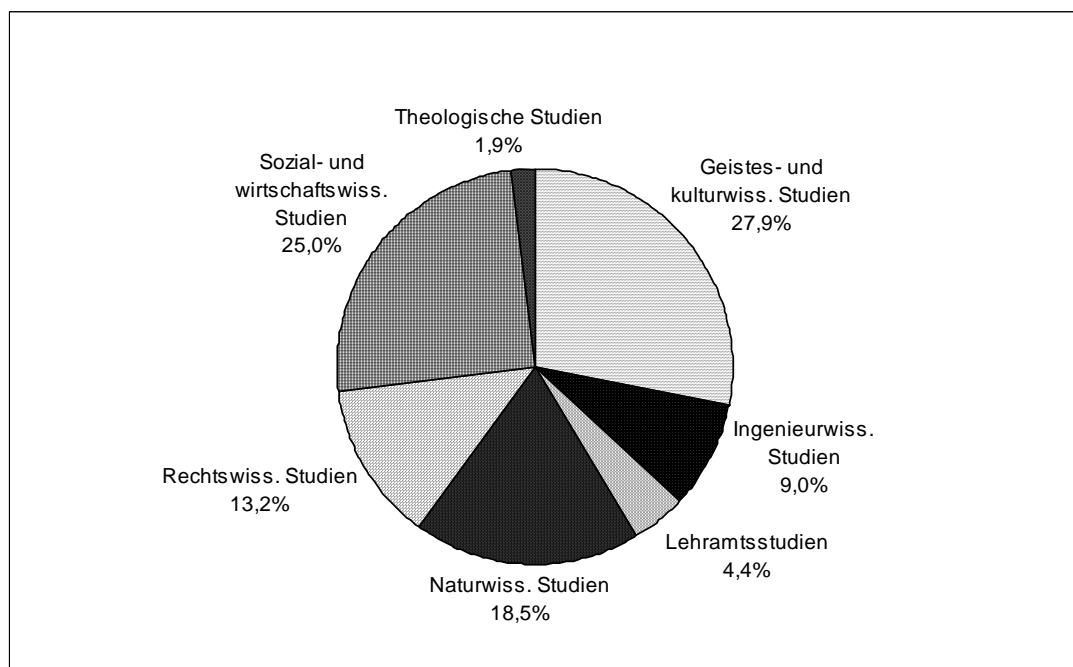
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

3.4 Universität Innsbruck

Die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck ist eine Universität mit langer Tradition, deren Einzugsgebiet aufgrund ihrer geographischen Lage über Österreich hinausreicht und einen erheblichen Anteil von Studierenden aus Südtirol und Liechtenstein aufweist.¹⁴ Nach der Ausgliederung der Medizinischen Fakultät wurden 15 Fakultäten an der Universität Innsbruck geschaffen, die rund 20.400 Studierende betreuen und rund 2.600 wissenschaftliche MitarbeiterInnen (haupt- und nebenberuflich) beschäftigen (Wissensbilanz 2006).

Abbildung 14 Fachliche Ausrichtung der Universität Innsbruck



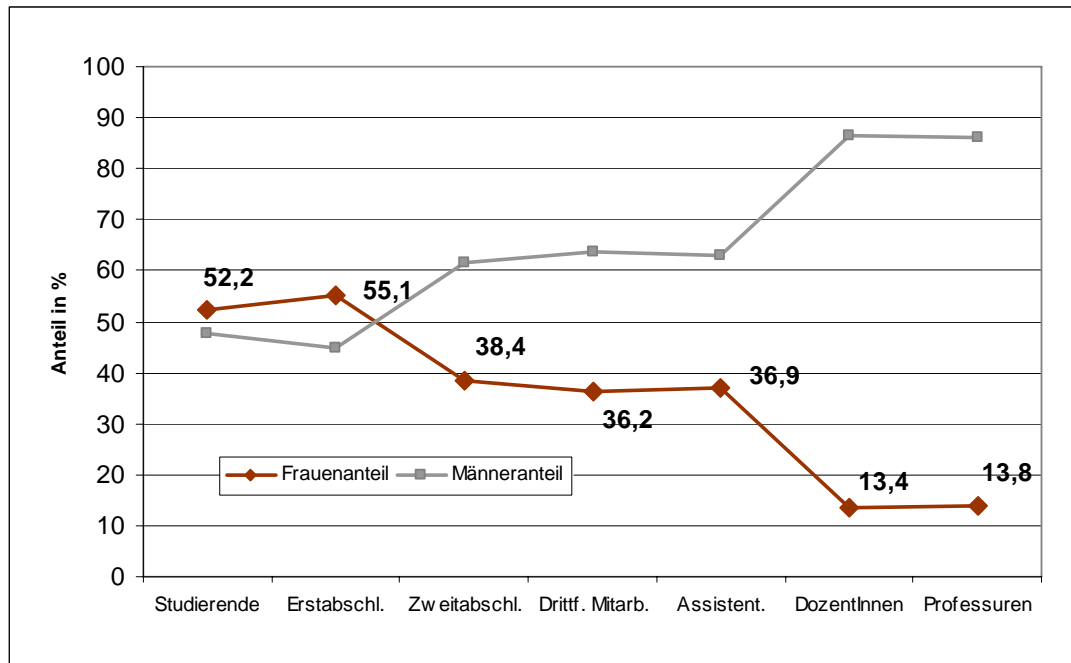
Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Entsprechend der Fächerverteilung der ordentlichen Studierenden (Abbildung 14) betreiben jeweils etwas mehr als ein Viertel der Studierenden Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien bzw. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Studien. Ingenieurwissenschaftliche Studien und Naturwissenschaftliche Studien betreffen weitere 28% der Studierenden. Neben den Rechtswissenschaftlichen Studien (13% der Studierenden) verbleiben noch 4% in Lehramtsstudien und 2% in Katholisch-Theologischen Studien. Die Geschlechterverteilung weist bei den Studierenden mit 52% Frauen einen leichten Frauenüberhang auf, der auf eine deutliche Frauendominanz in den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen bzw. den

¹⁴ Der AusländerInnenanteil bei den Studierenden an der Universität Innsbruck beträgt 30,9%, an allen Universitäten 21,4% (DWH, Wintersemester 2007/08).

Lehramtsstudien zurückzuführen ist. Der Frauenanteil unter Studierenden ist aber deutlich geringer als in den anderen allgemeinen Universitäten.

Abbildung 15 Leaky Pipeline der Universität Innsbruck



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

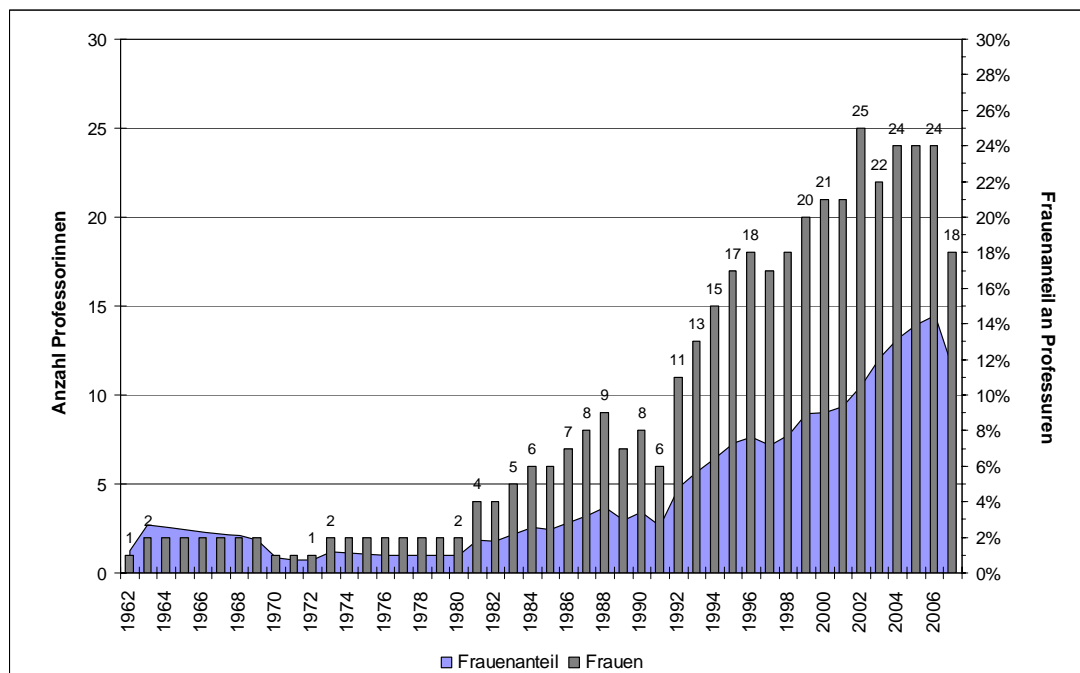
Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Dieser geringere Frauenanteil bei den Studierenden zeigt sich auch in der Form der leaky pipeline für die Universität Innsbruck. Die Dominanz von Frauen verschwindet bereits nach den Erstabschlüssen. Bei Zweitabschlüssen (Magister- und Doktoratsstudien) übertrifft die Zahl der Absolventen bereits deutlich jene der Absolventinnen. Der Frauenanteil ist bei Zweitabschlüssen und AssistentInnen etwa gleich hoch mit 38% bzw. 37% und damit deutlich unter den Werten anderer allgemeiner Universitäten. Bei Drittfinanzierten MitarbeiterInnen erreichen Frauen nur noch 34%. Mit 13% bei DozentInnen und 14% der ProfessorInnen bleibt der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Hier fällt vor allem auf, dass der Anteil der berufenen Professorinnen jenen der für eine Professur qualifizierten Mitarbeiterinnen übersteigt. An der Universität Innsbruck besteht demnach ein im Vergleich zu anderen allgemeinen Universitäten noch höherer Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen für Professuren, der sich in den deutlichen Verlusten bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von Zweitabschlüssen und Habilitationen niederschlägt.

Der Glass-Ceiling-Index erreicht wiederum einen ähnlich hohen Wert wie an der Universität Salzburg oder Graz, weist aber sowohl einen geringeren Frauenanteil bei den ProfessorInnen wie auch am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf. Mit 0,52 für 2006 ist er gegenüber 2005 (0,53) nahezu gleich geblieben.

Abbildung 16 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Innsbruck



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003, Datenmeldung der Universität Innsbruck für 2004, DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Betrachtet man die Entwicklung der berufenen Professorinnen, so gibt es zwar 1962 die erste weibliche Professur und es folgt dieser im nachfolgenden Jahr eine zweite. Doch der Frauenanteil geht bis in die 1980er Jahre aufgrund der steigenden Professuren eher zurück. Danach steigt der Frauenanteil ziemlich kontinuierlich und erreicht mit 24 Professorinnen 2006 15%. Dieser Anteil sinkt 2007 allerdings deutlich auf 12% mit einem Verlust von 6 weiblichen Professuren.

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die LFU Innsbruck hat in ihrem Leitbild Gleichstellung und Frauenförderung als integralen Bestandteil aller Aktivitäten verankert. In der Leistungsvereinbarung wird das Schwergewicht im Rahmen der Personalentwicklung auf das Angebot von bedarfsorientierten und zielgerichteten Personalentwicklungsmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung und Frauenförderung und auf die Entwicklung eines qualitätsvollen Berufungsverfahrens gelegt. Konkret wird angestrebt, die Zahl der Frauen auf Ebene der Professuren (von 25 auf 30), unter DozentInnen/Habilitierten (von 26,5 auf 35) und

AssistentInnen (von 157,9 auf 170) zu erhöhen. Weiters ist geplant, die Ausgaben für Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu verdreifachen (von 30.000€ pro Jahr auf 100.000€).

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Frauenförderung werden v.a. vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies, das dem Vizerektorat für Personal zugeordnet ist, gesetzt. Das Büro hat die Aufgaben der lt. UG 2002 § 19 einzurichtenden Stelle und ist in drei Arbeitsbereiche gegliedert: Gleichstellung, Gender Studies, Kinderbüro. Das Büro für Gleichstellung und Gender Studies gibt auch die Zeitschrift „Leopoldine Francisca“ heraus, die relevante Informationen über frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen sowie Gender Studies enthält.

Seit der ersten frauenspezifischen Lehrveranstaltung („Frauen und Politik“), die 1978 abgehalten wurde, konnte frauen-/genderspezifische Lehre nachhaltig im Lehrbetrieb verankert werden. Im SS 2006 lief der interdisziplinär angelegte Wahlfachstudiengang „Feministische Gesellschafts- und Kulturwissenschaften“ aus. Aus diesem Grund wurde vom Vizerektorat für Lehre und Studierende nach Auslaufen des Wahlfachstudiengangs eine Anschubfinanzierung für genderspezifische Lehre an jenen Fakultäten zur Verfügung gestellt, an denen sie bisher noch nicht verankert war (z.B. Institut für Geografie). Laut Frauenförderplan ist an jeder Fakultät nunmehr verpflichtend eine genderspezifische Lehrveranstaltung anzubieten.

Laut Wissensbilanz wurden im Jahr 2006 insgesamt 677.648€ in Form von Förderungen, Preisen und Stipendien an Frauen vergeben. In dieser Summe ist u.a. der Preis für frauenspezifische Forschung der Universität Innsbruck, der seit 2001 für wissenschaftliche Abschlussarbeiten mit hoher wissenschaftlicher Qualität vergeben wird, enthalten. Die ausgezeichneten Arbeiten haben einen gender- bzw. frauenspezifischen Schwerpunkt oder sich mit einer feministischen Thematik befasst bzw. sind interdisziplinär ausgerichtet. Der Großteil der Mittel stammt jedoch aus einem Nachwuchsförderungsprogramm, das im Rahmen der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ beim bm:bwk im Jahr 2005 beantragt wurde. Zielsetzung des Programms war es, die Attraktivität des Doktoratsstudiums und einer wissenschaftlichen Karriere zu fördern. Insgesamt wurden 117 Doktoratsstipendien vergeben (in Summe 856.680€) und zusätzlich 20 Projektvorhaben mit einer Gesamtsumme von 375.000€ gefördert.¹⁵ Der Frauenanteil an den Stipendien lag bei 53% und entspricht damit dem Frauenanteil bei Erstabschlüssen.

Im September 2007 wurde erstmals die Überbrückungsfinanzierung für promovierte Frauen aus den Mitteln von „excellencia“ vergeben. Im Jahr 2006 erhielt die LFU 67.760€ und das Rektorat stellte diese Mittel auf Vorschlag des AKGL für die Förderung des

¹⁵ Die angeführten Beträge wurden in den Jahren 2005 und 2006 ausbezahlt.

wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung. Konkret soll es talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen erleichtert werden, an einem wissenschaftlichen Projekt zu arbeiten, bis sie z.B. eine Stelle innerhalb eines Forschungsprojekts oder eine universitäre Stelle erhalten. Für die Zeit der Überbrückung wird ihnen ein befristeter Vertrag (Kategorie 1) an der LFU angeboten (Leopoldine Francisca 6: 12). 2006 wurden Projekte von 5 Wissenschaftlerinnen gefördert.

Das Maria-Ducia-Frauenforschungsstipendium wurde ebenfalls im Jahr 2007 erstmals ausgeschrieben. Es steht auch Nachwuchswissenschaftlerinnen offen, die nicht an der LFU studiert haben. 1.500€ wurden von der SPÖ Tirol gestiftet. Ausgezeichnet werden sollen Konzepte für wissenschaftliche Abschlussarbeiten mit feministischer/frauenspezifischer Thematik, die eine Analyse politischer Strukturen, gesellschaftlicher Verhältnisse oder historischer Entwicklungen beinhalten (Leopoldine Francisca 6: 15).

Zur Entwicklung von Maßnahmen, die künftig karenzierten MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg erleichtern sollen, wurde lt. Wissensbilanz 2006 eine „Arbeitsgruppe Vereinbarkeit“ geschaffen, der MitarbeiterInnen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies, der Personalentwicklung und der Personalabteilung angehören. Eine zweite „Arbeitsgruppe Kinderbetreuung“, der MitarbeiterInnen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies und der Stabstelle für Personalentwicklung angehören, ist für die Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfs und die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Kinderbetreuung zuständig. Laut Wissensbilanz wurde 2006 eine Mitarbeiterin zur Ausarbeitung eines Kinderbetreuungskonzepts angestellt (geringfügiges Beschäftigungsverhältnis).

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität Innsbruck hat bei der ersten Ausschreibung von *excellentia* Mittel für 2 Professorinnen und bei der zweiten Ausschreibung Mittel für 3 Berufungen erhalten. Sie hat sich auch bei der dritten Ausschreibung beworben, doch aufgrund der rückgängigen Zahl von Professorinnen keine Gelder erworben. Im Jahr 2006 kam es entsprechend den *excellentia*-Daten zu einem Rückgang beim Frauenanteil der ProfessorInnen um 1 Prozentpunkt auf 14%. Dieser Rückgang ist in Abbildung 16 noch nicht ersichtlich, da ohne Berücksichtigung der Karenzierungen der Frauenanteil aufgrund der Rückgänge bei Männern steigt. Er spiegelt sich aber auch bei den Berufungen wider. Während in den Jahren 2004 und 2005 noch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Berufungen erreicht wurden (23% bzw. 33%), ging 2006 nur eine der 20 Professuren an Frauen. Die Mehrheit der Berufungen bezog sich auf Naturwissenschaften und Technische Wissenschaften. Zudem waren 2 der 5 ProfessorInnen, die von der Universität berufen wurden Frauen.

Die *excellentia* Mittel werden von der Universität Innsbruck zur Förderung von Wissenschaftlerinnen verwendet, also um weibliche Nachwuchskräfte zu unterstützen.

Tabelle 13: Umsetzung von *excellentia* Universität Innsbruck

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 67.760 2 Berufungen		€ 101.640 3 Berufungen		€ 0	
Mittelverwendung	Förderung von 5 Wissenschaftlerinnen für insg. 15 Monate		Förderung von 4 Wissenschaftlerin- nen für insg. 20 Monate			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	24 13,2%	158	27 15,1%	152	23 14,1%	121
Berufungen Frauenanteil	3 23,1%	10	2 33,3%	4	1 5,0%	19
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		3	1	1		9
Techn. Wissensch.		2				4
Sozialwissenschaften	1	4	1	2	1	5
Geisteswissenschaften	2	1		1		1
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 40,0%	3
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	11 50,0%	11

* Professuren 2004 lt. *excellentia*-Ergebnisse: 22 Frauen und 160 Männer, Frauenanteil 12,1%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

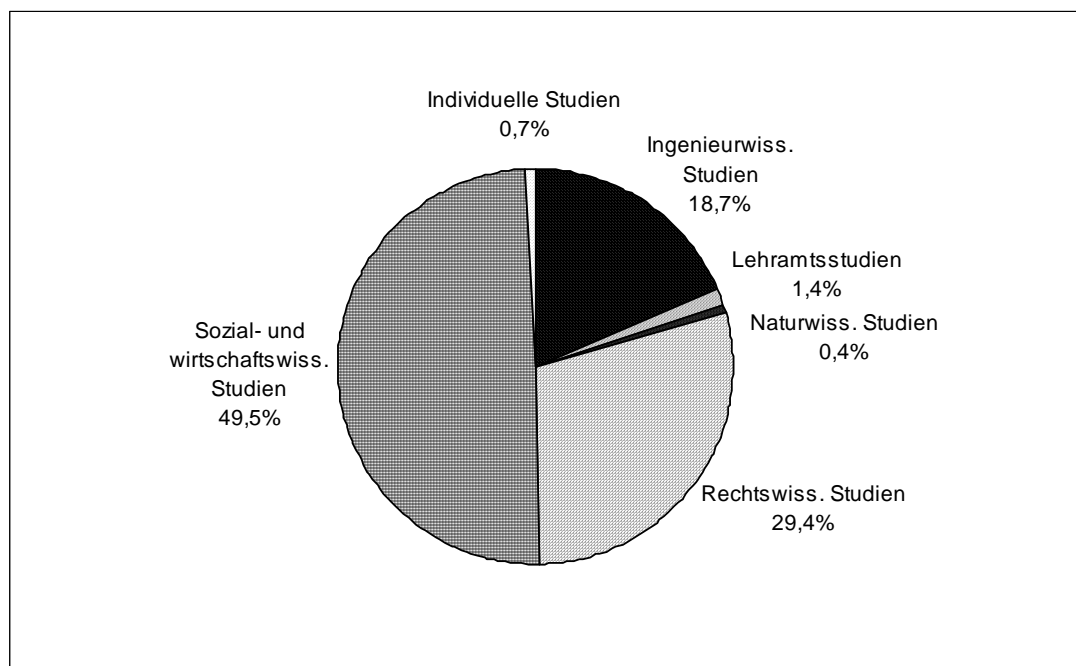
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

3.5 Universität Linz

Die Universität Linz bietet ca. 12.000 Studierenden eine Ausbildung und zählt demnach zu den größeren Universitäten. Entsprechend ihrer fachlichen Ausrichtung besteht eine Konzentration auf Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (50%), Rechtswissenschaftliche Studien (29%) und Ingenieurwissenschaftliche Studien (19%), während hingegen keine Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien umgesetzt werden. Dies erklärt auch den niedrigen Frauenanteil bei den Studierenden mit 44% (DWH: ordentliche Studien, Stichtag 11.2.08). Allein in den Rechtswissenschaftlichen Studien dominieren Frauen (52%). Bei den Naturwissenschaftlichen Studien erreichen Frauen 47%, die Anzahl der Studien ist mit insgesamt 64 jedoch sehr gering. Im mengenmäßig größten Fachbereich, den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien, stellen Frauen die Hälfte.

Abbildung 17 Fachliche Ausrichtung der Universität Linz

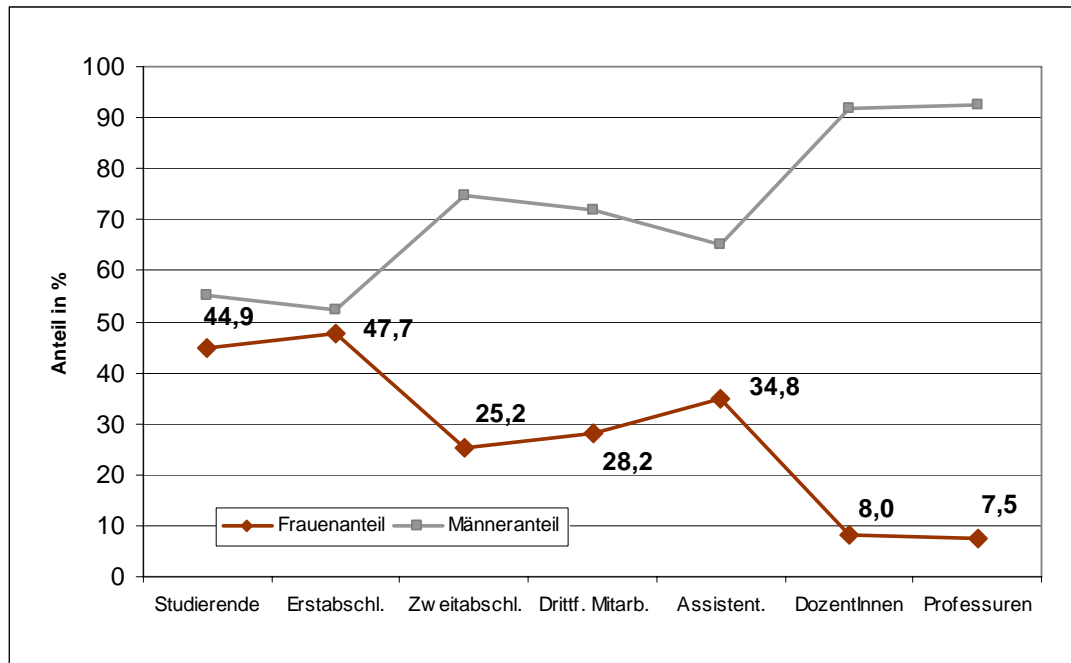


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Laut Entwicklungsplan 2006 bis 2012 soll vor allem der naturwissenschaftlich-technische Bereich ausgebaut werden, indem 5 Institute für den Bereich der Mechatronik und zusätzlich vier Institute für Informationselektronik eingereicht werden sollen. Dies entspricht auch der Orientierung auf eine enge Verzahnung von grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung, die mit intensiven Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen (Christian Doppler Labors, Software Competence Center Hagenberg, Center of

Mechatronics etc.) und Wirtschaft einhergeht. Es ist aber auch zu vermuten, dass es damit besonders schwierig wird, den Frauenanteil an der Universität zu erhöhen.

Abbildung 18 Leaky Pipeline der Universität Linz



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

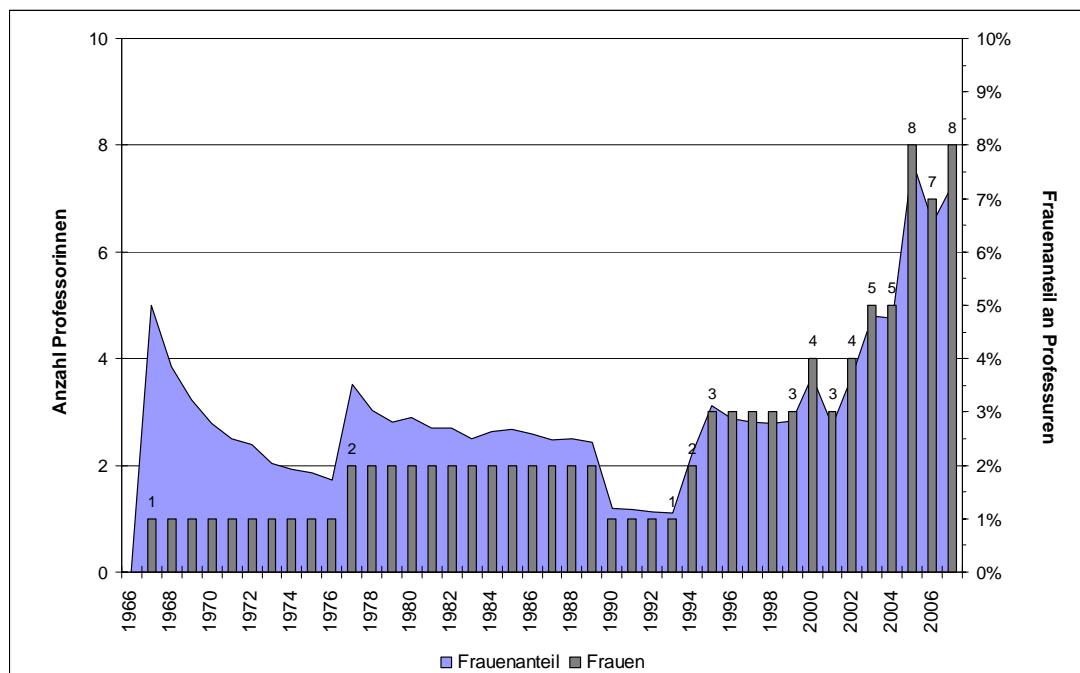
Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Aufgrund des geringen Frauenanteils kommt es in der leaky pipeline der Universität Linz niemals zu einer Überschneidung der Geschlechterkurven. In allen Bildungs- und Beschäftigungsbereichen sind mehrheitlich Männer beteiligt. Besonders drastisch zeigt sich dabei der Rückgang des Frauenanteils bei den Zweitabschlüssen. Während bei Erstabschlüssen noch 48% Frauen registriert sind, sind dies bei Zweitabschlüssen nur noch 25%. Im Vergleich dazu beträgt der Frauenanteil bei Zweitabschlüssen im Aggregat aller Universitäten 40%. Deutlich steigend ist hingegen der Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen, der nur noch geringfügig unter dem Österreich-Schnitt (39,5%) liegt. Es ist demnach zwar gelungen, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu beschäftigen. Doch bei den DozentInnen tritt wieder ein dramatischer Rückgang ein: Nur 8% der DozentInnen sind Frauen und bei den ProfessorInnen ist der Anteil knapp darunter.

Dementsprechend ist der Glass-Ceiling-Index sehr niedrig mit 0,22 (2006). Das heißt, Männer haben eine über vierfache Wahrscheinlichkeit, dass sie als wissenschaftlicher

Mitarbeiter eine Professur erreichen. Dieser Indexwert ist gegenüber 2005 von 0,26 gesunken.

Abbildung 19 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Linz



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und den Frauenanteil an Professuren, fehlt der an anderen Universitäten deutliche Anstieg weiblicher Professuren der letzten Jahre. Bei Gründung der Universität bewirkte die berufene Professorin einen Frauenanteil von 5%, der aufgrund der wachsenden Zahl von Professuren gesunken ist. Dieser Frauenanteil wurde erst wieder im Jahr 2003 erreicht, damals aber mit 5 Professorinnen. 2005 erfolgte zwar ein weiterer Anstieg durch eine Erhöhung auf 8 Professorinnen, doch weder die Zahl der Professorinnen noch der Frauenanteil der Professuren konnte weiter erhöht werden.

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Das Spektrum an frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der Universität Linz ist breit und umfassend und weist bereits eine vergleichsweise lange Tradition auf. Bereits seit Herbst 2000 gibt es an der JKU eine dem Rektorat unterstellte Dienstleistungseinrichtung für Frauenförderung im Form einer Stabstelle, die sich an Studierende, WissenschaftlerInnen und Verwaltungspersonal richtet. Diese Stabstelle für Frauenförderung ging aus der ehemaligen Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien hervor und ist derzeit konkret der Vizerektorin für Forschung zugeordnet. Die

Stabstelle wickelt eine Reihe von Projekten ab, die den Frauenanteil in jenen Bereichen erhöhen sollen, wo sie unterrepräsentiert sind, die Karrieremöglichkeiten für Frauen verbessern und für geschlechtsspezifische Benachteiligungen sensibilisieren sollen. Dementsprechend ist in der Leistungsvereinbarung verankert, diesen Status aufrecht zu erhalten (Fortführung der Weiterbildungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktoratsstipendien und Habilitandinnenstipendien) sowie die Kapazitäten in der Kinderbetreuung auszubauen. Weiters wird angestrebt, die Zahl der Curricula mit spezifischen Gender-Lehrveranstaltungen von 7 im Jahr 2005 auf 12 bis 2009 zu erhöhen.

Laut Wissensbilanz 2006 ist es ein wesentliches Ziel der JKU, einen umfassenden GM-Ansatz zu verfolgen und eine Kultur zu schaffen, die sich der Asymmetrien in den Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft und der Universität bewusst ist. Im Jahr 2005 wurde die Profilbildung „JKU goes gender“ mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket zur Implementierung und Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen und dem Ausbau der „Gender Studies“ begonnen und 2006 im Entwicklungsplan verankert. Für die Umsetzung der Maßnahmen aus „JKU goes gender“ wurde vom bm:bwk eine Förderung gewährt (Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“). Konkret beinhaltet dieses Maßnahmenpaket den Ausbau des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung¹⁶, karriere_links, die Vergabe von Preisen und Stipendien, Maßnahmen für Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen (FIT, Get aHead!), das Kinderbüro sowie die Erstellung eines Gleichstellungsbefunds und ein GM-Pilotprojekt.

2006 wurde an der JKU in Kooperation mit einer externen Gleichstellungsexpertin ein Gleichstellungsbefund durchgeführt. Die Umsetzung erfolgte in Kooperation mit einem „Equality Team“ der JKU. Konkret wurden unterschiedliche Erhebungsinstrumente entwickelt (eine Checkliste zur Erhebung der statistischen Daten, Leitfaden für qualitative Interviews, Online-Fragebogen zur Einschätzung des Status Quo der Umsetzung von Gleichstellung). Neben dem „Equality Team“ wurde auch ein „Equality Board“ etabliert, bestehend aus einem Querschnitt relevanter AkteurInnen der JKU, dem zunächst die Instrumente und, nach Auswertung der Daten, die Ergebnisse präsentiert wurden. Dieses „Equality Board“ wird auch in Zukunft weiter in die Entwicklung von Maßnahmen und in die Diskussion von Gleichstellungszielen an der JKU eingebunden bleiben. Der zusammenfassende Bericht gibt einen detaillierten Überblick über die Gleichstellung an der JKU und bildet die Basis für ein zukünftiges Gleichstellungscontrolling.

Aufbauend auf dem Gleichstellungsbefund startete im Dezember 2006 ein Pilotprojekt zur Implementierung von Gender Mainstreaming an einer Verwaltungseinheit (Abteilung

¹⁶ Der Ausbau des Institutes für Frauen- und Geschlechterforschung erfolgte durch die Aufstockung des projektgebundenen Dienstpostens für „TEquality“, die Einrichtung eines zusätzlichen wissenschaftlichen Dienstpostens im Ausmaß von 40 Wochenstunden, der der Thematik „Technik und Gender“ gewidmet ist und die Aufstockung des Sekretariats.

„Veranstaltungsmanagement“) und einem Universitätsinstitut. Das Projekt sieht eine quantitative und qualitative genderspezifische Analyse vor. Auf Grundlage der Ergebnisse sollen Handlungsoptionen zur Implementierung von Gender Mainstreaming erarbeitet werden, wobei der Anknüpfung an konkrete Tätigkeitsbereiche besondere Bedeutung zugemessen wird. Die Umsetzung sollte bis Ende 2007 abgeschlossen sein.¹⁷

Im Herbst 2001 entstand die Idee für ein Nachwuchsförderungs- und Karriereplanungskonzept, das im Juni 2003 in Kooperation mit der Universität Salzburg startete. Das Projekt „karriere_links – universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen“ wurde von 2003 bis 2006 von bm:bwk und ESF finanziert und danach von beiden Universitäten in adaptierter Form weitergeführt. Umgesetzt wurden ein Lehrgang für Dissertantinnen und ein „Sommercampus für Habilitandinnen“, wobei der Aspekt des Empowerments und der Vernetzung von zentraler Bedeutung sind. Die Universitäten Salzburg und Linz beteiligten sich jeweils zur Hälfte an den Projektkosten. Im Rahmen von „JKU goes gender“ wurde die anteilige Finanzierung des Lehrgangs, des Sommercampus und der Projektkoordination sowie die Abhaltung einer Schreibwerkstätte in Linz finanziert. „karriere_links“ wird von der Universität Linz im Rahmen der Leistungsvereinbarungen weitergeführt, die Projektstellen wurden implementiert und das Know-how fließt zukünftig auch in eine engere Vernetzung mit der Personalentwicklung der JKU ein.

2006 wurden in zwei Ausschreibungen sechs Preise für hervorragende Diplomarbeiten aus den Gender Studies an Studierende, sowie zwei Doktoratsstipendien und zwei Habilitationsstipendien an Wissenschaftlerinnen durch eine Jury vergeben. Preise und Stipendien dienen auch der Unterstützung des Aufbauschwerpunkts Gender Studies, weshalb in der Ausschreibung inhaltlich ein Gender-Bezug vorausgesetzt wurde. Die Universität führt Preise und Stipendien im Rahmen der Leistungsvereinbarungen weiter und stellt zukünftig ein zusätzliches Habilitations-Stipendium ohne Gender-Bezug zur Verfügung. Das Stipendium beinhaltet entweder die Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Diplom (Doktoratsstipendium) bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Doktorat (Habilitationsstipendium) im Ausmaß von 40 Wochenstunden für die Dauer eines Jahres, wenn die Stipendiatin noch nicht an der JKU beschäftigt ist, oder eine Freistellung bei laufenden Bezügen und die Anstellung einer Ersatzkraft am Institut. Die ersten Stipendien wurden mit 1. Oktober 2006 angetreten. Die Laufzeit des Projektes endet mit dem Ende des zweiten Doktoratsstipendiums am 30. Juni 2008.

Zu den „ältesten“ Maßnahmen zählt die Teilnahme an FIT (Frauen in die Technik, seit dem WS 1999/2000), um den Frauenanteil unter Studierenden in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen zu erhöhen. Für Studentinnen wurde ergänzend

¹⁷ Konkrete Erfahrungen und Ergebnisse werden in der nächsten Erhebungsrunde vor Ort recherchiert.

zu FIT im Herbst 2004 das Projekt „Get aHead!“ initiiert. „Get aHead!“ versteht sich als Nachwuchsförderungsprojekt und als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Studierenden. Schwerpunkt ist die Steigerung der fachlichen und sozialen Akzeptanz von Frauen im technischen Bereich. Angeboten wird ein Internet-Portal für Informationen zur Berufsorientierung, zu Veranstaltungshinweisen und einer Jobbörse zur Vermittlung von Praktikumsplätzen, Ferial- und Nebenjobs, Diplomarbeiten und Dissertationen. Bis Ende 2006 machten 61 Unternehmen und ca. 136 Studierende von diesem Angebot Gebrauch, wobei der Frauenanteil knapp 40% beträgt. Bei der begleitenden „Firmensensibilisierung“ wurden mit 16 Unternehmen in Oberösterreich Impulsgespräche über Barrieren und Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung von Frauen in den technischen Feldern ihres Unternehmens geführt und die Ergebnisse in einem Leitfaden dokumentiert. Die Aktivitäten von „Get aHead!“ zur „Firmensensibilisierung“ werden seit 2007 in Kooperation mit FEMtech weitergeführt.

Das Kinderbüro als Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen und zur Entwicklung von individuellen Kinderbetreuungslösungen wird ebenfalls über die Stabstelle abgewickelt. Im Jahr 2006 wurden laut Wissensbilanz 80 Kinder betreut.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität Linz hat an der zweiten Ausschreibung von *excellencia* teilgenommen und dabei Geldmittel für 3 Berufungen erhalten. Diese Mittel wurden für „JKU goes gender“ investiert und zwar in Form von Preisen und Stipendien.

Im Jahr 2005 konnte die Universität Linz ihren Frauenanteil bei ProfessorInnen tatsächlich stark erhöhen. Sie startete allerdings bei einem Ausgangswert von weniger als 5%. Bereits 2006 ist der Frauenanteil von 8% dann wieder gesunken. Begünstigt wurde dieser Anstieg im Jahr 2005 durch 10 Berufungen in den Sozialwissenschaften, von denen 4 durch Frauen besetzt wurden. In den Naturwissenschaften und Technischen Wissenschaften wurde hingegen keine einzige Frau innerhalb dieser drei Jahre berufen.

Darüber hinaus stellt sich an der Universität Linz auch die Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als problematisch dar, da sich 2006 auch keine einzige Frau habilitiert hat.

Tabelle 14: Umsetzung von excellentia Universität Linz

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	-		x		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 101.640 3 Berufungen		€ 0	
Mittelverwendung			JKU goes gender – Preise und Stipendien			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	5 4,8%	100	8 7,5%	98	7 6,4%	102
Berufungen Frauenanteil	0 0%	7	4 30,8%	9	1 16,7%	5
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		1				3
Techn. Wissensch.		2		3		
Sozialwissenschaften		4	4	6	1	2
Berufungen von der Universität*** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitationen**** Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	5

* Professuren 2004 lt. excellentia-Ergebnisse: 5 Frauen und 104 Männer, Frauenanteil 4,8%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

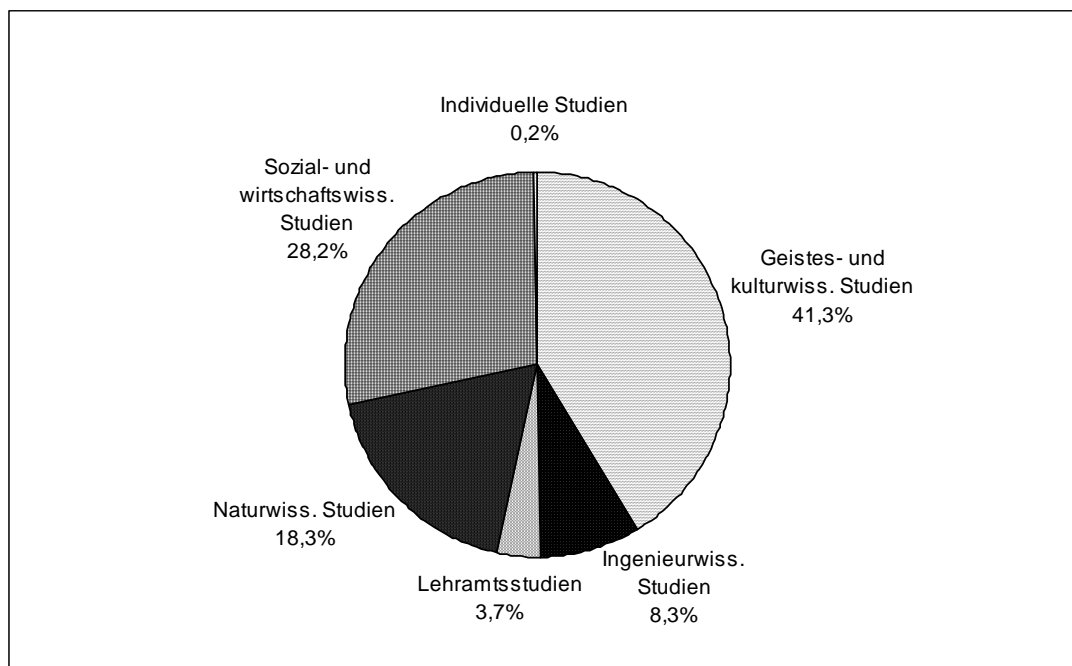
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

3.6 Universität Klagenfurt

Die Alpen-Adria Universität Klagenfurt (AAU) ist eine mittelgroße Universität in der südlichen Peripherie, die fast 7.000 Studierende betreut und rund 750 WissenschaftlerInnen beschäftigt. Mit der Gründung einer technischen Fakultät im Jahr 2006 umfasst sie nun vier Fakultäten (Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung mit den Standorten Klagenfurt, Graz und Wien). Mengenmäßig verteilt sich der Großteil der Studierende auf Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studie (41%) sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (28%). Ingenieurwissenschaftliche Studien nehmen derzeit mit 8% noch einen geringen Anteil ein. Entsprechend dem Entwicklungsplan sollen bis 2010 die Themenbereiche Bildungswesen und Bildungsforschung, Ambient Intelligence und Nachhaltige Entwicklung ausgebaut und bevorzugt gefördert werden.

Abbildung 20 Fachliche Ausrichtung der Universität Klagenfurt

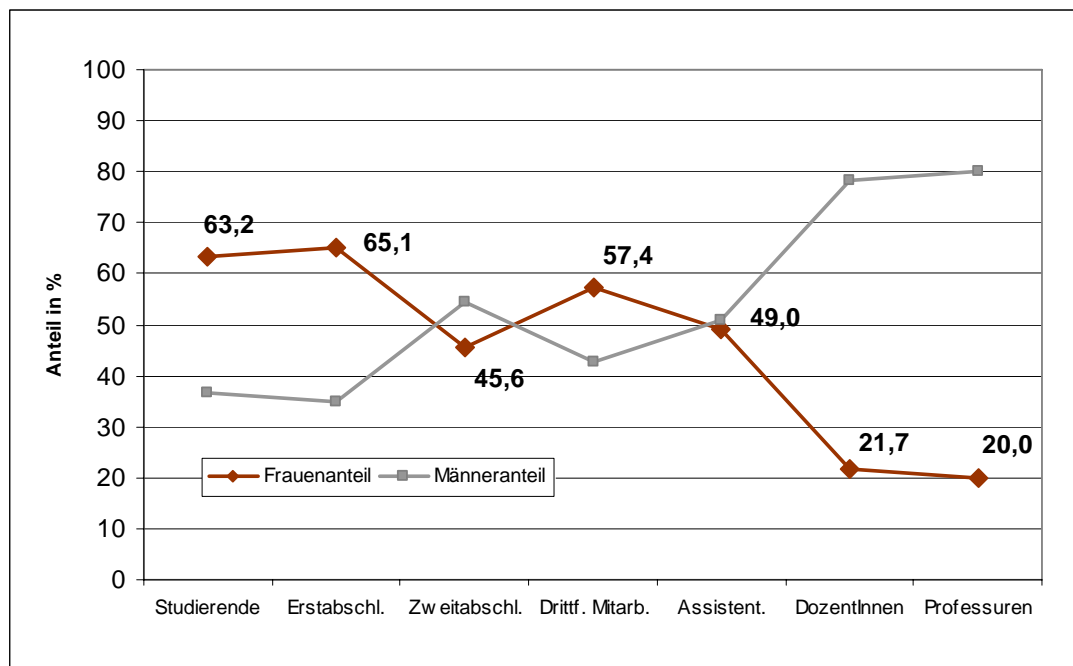


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Mit rund 65% weist die Alpen-Adria Universität einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden auf, allen voran bei den Naturwissenschaftlichen Studien (mit Schwerpunkt Psychologie 76%) und den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien (Schwerpunkt Pädagogik und Publizistik: 75%). Dieser hohe Frauenanteil findet sich auch in einem relativ hohen Anteil weiblicher Professuren wider. Immerhin ein Fünftel aller ProfessorInnen sind Frauen. Auch bei den AssistentInnen sind beinahe 50% Frauen. Die Verluste bei der leaky pipeline sind hingegen besonders hoch vor der Habilitation.

Die Berechnung des Glass-Ceiling-Index ergibt einen Wert von 0,36. Dies resultiert aus einem doch relativ hohen Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (35%) und einem relativ niedrigen Frauenanteil bei den Professuren (13%). Die Aufstiegschancen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen für Professuren sind demnach für Frauen deutlich geringer als für Männer.

Abbildung 21 Leaky Pipeline der Universität Klagenfurt

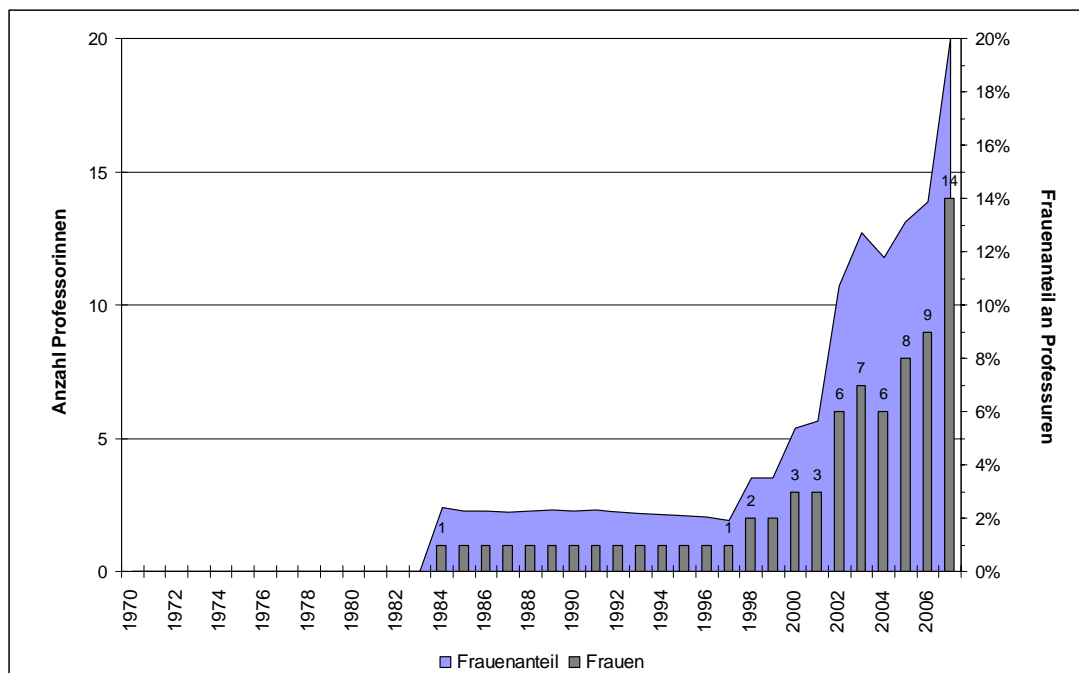


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils bei ProfessorInnen, so gibt es dabei hohe Steigerungsraten in den letzten Jahren. Zwischen Gründung der Universität 1984 und 1997 stagnierte die Zahl einer Professorin und blieb damit anteilmäßig unter 3%. In den Folgejahren erhöhte sich die Anzahl ziemlich stetig, insbesondere zwischen 2006 und 2007, sodass im Jahr 2007 mit 14 Professorinnen bereits 20% der Professuren weiblich sind. Diese prozentmäßige Steigerung wird zum einen begünstigt durch die relativ geringe Anzahl von Professuren, zum anderen durch den hohen Anteil von frauendominierten Fächern.

Abbildung 22 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Klagenfurt

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

In der Leistungsvereinbarung wird als Zielsetzung formuliert, den Frauenanteil unter BewerberInnen für wissenschaftliche Stellen von 33,8% (2005) auf rund 40% (2009) anzuheben. Weiters wird angestrebt, die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze konstant zu halten (50). Als Voraussetzungen für erfolgreiche Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung gilt, unterstützende Einrichtungen entsprechend strukturell zu stärken und mit den nötigen Ressourcen auszustatten. Dazu gehört neben Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auch die Übernahme des Projekts „Kinderbetreuung an der AAU“ nach Auslaufen der ESF-Förderung.

Zur stärkeren Verankerung von Gender in der Lehre wurde das Wahlfachstudium Feministische Wissenschaft/Gender Studies eingeführt. Jedes Jahr lehrt im Rahmen des Wahlfachstudiums ein/e Fulbright-Gastprofessor/in für sechs Semesterwochenstunden in Gender Studies.

Zur Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern beteiligt sich die AAU an FIT (Frauen in die Technik) und arbeitet laufend mit zwei Studienassistentinnen zusammen (Mentoring). Darüber hinaus findet u.a. eine feministische Schreibwerkstatt und eine Reihe von Vorträgen und Diskussionsrunden statt (z.B. Kamingsgespräch zum Thema Frauen in der Technik).

Ein konkretes Projekt zur Förderung des Berufseinstiegs von AbsolventInnen ist das Pilotprojekt JuWA (Jungwissenschafte(r)innen und Akademikerinnen an der Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitsmarkt). Das Projekt startete mit einer Kick-off-Veranstaltung im Sept. 2007, die Abschlussveranstaltung ist für 1. Juli 2008 geplant. Das Projekt richtet sich an Studentinnen im 2. Studienabschnitt, Jung-Absolventinnen und Doktorandinnen, die in Kärnten leben und arbeiten wollen. 25 Teilnehmerinnen sollen begleitet durch ExpertInnen für die Fragen Selbständigkeit, Finanzierung, Geschlechterdemokratie und Vereinbarkeit in interdisziplinären Gruppen Projekt- und Geschäftsideen im Bereich von Kultur und Technik ausarbeiten und gemeinsam mit den ExpertInnen die Finanzierung dieser Projekte und Geschäftsideen sicherstellen.

Das Kinderbüro wurde 2004 eröffnet und bietet flexible Kinderbetreuung für Kinder zwischen 0 und 12 Jahren. Das Betreuungsspektrum umfasst stundenweise Kinderbetreuung zu fix vereinbarten Zeiten oder ohne Fixzeiten (z.B. während Blocklehrveranstaltungen), Ferienbetreuung, professionelle Lernbetreuung für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren sowie individuelle Beratung von Eltern im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsfragen (Förderungen, Mutterschutz, Karenzurlaub etc.). Seit 2007 wird das Kinderbüro als zentrale Serviceeinrichtung der Universität geführt.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität Klagenfurt hat hinsichtlich der Frauenanteile bei Professuren seit 2002 stark aufgeholt und wohl auch innerhalb der Ausschreibungsperioden im Jahr 2005 die *excellencia*-Kriterien erfüllt, hat sich aber erst bei der dritten Ausschreibung für *excellencia* beworben – damals allerdings erfolglos.

Die Widersprüche in den gesammelten Daten erfordern für die Universität Klagenfurt noch ein Nachfragen an der Universität, welche der Daten nun am besten die Realität abbilden. Denn die angegebenen Zahlen der Berufungen können die ausgewiesene Steigerung der Professuren nicht erklären, insbesondere dann nicht, wenn man Abgänge berücksichtigt. Zudem weist die Entwicklung der Professuren ein deutlich positiveres Bild zur Erhöhung der Frauenpartizipation auf, als dies bei den Berufungen ausgewiesen wird. Denn entsprechend der Berufungsdaten wurde in den drei Beobachtungsjahren nur für eine der 11 ausgeschriebenen Professuren eine Frau berufen, dies in den Geisteswissenschaften. Damit kann also der Anstieg von 6 auf 9 Professorinnen nicht erklärt werden.

Tabelle 15: Umsetzung von *excellencia* Universität Klagenfurt

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		-		x	
Zuerkannte Mittel	€0		€0		€0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	6 11,8%	45	9 14,5%	53	9 13,6%	57
Berufungen Frauenanteil	1 33,3%	2	0 0%	3	0 0%	5
Berufungen nach Bereichen**						
Techn. Wissensch.				1		2
Geisteswissenschaften	1	2		2		3
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 33,3%	2
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 33,3%	4

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

4 Medizinische Universitäten

Die Medizinischen Universitäten wurden 2003 aus den allgemeinen Universitäten ausgegliedert. Die Veränderungen durch die Autonomie der Universitäten werden hier also noch durch die Teilung der Universität verstärkt, die einen Spielraum für eine spezifischere Strategie für die medizinischen Fächer eröffnet, aber auch zu erheblichen Herausforderungen in der Verwaltung führt. Dieser Umstrukturierungsprozess bietet einerseits eine gute Möglichkeit, um Gleichstellungsförderung in die neuen Strukturen zu integrieren, bindet aber andererseits viele Ressourcen.

4.1 Medizinische Universität Wien

Mit einem Bestand von über 8.600 Studierenden und rund 2.500 Personen wissenschaftliches Personal und 120 ProfessorInnen¹⁸ ist dies die größte Medizinische Universität Österreichs.

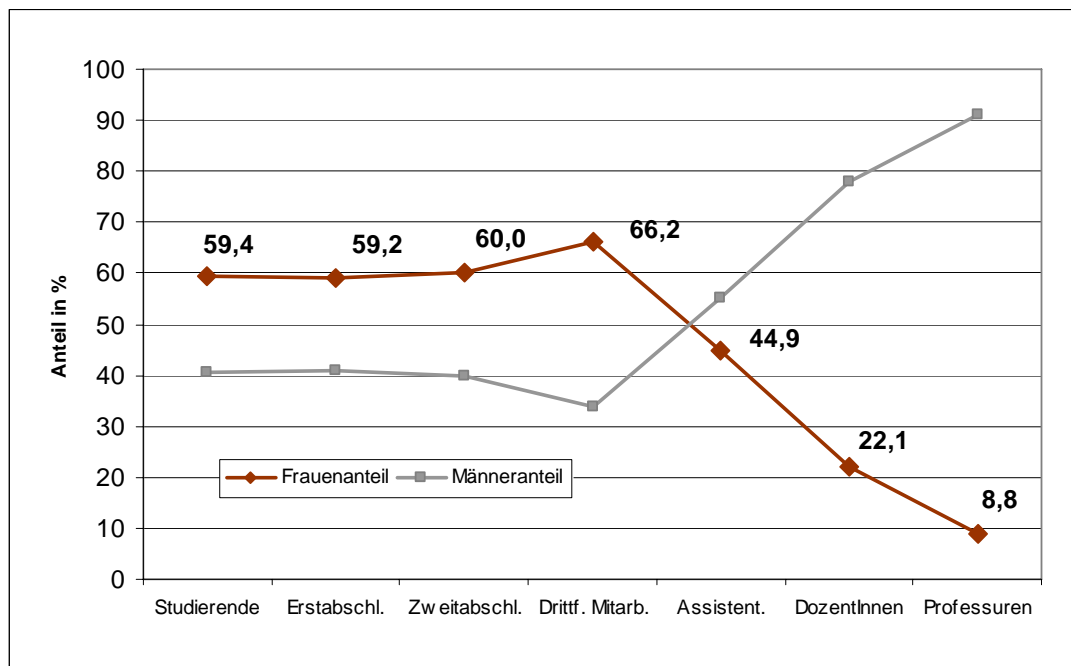
Die Präsenz der Frauen nach Qualifikationsstufen unterscheidet sich deutlich von jener der allgemeinen Universitäten. Bei den Studierenden und Erstabschlüssen dominieren eindeutig Frauen, bei den drittfianzierten Forschungsstellen übersteigt der Frauenanteil sogar noch jenen der Studierenden. Dies gilt auch für die AbsolventInnen des Doktoratsstudiums der Medizinischen Wissenschaft, das erstmals im WS 2002/03 angeboten wurde und daher bislang nur 9 Frauen und 6 Männer abgeschlossen haben. Doch in allen Stufen der universitären Karriereleiter dominieren Männer. Dies betrifft vor allem wissenschaftliche AssistentInnen, DozentInnen und ProfessorInnen. Bei den AssistentInnen ist der Frauenanteil 45%, bei DozentInnen 22% und bei ProfessorInnen nur noch 9%. An der Medizinischen Universität Wien besteht also auch eine wesentliche Differenz zwischen Frauenanteil bei DozentInnen und ProfessorInnen. Diese im Vergleich zu anderen Universitäten oder Fachdisziplinen extreme Verringerung des Frauenanteils in der leaky pipeline wird von den ExpertInnen mit dem familienfeindlichen Wissenschaftsbetrieb der Medizin begründet; durch den Ambulanzbetrieb erhöht sich die Arbeitsbelastung oft auf mehr als 60 Wochenstunden. Dies ist mit Familie oder anderen außerberuflichen Interessen nur schwer zu vereinbaren.

Mit einem Wert von 0,34 liegt der Glass-Ceiling-Index deutlich unter dem Durchschnitt, ist aber gegenüber 2005 etwas gestiegen (0,31). Die wissenschaftlichen Universitäten Wiens weisen ähnliche unterdurchschnittliche Werte auf: Universität Wien 0,39; Technische Universität Wien 0,34 und Wirtschaftsuniversität Wien 0,24. Im Vergleich zur Universität

¹⁸ 8.654 ordentliche Studierende; 2.532 AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal; ProfessorInnen und wissenschaftliches Personal gemessen als haupt- und nebenberufliches Personal laut Kopfbilanz ohne Karenzierungen (Wissensbilanz 2006).

Wien und selbst zur Wirtschaftsuniversität Wien ist der Wert der Medizinischen Universität insofern als problematisch einzuschätzen, da dort der Frauenanteil des wissenschaftlich und künstlerischen Personals – und damit der Nenner – deutlich höher ist (Universität Wien 35%, Wirtschaftsuniversität Wien 39%, Medizinische Universität Wien 30%).

Abbildung 23 Leaky Pipeline der Medizinischen Universität Wien



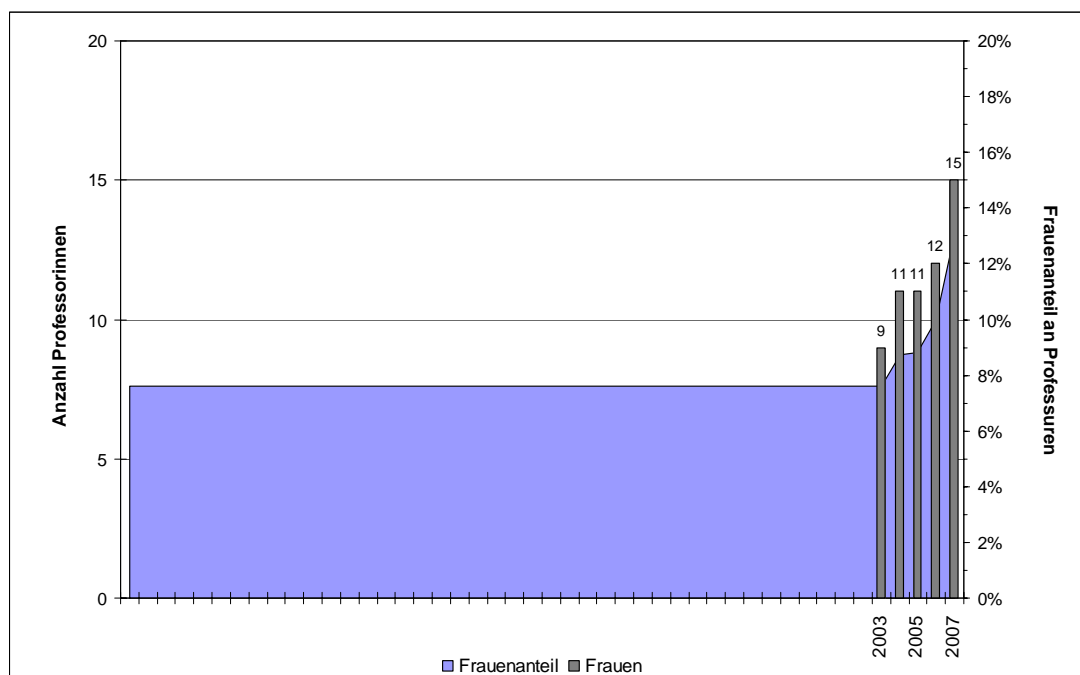
Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Frauenanteil an ProfessorInnen konnte durch eine gezielte Frauenförderung bei den Berufungen seit der Ausgliederung der Medizinischen Universität deutlich erhöht werden. Damit ist der Anteil der Professorinnen zwischen 2003 und 2007 von 9% auf 15% gestiegen.

Abbildung 24 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Medizinischen Universität Wien



Quelle: Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (24.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Wie bereits ausgeführt, ist der Frauenanteil unter Professuren mit 9% gering und konnte seit der Ausgliederung auch nur wenig verändert werden, obwohl hierfür vielfältige Anstrengungen, nicht nur hinsichtlich einer direkten Beeinflussung der Berufungsverfahren, laufen. Nach Angaben der ExpertInnen liegt das Geschlechterverhältnis bei Bewerbungen bei ca. 1:10 und hat sich in den letzten Jahren etwas verbessert auf etwa 1:8. Diese Verbesserungen sind zumindest teilweise auf die Einrichtung von so genannten „Search Committees“ durch den Rektor zurückzuführen. Sie haben die Aufgabe, potentielle Bewerberinnen für die ausgeschriebenen Professuren zu recherchieren und gezielt anzusprechen. Diese Recherchen nach professorablen Frauen werden in den Interviews als sehr wichtig, zugleich aber auch als sehr aufwendig eingeschätzt. Damit ist es auch von Bedeutung, wie sich Search Committees zusammensetzen, wie nach qualifizierten Frauen gesucht wird und wie diese angesprochen werden. Auch hier gilt, dass Transparenz und Formalisierung gegenüber den vorherrschenden informellen Regelungen die Chancen für Frauen im Berufungsverfahren verbessern.

Die Einrichtung einer Stabstelle für Gender Mainstreaming, die eng mit der Stabstelle für Controlling zusammenarbeitet, ermöglicht eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen durch Datendokumentation und -interpretation, wie dies im Frauenbericht für die Jahre 2004 bis 2006 sichtbar wird.

Auf den Ergebnissen des Frauenberichts aufbauend wurde das Projekt „QUER: Qualität und Entwicklung, Evaluation, Richtungsänderung“ konzipiert und 2006 vom bm:bwk im Rahmen der Ausschreibung „Umsetzung erfolgreicher Strategien zur Einbindung von Gender Mainstreaming in das Hochschulmanagement“ gefördert. Es handelt sich dabei um ein GM-Projekt, das u.a. die Entwicklung von GM-Indikatoren, die Entwicklung von qualitätskontrollierten Routineabläufen und Qualitätskriterien für gendersensible Organisationseinheiten, Leitlinien für die Gestaltung von Zielvereinbarungen sowie finanzieller Anreizsysteme enthält. Dadurch soll das Commitment an der gesamten Universität für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele erreicht werden. Darüber hinaus werden sowohl für den Bereich der Professuren wie auch für den Bereich der DoktoratsabsolventInnen quantitative Zielgrößen formuliert. Angestrebt wird die Erhöhung des Frauenanteils unter ProfessorInnen von 9,1% im Jahr 2005 auf 15% im Jahr 2009 sowie die Erhöhung der Zahl der Frauen mit Doktoratsabschlüssen von 2 im Jahr 2005 auf 35 im Jahr 2009.

An der Medizinischen Universität Wien gibt es darüber hinaus verschiedene Maßnahmen, die als Nachwuchsförderung oder Sensibilisierung wirken. Beispiele dafür sind das mit der Universität Wien eingeführte Mentoring-Programm, das als Gruppenmentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen weitergeführt wird („Frauen netz.werk medizin“). Die erste Phase des Mentoring-Pilotprojekts „Frauen netz.werk Medizin“ endete 2006 und wurde anschließend evaluiert. Eine Befragung von MentorInnen und Mentees zeigte, dass fast alle Beteiligten einen persönlichen Gewinn aus ihrer Teilnahme am Mentoring-Projekt gezogen haben und insbesondere das Konzept des Gruppenmentorings befürwortet wurde. Die Ergebnisse der Evaluierung fließen in die Neukonzeptionierung des Mentoring-Projekts ein, wobei stärker Bezug auf das vom Rektorat entwickelte und ab 2007 geltende Karrieremodell Bezug genommen werden soll.

Darüber hinaus laufen weitere Projekte zur gezielten Weiterbildung und Beratung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, die von der Stabstelle Gender Mainstreaming konzipiert und durchgeführt werden. Zum einen werden zielgruppenspezifische Seminare für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen angeboten, wie z.B. Medientraining für Medizinerinnen, Führungskompetenz, Kommunikationsstrategien für Frauen, Konfliktmanagement, Selbstpräsentation im Berufungsverfahren (vgl. Wissensbilanz 2006). Das Beratungsangebot „Planungswerkstatt K³ – Karriere, Kinder, Klinik“ wurde 2006 konzipiert und ist seit Februar 2007 in Umsetzung. K³ ist ein Informations- und Beratungsangebot der Stabstelle Gender Mainstreaming zur Vereinbarkeit von Karriere an der MUW und Elternschaft. Es handelt sich dabei um eine Frauenfördermaßnahme, die auf individuelle Karriereplanung abzielt und sich an Frauen in Mutterschutz oder Karenz richtet, die den Wiedereinstieg planen oder eine Strategie zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere entwickeln.

Umsetzung von excellentia

Die Medizinische Universität Wien erhielt in der ersten Ausschreibung Gelder für zwei zusätzliche Professorinnen und in der dritten Ausschreibung für 1 Berufung zugesprochen.

In dem für die ersten drei excellentia-Ausschreibungen relevanten Zeitraum 2004 bis 2006 erfolgten 18 Berufungen, wobei 5 an Frauen vergeben wurden. D.h. es wurde dabei ein Frauenanteil von 28% erreicht. Doch schon 2004 wie auch 2005 stand den Berufungen von Frauen jeweils ein Abgang gegenüber. Dies führte dazu, dass 2005 die excellentia-Kriterien nicht erfüllt werden konnten.

Sowohl die Mittel der Ausschreibung 2005 (€ 67.760,-) als auch der Ausschreibung 2007 (€ 33.880,-) wurden für die Schaffung von Infrastruktur für berufene Professorinnen verwendet. Die in den Interviews 2007 angesprochene Idee, die Mittel der Ausschreibung 2007 der Stabstelle Gender Mainstreaming zur Verfügung zu stellen, ist demnach nicht umgesetzt worden.

Tabelle 16: Umsetzung von excellentia Medizinische Universität Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		-		x	
Zuerkannte Mittel	€ 67.760 2 Berufungen		€ 0		€ 33.880 1 Berufung	
Mittelverwendung	Infrastruktur für berufene Professorinnen				Infrastruktur für berufene Professorinnen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	11 8,7%	115	11 8,7%	115	12 9,9%	109
Berufungen Frauenanteil	3 27,3%	8	1 33,3%	2	1 25,0%	3
Berufungen nach Bereichen** Humanmedizin	3	8	1	2	1	3
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	1
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	21 28,0%	54

* Professuren 2004 lt. excellentia-Ergebnisse: 11 Frauen und 111 Männer; Frauenanteil 9,0%.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

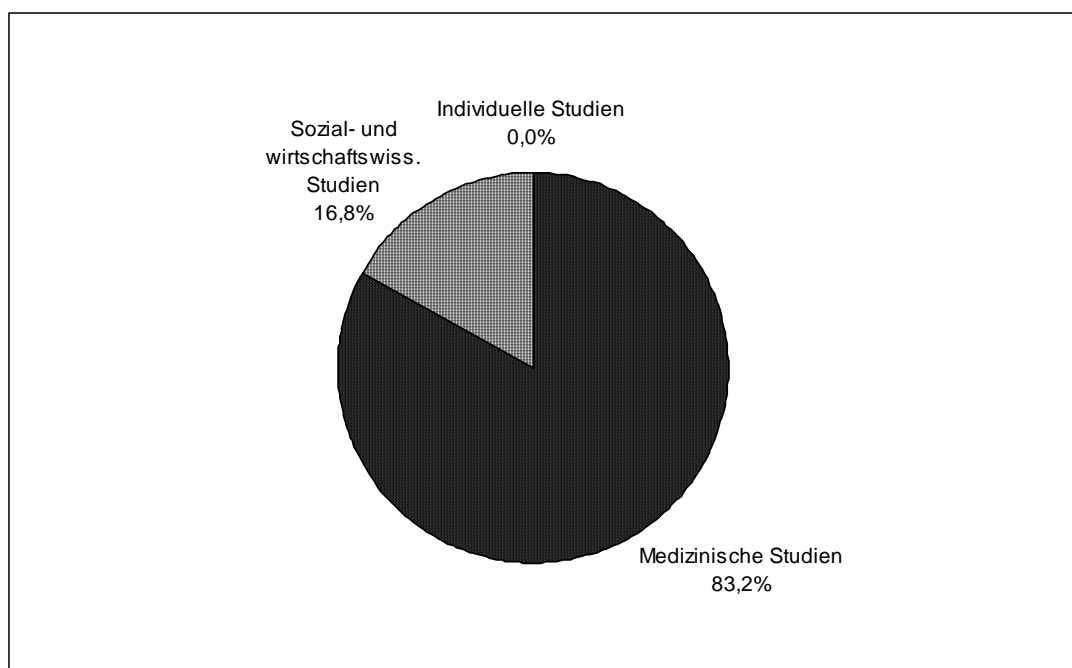
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

4.2 Medizinische Universität Graz

Die Medizinische Universität Graz bietet neben den medizinischen Fächern auch ein Studium der Pflegewissenschaften sowie mehrere gesundheitswissenschaftliche Universitätslehrgänge an. Von den rund 4.400 ordentlichen Studien werden 2.600 von Frauen nachgefragt, bei den medizinischen Studien (3.600) sind dies 56% aller Studien, bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien (700) sind 82% Frauen.

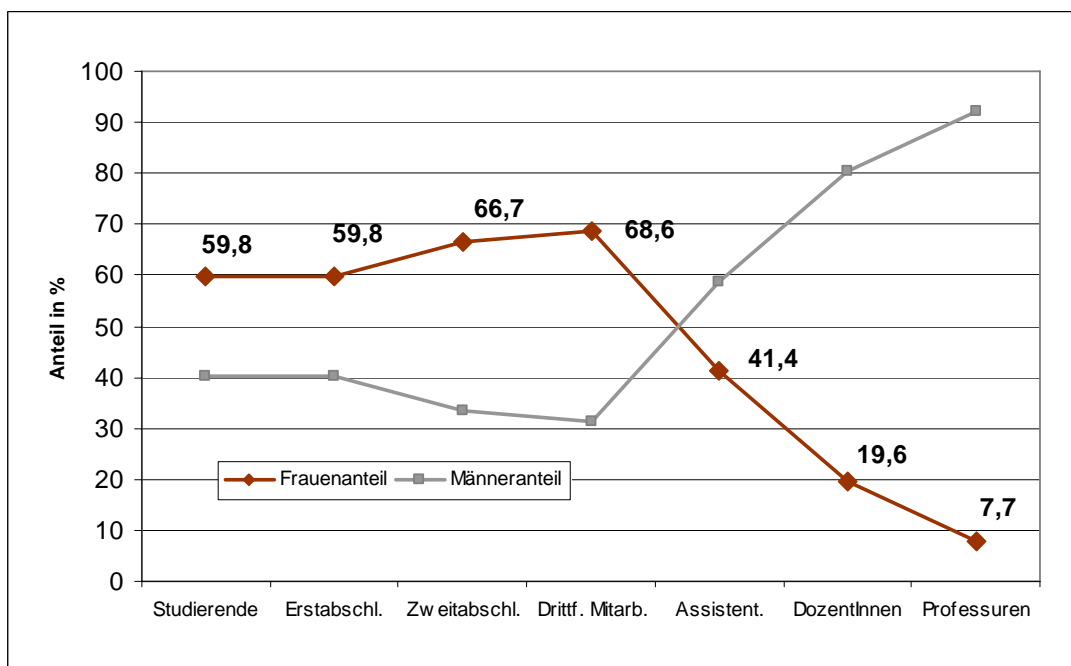
Abbildung 25 Fachliche Ausrichtung der Medizinischen Universität Graz



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Ähnlich wie bei der Medizinischen Universität Wien bilden Frauen eine eindeutige Mehrheit bei den Studierenden, den ersten und zweiten Studienabschlüssen und auch bei den Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen. Doch während der Frauenanteil bei den Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen noch über zwei Drittel ist, sinkt er bei den UniversitätsassistentInnen auf 41%, er sinkt demnach noch mehr als an der Medizinischen Universität Wien. Rund ein Fünftel der UniversitätsdozentInnen sind schließlich noch Frauen, doch bei den ProfessorInnen ist ein weiterer starker Rückgang des Frauenanteils auf 8% gegeben.

Abbildung 26 Leaky Pipeline der Medizinischen Universität Graz

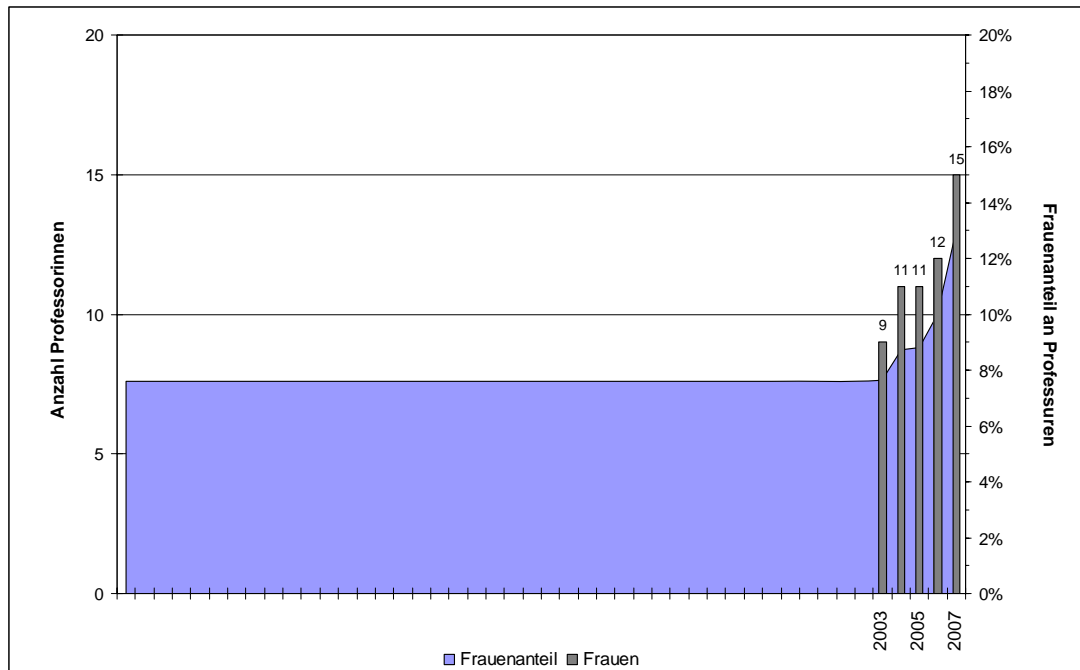


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Durch den insgesamt geringen Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal drückt sich die niedrige Zahl weiblicher Professuren im Glass-Ceiling-Index nicht so drastisch aus. Mit einem Wert von 0,4 ist dies zwar unter dem Durchschnitt aller Universitäten, aber noch im Bereich vieler wissenschaftlicher Universitäten.

Abbildung 27 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Medizinischen Universität Graz

Quelle: Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (24.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die Medizinische Universität Graz hat in der Leistungsvereinbarung als Zielsetzung für Frauenförderung formuliert, wissenschaftliche Leistungen von Frauen zu fördern, den Frauenanteil bei Forschungsprojekten und Habilitationen zu erhöhen sowie den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und Studentinnen zu fördern. D.h. es wird der Schwerpunkt auf Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt und als zentrale Schwerpunkte die Etablierung eines flexiblen Kinderbetreuungssystems und die Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Karenz durch gezielte Betreuung angeführt. Es wird auch angestrebt, den Frauenanteil unter Professuren zu erhöhen. Dies wird als Vorhaben der qualitativen Personalentwicklung angeführt.

Die Umsetzung von konkreten Maßnahmen in diesem Kontext erfolgt durch die im Jänner 2006 eingerichtete GENDER:UNIT, die an der Medizinischen Universität Graz die Aufgaben der nach § 19 Abs. 2 UG 2002 einzurichtenden Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Gender Studies wahrnimmt. Durch ein Gender Impact Assessment wurden die aktuellen Geschlechterverhältnisse an der Medizinischen Universität Graz in den Bereichen Wissenschaft, Studium, Lehre und Personal aufgezeigt, denen durch konkrete Projekte begegnet werden soll. Eines der laufenden Projekte der GENDER:UNIT ist „IC-Gender“. Es handelt sich dabei um ein langfristiges Projekt (Laufzeit zwischen 3 und 5 Jahre), das die „drei Säulen“ der

Medizinischen Universität Graz: Lehre, Wissenschaft/Forschung und PatientInnenbetreuung adressiert. Konkret stehen zwei Zielsetzungen im Vordergrund:

- Sensibilisierung der Angehörigen der Medizinischen Universität Graz für die Themenbereiche Gender, Gender Medicine, Women's and Men's Health and Diversity
- Bereitstellung eines Ideen-Coachings und Materialienpools anwendbar auf Lehre, Wissenschaft und Forschung sowie PatientInnenbetreuung

Zur Erreichung dieser Zielsetzungen wurde im Rahmen von IC-Gender mit der Gender:Box ein mobiler architektonischer Kommunikationsraum für regelmäßige Gespräche zu kontrovers diskutierten Themen geschaffen. Mit Gender:Klick werden die Frauen zugestanden Redezeiten in Gremien und regelmäßig erscheinende Beiträge (z.B. in News, News flash und anderen Medien) analysiert.

Zur Verankerung von Gender in der Lehre fand im SS 2006 im Rahmen des Humanmedizinstudiums ein spezielles Studienmodul „Gender Medicine“ mit den Kernthemen „Die Kategorie ‚Geschlecht‘ – ihre Relevanz für das ärztliche Handeln“, „Sexualität“, „Familiäre Gewalt“ u.a. statt. Laut Wissensbilanz 2006 ist die Medizinische Universität Graz bestrebt, Gender Based Medicine und Women's Health in die Lehre zu integrieren und zumindest einmal jährlich derartige spezielle Studienmodule anzubieten.

Eine Maßnahme zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft für Studierende stellt die Einführung eines Blended Learning-Modells dar, wodurch die notwendige Anwesenheit an der Universität reduziert werden kann. Von der GENDER:UNIT wird mit Unterstützung durch den Vizerektor für Strategie und Innovation weiters das Projekt kinderCAMPUS durchgeführt, das die Entwicklung einer bedarfsorientierten, eigenen, flexiblen Kinderbetreuungseinrichtung an der Medizinischen Universität Graz zum Ziel hat.

Neben spezifischen Maßnahmen an der Medizinischen Universität Graz besteht für Interessierte auch die Möglichkeit einer Teilnahme am Programm „Potentiale 2. Frauen an der Universität“ der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz.

Umsetzung von excellentia

Die Medizinische Universität Graz hat an den excellentia-Ausschreibungen 2006 und 2007 teilgenommen und jeweils Mittel für 2 Professorinnen erwirkt. Mit 6 Berufungen für 2006 und 11 Berufungen für 2007 wurde die Zahl der Professuren stark ausgeweitet. Die Entwicklung der weiblichen Professuren seit der Ausgliederung zeigt zwar einen äußerst positiven Verlauf, indem die Zahl der Professorinnen und der Frauenanteil der Professuren stetig steigt. Im Jahr 2007 liegt der Anteil mit 8 Professorinnen bei 12%. Doch hier besteht ein

hoher Nachholbedarf, der angesichts der Frauendominanz in den Studien und den Drittfinitzierten MitarbeiterInnen noch größer ist.

Tabelle 17: Umsetzung von *excellencia* Medizinische Universität Graz

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	-		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 67.760 2 Berufungen		€ 67.760 2 Berufungen	
Mittelverwendung			Zwischenfinanz. Personalkosten, Reisekosten und Ausbildungsunterst., Anbahnungsfinanz. von Projekten, Berufungszusagen		Zwischenfinanz. Personalkosten, Reisekosten und Ausbildungsunterst., Anbahnungsfinanz. von Projekten, Berufungszusagen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	3 5,3%	54	5 7,6%	61	7 9,5%	67
Berufungen Frauenanteil	0 0%	1	2 33,3%	4	2 18,2%	9
Berufungen nach Bereichen** Humanmedizin		1	2	4	2	9
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	2
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	5 22,7%	17

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

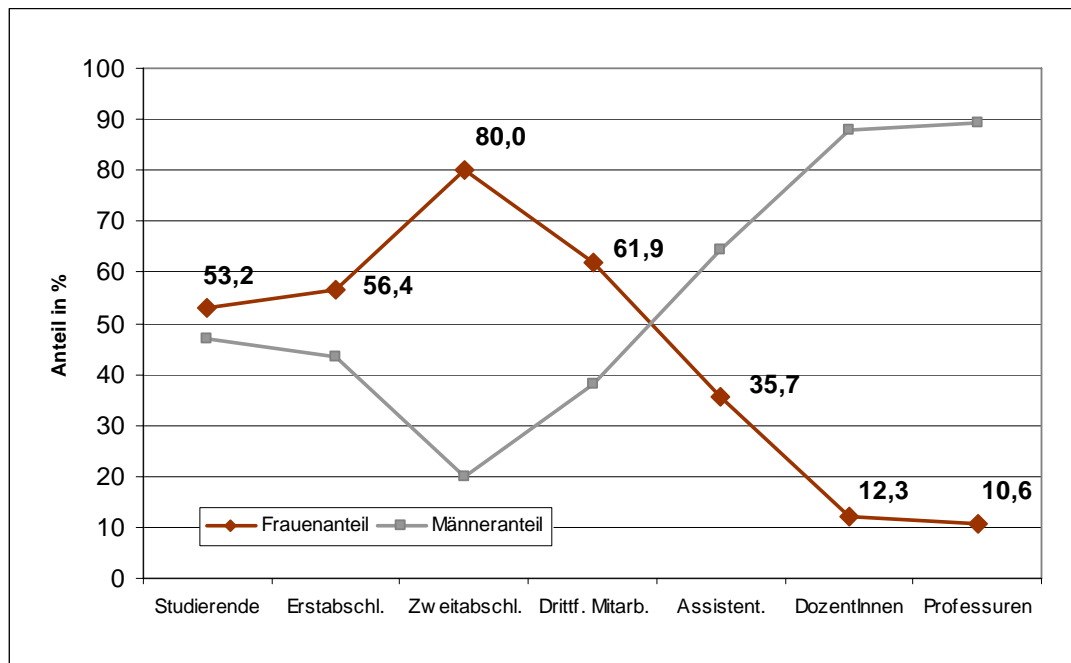
Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

4.3 Medizinische Universität Innsbruck

Die Medizinische Universität Innsbruck charakterisiert sich durch eine traditionell enge Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Theorie und Klinik und strebt den Ausbau einer nach internationalen Maßstäben hoch qualifizierten Ausbildungsstätte für Ärztinnen und Ärzte sowie WissenschaftlerInnen an. Unterstützt wird dies durch eine leistungsorientierte Mittelvergabe (Sachmittel, Personal, Raum), die sich an Publikationen (Impact Faktoren und Zitationen) und in Folge auch an Drittmitteln orientiert.

Mit ihrer fachlichen Konzentration auf Medizin zeigen sich auch hier ähnliche Muster wie bei den medizinischen Universitäten in Wien und Graz. Studium und Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen zeigen einen Frauenüberhang, der aber auf den oberen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ganz klar von Männern dominiert wird. Im Vergleich zu den anderen medizinischen Universitäten ist der Frauenanteil in allen Positionen geringer, mit Ausnahme der Zweitabschlüsse, die jedoch aufgrund der geringen Zahl wenig Aussagekraft haben. Anders als in Wien und Graz sind Frauen deutlich seltener Universitätsassistentinnen (36% gegenüber 41% in Graz und 45% in Wien) sowie Dozentinnen (12% gegenüber 20% in Graz und 22% in Wien). Aufgrund des insgesamt geringen Frauenanteils beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal erreicht die Medizinische Universität Innsbruck einen Glass-Ceiling-Index von 0,43, also einen besseren Wert als die Medizinische Universität Graz und Wien (0,37 bzw. 0,34).

Abbildung 28 Leaky Pipeline der Medizinischen Universität Innsbruck

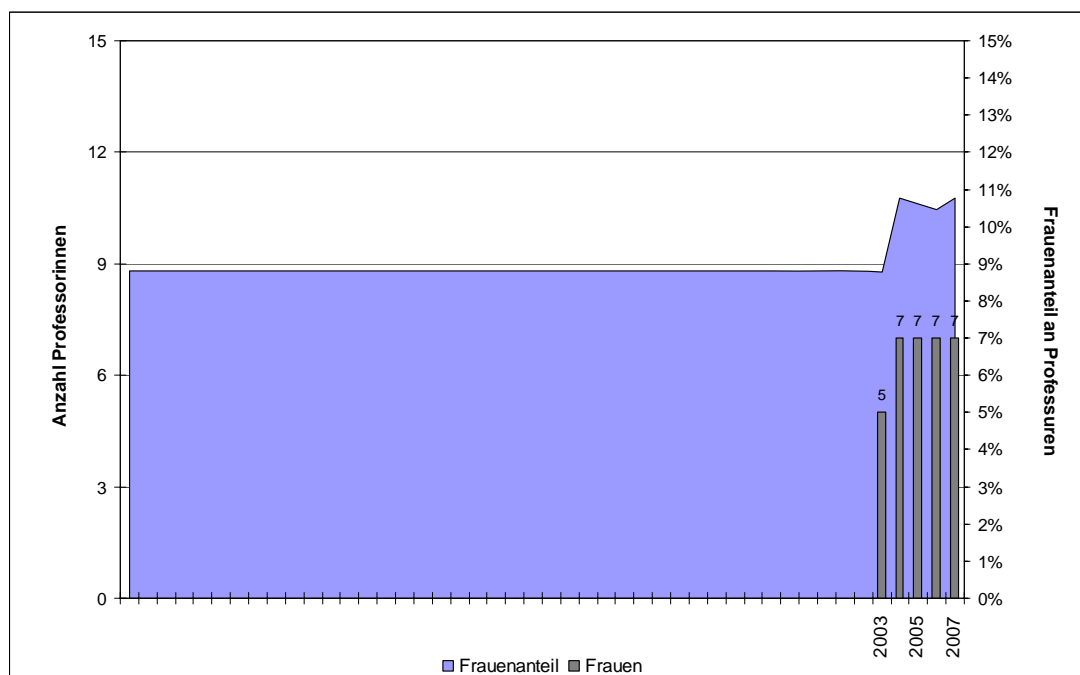


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Die Zahl der Professorinnen an der Innsbrucker Medizinischen Universität stagniert seit 2004 bei einem Frauenanteil von 11%. In den letzten Jahren ergingen alle Berufungen an Männer. Damit war auch die Teilnahme an *excellencia* aussichtslos. Die Medizinische Universität Innsbruck zählt also zu jenen 5 Universitäten, die sich bisher nicht für *excellencia* beworben haben.

Abbildung 9 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Medizinischen Universität Innsbruck



Quelle: Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (25.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die Medizinische Universität Innsbruck legt in den Leistungsvereinbarungen im Zusammenhang mit Frauenförderung einen Schwerpunkt auf Nachwuchsförderung (durch ein Mentoring-Programm), Sensibilisierungsmaßnahmen und auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ausbau des Angebots der Kinderbetreuungsanlaufstelle, Aufbau einer universitätsinternen Kinderbetreuung auch für schulpflichtige Kinder). Die Entwicklung dieser Schwerpunkte und konkreter Einzelmaßnahmen basierte auf den Ergebnissen einer Ärztinnenstudie aus dem Jahr 2002 zur Arbeitssituation und zu Karrierehindernissen von Ärztinnen. Als konkrete Zielsetzungen werden die Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen (von 18% auf 19% bis 30%) sowie die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren angestrebt (von rund 10% auf 12% bis 17%).

Das Mentoring-Programm (Helene Wastl Medizin Mentoring Programm) startete 2006 und wird gut angenommen. Zielgruppe sind weibliche Studierende, junge Wissenschaftlerinnen, Postdoktorandinnen sowie Habilitandinnen. Im WS 2007/08 wurde das Mentoring-Programm durch eine Gesprächsreihe „Frauen.Karriere.Medizin“ ergänzt. Ziel dieser Veranstaltungsreihe ist es, erfolgreiche Vorbilder an der Medizinischen Universität Innsbruck vorzustellen und unterschiedliche Lebensmodelle und Karrierewege sichtbar zu machen.

Zur Verankerung von Gender in der Lehre wurde im WS 2006/07 erstmals eine Ringvorlesung „Gender based Medicine“ als freies Wahlfach angeboten. Die Integration in das Curriculum als Pflichtfach wurde beantragt und ist seit dem WS 2007/08 wirksam.

Zur Erhöhung der Gender-Kompetenz unter Lehrenden wurde ein eintägiger Workshop zu Gender-Awareness in die für die Habilitation verpflichtende Medizindidaktische Ausbildung aufgenommen. Weiters sollen lt. Leistungsvereinbarung mehrmals jährlich Veranstaltungen für neue MitarbeiterInnen und Studierende zur Sensibilisierung hinsichtlich sexueller Diskriminierung und Belästigung stattfinden.

Umsetzung von *excellencia*

Die Medizinische Universität Innsbruck zählt zu jenen Einrichtungen, die noch niemals bei einer *excellencia*-Ausschreibung mitgemacht haben, was aufgrund ihres sinkenden Frauenanteils bei den Professuren auch ohne Erfolg geblieben wäre. Denn alle Berufungen (7 zwischen 2004 und 2006) sind zugunsten von Männern entschieden worden. Damit ist der Frauenanteil von 10,8% auf 10,4% leicht gesunken. Inwieweit der relativ hohe Anteil von Frauen an Habilitationen (knapp ein Viertel) zu einem steigenden Frauenanteil beitragen kann, wird sich in Zukunft zeigen.

Tabelle 18: Umsetzung von excellentia Medizinische Universität Innsbruck

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		-		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 0		€ 0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	7 10, %	58	7 10,6 %	59	7 10,4 %	60
Berufungen Frauenanteil	0 0 %	4	0 0 %	1	0 0 %	2
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		2		1		
Humanmedizin		2				2
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0 %	3
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	9 24,3 %	28

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

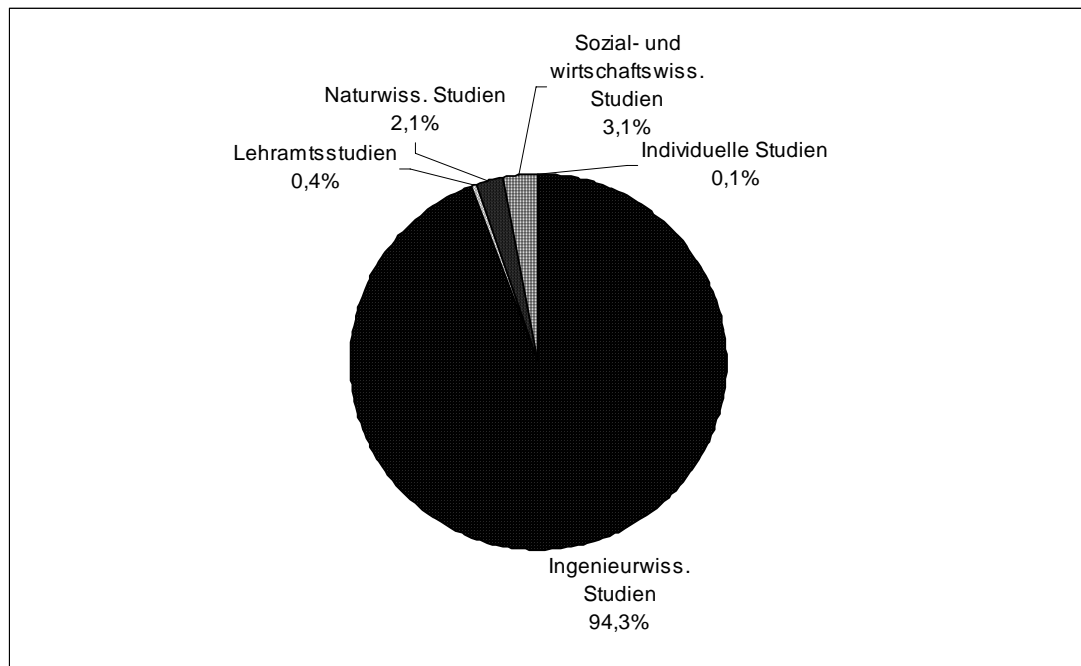
5 Technische Universitäten

An den Technischen Universitäten ist der Frauenanteil der ProfessorInnen besonders niedrig und Maßnahmen zur Erhöhung wären dringend notwendig. Zugleich ist es aber im technischen Bereich besonders schwierig, Frauen in die oberen Positionen zu bringen; nicht zuletzt deshalb, weil das Angebot von professorablen Frauen wesentlich kleiner ist. Zugleich besteht aufgrund der in nahezu allen europäischen Ländern stattfindenden Frauenförderung in der Technik eine große Konkurrenz um Technikerinnen.

5.1 Technische Universität Graz

Von den 9.188 Studierenden der Technischen Universität Graz sind 20% Frauen. Rund die Hälfte der Studentinnen belegen ein Architekturstudium, wo der Frauenanteil 44% beträgt. Auch im Studium der Technischen Chemie sind mehr als 40% der Studierenden weiblich. Hingegen erreicht der Frauenanteil in den Studienfächern Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Telematik, Maschinenbau oder Elektrotechnik keine 10%.

Abbildung 29 Fachliche Ausrichtung der Technischen Universität Graz



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Tabelle 19 Frauenanteile bei Studierenden und Studienabschlüssen an der Technischen Universität Graz

Frauenanteil	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Ordentliche Studierende	19,7%	18,9%	18,9%	18,7%	18,9%
AnfängerInnen	26,2%	23,2%	22,8%	21,8%	22,9%
Diplomstudienabschlüsse	17,0%	16,1%	17,4%	20,2%	22,2%
Bakkalaureatsstudienabs.		0%	3,5%	5,8%	9,1%
Magisterstudienabschlüsse		0%	0%	5,4%	4,0%
Doktoratsabschlüsse	10,7%	16,4%	12,7%	15,2%	21,0%

Quelle: TU Graz, Facts & Figures, 16.

Dabei gibt es wenige Indizien für eine Steigerung der Frauenpräsenz. An der Technischen Universität Graz hat der Frauenanteil bei den Studierenden seit 2001 leicht abgenommen: Seit dem Studienjahr 2001/02 lag der Frauenanteil der Ordentlichen Studierenden bei rund 20%. Dies betrifft auch die Studienanfängerinnen, deren Anteil zwischen 2001/02 und 2004/05 kontinuierlich gesunken ist; erst im Studienjahr 2005/06 ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Positiv ist hingegen, dass der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen, sowohl Erstabschlüsse als auch Zweitabschlüsse betreffend, tendenziell steigt.

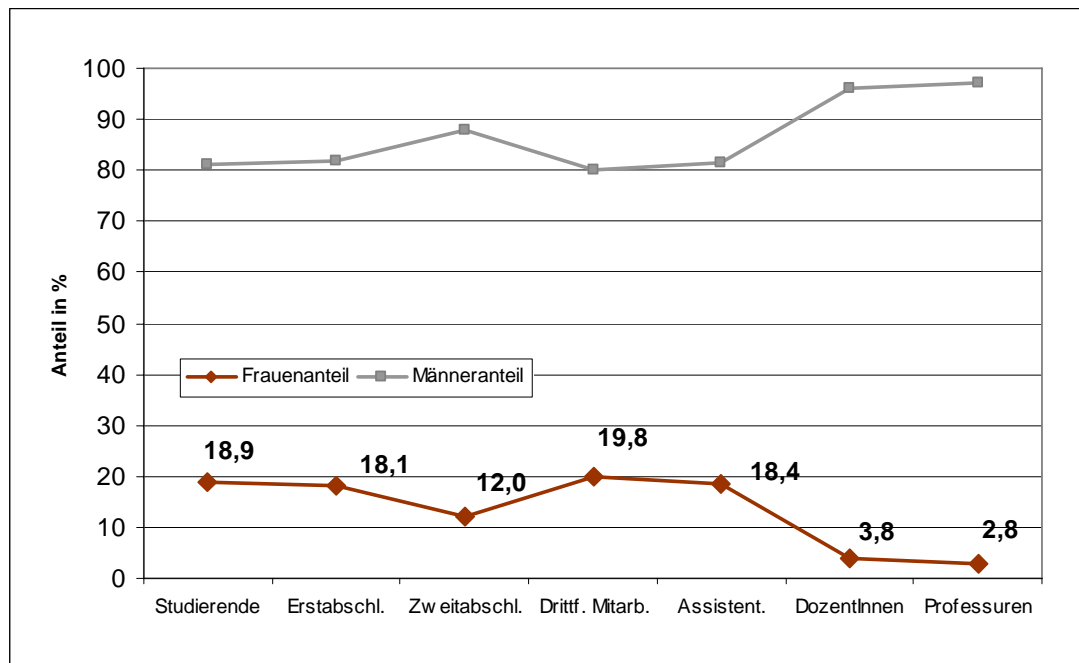
Die geringe Präsenz von Frauen in technischen Fächern betrifft nicht allein die Technische Universität Graz, sondern gilt natürlich auch für andere Technische Universitäten und Fachhochschulen und nicht nur für Österreich (vgl. Andren 2005). In den Interviews werden die Universität Lissabon oder die Universität Istanbul als Beispiele angeführt, die zeigen, dass es möglich ist, auch 40% Frauen im Studienfach Maschinenbau zu erreichen.

Die Männerdominanz bei den Studierenden setzt sich schließlich bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität fort.¹⁹ Bei den Drittfinitzierten MitarbeiterInnen und den AssistentInnen ist der Frauenanteil bei rund 19% und damit ähnlich hoch wie bei den Studierenden und Erstabschlüssen. Doch bei den habilitierten MitarbeiterInnen und den ProfessorInnen verschwinden Frauen fast gänzlich. Nur noch 4% der DozentInnen und 3% der ProfessorInnen sind Frauen. Das Phänomen der leaky pipeline zeigt sich also auch an der Technischen Universität Graz ganz deutlich: Der Frauenanteil bleibt zwar bis auf Ebene der AssistentInnen relativ stabil, sinkt aber dann ganz erheblich.

Die Verluste bei den Frauenanteilen sind jedoch über die Karrierestufen deutlich geringer als in anderen Universitäten. Dies könnte man auch dahin interpretieren, dass, wenn Frauen ein technisches Studium aufnehmen, sie eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine wissenschaftliche Karriere haben als in anderen Studien. Selbst der Glass-Ceiling-Index, der den Professorinnenanteil mit dem Frauenanteil im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Beziehung setzt, liegt mit 0,32 nicht wesentlich unter den Werten anderer Universitäten. Dies hängt damit zusammen, dass der geringe Frauenanteil bei ProfessorInnen (4%) mit dem insgesamt geringen Frauenanteil an wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (12%) in Beziehung gesetzt wird. Dieser Index reagiert damit auch stark auf die Erhöhung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2006, indem er von 0,23 auf 0,32 steigt.

¹⁹ 1.468 AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, davon 126 männliche und 5 weibliche DozentInnen; 3 Professorinnen und 105 Professoren; Haupt- und nebenberufliches Personal laut Kopfzahl ohne Karenzierungen (Wissensbilanz 2005).

Abbildung 30 Leaky Pipeline der Technischen Universität Graz

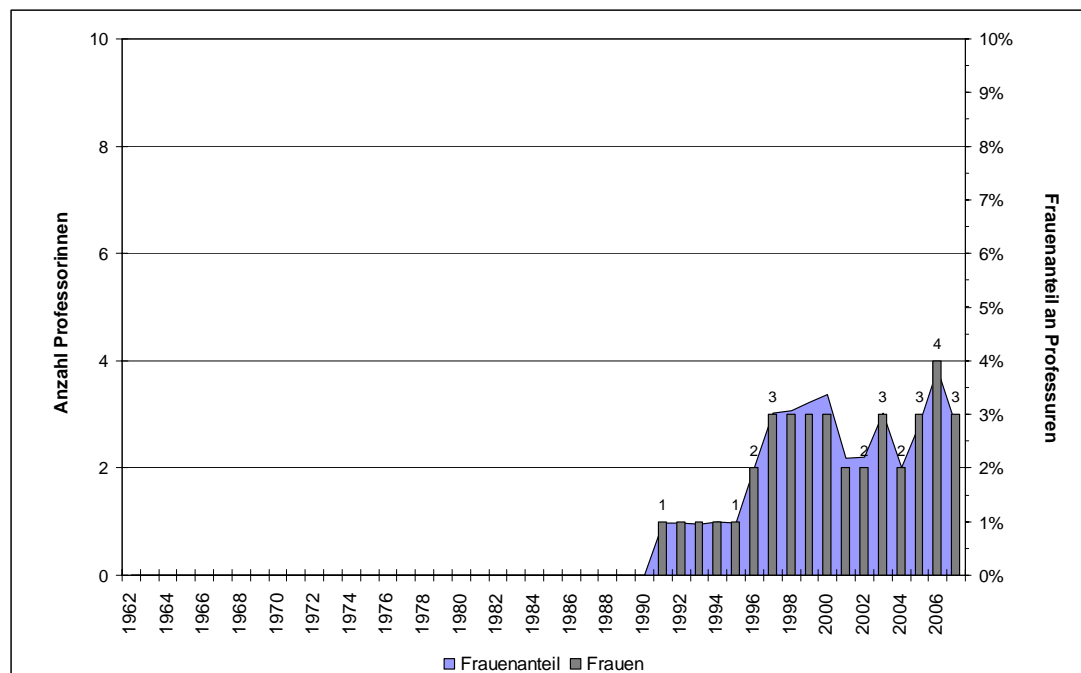


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Entwicklung der Professorinnen, so zeigt sich zum einen deutlich, dass es bis in die 1990er Jahre gedauert hat, bis die erste Frau berufen wurde. Innerhalb von 8 Jahren erhielten zwei weitere Frauen Professuren. Doch anstelle von weiteren Steigerungen scheint es nun schwierig, diesen Bestand zu halten. Zwischen 2003 und 2005 wurden 3 Professorinnen berufen, 2003 für Kunstgeschichte, 2005 für Umweltbiotechnologie und Tragwerksentwurf, d.h. zweimal im Bereich der Architektur und einmal in der Umwelttechnologie. Es findet also auch innerhalb der technischen Fachbereiche eine Geschlechtersegregation statt. Diese drei Professorinnen ergeben angesichts der 36 erfolgten Berufungen in diesem Zeitraum (davon ein Viertel Vertragsprofessuren §49 UOG) nur einen Frauenanteil von 8%. Zudem wurden gleichzeitig 2 Frauen wegberufen.

Abbildung 31 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Technischen Universität Graz

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (22.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Angesichts dieser Ausgangslage hat die Technische Universität Graz die Förderung von Frauen als ein erklärtes Ziel festgelegt und eine Reihe von Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen unter Studierenden und auch im wissenschaftlichen Bereich initiiert. Die Maßnahmen richten sich schwerpunktmäßig auf eine Zunahme der weiblichen Studierenden. In den Interviews wird die fehlende Schnittstelle zwischen Universität und Schule thematisiert. Dabei spielen Maßnahmen die sich direkt an Maturantinnen richten, wie z.B. FIT, und eine lange Tradition haben eine zentrale Rolle.²⁰ Das Projekt FIT ist im Frauenförderplan und der Satzung verankert und teilweise modular in später konzipierte Projekte integriert.

Eines dieser Projekte ist Frauen AN der Technik (FanTech). Das Projekt wurde vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung in Kooperation mit dem Rektorat konzipiert und im Rahmen der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ vom bm:bwk gefördert. FanTech sieht Initiativen vor, die bereits in Schulen für technisches Verständnis und somit für künftige Studierende werben sollen. FanTech besteht aus fünf Modulen:

²⁰ FIT wurde an der TU Graz entwickelt und läuft seit 1995.

- COMÄD (Computer und Mädchen) ist ein zweiwöchiger Kurs, der sich an Schülerinnen im Alter von 10 bis 13 Jahren richtet und im Sommer 2005 erstmals durchgeführt wurde. Die Mädchen entdecken auf spielerische Weise den Umgang mit Computern und bekommen so einen ersten Einblick in Technik und Wissenschaft und gewinnen Selbstvertrauen in Bezug auf ihre technischen Kompetenzen.
- „T³UG“ (Teens treffen Technik) fand ebenfalls im Sommer 2005 erstmals statt und eröffnet 16- bis 18-jährigen Mädchen die Möglichkeit, 4-wöchige Ferialpraktika an Instituten der TU Graz zu absolvieren.
- Das Modul „Mentoring für Wissenschaftlerinnen“ ist für an der TU Graz tätige Wissenschaftlerinnen konzipiert und bietet die Vernetzung über eine Internetplattform von Diplomandinnen, Absolventinnen und wissenschaftlichem Personal. Für die Mentorinnen werden spezifische Weiterbildungsveranstaltungen und Coachings konzipiert und ergänzend findet eine jährliche Wissenschaftlerinnentagung statt.
- Ein einjähriger Lehrgang mit dem Titel „Hinter den Kulissen von Forschung und Lehre“ für das allgemeine Universitätspersonal soll Managementqualifikationen vermitteln und Frauen bei der Karriereplanung unterstützen.
- Seit Februar 2006 wird flexible Kinderbetreuung an der Universität für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren angeboten, wobei ein derartiges Infrastrukturangebot als eine notwendige Voraussetzung gesehen wird, um Spitzenforscherinnen an die TU Graz zu bringen.

Außerhalb von FanTech besteht seit Dezember 2006 das Doktorandinnenkolleg „FreChe Materie“ (Frauen erobern Chemische Materialien), das jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit eines Doktorats auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen anorganischer und organischer Chemie eröffnet. Im Rahmen dieses von fORTE finanzierten Kollegs absolvieren die Doktorandinnen mehrmonatige Praktika in Unternehmen und im Ausland, werden in Form von Projektlabors betreut und sind in ein Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung eingebunden.

Ein weiteres Projekt der TU Graz ist laut Wissensbilanz 2006 YOLANTE, das Studentinnen im 2. bis 4. Semester die Möglichkeit eines Praktikums bei Siemens Transportation Systems gibt. Weiters hat die TU Graz bis 2006 an der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Girls crack IT“ teilgenommen und unterstützt im Rahmen von IMST³ laufend Schulen bei Projekten in den Fächern Biologie, Chemie, Physik und Mathematik.

In den Interviews wurde im Zusammenhang mit Frauenförderung und Gleichstellung auch die Beobachtung berichtet, dass die Einbeziehung von GutachterInnen in die Berufungsverfahren die Chancen der Frauen verschlechtert hat. Seit dem UG 2002 werden

deutlich weniger Frauen zu Berufungsvorträgen eingeladen. Dies wird von den ExpertInnen u.a. darauf zurückgeführt, dass die Gutachten fast ausschließlich von Männern erstellt werden.

Umsetzung von *excellentia*

Die Technische Universität Graz hat sich nicht an ersten beiden Ausschreibungen von *excellentia* beteiligt, da trotz der erfolgten 2 Berufungen im Jahr 2005 der Frauenanteil an ProfessorInnen nicht erhöht werden konnte. Denn etwa zeitgleich mit den Berufungen erfolgte der Abgang von zwei Professorinnen durch den Ruf angesehener Universitäten in Deutschland. Auch für die Zukunft wird keine signifikante Erhöhung des Frauenanteils von den interviewten VertreterInnen der Universität erwartet. Da bis 2011 15% bis 20% der ProfessorInnen in Pension gehen werden stünden zwar viele Berufungen an, doch wird die „Gläserne Decke“ als schwer durchdringbar eingeschätzt.

Bei der dritten Ausschreibung konnten erstmals *excellentia*-Gelder für eine Professur akquiriert werden. Entsprechend der Ergebnisse der 3. Ausschreibung ist der Frauenanteil der ProfessorInnen von 3% auf 4% gestiegen. Hier gibt es allerdings wiederum Widersprüchlichkeiten in den Daten. Denn entsprechend der Angaben von der Technischen Universität Graz wurde nicht 2006 eine Professorin berufen, sondern 2005. Dies war eine Professur, die nur teilweise den Technischen Wissenschaften zugeordnet wird; zum Großteil wird sie den Geisteswissenschaften zugeordnet, weiters den Sozialwissenschaften.

Die Gelder aus *excellentia* wurden für die Maßnahme HIT (Habilitierte Frauen in die Technik), also zur Förderung von Habilitationen von Frauen verwendet. Ziel des Ende Dezember 2007 ausgeschriebenen HIT-Programms ist es, hochqualifizierten Frauen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn an der TU Graz begonnen haben, weitere wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten zu eröffnen. Durch zusätzliche befristete Stellen soll verhindert werden, dass Frauen nach der Habilitation bzw. kurz vor der Habilitation ohne Perspektiven „freigesetzt“ werden.

Tabelle 20: Umsetzung von excellentia Technische Universität Graz

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	-		-		X	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 0		€ 33.880 1 Berufung	
Mittelverwendung					Strukturmaßnahme HIT (Habilitierte in die Technik)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	2 2%	98	3 2,8%	105	4 3,7%	103
Berufungen Frauenanteil	2 18,2%	9	1 11,1%	8	0 0%	10
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften	0,5	1,71		4,57		4,48
Techn. Wissensch.	1,25	6,65	0,15	1,97		5,23
Humanmedizin	0,05	0,44		0,35		0,05
Land- u. Forstwirtsch.	0,2			0,07		
Sozialwissenschaften		0,2	0,1	0,91		0,17
Geisteswissenschaften			0,75	0,13		0,07
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 40,0%	3

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

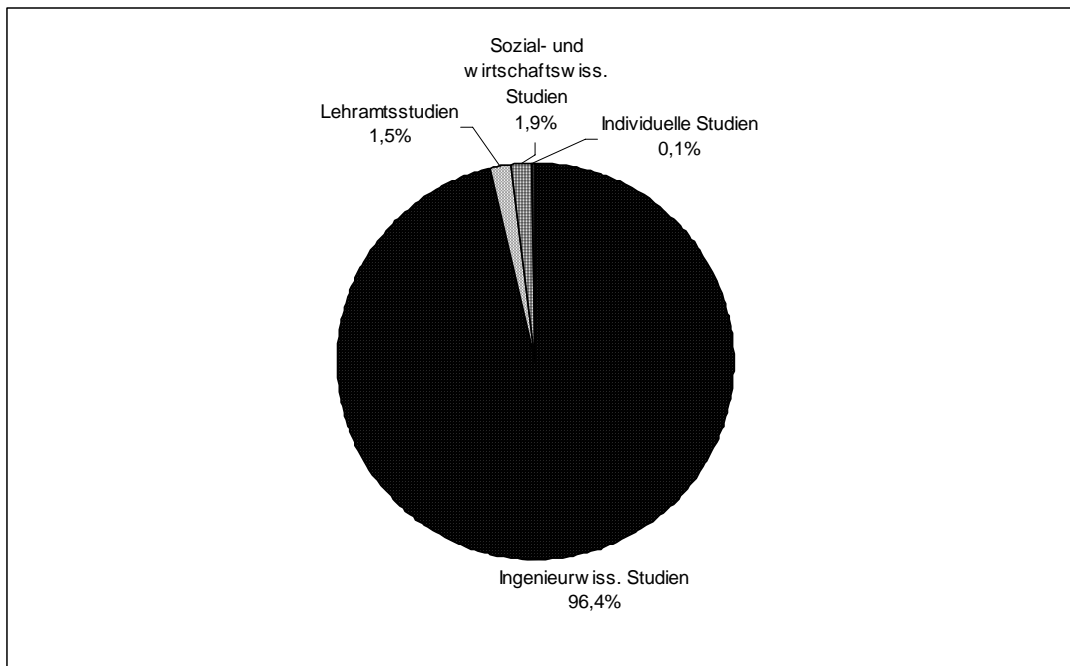
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

5.2 Technische Universität Wien

Mit 17.600 Studierenden zählt die Technische Universität Wien zu den größten Universitäten Österreichs. Neben Ingenieurwissenschaftlichen Studien (Physik, Mathematik, Informatik, Ingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrizität, Chemie, Architektur und Baugewerbe) werden auch Lehramtsausbildungen und Sozialwissenschaftliche Studien angeboten (insgesamt nur 3%).

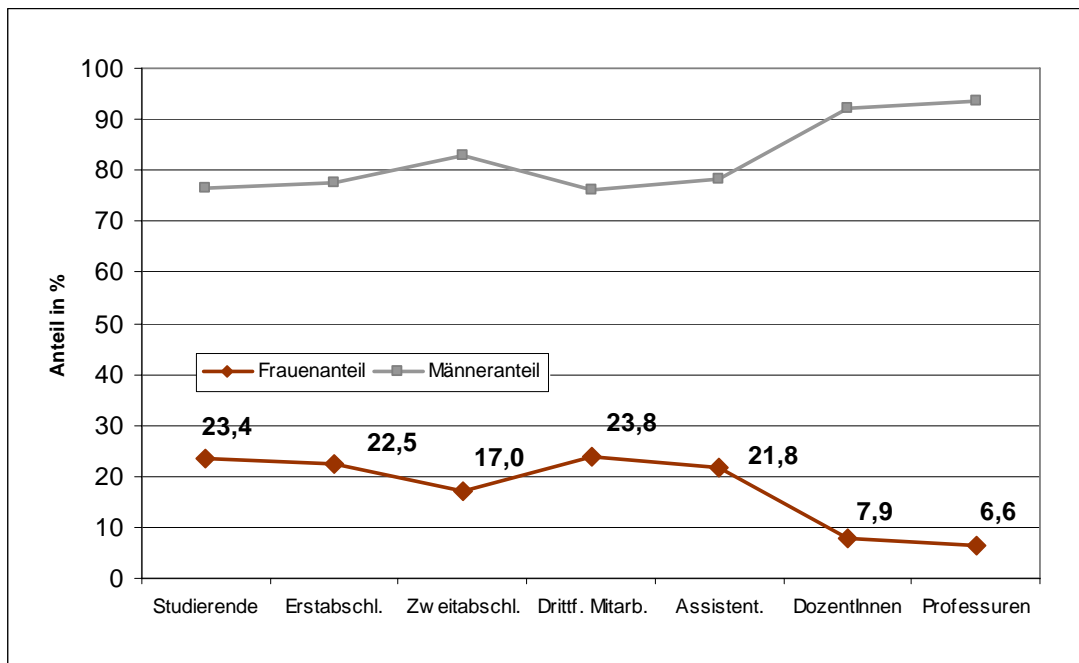
Abbildung 32 Fachliche Ausrichtung der Technischen Universität Wien



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Entsprechend der fachlichen Ausrichtung ist der Frauenanteil bereits bei den Studierenden sehr gering, sinkt sogar noch etwas bei den Erstabschlüssen und dann noch stärker bei den Zweitabschlüssen. Verglichen mit der Partizipation im Studium ist sowohl der Frauenanteil bei Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen wie auch bei UniversitätsassistentInnen hoch. Mit 8% Frauen bei DozentInnen und 7% bei ProfessorInnen ist der Anteil zwar gegenüber anderen technisch ausgerichteten Universitäten hoch, bleibt aber dennoch deutlich unter dem Frauenanteil von Studierenden. Der Glass-Ceiling-Index mit 0,34 nimmt trotz des geringen Frauenanteils bei ProfessorInnen einen mit anderen Universitäten vergleichbaren Wert ein. Er deutet darauf hin, dass, wenn Frauen eine wissenschaftliche Beschäftigung an der technischen Universität Wien eingehen, ihre Aufstiegschancen hin zu einer Professur nicht schlechter sind als z.B. an der Universität Wien. Dieser relativ hohe Wert ergibt sich allerdings aus dem geringen Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Gegenüber 2005 ist der Glass-Ceiling-Index um 0,5 Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 33 Leaky Pipeline der Technischen Universität Wien

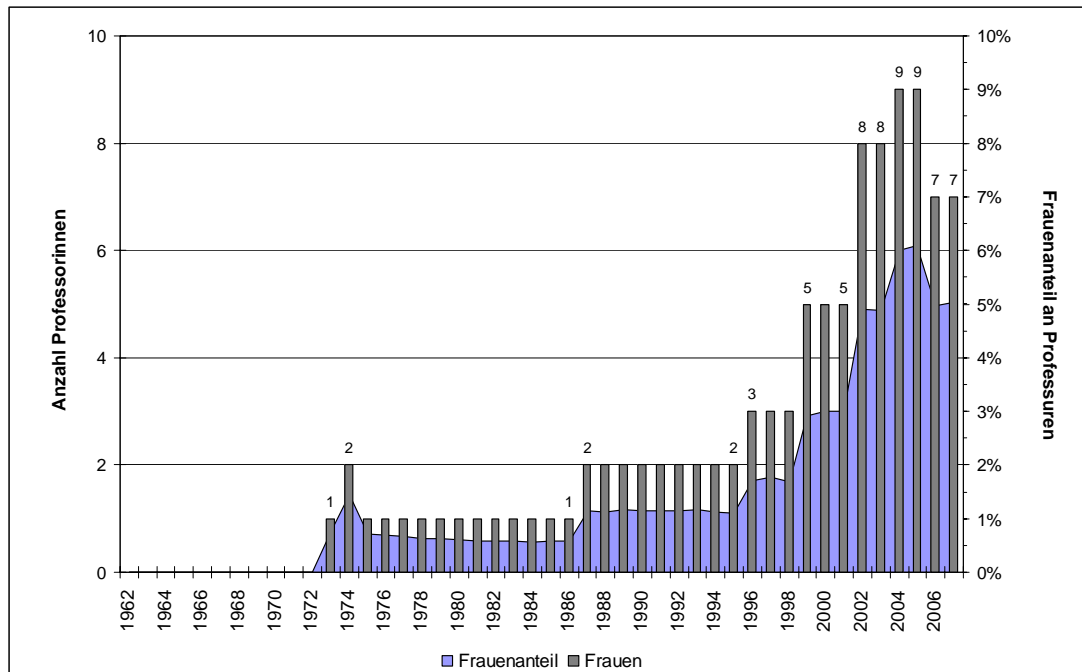


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Bei der Entwicklung der Professorinnen gibt es einen Anstieg in den 1990er Jahren, wodurch 2004 9 Professorinnen an der Technischen Universität Wien tätig waren und ein Frauenanteil von 6% erreicht wurde. Die Zahl der von Frauen besetzten Professuren ist 2006 allerdings auf 7 gesunken und damit auch der Frauenanteil auf unter 5% (2007).

Abbildung 34 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Technischen Universität Wien

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (21.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die von der Technischen Universität Wien – konkret von der KOO-Stelle (Koordination Frauenförderung, Förderung von Gender-Studies, Anlaufstelle für Fragen im Zusammenhang mit Frauen- und Geschlechterforschung) – gesetzten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils setzten sowohl an der Nachwuchsförderung (WIT, Mentoring, Karriere-Lehrgang) wie auch an Lehrinhalten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung an.

Im Bereich der Nachwuchsförderung wurde für das Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien (WIT), das Ende 2007 wie vorgesehen nach einer Laufzeit von 5 Jahren endete, ein Nachfolgeprojekt entwickelt, an dem sich vier Fakultäten der TU Wien beteiligen. Das aus Mitteln von fFORTE kofinanzierte Doktorandinnenkolleg „Women in Technology (WIT)“ beginnt im Jänner 2008 und ist zunächst für vier Jahre eingerichtet. Die Ausschreibung für die Bewerbung fand im Februar 2008 statt. Die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgte durch das Rektorat unter Einbeziehung der KOO-Stelle. Kernstück des Projekts ist die Förderung (Anstellung) von je 2 Dissertantinnen pro Fakultät. Sie absolvieren ein spezielles, nach internationalem Vorbild gestaltetes PhD-Curriculum. Die Dissertantinnen werden in Workshops mit Studentinnen und Schülerinnen eingebunden und wirken so als Rollenvorbilder.

Weiters wurde an der TU ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen nach dem Vorbild des Mentoringprogramms der Universität Wien (muv) konzipiert. TU!MentorING ist ein Gruppenmentoring, d.h. inhaltlich strategischer Wissensaustausch soll nicht nur mit den MentorInnen, sondern auch innerhalb der Gruppe erfolgen. Das Projekt, das vom WS 2005/07 bis zum SS 2007 durchgeführt wurde, wurde evaluiert und zeichnet sich durch eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen aus.

Von März bis Dezember 2006 wurde mit TU!-MentorINGx ein Pilotprojekt an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft durchgeführt. Im Rahmen des Projekts gingen 15 Absolventinnen technischer Studienrichtungen für 8 Monate eine Mentoringbeziehung mit einem Mentor/einer Mentorin aus Wirtschaft oder Industrie ein. Das Projekt wurde von der FFG im Rahmen von FEMtech gefördert.

Gender in die Lehre (GiL) setzt sich konkret mit dem Zusammenhang von Gender, dem sozialen Geschlecht und zwei ausgewählten Studienrichtungen (Elektrotechnik und Technische Physik) auseinander. Das Projekt wurde von Oktober 2005 bis Dezember 2007 von der KOO-Stelle im Rahmen von „Equality“, einem vom Rektorat beim bm:bwk im Zuge der Ausschreibung „Finanzierungsanreize Profilentwicklung“ beantragten Maßnahmenpaket, durchgeführt. Ebenfalls im Rahmen von „Equality“ wurde von März bis Dezember 2007 ein Projekt zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Karenz durchgeführt, das Einzelangebote und Gruppenangebote für Wiedereinsteigerinnen umfasste und durch eine qualitative Fallstudie (Forschungsprojekt) ergänzt wurde.

Im Oktober 2006 startete der erste Karriere-Lehrgang „Potentiale entfalten. Zukunft gestalten. Erfolgreich sein.“ Es handelt sich dabei um einen 3-semesterigen Lehrgang zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Reflexion und Planung der eigenen individuellen Laufbahn, der aufbauend auf den Erfahrungen einer ähnlichen Personalentwicklungsmaßnahme an der Universität Wien konzipiert wurde. Das Programm des Lehrganges besteht aus 4 Basismodulen, Wahlseminaren und der Formulierung und Umsetzung eines karrierefördernden Vorhabens, das die Teilnehmerinnen im Rahmen der ersten Seminarwoche definieren. Dabei wird von den bestehenden wissenschaftlichen Qualifikationen der Teilnehmerinnen ausgegangen und die Beschäftigung mit der beruflichen Zukunft unterstützt. Die Realisierung eines karrierefördernden Vorhabens wird von einem kontinuierlichen Coaching-Prozess begleitet.

Ergänzend zu diesen frauenfördernden Maßnahmen stehen unterschiedliche Kinderbetreuungsangebote bzw. Unterstützungsangebote zur Verfügung (TU Betriebskindergarten, TU-Kindergarten, TU-Krabbelstube, interuniversitäres Kinderbüro, UniKid, parten2parent).

Umsetzung von *excellencia*

Die Technische Universität Wien hat bei der ersten Ausschreibung von *excellencia* mitgemacht, aber lediglich aufgrund von Abgängen von Professoren den Frauenanteil erhöhen können. Damit lag auch der Frauenanteil 2004 am höchsten in der jüngeren Geschichte dieser Universität. Denn obwohl es in den drei Jahren der *excellencia*-Laufzeit 26 Berufungen gegeben hat, wurden nur 2 Professorinnen berufen. Der Frauenanteil ist damit auf 4,8% gesunken.

Verschärft wird der Mangel an Universitätsprofessorinnen noch dadurch, dass aufgrund der Konkurrenz von technisch orientierten Professorinnen es immer wieder zu Abberufungen von Frauen kommt. So war auch im Jahr 2006 die einzige Berufung von der Universität eine Frau. Zusätzlich gibt es aufgrund der geringen Partizipation von Frauen in Technischen Studien auch wenig Nachwuchswissenschaftlerinnen. Nur eine der 16 Habilitationen im Jahr 2006 betraf eine Frau.

Tabelle 21: Umsetzung von excellentia Technische Universität Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	x		-		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 0		€ 0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	9 6,0%	141	9 5,9%	144	7 4,8%	137
Berufungen Frauenanteil	0 0%	5	1 8,3%	11	1 9,1%	10
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		1,74	1	7,50		2,55
Techn. Wissensch.		2,20		3,15	1	6,38
Sozialwissenschaften		1,06		0,05		1,07
Geisteswissenschaften				0,05		
Bild. Kunst /Design				0,05		
Künstl./Wiss. Zweig				0,20		
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	0 0%	1	1 100%	0
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 6,3%	15

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

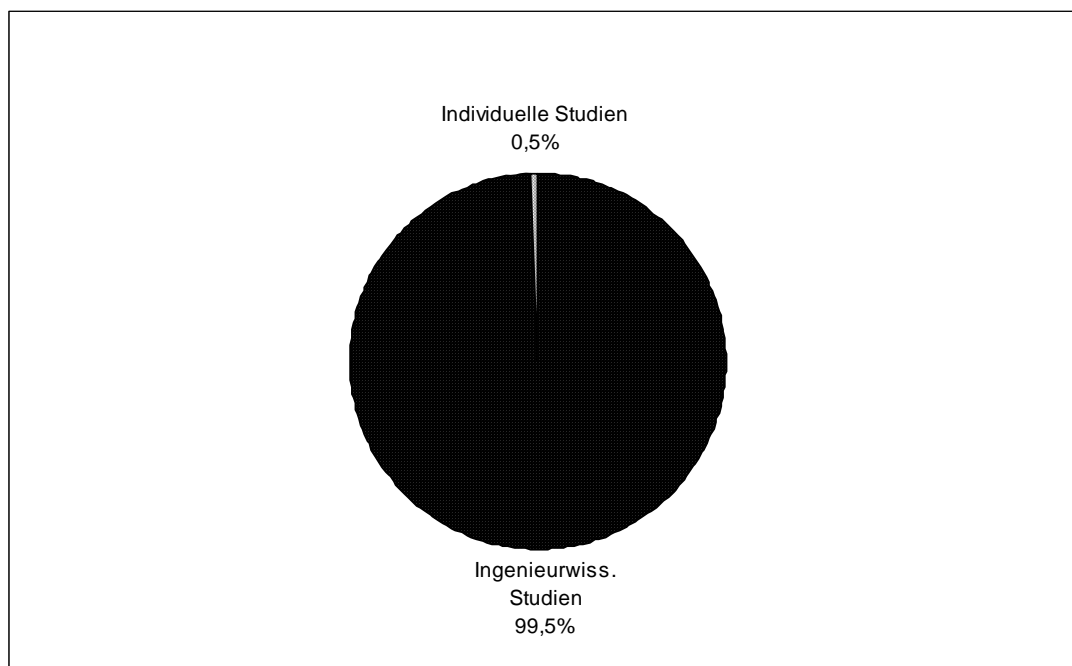
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

5.3 Montanuniversität Leoben

Die Montanuniversität Leoben bietet Studien für Angewandte Geowissenschaften, Natural Resources, Mining und Tunnelling, Metallurgie, Industriellen Umweltschutz, Industrielogistik, Petroleum Engineering, Industrial Management, Kunststofftechnik, Montanmaschinenwesen und Werkstoffwissenschaft an. All diese Ausbildungen werden den Ingenieurwissenschaftlichen Studien zugerechnet. Von den 2.800 aufgenommenen Studien entfallen 650 auf Frauen, d.h. der Frauenanteil liegt nunmehr bei 23% (Wissensbilanz 2006).

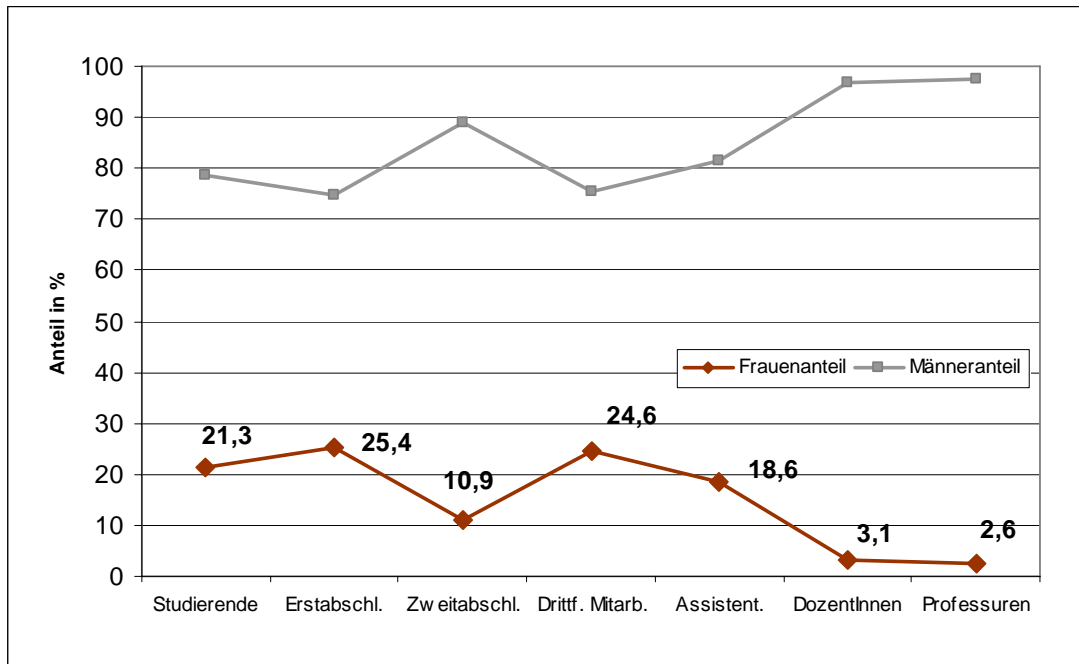
Abbildung 35 Fachliche Ausrichtung der Montanuniversität Leoben



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Die leaky pipeline hat einen ähnlichen Verlauf wie jene von anderen technischen Universitäten, jedoch auch mit ein paar Besonderheiten. Bei den Erstabschlüssen nehmen Frauen einen Anteil von immerhin einem Viertel ein. Ihr Anteil sinkt jedoch ganz massiv bei den Zweitabschlüssen: nur 11% entfallen auf Frauen. Bei den Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen erreichen sie wiederum Werte wie bei den Studierenden und bleiben auch bei den UniversitätsassistentInnen bei 19%. Doch Frauen als Dozentinnen oder Professorinnen bleiben die Ausnahme und machen lediglich 3% aus.

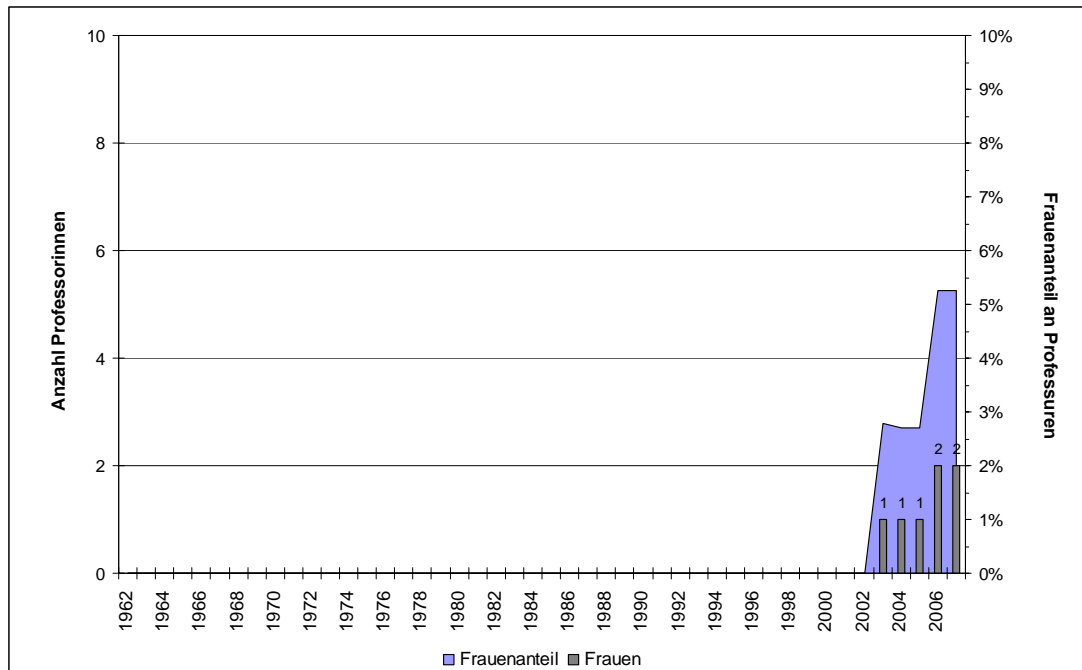
Abbildung 36 Leaky Pipeline der Montanuniversität Leoben



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Abbildung 37 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Montanuniversität Leoben

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (23.04.2008).

Bemerkenswert ist für die Montanuniversität Leoben, dass die erste Frauenprofessur erst im Jahr 2003 eingerichtet wurde. Davor blieben Männer unter sich. Im Jahr 2006 wurde die zweite Professorin berufen und damit der Frauenanteil auf 5% erhöht. Aber die Montanuniversität bleibt nach wie vor stark männlich dominiert. Es fehlt sichtlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie dies die geringe Frauenpartizipation bei den Zweitabschlüssen auch zeigt.

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

In den Strategiedokumenten (Leistungsvereinbarung, Frauenförderplan) formuliert die Montanuniversität Leoben die Zielsetzung, den Frauenanteil bei Studierenden und beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu erhöhen. Dazu sollen bereits bestehende Maßnahmen, wie z.B. „FIT – Frauen in die Technik“, ausgeweitet werden oder jene Studien, in denen Frauen besonders deutlich unterrepräsentiert sind, vorrangig auf Messen u.ä. präsentiert werden. In der Leistungsvereinbarung wird davon gesprochen, FIT ab 2007 durch Schnupperkurse zu ergänzen. Dies wird begleitet durch ein adäquates Umsetzungscontrolling. Um die Dropout-Quote von Frauen zu senken und ihre wissenschaftliche Karriere zu fördern, soll laut Leistungsvereinbarung ein Mentoringsystem eingeführt werden. Ebenso ist darin vorgesehen, die Ausgaben für Frauenförderung zu verdoppeln (2005: 30.000€, 2009: 60.000€).

Das Frauennetzwerk „MonNet“ versteht sich als Maßnahme zur Frauenförderung und ist darauf ausgerichtet, Mentees in den Bereich der scientific community einzuführen, zu beraten und ihre wissenschaftliche Laufbahn zu fördern. Weiters ist der Aufbau eines Frauennetzwerks in Kombination mit einem Mentoring-Programm in Kooperation mit Wirtschaft und Industrie geplant.

Umsetzung von *excellentia*

Noch schwieriger als für die anderen Technischen Universitäten scheint es für die Montanuniversität Leoben, Mittel aus *excellentia* zu erhalten. Denn mit 2,7% Frauen bei den Professuren zählt die Montanuniversität zu den Schlusslichtern in Sachen Gleichstellung. Erst im Jahr 2006 ist es gelungen, eine zweite Frau für eine Professur zu berufen. Damit konnte der Frauenanteil auf 5% erhöht werden. Die damit akquirierten Gelder wurden in den Lehrstuhl Atomistic Modelling investiert, also nicht dazu verwendet, Frauenförderung zu betreiben, sondern eher um das allgemeine Budget zu entlasten.

Die zweite weibliche Professur an der Montanuniversität ist damit ein Meilenstein in der Geschichte der Universität, bleibt jedoch eine Maßnahme, die bislang wenig Folgeaktivitäten erwarten lässt, wie beispielsweise eine Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im montanistischen Bereich.

Tabelle 22: Umsetzung von *excellentia* Montanuniversität Leoben

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		-		x	
Zuerkannte Mittel	€0		€0		€ 33.880 1 Berufung	
Mittelverwendung					Lehrstuhl für Atomistic Modelling and Design of Materials	
Professuren* Frauenanteil	1 2,7%	36	1 2,6%	37	2 5,1%	37
Berufungen Frauenanteil	0 0%	0	0 0%	2	1 33,3%	2
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften					1	1
Techn. Wissensch.					1	2
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	0
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	1

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

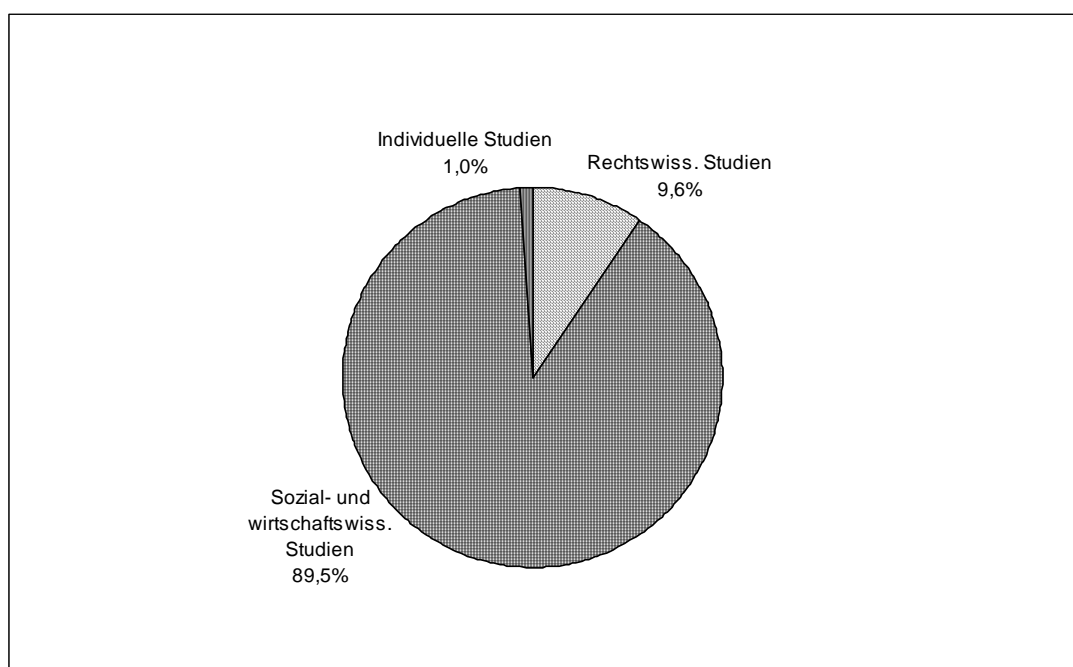
6 Sonstige wissenschaftliche Universitäten

Zur Kategorie der sonstigen wissenschaftlichen Universitäten werden jene zusammengefasst, die inhaltlich weder zu den allgemein ausgerichteten Universitäten noch zu der Spezialisierung der Medizinischen oder Technischen Universitäten passen. Damit werden hier nun sehr unterschiedliche Schwerpunkte zusammengefasst: Wirtschaftliche Studien, Land- und Forstwirtschaftliche Studien, Veterinärmedizinische Studien und Weiterbildungsstudien. Diese sind innerhalb der Kategorie kaum vergleichbar und weisen in der Gleichstellungspolitik sehr unterschiedliche Strategien auf.

6.1 Wirtschaftsuniversität Wien

Die Wirtschaftsuniversität Wien betreut ca. 21.000 Studierende in Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern und beschäftigt insgesamt 1.200 WissenschaftlerInnen in Lehre und Forschung. Hauptberuflich sind an der WU knapp 500 WissenschaftlerInnen (in Vollzeitäquivalenten) beschäftigt, davon 70 ProfessorInnen (Wissensbilanz 2006). Der Schwerpunkt liegt bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien. Zudem werden neuerdings verstärkt Rechtswissenschaftliche Studien forciert, die 2007 10% der Ordentlichen Studien betreffen.

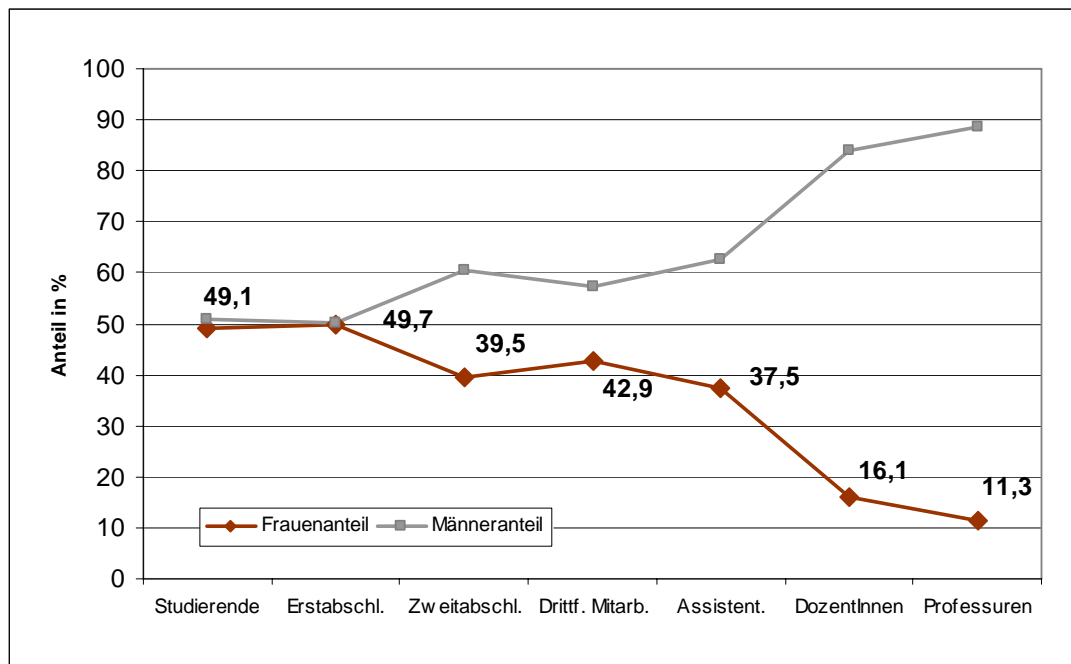
Abbildung 38 Fachliche Ausrichtung der Wirtschaftsuniversität Wien



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Die Wirtschaftsuniversität Wien ist auf allen Qualifikationsstufen männerdominiert; selbst bei den Studierenden – bei denen Frauen an fast allen Universitäten die Mehrheit stellen – zeigt die WU einen geringfügig höheren Männeranteil. Bei den Studierenden und den Erstabschlüssen ist der Geschlechteranteil annähernd ausgeglichen. Entlang der leaky pipeline gehen Frauen aber bereits bei den Zweitabschlüssen verstärkt verloren. Nur 40% der Doktoratsabschlüsse werden von Frauen absolviert. Dies geht mit ähnlich hohen Frauenanteilen bei den Drittfinanzierten MitarbeiterInnen und UniversitätsabsolventInnen einher. Auf Ebene der universitären Beschäftigung zeigt sich ein weiterer Knick zwischen nicht habilitierten und habilitierten Beschäftigten. Nur noch 16% der DozentInnen sind Frauen. Dies führt in weiterer Folge zu einem auch im österreichischen Vergleich niedrigen Frauenanteil bei den Professuren von 11,3%.

Abbildung 39 Leaky Pipeline der Wirtschaftsuniversität Wien

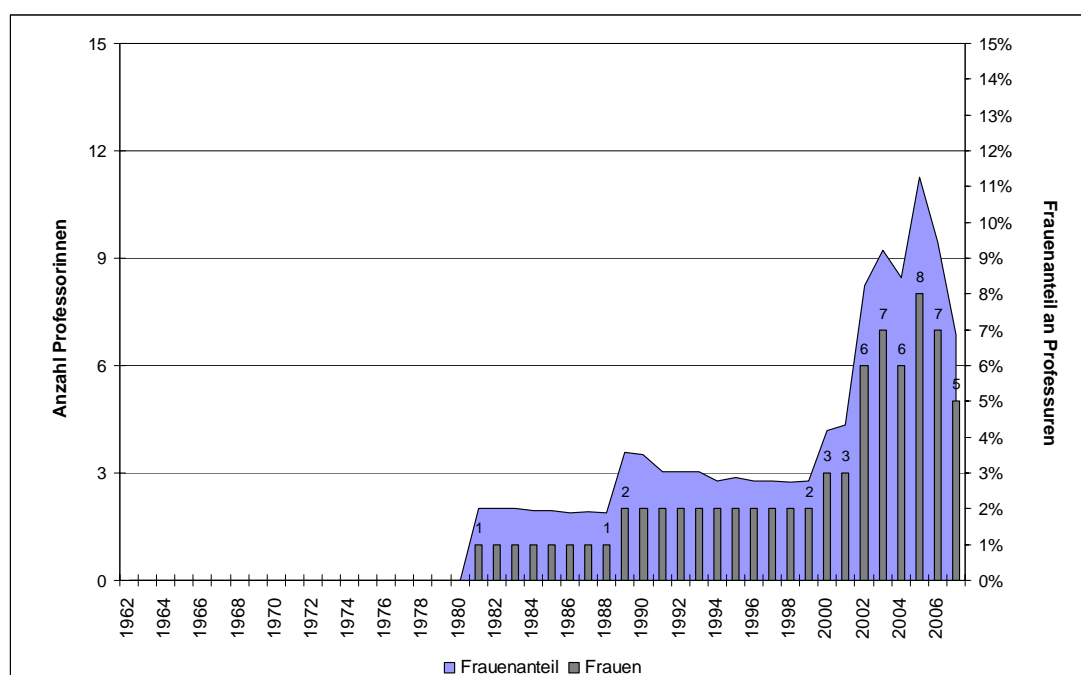


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06. Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index von 0,24 spiegelt die deutlich geringeren Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftlichen Dienst wider. Der relativ hohe Frauenanteil bei den gesamten wissenschaftlichen Beschäftigten (39%) steht einem geringen Frauenanteil bei ProfessorInnen gegenüber. Zwischen 2005 und 2006 ist der Glass-Ceiling-Index von 0,29 auf 0,25 gesunken.

Hinsichtlich der Entwicklung des Frauenanteils unter ProfessorInnen charakterisiert die Wirtschaftsuniversität, dass bis in die 1980er Jahre Professuren allein von Männern besetzt waren. Und es dauerte beinahe ein weiteres Jahrzehnt, bis der ersten Professorin eine zweite folgte. Erst im Jahr 2002 ist die Zahl der Professorinnen und damit der Frauenanteil merklich gestiegen. Bis 2005 erfolgte eine weitere Steigerung beim Frauenanteil auf 12%. Doch in den letzten Jahren sind sowohl die Zahl der Professorinnen wie auch der Frauenanteil deutlich gesunken.

Abbildung 40 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Wirtschaftsuniversität Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (22.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

In den Leistungsvereinbarungen setzt die Wirtschaftsuniversität beim Ziel der Frauenförderung klare Schwerpunkte auf Nachwuchsförderung und auf die Verankerung von Gender Studies durch das Institut für Gender und Diversity in Organisationen. Konkret ist vorgesehen, ein neues Weiterbildungsangebot speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen einzurichten. Geplant ist, jährlich 8 Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Weiterbildungsveranstaltungen einzubinden. Die Teilnehmerinnen sollen im Rahmen eines modular aufgebauten Weiterbildungsangebots Unterstützung bei der individuellen Karriere- und Laufbahnplanung erhalten. Dadurch sollen ihre Karrierechancen verbessert, der Aufbau von Netzwerken gefördert und eine Sensibilisierung der Angehörigen der Universität durch einen intensiveren Austausch der Bedeutung der Kategorie „Geschlecht“ in der Institution Universität erreicht werden. Dieses Programm „Reflexion – Kompetenzen und

Erfolgsstrategien – Perspektiven“ wurde beginnend mit dem Studienjahr 2006/07 eingerichtet. In vier Modulen arbeiten Expertinnen mit WU-Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Qualifizierungsebenen zu Karriereplanung und Führungsthemen. Kontakte zur Scientific Community, Networking und die Weiterentwicklung relevanter Kompetenzen werden im Rahmen eines Coachingangebots unterstützt (vgl. Wissensbilanz 2006).

Die geringe Präsenz von Frauen in Professuren wird von den InterviewpartnerInnen mitunter bzw. primär auf den Mangel an professoralen Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückgeführt. Ohne dies systematisch recherchiert bzw. analysiert zu haben, wird der geringe Erfolg bei der Berufung von Frauen auf zu wenige weibliche BewerberInnen zurückgeführt. Der Rektor versucht mittlerweile selbst, geeignete und qualifizierte Frauen zur Bewerbung anzusprechen. In den Dreivorschlägen sind zwar Frauen enthalten, doch meist nicht an erster Stelle und kommen aufgrund der Tatsache, dass der Rektor prinzipiell mit dem/der Erstgereihten verhandelt, auch kaum zum Zug.

Der Mangel von Frauen unter den NachwuchswissenschaftlerInnen wird in den Interviews auch mehrmals thematisiert und soll durch unterschiedliche Frauenfördermaßnahmen abgebaut werden. Beispielsweise wurden spezifische Frauenhabilitationsstellen für junge Promovierte geschaffen. Diese sollen jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geben, entlastet von administrativen Tätigkeiten und bei eingeschränkter Lehrverpflichtung innerhalb von 6 Jahren ihre Habilitation beenden zu können. Ursprünglich waren dafür 2 Stellen geplant gewesen, doch aufgrund der viel versprechenden Bewerbungen (insgesamt haben sich 8 Frauen dafür beworben) wurden letztlich 4 solcher Stellen eingerichtet.

Darüber hinaus gibt es auch ein finanzielles Anreizsystem, um den Frauenanteil in den Organisationseinheiten zu heben. Die Zuteilung der Sachmittel erfolgt nach dem Personalanteil, bei dem Frauen 1,5-fach gezählt werden, d.h. Bereiche mit einem höheren Frauenanteil bekommen mehr Sachmittel zugeteilt. Auch wenn diese Belohnung eines höheren Frauenanteils bei der Sachmittelzuteilung aufgrund der geringen Beträge eher symbolischen als finanziellen Wert hat, wird diese Maßnahme als wichtig erachtet.

In der Wissensbilanz 2006 werden neben den in den Interviews angeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bzw. Frauenförderung das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium für Habilitandinnen der WU angeführt sowie die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen für karenzierte MitarbeiterInnen („Baby-Notebook“), dem aber laut Einschätzung der InterviewpartnerInnen wenig praktische Bedeutung zukommt.

Umsetzung von *excellentia*

Die Wirtschaftsuniversität hat sich bei der ersten und der dritten Ausschreibung von *excellentia* beworben und dabei jeweils für eine Professur die Förderung erhalten. Diese Ressourcen wurden an der Wirtschaftsuniversität verwendet, um das Projekt „Reflexion –

Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ zur Weiterbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. oben) zu finanzieren. Dieses Projekt soll nach Angaben in den Interviews auch weitergeführt werden, wenn keine weiteren *excellencia*-Mittel gewonnen werden. Damit wird *excellencia* an der Wirtschaftsuniversität als Anschubfinanzierung für die Förderung von Nachwuchsmitarbeiterinnen genutzt. Es ist aber den Bediensteten der Universität kaum bekannt, wie die *excellencia*-Mittel verwendet wurden. Das Projekt wurde von der Personalabteilung konzipiert und umgesetzt.

Innerhalb der *excellencia*-Laufzeit konnte der Frauenanteil der ProfessorInnen von 9% auf 11% erhöht werden, indem 2 von 8 Professuren durch Frauen besetzt wurden. Berücksichtigt man dabei, dass sich die 2004 für Frauen gezählte Professur eigentlich als Umwandlung einer Gastprofessur in eine §98-Professur ergab, so bestehen für die Wirtschaftsuniversität sicherlich große Herausforderungen, um ihren Frauenanteil bei den ProfessorInnen zu erhöhen.

Tabelle 23: Umsetzung von excellentia Wirtschaftsuniversität Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	x		-		x	
Zuerkannte Mittel	€ 33.880 1 Berufung		€ 0		€ 33.880 1 Berufung	
Mittelverwendung	Weiterbildungs- Curriculum für Wissenschaft. „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“				Weiterbildungs- Curriculum für Wissenschaftlerinnen „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“	
Professuren* Frauenanteil	6 8,5%	65	8 9,9%	73	9 11,1%	72
Berufungen Frauenanteil	1 33,3%	2	0 0%	2	1 33,3%	2
Berufungen nach Bereichen** Sozialwissenschaften	1	2	0	2	1	2
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 33,3%	2
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 11,1%	16

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

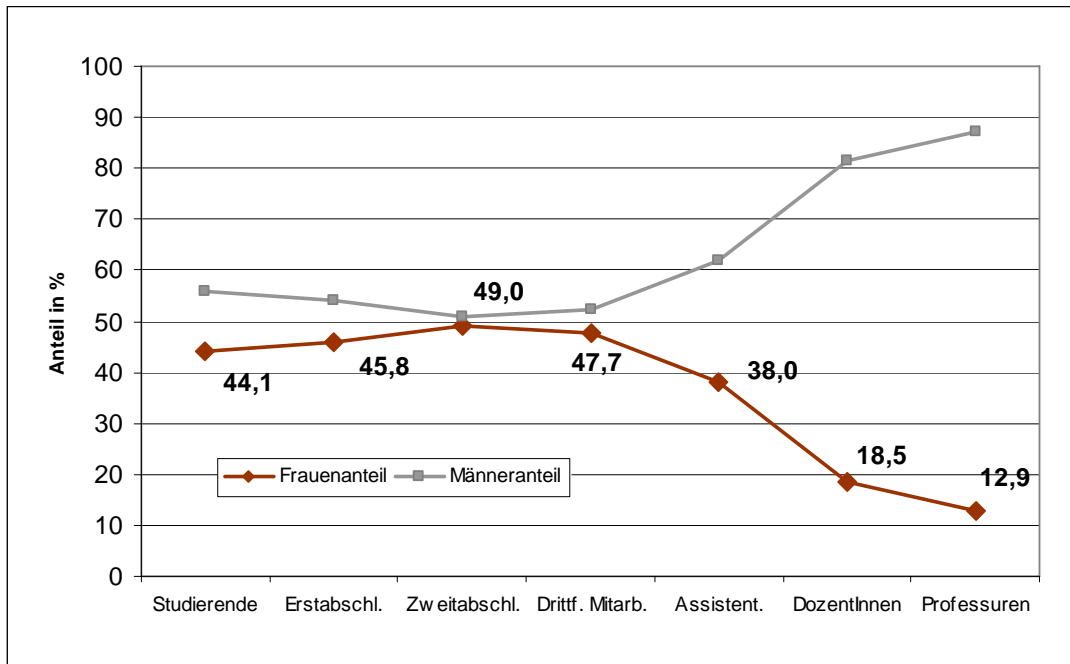
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

6.2 Universität für Bodenkultur Wien

Die Universität für Bodenkultur Wien bietet Studien und Forschung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft an, wobei dieses Feld durch zahlreiche Studien erweitert wurde; Beispiele sind Biotechnologie oder Pferdewissenschaften, welche als Studium in Kombination mit der Veterinärmedizinischen Universität Wien angeboten werden. An der Universität für Bodenkultur studieren ca. 6.200 Personen und sind 1.400 Personen wissenschaftlich tätig, davon 59 ProfessorInnen. Als hauptberufliches Personal in Vollzeitäquivalenten zählen 340 WissenschaftlerInnen bzw. 56 ProfessorInnen (Wissensbilanz 2006). Alle Studienangebote werden den Ingenieurwissenschaftlichen Studien zugeordnet, also deuten entsprechend der nationalen Klassifikation der Studien auf eine technische Ausrichtung hin. Doch die Geschlechterstruktur unterscheidet sich deutlich von den Technischen Universitäten, denn 45% der Studierenden sind Frauen.

Betrachtet man die Partizipation der Frauen entlang der unterschiedlichen Kategorien der leaky pipeline, so zeigt sich eine Besonderheit gegenüber allen anderen Universitäten: Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen ist nicht nur bei den Erstabschlüssen höher als bei den Studierenden, sondern steigt noch weiter bei den Zweitabschlüssen. Es sind also mehr Frauen, die nach dem Diplomstudium eine Dissertation abschließen bzw. einen Magister nach einem Bakkalaureatstudium erreichen. Knapp die Hälfte sind Frauen, die diese Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere mitbringen. Auch bei den Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen stellen Frauen beinahe die Hälfte. Der Frauenanteil sinkt jedoch deutlich bei den UniversitätsassistentInnen und noch weiter bei den Habilitierten. Mit einem Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 13% liegt die Universität für Bodenkultur etwa im Bereich der allgemeinen Universitäten.

Abbildung 41 Leaky Pipeline der Universität für Bodenkultur Wien

Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

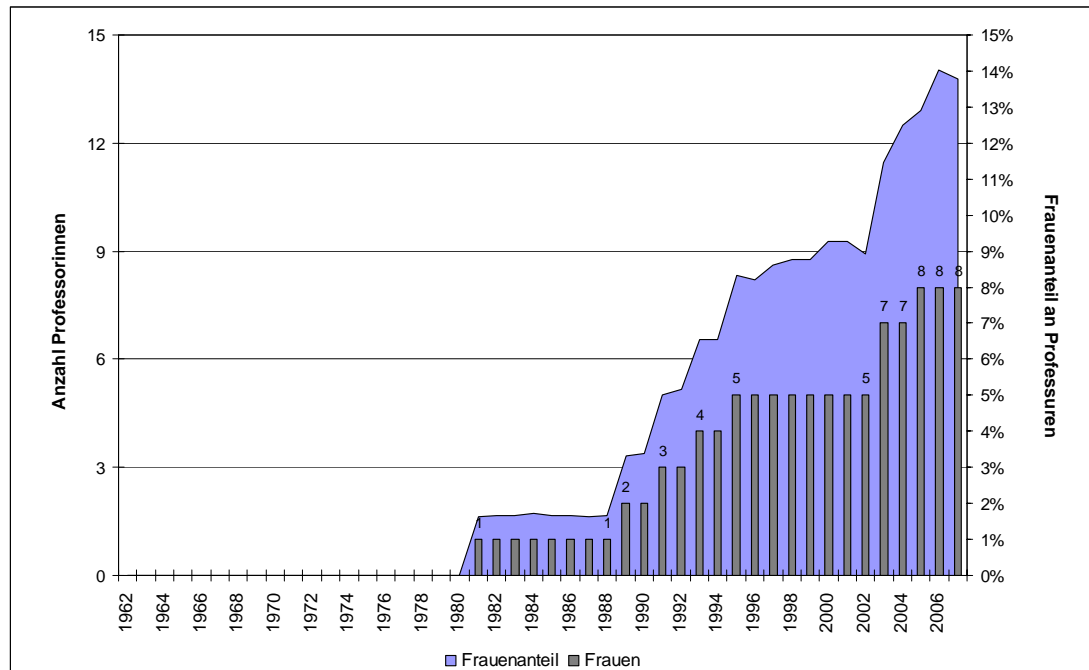
Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index weist einen Wert von 0,63 (2006) auf, also den höchsten Wert innerhalb der wissenschaftlichen Universitäten. Dies ist sowohl auf den relativ hohen Anteil von Professorinnen (14%) wie auch auf den relativ geringen Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal (23%) zurückzuführen. Gegenüber 2005 ist der Index-Wert von 0,59 auf 0,63 gestiegen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Universität für Bodenkultur seit 2007 die erste Rektorin Österreichs aufweist.

Der Frauenanteil an Professuren und die Anzahl der Professorinnen sind an der Universität für Bodenkultur bereits zu Beginn der 1990er Jahre gestiegen, also etwas früher als an den anderen Universitäten. 1989 erfolgte die zweite Berufung einer Professorin und bis 1995 lehrten bereits 5 Professorinnen an der BOKU. Ein zweiter Zuwachsschub trat ab 2003 ein, indem die Zahl auf 7 und 2005 auf 8 Professorinnen stieg. Damit liegt der Frauenanteil im Jahr 2007 bei 14% der Professuren, trotz gleichbleibender Anzahl ist eine leichte Steigerung des Anteils aufgrund von Abgängen bei Professoren zu verzeichnen.

Abbildung 42 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität für Bodenkultur Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (23.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung bzw. Frauenförderung werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der 2005 als Organisationseinheit gemäß § 19 UG2002 eingerichteten Koordinationsstelle für Gleichbehandlung und Gender Studies gesetzt.

Wohl aufgrund des bereits hohen Frauenanteils an der BOKU wird im Frauenförderplan der Schwerpunkt auf „Qualitätsaspekte“ gelegt, wie z.B. die Nachwuchsförderung und im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wird die Situation von AlleinerzieherInnen besonders erwähnt.

Als spezifische Vorhaben im Bereich der Frauenförderung wird „BOKU-Family“ in der Leistungsvereinbarung angeführt. Dabei soll die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf durch ein eigenes Vorhaben auf allen universitären Ebenen gefördert werden. Dieses umfasst die bereits seit Jahren bestehenden Kinderbetreuungsangebote am Standort (Krabbelstube, Kindergarten), Berücksichtigung von Betreuungspflichten bei Personalentwicklung und Arbeitszeitgestaltung sowie das Angebot von kurzfristigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass im März 2007 eine Umfrage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zum Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Familie-Studium/Beruf an der BOKU durchgeführt wurde.

Die BOKU nimmt am Cross-Mentoring-Projekt im Bundesdienst und an diversen genderspezifischen Forschungsprojekten teil, wie z.B. GENDER ALP!, der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft qe:gm (Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming) oder dem Projekt „Lebensqualität von Frauen und Männern in Gemeinden im ländlichen Raum im Sinne von GM“. Weiters beteiligt sich die BOKU finanziell und organisatorisch gemeinsam mit der TU Wien und einigen FH-Standorten an der Durchführung von „FIT – Frauen in die Technik“.

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität für Bodenkultur hat sich an der 2. Ausschreibung von *excellentia* beteiligt und dabei Gelder für eine Berufung erhalten. Diese Gelder wurden der berufenen Professorin zur Verfügung gestellt.

Während der Laufzeit von *excellentia* konnte der Frauenanteil der Professorinnen um mehr als 1% erhöht werden, 2006 durch Abgänge von Männern. Die Zuwächse durch neuberufene Frauen sind hingegen eher bescheiden. Nur in einem der 9 Berufungsverfahren wurde für eine Frau entschieden, d.h. der Frauenanteil der Neuberufungen liegt lediglich bei 11%. Dies obwohl insgesamt die Gleichstellung der Geschlechter an der Universität für Bodenkultur gut verankert zu sein scheint.

Tabelle 24: Umsetzung von excellentia Universität für Bodenkultur Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		x		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 33.880 1 Berufung		€ 0	
Mittelverwendung			Zweckgebundene Verwendung durch die berufene Professorin			
Professuren* Frauenanteil	7 12,5%	49	8 12,9%	54	8 13,8%	50
Berufungen Frauenanteil	0 0%	5	1 33,3%	2	0 0%	1
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften		5				1
Land- u. Forstwirtsch.			1	2		
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	0
Habilitationen Frauenanteil	4	15	0	5	2 40,0%	3

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

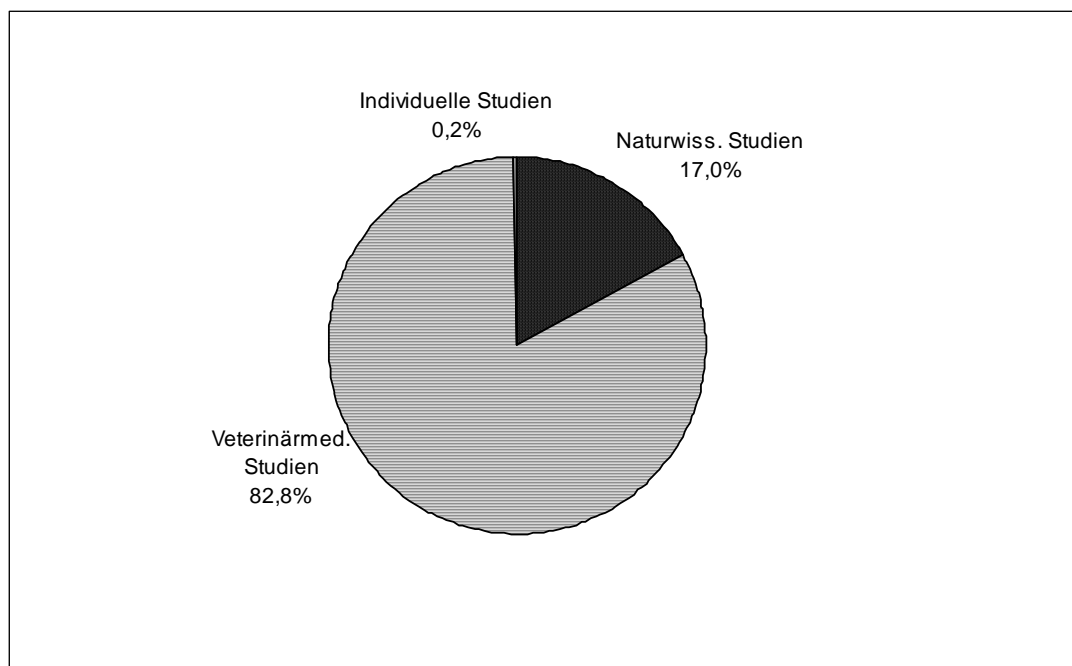
Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

6.3 Veterinärmedizinische Universität Wien

Die Veterinärmedizinische Universität als der einzige Anbieter im Bereich der Veterinärmedizinischen Wissenschaften bleibt damit bzw. wegen dieser Spezialisierung eine Universität kleinerer Größe. An der VUW studieren ca. 2.200 Personen und sind knapp 600 WissenschaftlerInnen beschäftigt. Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente und bereinigt auf hauptberufliche WissenschaftlerInnen umfasst dies ein Humankapital von 240 WissenschaftlerInnen, davon 26 ProfessorInnen (Wissensbilanz 2006).

Neben Veterinärmedizinischen Studien werden von der VUW auch Studien in Biomedizin und Biotechnologie sowie in Pferdewissenschaften (in Zusammenarbeit mit der BOKU) angeboten. Entsprechend der nationalen Kategorisierung verteilen sich die Ordentlichen Studien 2007 zu 83% auf Veterinärmedizinische Studien und zu 17% auf Naturwissenschaftliche Studien. Der Frauenanteil beträgt dabei 83% (90% in den Naturwissenschaftlichen Studien und 81% in den Veterinärmedizinischen Studien).

Abbildung 43 Fachliche Ausrichtung der Veterinärmedizinischen Universität Wien

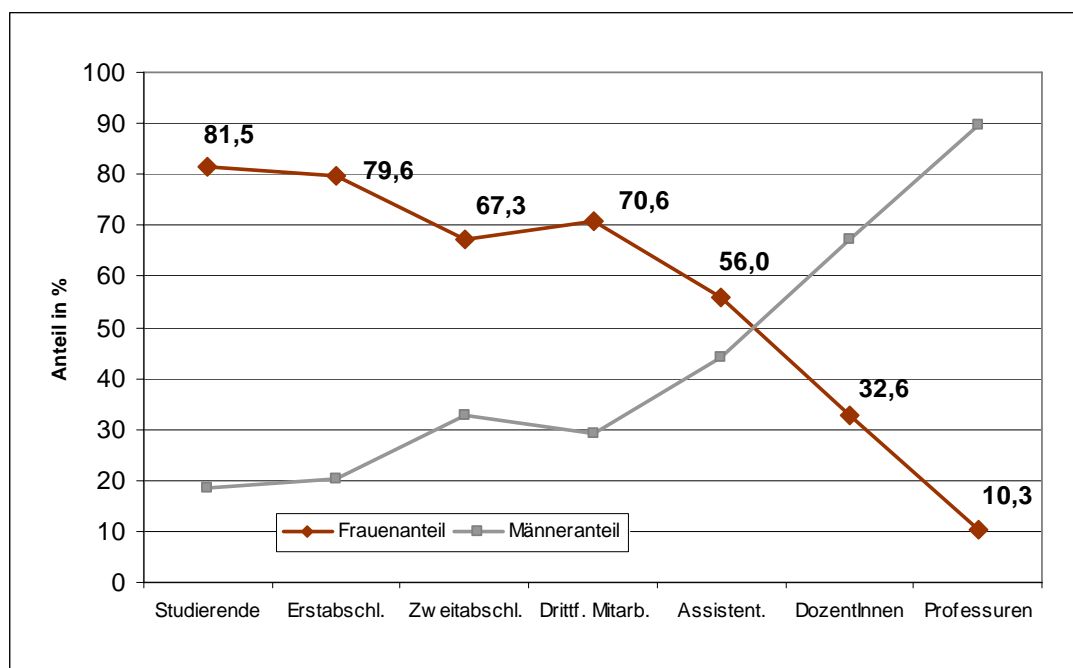


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

An der Veterinärmedizinischen Universität Wien weisen Frauen österreichweit die höchste Studienbeteiligung auf: Mit 82% Frauen sind Männer eine ähnliche Minderheit wie Frauen an Technischen Universitäten. Bei den Erst- und Zweitabschlüssen ist der Frauenanteil aber bereits niedriger. D.h. es machen derzeit weniger Frauen einen Abschluss als ein Studium beginnen, was einerseits auf die in den letzten Jahren stark steigende Frauenpartizipation

hinweist (2001 lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 75% gegenüber 83% im Jahr 2007), andererseits aber auch ein Indikator für höhere Dropout-Raten bei Frauen sein kann. Mit zwei Drittel Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen ist die Partizipation der Frauen aber auch noch immer sehr hoch und es dominieren eindeutig Frauen bei den Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen und den wissenschaftlichen AssistentInnen. Selbst auf der Ebene der DozentInnen liegt der Frauenanteil mit einem Drittel überdurchschnittlich hoch. Allein die oberste Hierarchiestufe der ProfessorInnen ist 2005 nur zu 10% von Frauen besetzt. Dies mag zum einen daran liegen, dass sich die Verweiblichung des Veterinärmedizinischen Studiums erst zeitverzögert bis hin zu den ProfessorInnen durchschlägt. Die Differenz in den Frauenanteilen zwischen den Zweitabschlüssen, die als Eingangsvoraussetzung in die wissenschaftliche Karriere gesehen werden können, und den ProfessorInnen liegt allerdings bei 70 Prozentpunkten, was als ein extremer Frauenverlust zwischen den Karrierestufen gesehen werden muss.

Abbildung 44 Leaky Pipeline der Veterinärmedizinischen Universität Wien



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

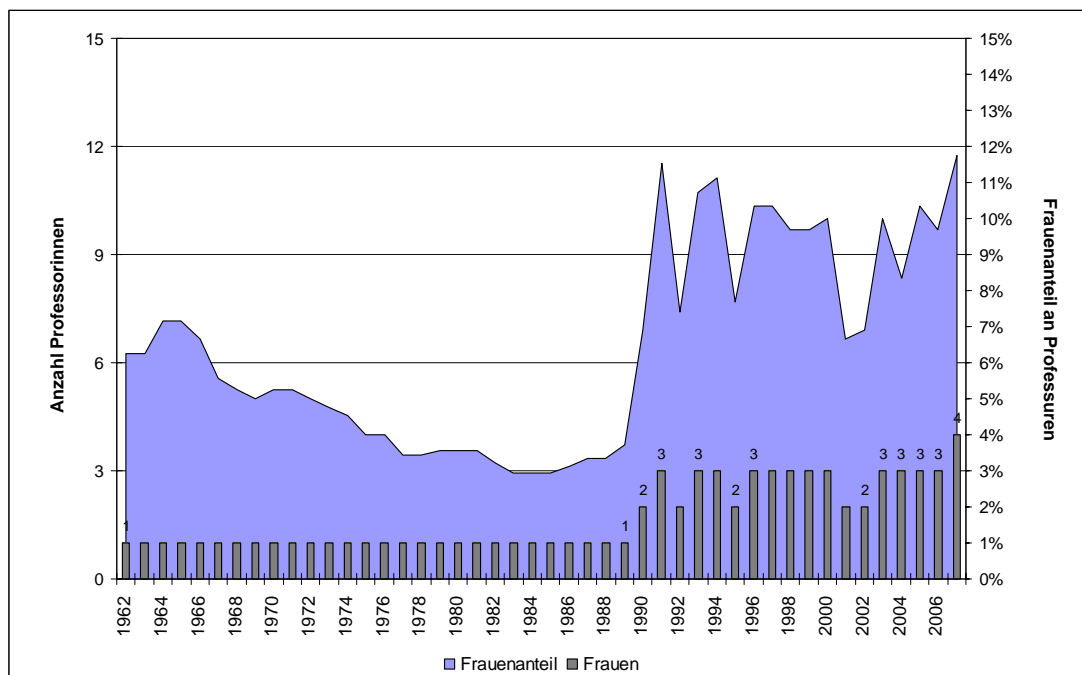
Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index bildet die hohen Verluste zwischen dem Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal und den ProfessorInnen ab und nimmt einen sehr niedrigen Wert von 0,20 ein. Beim Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen Personals

liegt die VUW überdurchschnittlich hoch mit 53%, während hingegen der Anteil der Professorinnen mit 11% sehr gering ist (Werte für 2006). Gegenüber 2005 ist der Glass-Ceiling-Index mit 0,21 annähernd gleichgeblieben. Die geringeren Frauenanteile beim gesamten wissenschaftlichen Personal (50%) sind für den Rückgang entscheidend.

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenpartizipation von ProfessorInnen, so zeigen sich relativ wenig Fortschritte. Bis zu den 1990er Jahren war nur eine Frau als Professorin tätig. Danach folgte ein Anstieg auf bis zu 3 Professorinnen, allerdings mit starken Schwankungen. 2007 konnte die Zahl der Professorinnen um eine weitere Frau erhöht werden. Damit wurde ein Frauenanteil von immerhin 12% im Jahr 2007 erreicht.

Abbildung 45 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Veterinärmedizinischen Universität Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aufgrund des hohen Frauenanteils unter Studierenden wie auch unter AssistentInnen wird im Frauenförderplan das Ziel des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements in den Vordergrund gerückt. Die Förderung von Frauen wird im Bereich der Weiterbildung konkret angesprochen und hier nach den individuellen Bedürfnissen der Person und der Organisationseinheit konzipiert (d.h. es gibt keine standardisierten Angebote für Frauen).

Im Frauenförderplan ist für Bewerbungsverfahren explizit festgelegt, dass sich Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim

Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht negativ für BewerberInnen auswirken dürfen. Angestrebt wird laut Frauenförderplan eine 40%-Quote von Frauen in entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien und als konkrete frauenfördernde Maßnahme wird ein frauenspezifisches Mentoringprogramm, das vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gemeinsam mit dem Rektorat zusätzlich zum bestehenden Mentoring-Programm eingerichtet wurde, angeführt.

Laut Frauenförderplan und Leistungsvereinbarung ist das Rektorat verpflichtet, im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem BMBWK einen Förderfonds für Frauenfördermaßnahmen im Umfang von 250.000€ zu beantragen.²¹ Diese Mittel sollen nach einem Ideenwettbewerb sowie unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vergeben werden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist lt. Wissensbilanz 2006 ab 2007 geplant. Es ist jedoch zu keiner Förderung gekommen und auch der im Entwicklungsplan vorgesehene Kindergarten mit 3 Gruppen ab 2006 scheint nicht zustande gekommen zu sein.²²

Umsetzung von *excellencia*

Die Veterinärmedizinische Universität hat sich bislang nicht an *excellencia* beteiligt und hat auch die damit verbundenen Ziele nicht erfüllt. Mit einem Professorinnenanteil von 9% (2006) besteht eine starke Divergenz zwischen der hohen Studienbeteiligung von Frauen und ihren Chancen auf eine Professorinnenstelle. Daran haben auch die Berufungen der Jahre 2004 bis 2006 nichts verändert. Keine der 7 ausgeschriebenen Professuren ging an eine Frau. Mittlerweile scheint es genügend weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen zu geben, denn zwei Drittel der Habilitationen sind von Frauen. Wo die Barrieren bei den Berufungen liegen, gilt es noch näher zu untersuchen.

²¹ Es wird vermutet, dass hier eine beabsichtigte Teilnahme an der Ausschreibung "Finanzierungsanreize Profilentwicklung" des BMBWK im Jahr 2005 angesprochen ist. Dem wird im Zuge der nächsten Erhebungsrunde konkret nachgegangen.

²² Es findet sich auf der Homepage kein Hinweis auf einen Kindergarten oder eine Kindergruppe. Kinderbetreuung im Zuge von Veranstaltungen wird durch eine Kooperation mit dem Kinderbüro der Universität Wien bereitgestellt.

Tabelle 25: Umsetzung von excellentia Veterinärmedizinische Universität Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		-		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 0		€ 0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	3 8,3%	33	3 10,3%	26	3 9,4%	29
Berufungen Frauenanteil	0 0%	2	0 0%	3	0 0%	2
Berufungen nach Bereichen** Land- u. Forstwirtsch.	0	2	0	3	0	2
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	1
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	4 66,7%	2

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

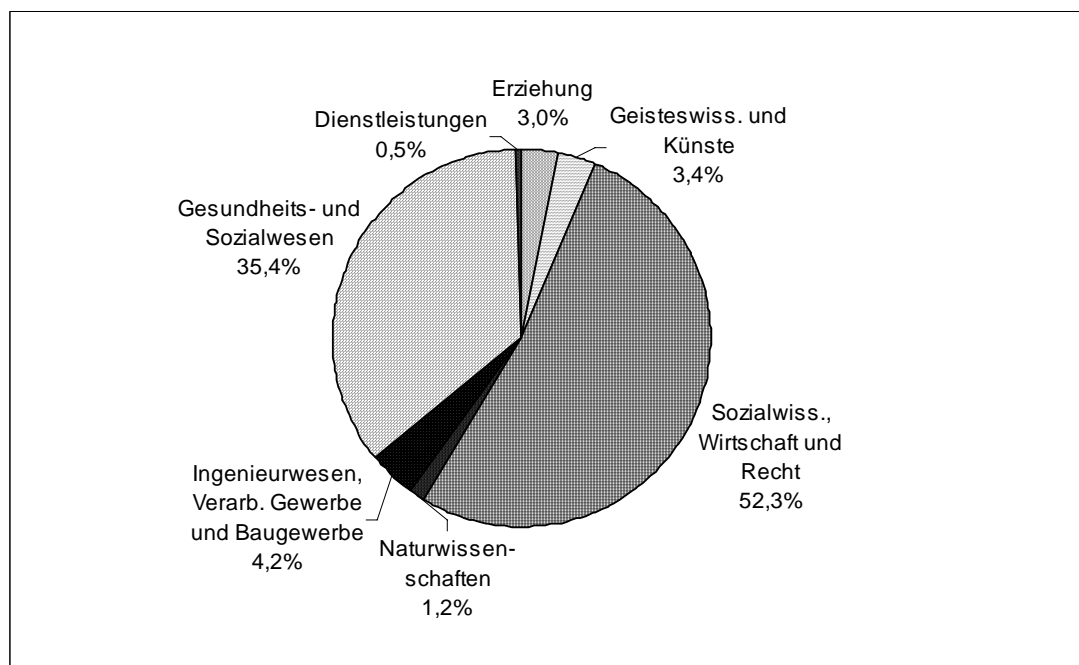
Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

6.4 Donau-Universität für Weiterbildung Krets

Die Donau-Universität für Weiterbildung Krets nimmt eine Sonderstellung in der universitären Landschaft ein. Sie ist die jüngste der österreichischen staatlichen Universitäten, die einem eigenen Gesetz (Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krets – DUK-Gesetz 2004) unterliegt. Das DUK-Gesetz ist im Wesentlichen am allgemeinen Universitätsgesetz orientiert, aber auf ihren speziellen Wirkungsbereich – die Weiterbildung – hin adaptiert. Die MitarbeiterInnen der Donauuniversität sind nicht wie in den andere Universitäten Bundesbedienstete, sondern Privatangestellte.

Aufgrund der Spezialisierung auf universitäre Weiterbildung haben die Studierenden oft bereits ein Grundstudium abgeschlossen und absolvieren an der Donauuniversität Masterprogramme, die in der Regel 4 bis 5 Semester dauern, bzw. kürzere Studienangebote aus den modular aufgebauten Curricula. Die angebotenen Studien decken ein breites inhaltliches Spektrum ab: Rund die Hälfte der Studien ist auf Sozial-, Wirtschafts- und Rechtliche Studien ausgerichtet. Weitere 35% werden zum Gesundheits- und Sozialwesen gezählt, 4% zum Ingenieurwesen, 3% zu Erziehung und 3% zu Geisteswissenschaften und Künste.

Abbildung 46 Fachliche Ausrichtung der Universität für Weiterbildung Krets

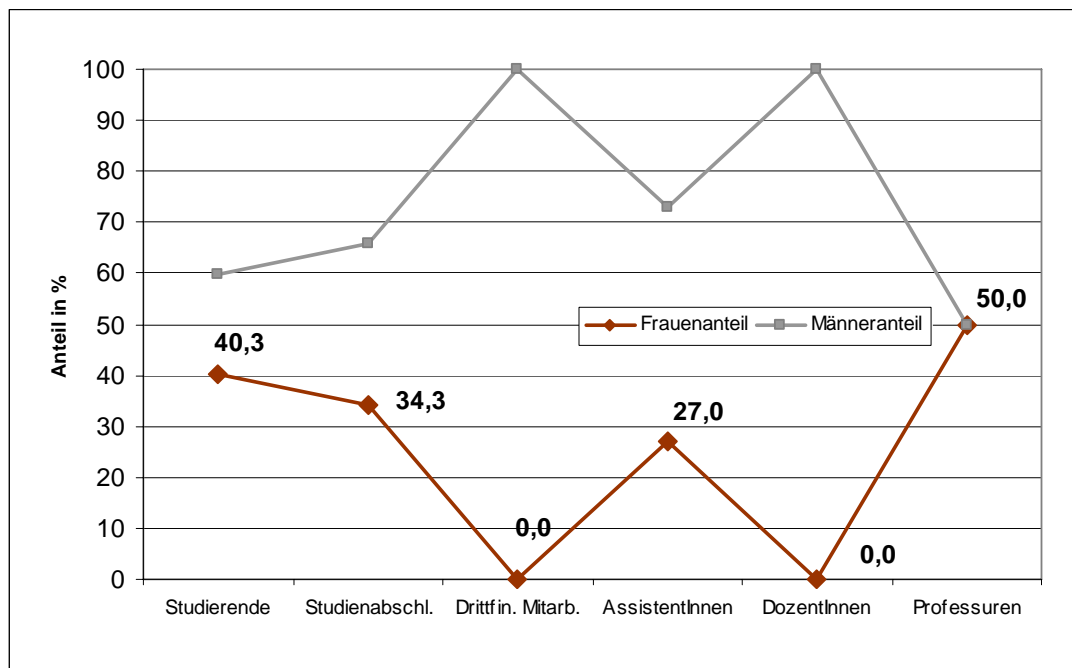


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Außerordentlichen Studien nach ISCED (WS 2006, Stichtag 12. 2. 2007).

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist mit 40% deutlich unter dem Schnitt aller Universitäten, was weniger an der inhaltlichen Ausrichtung als an der Ausrichtung auf

universitäre Weiterbildung liegt. Bei den Studienabschlüssen ist der Frauenanteil noch geringer, er liegt bei etwa einem Drittel. Die weiteren Stufen der leaky pipeline sind mit Ausnahme der AssistentInnen kaum noch zu interpretieren, da die Zahl sehr gering ist (bei Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen, DozentInnen und ProfessorInnen) bzw. sie aufgrund der geringen Fallzahlen extremen Schwankungen über die Zeit unterworfen sind (ProfessorInnen). Auf Ebenen der UniversitätsassistentInnen finden sich 27% Frauen – was ebenfalls unter den Werten der meisten anderen Universitäten liegt.

Abbildung 47 Leaky Pipeline der Universität für Weiterbildung Krams



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende; Studienabschlüsse gesamt; Drittf.in. Mitarb. = über F&E drittf.in. MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

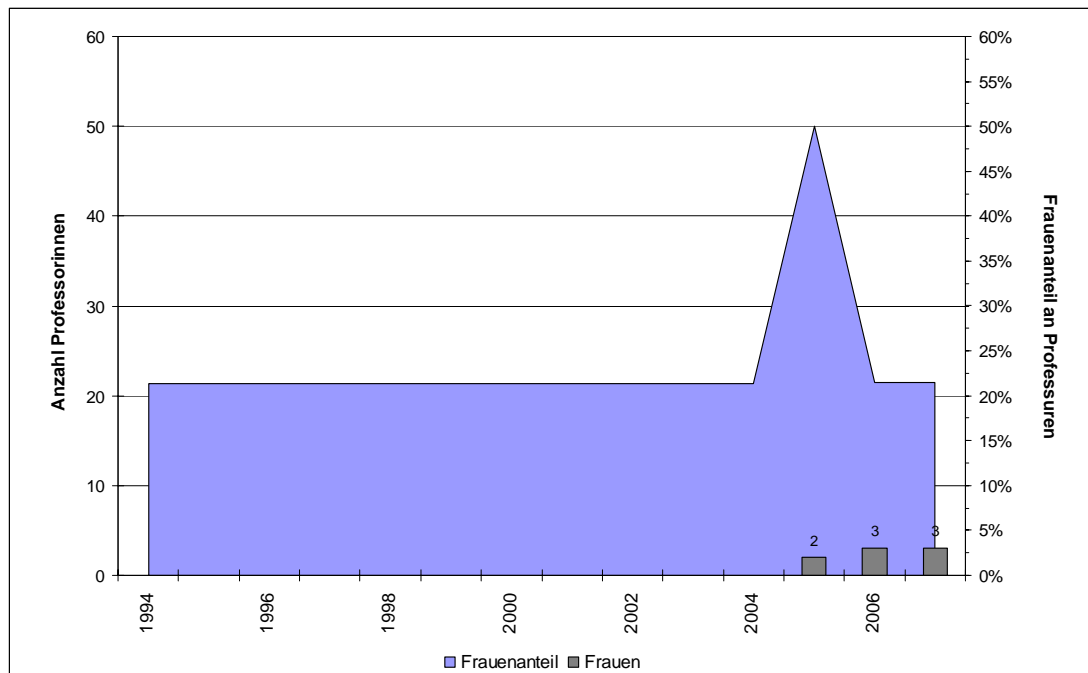
Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Anders als die leaky pipeline, bei der zwar Frauen in keiner der Stufen eine eindeutige Mehrheit einnehmen jedoch gleichzeitig auch keine eindeutigen Verluste über die Hierarchien zu erkennen sind, ist der Glass-Ceiling-Index 2006 mit 0,31 sehr gering; D.h. Frauen haben wesentlich geringere Chancen, eine wissenschaftliche Karriere als Professorin zu erreichen. Dies resultiert aus einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal (52%) und einem moderaten Anteil bei den ProfessorInnen (16%). Der geringe Frauenanteil bei den Professuren war ein Ergebnis der Aufstockung des Professorenstandes. Denn im Jahr 2005 lag der Frauenanteil noch bei 52%, bei einer Gesamtzahl von Professuren in Vollzeitäquivalenten von 1,4. 2006 konnte zwar die Anzahl unbefristeter Professorinnen erhöht werden (von 0,8 auf 1,3 in

Vollzeitäquivalenten), doch deutlich weniger als aller Professuren (von 1,4 auf 7,7 in Vollzeitäquivalenten).

Auch in der Entwicklung der Professorinnen werden diese starken Schwankungen deutlich. 2006 stieg die Zahl der Professorinnen von einer auf zwei, doch gleichzeitig sinkt der Frauenanteil durch die Erhöhung der Professuren (von 4 auf 14) ganz enorm: von 50% auf 21%. Die Donau-Universität bleibt also in den wesentlichen Bereichen stark männlich dominiert. Dies wird noch deutlicher in der von der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies durchgeführten Gender-Ist-Analyse 2006, in der auch die Führungsebenen und die akademischen Ehrungen mitberücksichtigt werden.

Abbildung 48 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität für Weiterbildung Krets



Quelle: DWH 2005 bis 2007, Hauptberufliches Personal, bereinigte Kopfzahl ohne Karenzierungen (14.05.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Das Spektrum von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Donau-Universität Krets ist differenziert und baut aufeinander auf. Der Entwicklung des Maßnahmenkatalogs liegt lt. Wissensbilanz 2006 eine Gleichstellungs-Ist-Analyse, die unter dem Titel „Zahlen.Fakten.Analysen“ im Jahr 2006 publiziert wurde, zugrunde. Auf dieser

Grundlage wurde weiters ein Monitoring-System zur Dokumentation und Evaluierung der geschlechtsspezifischen Verteilung und Maßnahmen zur Gleichstellung implementiert.²³

2005 wurde mit dem Frauennetzwerk THEANO eine Plattform ins Leben gerufen, die Absolventinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Lehrende und Frauen aus der Wirtschaft vernetzt. Ziel ist es, durch aktives Networking unter Frauen zur Sensibilisierung beizutragen und Unterstützung im beruflichen Bereich zu leisten. Ende 2006 umfasste das Netzwerk laut Wissensbilanz 70 externe und 36 interne Mitglieder.

Zur Beratung des Vizerektorats Lehre und zum Informationsaustausch wurde im November 2006 eine interne Arbeitsgruppe „Frauenförderung und Gender Studies“, die von der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies koordiniert wird, eingerichtet.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Kinderbetreuung wurde mit „Campus Kids“ eine Kinderbetreuungseinrichtung am Campus Krems geschaffen. Es werden sowohl Kinder von MitarbeiterInnen als auch von Studierenden betreut. Es kann außerhalb der regulären Öffnungszeiten (7.30 – 15.00) eine individuelle Betreuung vereinbart werden, die auch Kleinkindern (ab 1,5 Jahren) und Schulkindern offen steht.

Im Forschungs- und Entwicklungsbereich setzte die Donau-Universität Krems bisher einen thematischen Schwerpunkt im Bereich Gender und IT. Dieser Forschungsschwerpunkt soll – in Kooperation mit PartnerInnen aus Wirtschaft, Forschung und Forschungsförderung – weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus wird die Donau-Universität Krems künftig verstärkt in den Bereichen „Gender und E-Learning“, „Gender und Usability“ sowie „Gender und Informatik“ forschen. Weiters strebt die DUK eine Spezialisierung im Bereich Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen in Prozesskompetenzen an. Ziel dieses Angebots ist eine Vermittlung von Prozesskompetenz und Soft Skills, die eine unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sind (Forschungsmanagement, Kommunikation, Teamkompetenz, Projektmanagement, Leitungs- und Verhandlungskompetenz, Karriereplanung, Work-life-Balance, Know-how über Fördervergabe). Durch die Bewilligung des EU-Projekts „ADVANCE“ (ADVanced TrAining for WomeN in ScientifiC Research, September 2006 bis August 2008) konnte ein Schwerpunkt auf Frauen in Technik und Naturwissenschaften gelegt werden.

²³ So sollen beispielsweise laut Leistungsvereinbarung ab 2007 genderspezifische Fragestellungen in die Evaluierung von Lehre und Forschung integriert sein. Geplant ist weiters für 2008 eine externe Evaluierung der GM-Aktivitäten.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität für Weiterbildung Krems hat eine ganz spezielle Ausgangsbedingung für *excellencia*. Denn durch die Umstrukturierung kam es zu einer enormen Ausweitung der Professuren in den letzten Jahren. Laut Daten des *excellencia*-Monitoring²⁴ gab es 2005 4 Professuren, von denen die Hälfte mit Frauen besetzt wurde. Bei der weiteren Erweiterung im Jahr 2006 wurden mit Ausnahme einer Frau nur Männer berufen, was den Frauenanteil wesentlich vermindert hat.²⁵ Diese kam dabei nicht aus den traditionellen Frauenbereichen der Geistes- oder Sozialwissenschaften, sondern ist im Bereich der Naturwissenschaften und Humanmedizin tätig. Welche Barrieren hier für Frauen gegeben sind, gilt es noch weiter zu untersuchen.

Die Universität Krems hat sich bei der 2. Ausschreibung für *excellencia* beworben und Mittel für 2 Berufungen erhalten. Diese wurden für Habilitationsstipendien, das Karriere-Coaching-Programm sowie für eine Gender-Gastprofessur verwendet.

²⁴ 2005 weichen die Ergebnisse der 2. *excellencia*-Ausschreibung ganz erheblich vom hier verwendeten *excellencia*-Monitoring des DWH ab: Nach Ergebnissen der Ausschreibung gab es zum Stichtag 15.10.2005 bereits 9 Professuren mit 2 Professorinnen und damit einen Frauenanteil von 22,2%.

²⁵ Auch hier gibt es wiederum Abweichungen zwischen *excellencia*-Monitoring und der von der Universität angegebenen Zahl der Berufungen. Denn mit 13 Berufungen wäre der Professurenstand von 4 (2005) auf 17 erhöht worden. Ausgewiesen sind laut DWH aber nur 14 Professuren. Diesem Unterschied wird bei den Recherchen vor Ort nachgegangen.

Tabelle 26: Umsetzung von excellentia Universität für Weiterbildung Krems

	1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		3. Ausschreibung 15.10.05- 31.12.06	
Beteiligung an exc.	-		x		-	
Zuerkannte Mittel	€0		€ 67.760 2 Berufungen		€0	
Mittelverwendung			Habitationsstipendien Karriere-Coaching- Programm/Workshops, Gender-Gastprofessur, Projekt „Evaluierung des Karriere- Coaching-Programms“			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	0 0%	0	2 50,0%	2	3 21,4%	11
Berufungen Frauenanteil	0 0%	0	2 66,7%	1	1 7,7%	12
Berufungen nach Bereichen**						
Naturwissenschaften					0,5	
Techn. Wissensch.						2
Humanmedizin				1	0,5	3
Sozialwissenschaften			1			6
Geisteswissenschaften			1			
Künstl./Wiss. Zweig						1
Berufungen von der Universität Frauenanteil	-	-	-	-	k.A.	k.A.
Habilitationen Frauenanteil					---	---

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen;

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universitäten, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanzen 2006, eigene Berechnungen.

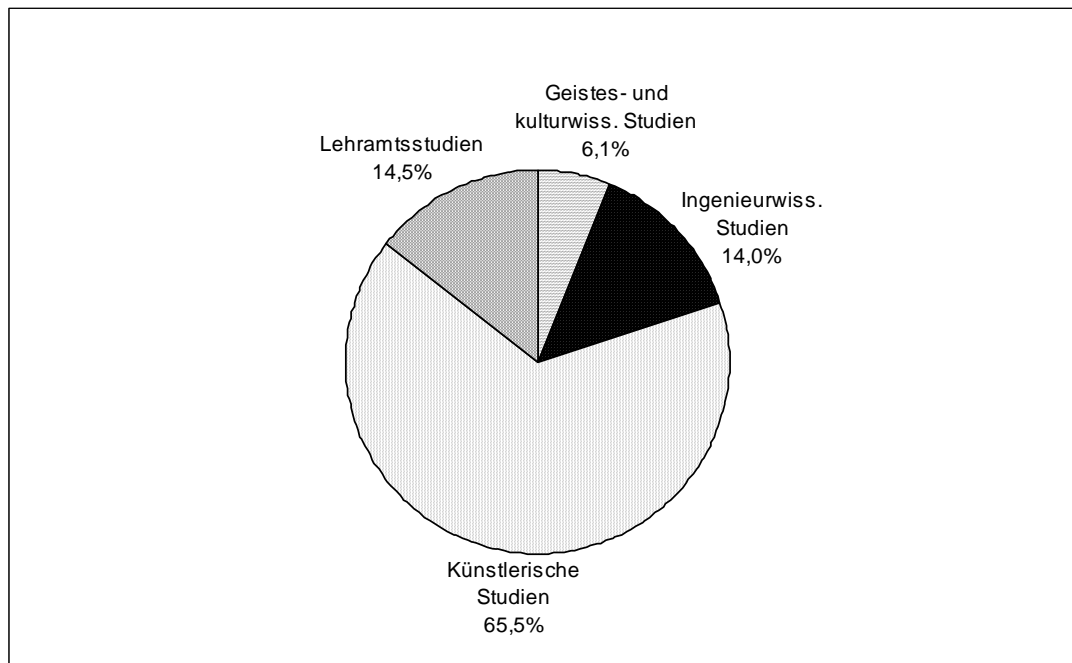
7 Universitäten der Künste

Die Kunsthochschulen wurden 1998 zu Universitäten erhoben und ins Universitätsstudiengesetz einbezogen. Mit diesem Umgestaltungsprozess waren unterschiedliche Reformen verbunden (z.B. Meisterklassensystem durch Institutsstruktur abgelöst, Stundenkürzungen bzw. komplette Überarbeitung und Aktualisierung des Studienangebots). Die Universitäten der Künste sind aufgrund ihrer Spezialisierung und anderer Besonderheiten (z.B. Aufnahmeverfahren) schwer mit den wissenschaftlichen Universitäten vergleichbar – was insbesondere für die durch die Wissensbilanzen definierten Kennzahlen gilt. Dennoch können aus den Indikatoren Besonderheiten abgeleitet werden, die die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Kunstunis für *excellencia* darstellen. Dies betrifft insbesondere die Größe der Universitäten und die stärkere Frauenbeteiligung in Studium und Beschäftigung.

7.1 *Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz*

Die Kunstuniversität Linz ist zum einen eine sehr kleine Universität: Mit 962 Studierenden und einem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 259 Personen weist sie andere institutionelle Rahmenbedingungen auf als die bisher beschriebenen Universitäten. Durch die Größe verringert sich auch der Spielraum für die Teilnahme an *excellencia*, da mit einem Bestand von 23 ProfessorInnen weniger Berufungen stattfinden (Wissensbilanz 2006). Zum anderen weisen Kunstuniversitäten im Allgemeinen, und damit auch die Kunstuniversität Linz, einen deutlich höheren Frauenanteil auf allen Ebenen auf.

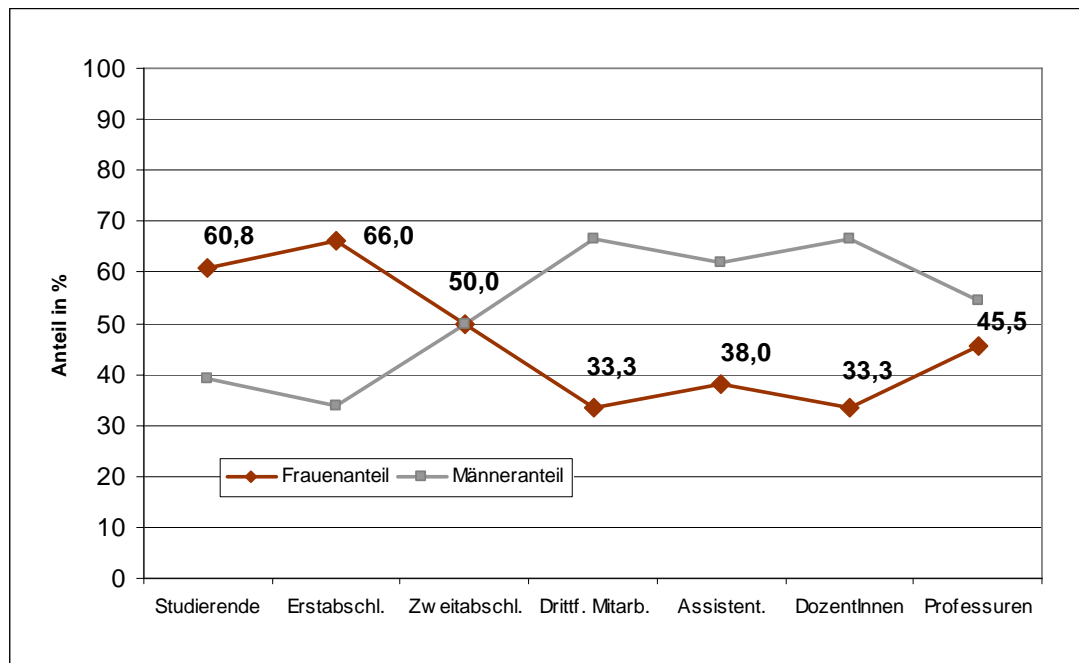
Abbildung 49 Fachliche Ausrichtung der Kunstuniversität Linz



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Betrachtet man die Frauenpräsenz auf unterschiedlichen Ebenen, so zeigt sich schon bei den Studierenden ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil, der bei den AbsolventInnen (Erstabschluss) weiter steigt. Bei den Zweitabschlüssen und dem Übergang vom Studienabschluss zur Beschäftigung an den Universitäten verringert sich der Frauenanteil. Hingegen nimmt er bei den DozentInnen und ProfessorInnen wiederum leicht zu. Frauen sind damit in Professuren stärker vertreten als in den niedrigeren Qualifikationsstufen universitärer Beschäftigung. Dies kann als Resultat unterschiedlicher Komponenten gesehen werden: es ergibt sich durch die insgesamt größere Präsenz von Frauen in Kunstfächern, es wird dies in den Interviews aber auch auf eine gezielte Personalpolitik zurückgeführt. Daneben spielen aber sicherlich auch alternative Berufs- und Verdienstmöglichkeiten sowie die Art der Beschäftigungsverhältnisse an der Universität eine Rolle.

Abbildung 50 Leaky Pipeline der Kunstuniversität Linz

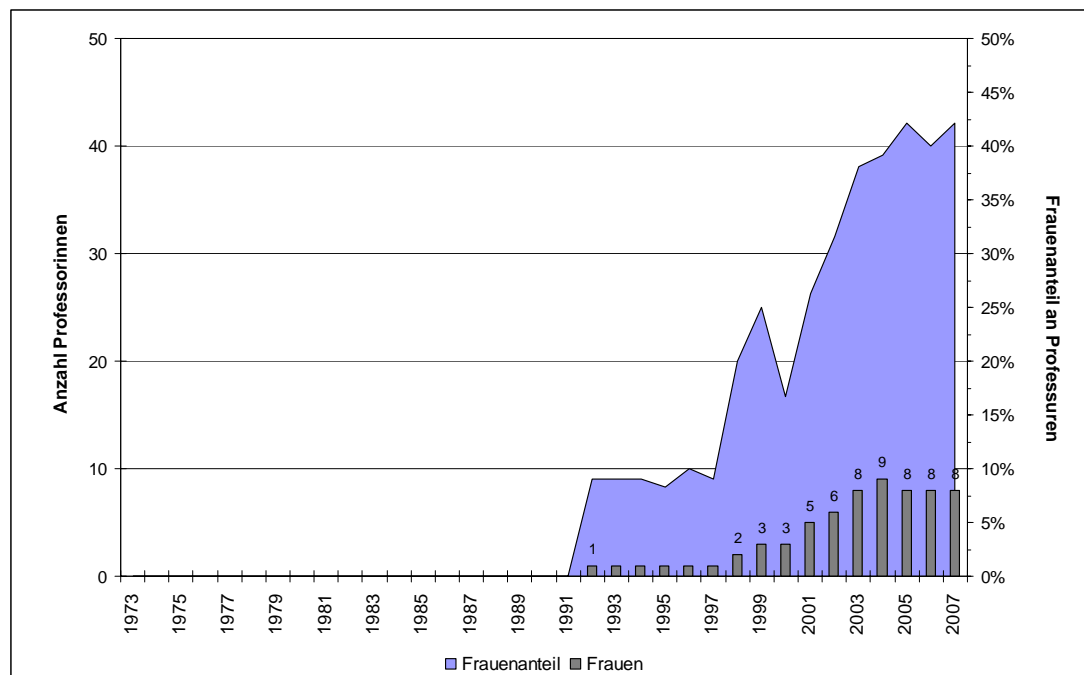


Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

An der Kunstuniversität Linz wurde zu Beginn dieses Jahrtausends eine gezielte Personalpolitik zur Erhöhung der Professorinnenzahl betrieben. Die erste Professorin wurde an dieser Universität erst im Jahr 1990 berufen und sie blieb auch längere Zeit die einzige. Erst ab 1998 stieg die Zahl der Professorinnen an. Durch die Ausweitung der Studienfächer sinkt der Frauenanteil vorübergehend im Jahr 2000, steigt aber danach ganz massiv an und liegt im Jahr 2007 bei 42%.

Abbildung 51 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Kunstuniversität Linz

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Mit diesem vergleichsweise hohen Frauenanteil ist die Kunstuniversität nun in einer Situation, in der es nicht mehr so wichtig ist, die absolute Zahl von Frauen zu erhöhen, sondern Qualitätsaspekte in den Vordergrund rücken. Eine Herausforderung dabei ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse. Gerade bei AssistentInnenstellen werden primär Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse angeboten. Dies wird damit argumentiert, dass es für künstlerische Karrieren wünschenswert ist, mehrere Standbeine zu haben und immer wieder die Perspektiven zu wechseln. Tatsächlich ist es auch so, dass den 176 AssistentInnen nach Köpfen 34 AssistentInnenstellen in Vollzeitäquivalenten gegenüber stehen, wobei dies für Frauen und Männer gleichermaßen gilt. Bei den Professuren ist Teilzeitbeschäftigung nur noch in weniger Fällen gegeben. Aber hier werden nun überwiegend befristete Verträge gemacht.

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Ausgehend von diesem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil wird im Frauenförderplan eine 50%-Quote auf allen Ebenen angestrebt. Als konkrete Maßnahmen werden in den Leistungsvereinbarungen die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Nachwuchsförderung (Karrieregespräche, Mentoring für wissenschaftliche MitarbeiterInnen) geplant. Eine Analyse der Ist-Situation betreffend Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming wurde 2005 durch die

Teilnahme am Projekt „Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten“ ergänzt.²⁶

Gender Mainstreaming ist als eines der Leitprinzipien im Leitbild der Universität verankert. Der hohe Frauenanteil wird als ein Zeichen gezielter geschlechtergerechter Personalentwicklung gesehen. Als konkretes Beispiel wird im Tätigkeitsbericht 2005 das Gleizeitmodell der Kunstuniversität Linz angeführt, das ohne Kernarbeitszeiten formuliert ist, um MitarbeiterInnen flexible Vereinbarkeitsmöglichkeiten zu bieten. Weiters wird in der Wissensbilanz 2006 darauf hingewiesen, dass das intern entwickelte und auf CAF (Common Assessment Framework) basierende Selbstevaluierungsinstrument der Universitätsverwaltung eine zentrale gleichstellungsfördernde Komponente beinhaltet.

Im Bereich der Frauenförderung wird der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Personalentwicklung und zur Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Kindern gelegt. Im Winter 2005 wurde mit einer zwischen der Koordinationsstelle für Genderfragen, der Österreichischen HochschülerInnenschaft und der Universität geschlossenen Vereinbarung die Grundlage für die Einrichtung eines Kinderbüros (kuki-kiste) ab März 2006 geschaffen. Die kuki-kiste ist als zentrale Anlaufstelle für Eltern konzipiert, die Information und Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung anbietet und stundenweise flexible Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ab 10 Monaten bietet (eine ausgebildete Kindergartenpädagogin steht 10 Stunden pro Woche für Kinderbetreuung zur Verfügung). In unmittelbarer Nähe zu kindergerecht adaptierten Räumlichkeiten stehen Eltern zwei PC-Arbeitsplätze zur Verfügung.

Zur Verankerung von Gender in der Lehre wurde im Oktober 2003 eine Professur für Kunstgeschichte und Kunsttheorie mit dem Schwerpunkt Gender Studies (Vorziehprofessur) besetzt. Seit 2005 wird diese durch eine Assistenz im halben Beschäftigungsausmaß unterstützt. Der Fachbereich kooperiert im Bereich der Gender Studies mit mehreren Universitäten, wie z.B. seit 2003/04 mit der Universität für Angewandte Kunst Wien und der Akademie der bildenden Künste Wien zur Durchführung der interuniversitären Ringvorlesung Gender Studies.

An der Kunstuniversität Linz wurde 2006 mit der Konzeptionierung eines Mentoring-Programms begonnen. Hier stellte sich – ähnlich wie auch an der Universität für Angewandte Kunst Wien – die Etablierung eines klassischen Mentoring-Modells für Studierende als nicht adäquat heraus. Es zeigte sich beispielsweise, dass die hierarchieübergreifende, informelle Vernetzung zwischen ProfessorInnen, Studentinnen und Absolventinnen bereits sehr

²⁶ Die Teilnahme an diesem Projekt der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur (AQA) erforderte eine umfassende Selbstevaluierung durch das Rektorat, die Koordinationsstelle für Genderfragen und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

ausgeprägt ist und so der wesentliche Bestandteil gängiger Mentoring-Konzepte bereits gelebt wird. Als Konsequenz wurden zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote konzipiert, so werden z.B. seit 2006 Seminare für Diplomandinnen angeboten (u.a. Workshop „Sicheres Präsentieren“; vgl. Tätigkeitsbericht 2006 und Wissensbilanz 2006).

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz hat bereits einen hohen Frauenanteil der Professuren erreicht, konnte diesen aber während der Laufzeit von *excellentia* nicht weiter erhöhen. Im Jahr 2004 wurde zwar eine Frau berufen und die Universität hat sich für *excellentia* beworben. Doch nachdem im gleichen Jahr auch vier Männer berufen wurden, konnte der Frauenanteil der ProfessorInnen nicht erhöht und damit auch keine Gelder aus *excellentia* akquiriert werden. In weiterer Folge gab es nur noch 2 Berufungen und diese wurden durch Männer besetzt.

Das Programm *excellentia* geht an den Bedingungen der Kunstuniversität nach Meinung der UniversitätsvertreterInnen vorbei. Zum einen kommt es für sie zu spät. Denn die Erhöhung der Professorinnenzahl war in den vorangegangenen Jahren stark Thema, nun wird es schwierig, diesen Bestand zu halten. Die Kunstuniversität hat sich auch aus diesem Grund in der ersten Ausschreibungsrunde von *excellentia* beworben, durchaus im Bewusstsein, dass sie die Kriterien für die Mittelvergabe nicht erfüllen, sondern vielmehr um zu zeigen, dass sie die Zielsetzungen von *excellentia* bereits erreicht haben. Zum anderen ist es für die Universität durch die geringe Anzahl von ProfessorInnen und dem Risiko von Abgängen von Frauen, sei dies durch Wegberufung oder Pensionierung, schwierig, den Anteil noch zu erhöhen.

Tabelle 27: Umsetzung von excellentia Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	x		-		-	
Zuerkannte Mittel	€0		€0		€0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	9 39,1%	14	8 40,0%	12	8 38,1%	13
Berufungen Frauenanteil	1 25,05%	3	0 0%	0	0 0%	2
Berufungen nach Bereichen**						
Bild. Kunst/Design		1				1
Darst. Kunst/Film		1				1
Künstl./Wiss. Zweig	1	1				
Berufungen von der Universität	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	0

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

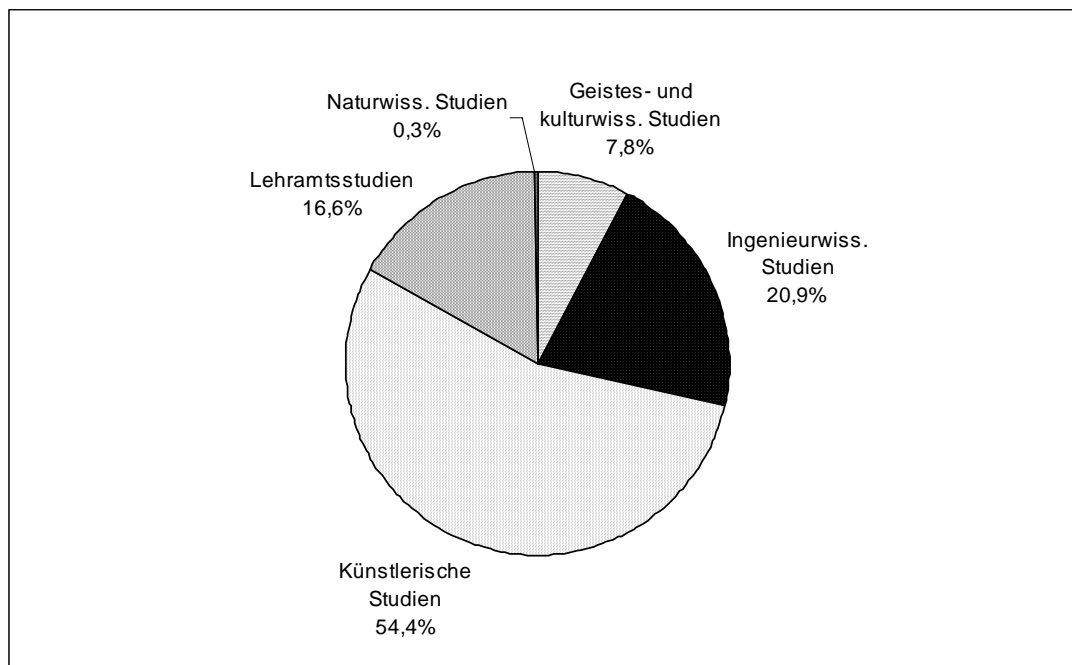
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

7.2 Universität für angewandte Kunst Wien

Die Universität für angewandte Kunst verbindet Kunst mit ihrer Anwendung in der Wirtschaft. Damit sind Künstlerische Studien auf etwas mehr als die Hälfte beschränkt. Hinzu kommen Ingenieurwissenschaftliche Studien (21%), Lehramtsstudien (17%) und Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien. Während bei den Technischen und Künstlerischen Studien das Geschlechterverhältnis ziemlich ausgeglichen ist (Ingenieurwissenschaftliche Studien 43%, Künstlerische Studien 57% Frauen), besetzen Frauen in den anderen Fächern rund drei Viertel der Studien.

Abbildung 52 Fachliche Ausrichtung der Universität für angewandte Kunst Wien



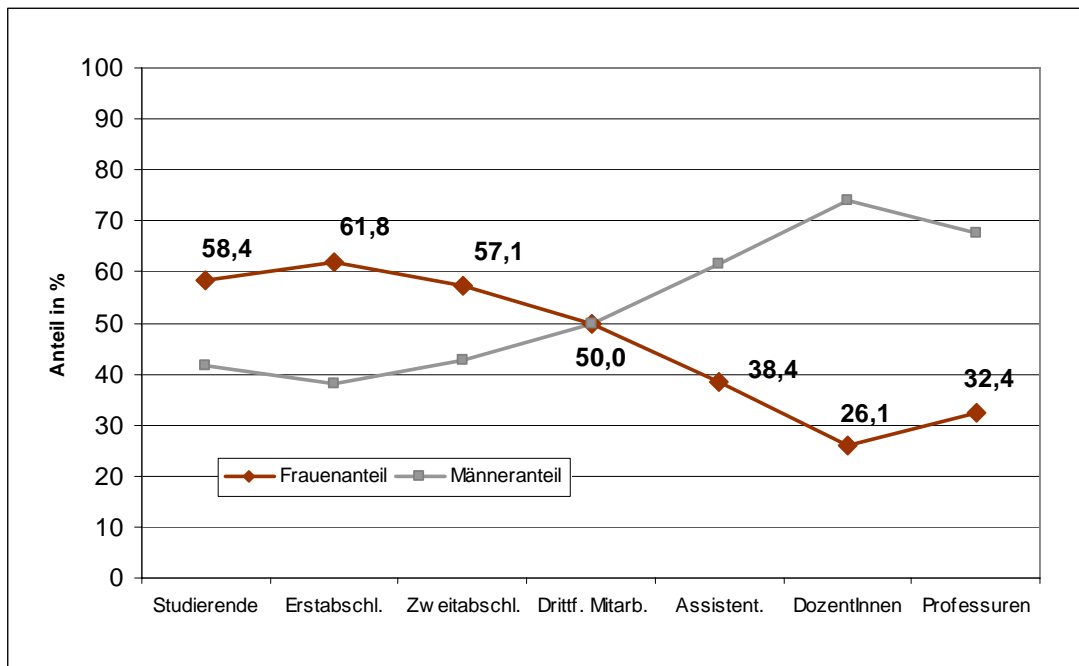
Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Der Frauenanteil unter Studierenden, Erst- und Zweitabschlüssen ist an der Universität für angewandte Kunst ähnlich hoch wie der Durchschnitt – Frauen dominieren mit 57% bis 62%. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sinkt ihr Anteil von den DrittfINANZIERTEN MitarbeiterInnen bis hin zu den DozentInnen (von 50% auf 26%), steigt dann aber bei den ProfessorInnen wiederum auf 32% an. Damit hat die Universität für Angewandte Kunst Wien einen der höchsten Frauenanteile unter ProfessorInnen mit der Besonderheit, dass dieser Anteil jenen der habilitierten MitarbeiterInnen noch übersteigt.

Mit einem Glass-Ceiling-Index von 0,76 haben Frauen relativ gute Chancen, als wissenschaftliche Mitarbeiterin eine Professur zu erreichen. Im Vergleich zu Männern und anderen Kunstuniversitäten ist dies zwar vergleichsweise gering, angesichts der

Anwendungsorientierung der Universität aber doch gut. Der Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal ist dabei ähnlich hoch wie bei den anderen Kunstuniversitäten, aber der Anteil an ProfessorInnen jedoch etwas geringer.

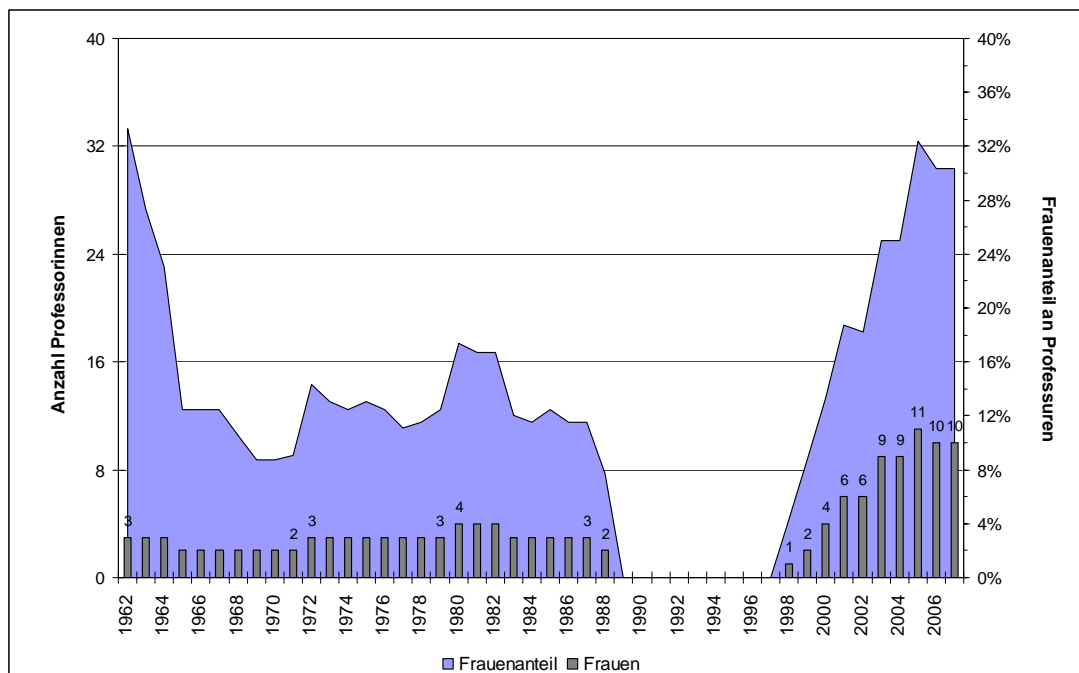
Abbildung 53 Leaky Pipeline der Universität für angewandte Kunst Wien



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittf. MitarbeiterInnen = über F&E drittf. MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren, so zeigen sich auch schon in den 1960er, 1970er und 1980er Jahren relativ hohe Frauenanteile von 9% bis 33%. Doch diese ergeben sich primär durch die insgesamt geringe Zahl von Professuren (1962 9 ProfessorInnen; 1988 26 ProfessorInnen), die Zahl der Professorinnen erreichte in diesem Zeitraum maximal 4 Frauen (1980 bis 1982). Zwischen 1989 und 1997 gab es hingegen gar keine durch Frauen besetzte Professur, obwohl damals die Zahl der Professuren weiter ausgebaut wurde (Höchststand 1992/93 bei 31 Professuren). Erst ab 1998 wurden wieder Frauen berufen, nun aber wohl ganz massiv gefördert. Denn der Anstieg der Professuren zwischen 1998 und 2007 von 23 auf 33 ProfessorInnen erfolgte zugunsten von Frauen, indem nunmehr 10 Professorinnen vorhanden sind und damit ein Frauenanteil unter den Professuren von 30% erreicht wurde. Damit ist die Beteiligung der Frauen seit 2005 zwar wieder gesunken, aber noch immer vergleichsweise hoch.

Abbildung 54 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität für angewandte Kunst Wien

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2002 und 2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Der vergleichsweise hohe Frauenanteil unter Studierenden und Beschäftigten führt zu spezifischen Zielformulierungen. So wird im Frauenförderplan konkret eine 50% Beteiligung von Frauen in allen Positionen angestrebt. In der Leistungsvereinbarung wird die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen von 37,25% auf 39% angestrebt sowie ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur.

Im Lehrbereich wurde ein kommentiertes Vorlesungsverzeichnis für alle Lehrveranstaltungen erstellt, die sich mit Aspekten aus dem Bereich Gender Studies befassen. 2005 wurde das Gender Art Laboratory konzipiert und in den Folgejahren weitergeführt. Dadurch kam es zu einer Stärkung der interdisziplinären Kooperation mit besonderem Augenmerk auf künstlerischer Interpretation der Thematik Gender. Ergänzt wird dieser Themenbereich durch eine Vortragsreihe, die sich an Studierende, Lehrende und die außeruniversitäre Öffentlichkeit richtet. Das „gender studies @ project space“ soll einen Ort schaffen, um sich mit Bildforschung und Geschlechterkonstruktionen auseinandersetzen zu können und bringt seit einigen Jahren WissenschaftlerInnen zu diesem Thema nach Wien. Weiters bietet es auch NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit, ihre Arbeiten zu präsentieren.

Hintergrund des Gender Art Laboratory ist eine interdisziplinäre Herangehensweise an das Thema Lehre im Bereich der Gender Studies. Ziel ist eine Verknüpfung von künstlerischem

Schaffensprozess und wissenschaftlicher Reflexion: die Studierenden werden dazu angeregt, in einem Arbeitsprozess mit Werkstattcharakter Gender Studies künstlerisch zu reflektieren und umzusetzen. Es gilt laut Leistungsvereinbarung, diese neue Lehrform in der Praxis zu etablieren und sinnvoll in die bestehenden Studien zu integrieren.

Im Oktober 2006 wurde die Website www.gender.dieangewandte.at als Plattform für Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Frauenförderung und Gender Studies eingerichtet.

2005 wurde ein Mentoring-Pilotprojekt CoMentA durchgeführt (vgl. Wissensbilanz 2005), das sich vom Konzept her an international erfolgreich erprobten Konzepten orientierte (z.B. an der Universität der Künste Berlin). Die Erfahrungen zeigten jedoch, dass konventionelles Mentoring für die Angewandte nur wenig Sinn macht. In der Wissensbilanz 2006 wird angemerkt, dass derzeit an der Entwicklung neuer Modelle für die Karriereförderung gearbeitet wird und dabei eine Kooperation mit anderen Kunstuniversitäten angestrebt wird.

Durch die Koordinationsstelle für Genderfragen wurde 2006 ein Beratungsangebot für von Mobbing betroffene Personen konzipiert, das seit 2007 allen Angehörigen der Angewandten offen steht und regelmäßig evaluiert werden soll.

Das „Kinderzimmer“ der Angewandten wurde im WS 2005 eröffnet. Ausgehend von einer studentischen Initiative stellte die Angewandte einen geeigneten Raum zur Verfügung, in dem zunächst ein Probetrieb im Rahmen des Projekts „Flying Nanny“ des Kinderbüros der Universität Wien stattfand. Laut Leistungsvereinbarung ist aufgrund der positiven Resonanz eine Weiterführung und ein Ausbau geplant. Mit Beginn des Studienjahres 2006/07 wurde die Raumsituation weiter verbessert und ein Trägerverein gegründet, was die Aufnahme eines regulären Betriebs als Kindergruppe („krokodil“) ermöglichte.

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität für angewandte Kunst Wien hat bei der 2. Ausschreibung von *excellentia* teilgenommen und dabei Gelder für 2 Professuren gewonnen. Diese Mittel wurden für die Finanzierung von Aktivitäten der Koordinationsstelle verwendet, wie z.B. für die Kindergruppe und die Konzeption zur Weiterbildung für gendersensible Hochschuldidaktik.

An der Angewandten wurden in den letzten Jahren kaum Berufungen durchgeführt, diese aber ausschließlich weiblich besetzt. Trotzdem hat sich der Frauenanteil bei Professuren aufgrund von Abgängen 2006 verringert. Für die Universität für angewandte Kunst scheint es schwierig, aufgrund der niedrigen Zahl von Neuberufungen die auch in den Leistungsvereinbarungen formulierten Ziele zu erreichen.

Tabelle 28: Umsetzung von excellentia Universität für angewandte Kunst Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	-		x		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 67.760 2 Berufungen		€ 0	
Mittelverwendung			Finanzierung von Aktivitäten der Koordinationsstelle für Genderfragen (u.a. Kindergruppe, Konzeption WB für gendersensible Hochschuldidaktik)			
Professuren* Frauenanteil	9 25,0%	27	11 32,4%	23	10 30,3%	23
Berufungen Frauenanteil	0 0%	0	1 100%	0	0 0%	0
Berufungen nach Bereichen** Bild. Kunst /Design			1			
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	1
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 100%	0

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

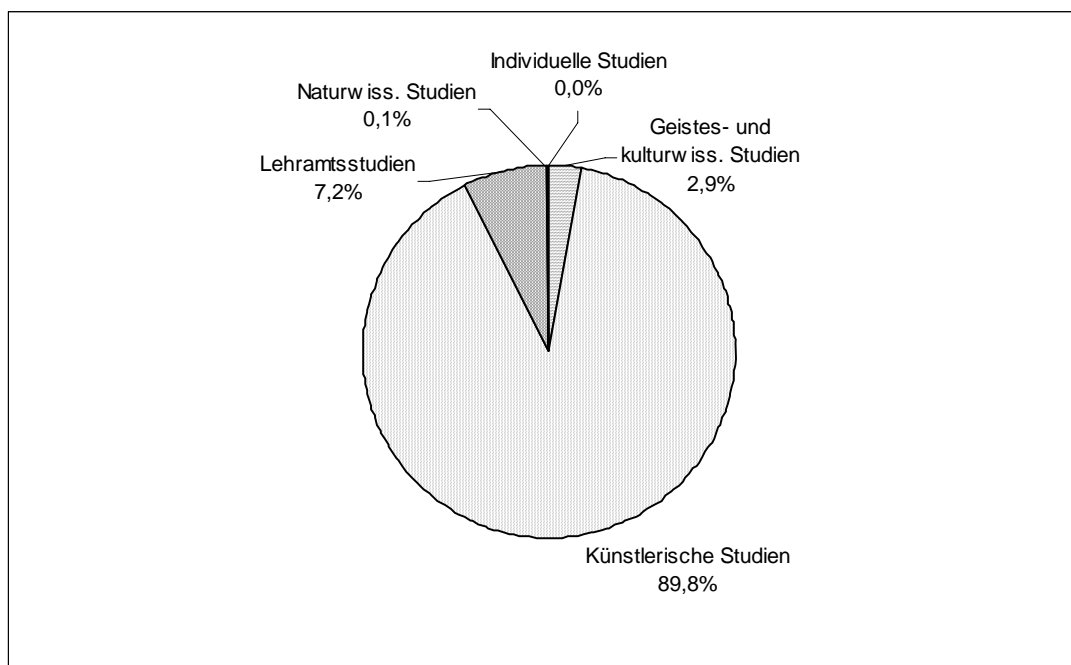
Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

7.3 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (MDW) betreut rund 2.400 ordentliche Studierende und zählt damit zu den größten Kunsthochschulen. Betreut werden die Studierenden von knapp 800 WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen, wobei ein Großteil als Lehrbeauftragte tätig sind, was auch in der Differenz von haupt- und nebenberuflichen Personal sichtbar wird. Während beim haupt- und nebenberuflichen Personal etwas mehr als 600 AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal angegeben werden, zählt diese Kennzahl für hauptberufliches Personal nach Vollzeitäquivalenten 260 Personen. Daneben gibt es 168 ProfessorInnen. DrittfINANZIerte MitarbeiterInnen fehlen an der MDW hingegen gänzlich (Wissensbilanz 2006).

Das Studienprofil der MDW bilden die drei Säulen Konzertfächer, Musikpädagogik und Darstellende Kunst, die durch 69 Studienrichtungen und 71 Universitätslehrgänge vermittelt werden. Entsprechend der nationalen Klassifikation liegt der Schwerpunkt mit 90% bei Künstlerischen Fächern, ergänzt um Lehramtsstudien (7%) und Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien (3%). Der Frauenanteil der inskribierten Studien liegt insgesamt bei 58% und ist in den Lehramtsstudien besonders hoch (69%).

Abbildung 55 Fachliche Ausrichtung der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

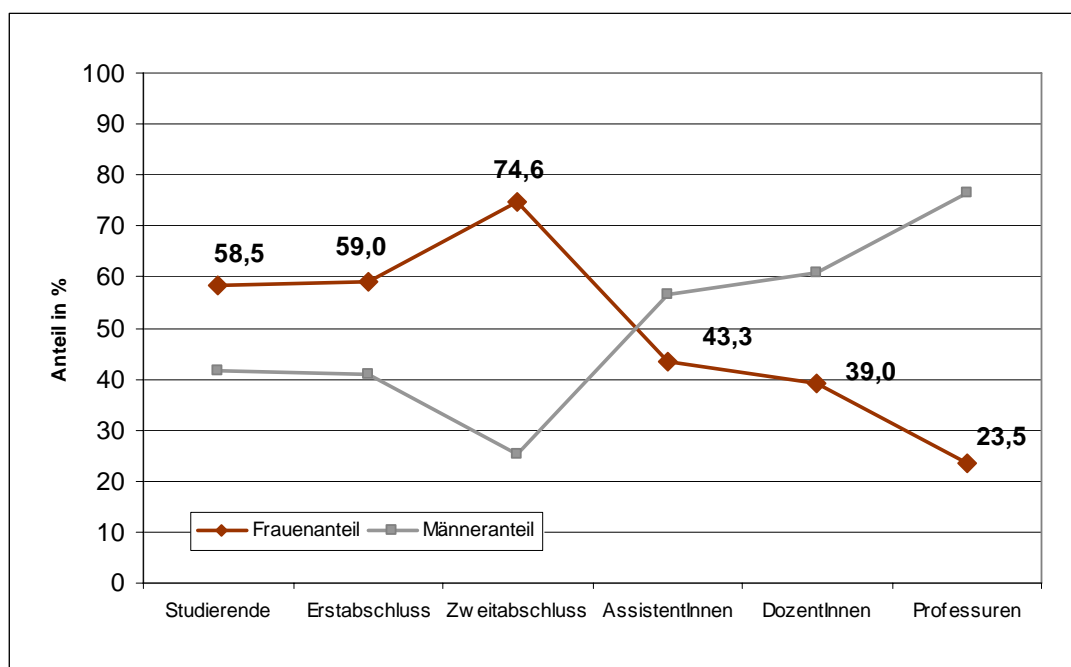


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Hinsichtlich des Frauenanteils an unterschiedlichen Karrierestufen zeigt sich auch hier das Muster einer leaky pipeline, allerdings in abgeschwächter Form. Zwischen der Partizipation

von Frauen bei den Studierenden und bei den ProfessorInnen zeigt sich ein Verlust von 35 Prozentpunkten. Am stärksten tritt das Versickern des Frauenanteils zwischen DozentInnen und ProfessorInnen auf, ebenso zwischen den Zweitabschlüssen und der Beschäftigung als UniversitätsassistentIn. Letzteres zeigt sich ganz drastisch, weil Frauen mit drei Viertel Zweitabschlüssen dominieren. Dieser Verlauf der Kurve kann dahingehend gedeutet werden, dass den Frauen keineswegs die Qualifikationen für wissenschaftliche Karrieren fehlen, aber die Auswahlverfahren stärker zugunsten von Männern entschieden werden. Dennoch ist der Frauenanteil unter ProfessorInnen mit 24% als überdurchschnittlich hoch zu werten.

Abbildung 56 Leaky Pipeline der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Masterstudium oder Doktoratsstudium; DrittfINANZIerte MitarbeiterInnen = über F&E drittfINANZIerte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

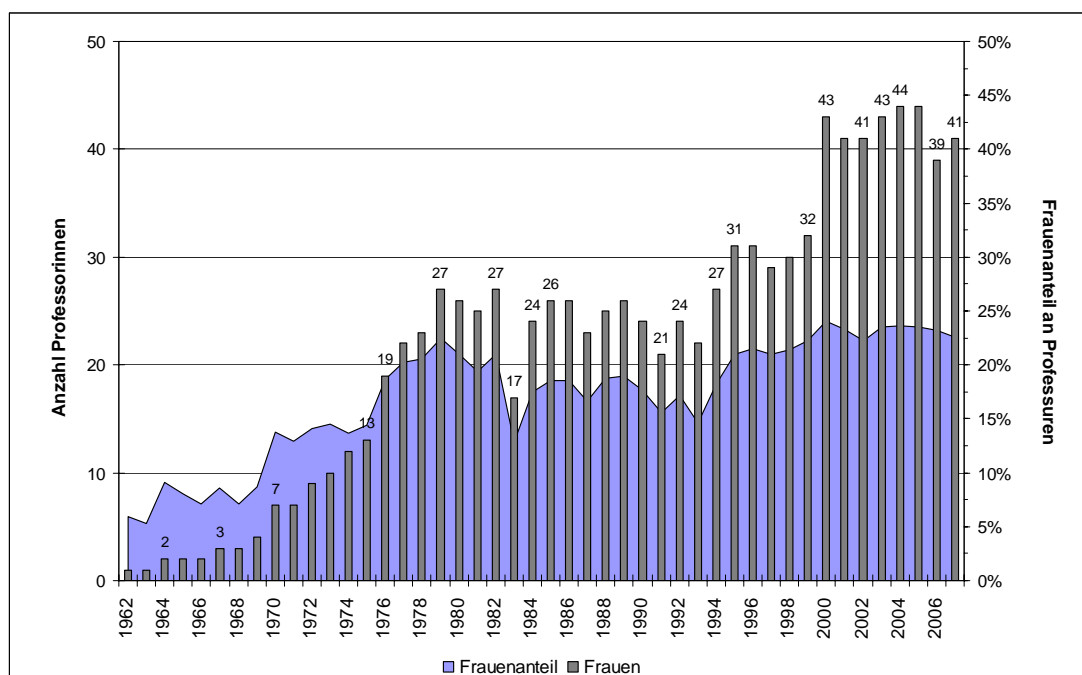
Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Damit erreicht die Universität für Musik und darstellende Kunst auch einen hohen Glass-Ceiling-Index. Mit 0,62 liegt die MDW im Spitzenfeld, wenngleich man auch hier von einer vollständigen Chancengleichheit noch weit entfernt ist. Der hohe Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (37%) wird von einem hohen Frauenanteil der ProfessorInnen begleitet (23%). Gegenüber 2005 gab es dabei kaum Veränderungen.

Betrachtet man die Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen so kommt es in den 1960er Jahren zu einem deutlichen Anstieg von ProfessorInnen. Bereits 1970 hatten 14% der Professuren Frauen inne und der Frauenanteil überschritt 1977 die 20%-Marke. In den 1980er Jahren kommt es zwar zu Rückgängen und Schwankungen, pendelt sich aber ab Mitte der 1990er Jahre bei über 20% ein. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil bei ProfessorInnen hingegen kaum mehr gehalten werden und ist tendenziell eher gesunken.

Abbildung 57 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Ähnlich wie bei den meisten anderen Kunstiniversitäten ist auch die Zielsetzung im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung stark auf die Verankerung von Gender in der Lehre und die Nachwuchsförderung bzw. Personalentwicklung (Aus- und Weiterbildung) konzentriert. Auffällig ist in diesem Zusammenhang das breite Verständnis von Chancengerechtigkeit, wie es im Frauenförderplan formuliert ist, nämlich als „ausgewogene Verteilung von sozialer Verantwortung (z.B. Pflegekarenz, Altenbetreuung, Väterkarenz)“.

Eine spezifische in der Leistungsvereinbarung festgeschriebene Maßnahme ist die Einrichtung einer Anlaufstelle zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz und im Studium zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen oder Belästigungen durch

geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, Diskriminierung und Mobbing. Diese soll unter garantierter Anonymität professionelle Hilfe zur Verfügung stellen.

Zur Verstärkung des Gender Schwerpunkts in der Lehre wurde eine Gastprofessur Gender Studies eingerichtet. 2006 wurde laut Wissensbilanz eine avancierte ausländische Nachwuchsforscherin im Rahmen des Lise Meitner-Programms des FWF durch das Institut für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie eingeladen. Weiters wurde beim bm:bwk ein Postdoc-Fellowships für eine österreichische Nachwuchsforscherin durch das Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft eingeworben.

Zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Kinderbetreuung wird die ÖH-Kindergruppe „Sprachmelodie“ von der Universität unterstützt.

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien hat in der ersten Ausschreibungsrunde für 2 Berufungen Gelder aus *excellentia* erworben. Diese wurden zur Personalkostenabdeckung der zwei neuen Professorinnen verwendet. Bei den weiteren zwei Ausschreibungen hat sich die Universität zwar beteiligt, aber keine Mittel zugeteilt bekommen.

Innerhalb des beobachteten Zeitraumes ist der Frauenanteil der Professuren nicht gestiegen, sondern schwankt zwischen 23% und 24%. Die Zahl der erfolgten Berufungen liegt hier nur auf Basis der Wissensbilanz 2006 vor.²⁷ 2006 wurden 2 Professuren besetzt, eine durch eine Frau. Damit ist der Frauenanteil bei den Professuren im Vergleich zu allen Universitäten zwar hoch, aber konnte in den letzten Jahren nicht weiter erhöht werden.

²⁷ Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien hat keine Angaben über die Berufungen der Jahre 2004 bis 2006 übermittelt, mit dem Hinweis, dass es sich dabei um interne Daten handelt, die nicht weitergegeben werden.

Tabelle 29: Umsetzung von excellentia Universität für Musik und darst. Kunst Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 67.760 2 Berufungen		€ 0		€ 0	
Mittelverwendung	Zweckgebundene Personalmittel für zwei neue Professorinnen					
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	44 23,7%	142	45 23,4%	147	45 23,8%	144
Berufungen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 50,0%	1
Berufungen nach Bereichen** Musik					1	1
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1 50,0%	1

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

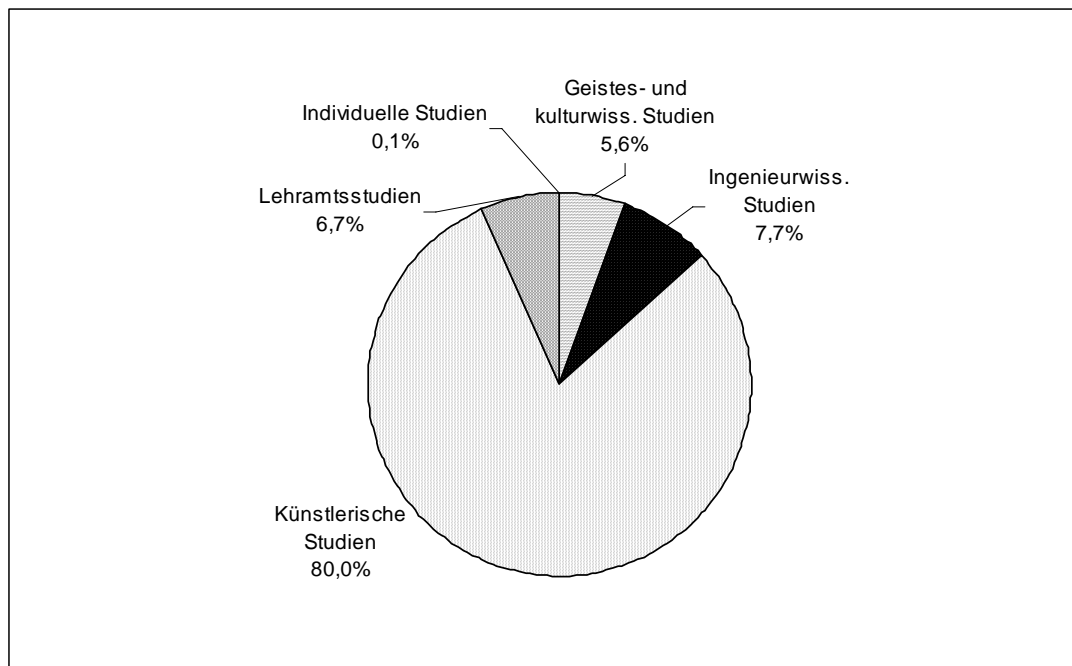
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

7.4 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz (KUG) ist eine der größten akademischen Musikausbildungsstätten Europas. Sie bietet an 17 Instituten eine hochqualifizierte Ausbildung für künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche und künstlerisch-pädagogische Berufe und betreut dabei rund 1.300 Studierende. Entsprechend ihrer fachlichen Ausrichtung werden rund 80% der Ordentlichen Studien Künstlerischen Studien zugerechnet. Der Rest verteilt sich auf Ingenieurwissenschaftliche Studien (8%), Lehramtsstudien (7%) und Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien (6%). Der Frauenanteil der Studierenden ist an der KUG geringer als an anderen Universitäten und erreicht insbesondere bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien nur 12%.

Abbildung 58 Fachliche Ausrichtung der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

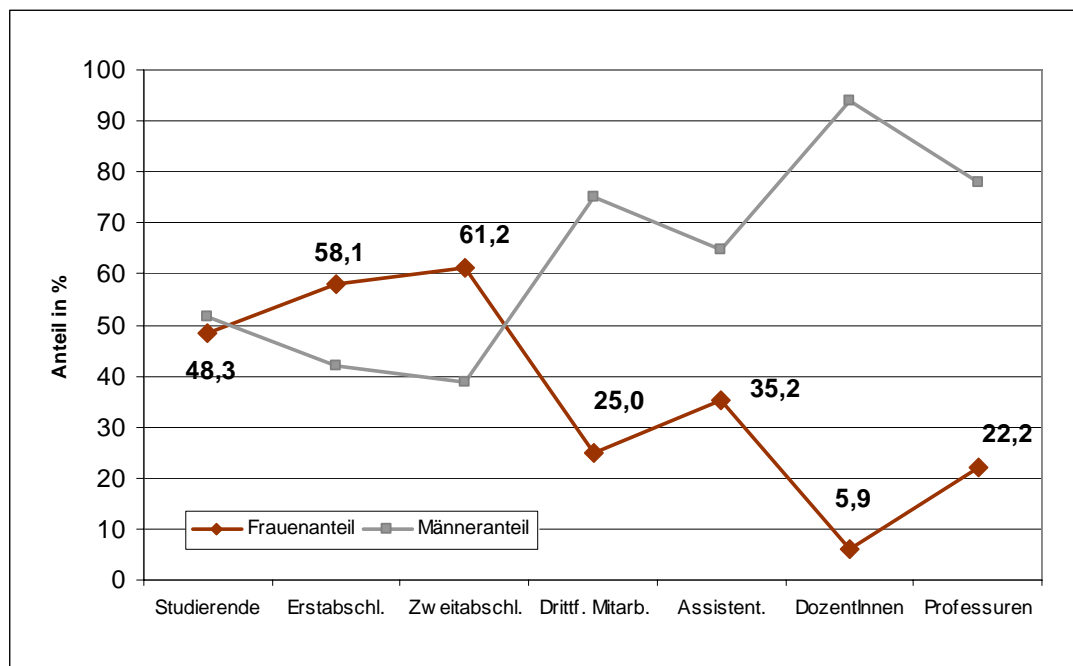


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Die leaky pipeline der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz weist keinen kontinuierlichen Verlust der Frauenanteile nach Karrierestufen auf, sondern zeigt mehrere Sprünge: Der Frauenanteil an Studierenden liegt an der MDG unter 50%, wobei aber Frauen häufiger das Studium abschließen und vor allem stärker bei Zweitabschlüssen vertreten sind. In allen Beschäftigungsstufen sind sie hingegen deutlich weniger vertreten. Dies betrifft – wie an anderen Kunstuniversitäten auch – bereits Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen, die aber nur eine relativ kleine Gruppe bilden. Bei den UniversitätsassistentInnen stellen Frauen gut ein Drittel. Ein weiterer markanter Rückgang findet sich bei den DozentInnen, bei denen Frauen nur noch 6% erreichen, die aber wiederum insgesamt eine vergleichsweise geringe

Anzahl umfassen. Der Frauenanteil bei den ProfessorInnen ist hingegen wiederum bei 22% und damit im oberen Bereich aller Universitäten und in etwa im Schnitt der künstlerischen Universitäten.

Abbildung 59 Leaky Pipeline der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

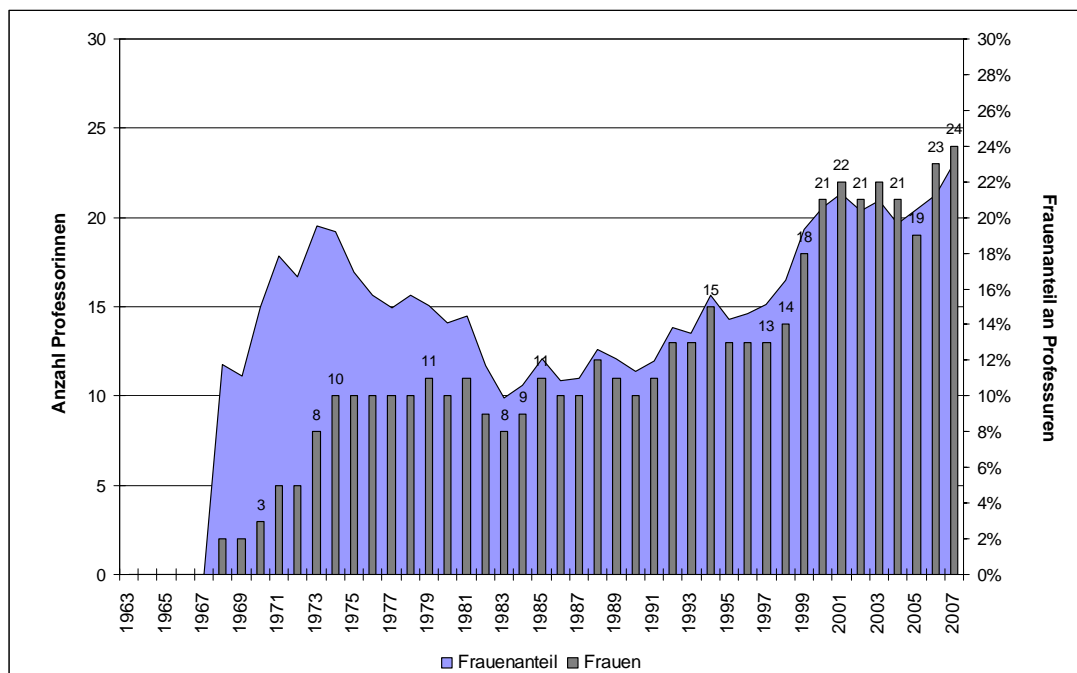
Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz erreicht einen Wert von 0,71 und damit sind die Chancen für Frauen zur Erreichung einer Professur – wie auch an den anderen künstlerischen Universitäten – deutlich höher als an den meisten wissenschaftlichen Universitäten. Verantwortlich dafür ist hier aber eher der relativ moderate Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit 31%. Gegenüber 2005 hat sich der Glass-Ceiling-Index nicht verändert.

Auch an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz haben hohe Frauenanteile bei den ProfessorInnen Tradition. Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre wurden verstärkt Frauen berufen und haben damit einen Anteil von knapp 20% erreicht. Dieser Anteil konnte aufgrund der Ausweitung der männlichen Professuren allerdings nicht gehalten werden. Ein Frauenanteil an Professuren von 20% wurde erst wieder mit der Jahrtausendwende erreicht. In den letzten Jahren schwankten Anzahl und Frauenanteil

stärker, sind aber innerhalb des für excellentia relevanten Zeitraumes kontinuierlich gestiegen, sodass 2007 ein Frauenanteil der Professuren von 23% erreicht wurde.

Abbildung 60 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Frauenförderung basieren wie auch an der Universität Graz auf einem Dreisäulenmodell, in das konkret die Vizerektorin für Qualitätsmanagement, Personalentwicklung und Gender Mainstreaming, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingebunden sind. Darüber hinaus wird mit den jeweils äquivalenten Einrichtungen an den anderen Grazer Universitäten kooperiert.

In der Wissensbilanz 2006 (S.34) wird darauf hingewiesen, dass der Begriff „Gleichstellung von Frauen und Männern“ unzureichend sei, da der Bewertungsmaßstab nicht allein an die objektiv messbare Leistung, sondern vor allem an die künstlerische Individualität anzulegen sei. Es werden jedoch verstärkte Anstrengungen unternommen, den Prozentsatz an Professorinnen anzuheben, indem im Zuge der Stellenausschreibungen aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wird. Konkret wird in der Leistungsvereinbarung als Zielsetzung formuliert, bis 2010 die Zahl der Universitätsprofessorinnen von 25 auf 26 zu erhöhen. Als Vorhaben der qualitativen Personalentwicklung wird formuliert, 2008 Workshops für Führungskräfte zu „Gender Mainstreaming“ anzubieten. Dies wird im

Frauenförderplan als Maßnahme zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefordert. Weiters sollen laut Leistungsvereinbarung Anreize geschaffen werden, um die Zahl von Gender-Arbeiten zu erhöhen (von 0 im Jahr 2005 auf 5 im Jahr 2009).

Im Bereich der Personalentwicklung, Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung wird mit den anderen Grazer Universitäten kooperiert. So können Dissertantinnen der KUG beispielsweise am Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das an der Karl-Franzens-Universität Graz angesiedelt ist, teilnehmen. Auch das Workshop- und Vortragsangebot der Koordinationsstelle der Universität Graz wird von den weiblichen Lehrenden der KUG genutzt. Im Rahmen der internen Weiterbildung wurde 2006 ein Workshop für weibliche KUG-Bedienstete „Rhetorik und Präsentationstechniken“ angeboten, der im Sommersemester 2007 fortgesetzt wurde.

Umsetzung von *excellencia*

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz hat an allen drei Ausschreibungen von *excellencia* teilgenommen und bei der 2. Ausschreibung für 2 Berufungen, bei der 3. Ausschreibung Mittel für 4 Berufungen gewonnen. Damit zählt die KUG neben den vier größten allgemeinen Universitäten trotz ihrer relativ geringen Anzahl von Professuren zu den 5 Universitäten mit dem höchsten *excellencia*-Gewinnen. Bei der zweiten Ausschreibung wurden zum einem Infrastruktur für neu berufene Professorinnen finanziert, zum anderen Beschäftigungskosten von Frauen, Stipendien und Arbeiten zu Gender Mainstreaming. Der zweite Finanzierungsschwerpunkt wurde auch mit den Mitteln der 3. Ausschreibung beibehalten, auf die Finanzierung von Infrastruktur hingegen verzichtet.

Zwischen 2004 und 2006 konnte der Frauenanteil der KUG von 20% auf 21% erhöht werden. Dies ergibt sich aus den hohen Anteilen bei den Neuberufungen, die zwischen 30% und 57% liegen.²⁸ Das in den Leistungsvereinbarungen formulierte Ziel der Erhöhung der Zahl der Professorinnen auf 24 Frauen im Jahr 2010 wurde damit aber beinahe schon erreicht.²⁹

²⁸ Die von der KUG übermittelten Daten der Berufungen stimmen nicht mit den *excellencia*-Ergebnissen überein. Vermutlich ist es dabei zu Verschiebungen zwischen den Jahren gekommen.

²⁹ Auch bei dieser Zielformulierung bestehen Datenwidersprüche. Denn der dabei angenommene Ausgangswert von 25 Frauen war bei der Formulierung der Zielvereinbarungen bei weitem noch nicht erreicht.

Tabelle 30: Umsetzung von excellentia Universität für Musik und darst. Kunst Graz

	1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	x		x		x	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 67.760 2 Berufungen		€ 135.520 4 Berufungen	
Mittelverwendung			Infrastruktur neu berufene Professorinnen, Beschäftigung von Frauen, Stipendien und Arbeiten zu GM		Beschäftigung von Frauen, Stipendien für Frauen und Arbeiten zu GM, Restsumme offen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	21 19,6%	86	20 20,6%	77	24 21,4%	88
Berufungen Frauenanteil	3 30,0%	7	4 57,1%	3	1 33,3%	2
Berufungen nach Bereichen** Künstl./Wiss. Zweig	3	7	4	3	1	2
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0 0%	2

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

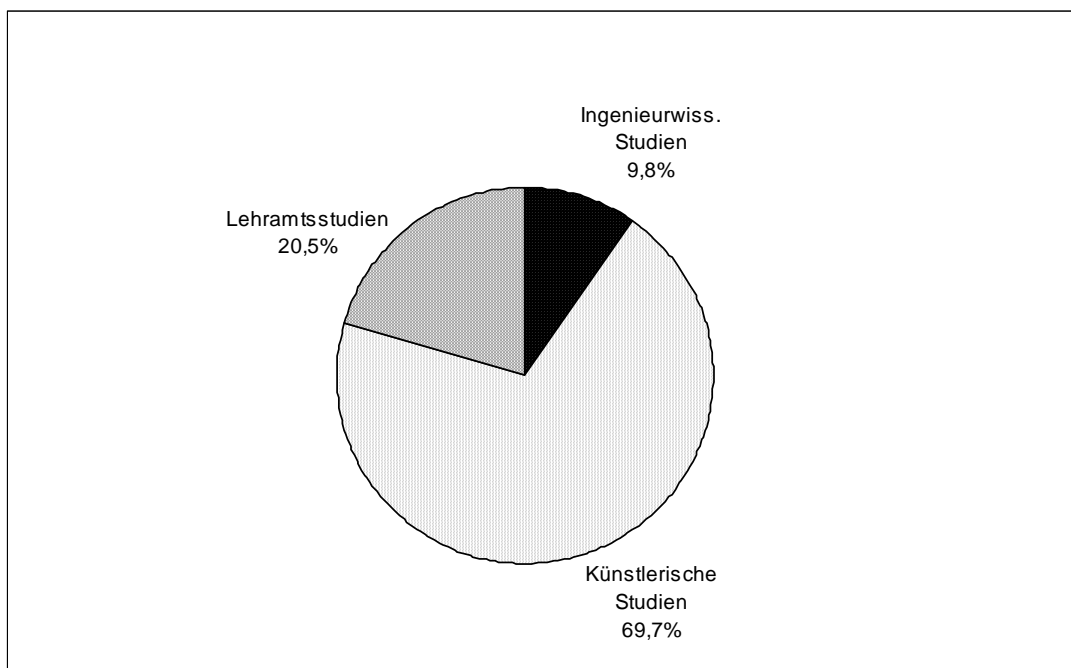
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

7.5 Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie der bildenden Künste bietet rund tausend Studierenden ein Ausbildungsspektrum, das von Malerei und Skulptur über die Fotografie bis zu Video, Performance, Konzeptkunst reicht, und auch die Architektur, die Szenographie und die Restaurierung umfasst. Dabei wird besonderer Wert auf eine forschungsgeleitete Lehre gelegt. Die Studierenden werden von rund 270 WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen betreut, wobei das hauptberufliche Personal (in Vollzeitäquivalenten) mit 106 Personen gezählt wird (Wissensbilanz 2006). Entsprechend der nationalen Klassifikation werden 70% der Ordentlichen Studien dem Künstlerischen Bereich zugerechnet, 21% den Lehramtsstudien und 10% den Ingenieurwissenschaftlichen Studien. Der Frauenanteil ist bei den Lehramtsstudien mit 75% am höchsten und liegt in den Ingenieurwissenschaftlichen Studien bei 39%.

Abbildung 61 Fachliche Ausrichtung der Akademie der bildenden Künste Wien

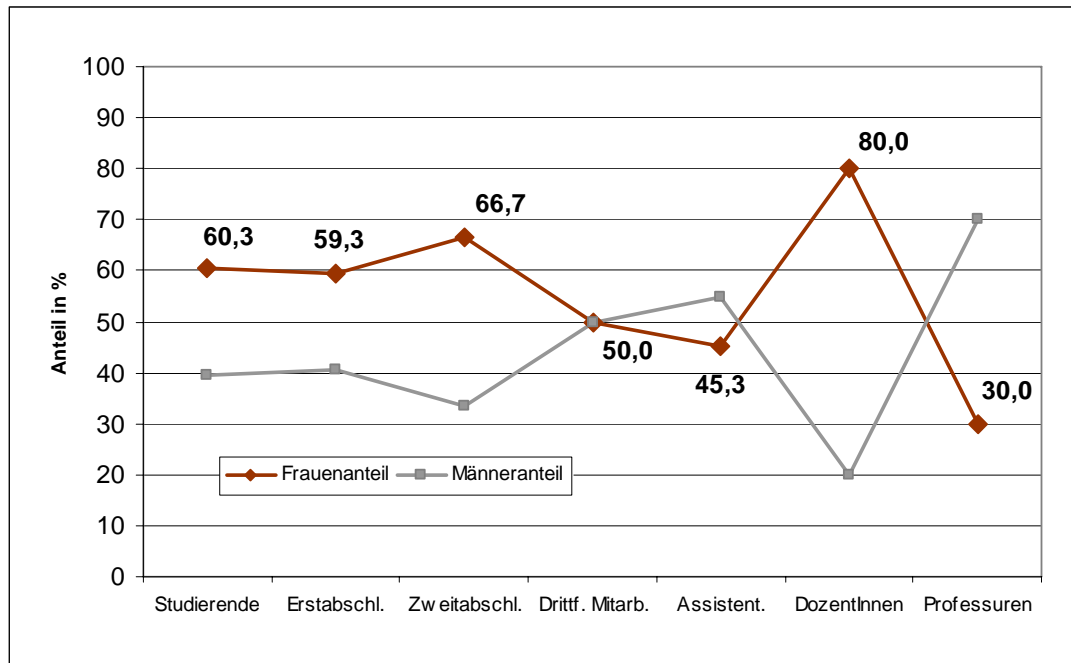


Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt an der Akademie im Bereich der allgemeinen wissenschaftlichen Universitäten und zeigt, wie dies bei fast allen Kunstuniversitäten der Fall ist, einen noch höheren Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen. Bei den Beschäftigten der mittleren Ebene, d.h. den Drittfinanzierten MitarbeiterInnen und den AssistentInnen, ist das Geschlechterverhältnis mit 50% bzw. 45% noch ziemlich ausgeglichen. Bei DozentInnen dominieren wiederum Frauen, was aber aufgrund der geringen Zahl Habilitierter stärkeren

Schwankungen unterliegen kann. Aber auch der Frauenanteil bei den ProfessorInnen liegt mit 30% deutlich über dem Durchschnitt.

Abbildung 62 Leaky Pipeline der Akademie der bildenden Künste Wien



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfianzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

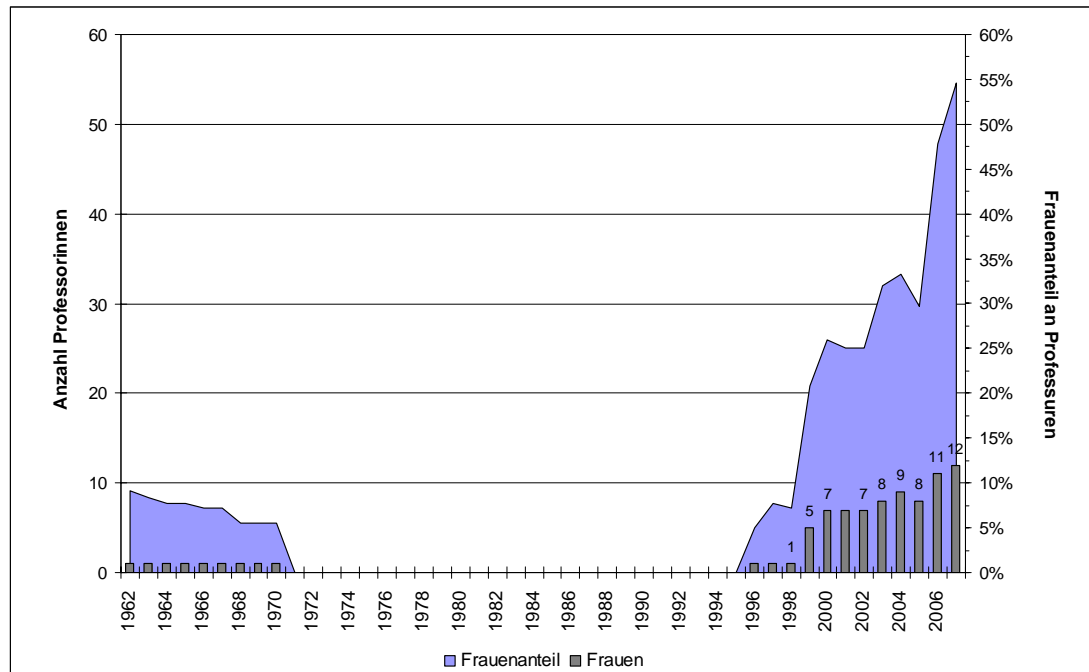
Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index der Akademie der bildenden Künste Wien weist für 2006 einen Wert von 1 auf, d.h. Frauen und Männer, die an der Universität beschäftigt sind, haben die gleichen Aufstiegschancen für Professuren. Hier sind allerdings aufgrund der Veränderungen des Frauenanteils erhebliche Schwankungen gegeben. 2005 lag der Glass-Ceiling-Index bei einem deutlich geringeren Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (39% gegenüber 49%) und den Professuren (30% gegenüber 49%) bei 0,76.

An der Akademie der bildenden Künste gab es bis Ende der 1990er Jahre weibliche ProfessorInnen nur als Ausnahme. Die einzige Professorin ist Anfang der 1970er abgegangen und es wurde erst 1996 wieder eine Frau berufen. 1999 wurden weitere 4 Frauen berufen und der Frauenanteil durch weitere Berufungen bzw. auch durch den Rückgang der Zahl der Professoren wesentlich erhöht. Damit hat die Akademie der bildenden Künste 2007 einen für die österreichische Universitätslandschaft einmaligen Frauenanteil von 55% erreicht.

Abbildung 63 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Akademie der bildenden Künste Wien



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Auch an der Akademie der bildenden Künste schlägt sich der bereits überdurchschnittlich hohe Frauenanteil auf allen Ebenen in einer stärker qualitativ formulierten Zielsetzung nieder. Der Schwerpunkt liegt auf der Verankerung von Gender in der Lehre sowie auf der Vernetzung und Weiterentwicklung bestehender Aktivitäten (lt. Wissensbilanz 2006 wurde z.B. die Implementierung von Gender Mainstreaming extern evaluiert und im März 2007 eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung abgeschlossen). Diese Aktivitäten werden stark vom Netzwerk für Frauenförderung, das mit 1.1.2004 eingerichtet wurde und die Aufgaben der nach § 19 UG 2002 einzurichtenden Stelle inne hat, getragen. In der Leistungsvereinbarung wird eine Ausweitung der Ressourcen für das Netzwerk angestrebt.

Ein konkretes Projekt zur Verankerung von Gender in der Lehre ist die Webplattform eGender im Rahmen von Delta3. Das Projekt Delta3 wurde vom bm:bwk unterstützt (Laufzeit von Oktober 2005 bis Oktober 2007 als Kooperationsprojekt mit der Technischen Universität und der Universität für Bodenkultur) und fokussierte die nachhaltige Entwicklung von Strategien im Umgang mit digitalen Medien durch angestrebte Qualitätssteigerungen in den Bereichen Technik, Didaktik sowie Design und Usability. Gender Mainstreaming war integraler Bestandteil dieses Projekts. Auch nach Auslaufen des Projekts steht die Dokumentation von sechs Lectures zum Thema GM und e-learning zur Verfügung.

Die Dokumentation zur Ringvorlesung „Gender und eEducation“ im Sommersemester 2007 ist auch auf der eGender-Plattform verfügbar. Die gemeinsame mit der Universität für angewandte Kunst und der Kunstuniversität Linz durchgeführte Ringvorlesung thematisiert aus unterschiedlichen Perspektiven die Wechselwirkungen digitaler Medien mit der (Re- bzw. Neu-)Konstruktion von Geschlechterrollen und -identitäten. Im Rahmen der Ringvorlesung wird versucht, jene Ebenen aufzuzeigen, auf denen „Gender“ im Kontext von eEducation eine Rolle spielt. Konkret behandelt werden Prozesse und Mechanismen der Technikentwicklung und wie diese soziale Räume und Praxen generieren, digitale Welten als neue Räume der Sozialisation und geschlechtlicher Repräsentationspolitiken sowie Identitäten und Konzepte von Körperlichkeit, Geist und Emotionalität im Zusammenhang mit Simulationssoftware u.ä.

Als Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit werden in der Wissensbilanz neben Kinderbetreuungsmöglichkeiten (die Kindergruppe Kakadu für Kinder von 1 bis 3 Jahren und der Kindergarten Lulu) auch spezielle Stipendien u.a. für Alleinerziehende angeführt.

Umsetzung von *excellentia*

Die Akademie der bildenden Künste Wien hat sich an allen drei Ausschreibungen von *excellentia* beteiligt und bei der 1. Ausschreibung Mittel für eine Professur, bei der 3. Ausschreibung für drei Professorinnen erhalten. Im ersten Jahr wurde dies für Infrastrukturverbesserungen zur Kinderbetreuung ausgegeben, 2005 für Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Gender Studies.

Bei einer insgesamt kleinen ProfessorInnenzahl ist der Frauenanteil an der Akademie zugleich hoch. Ein Drittel der 27 Professuren waren 2004 bereits von Frauen besetzt. Durch den Abgang von Frauen hat sich dieser Anteil zwar verringert, ist aber durch Neuberufungen auf 44% gestiegen. In allen drei Jahren lag der Frauenanteil bei den Berufungen bei mindestens 50%. 2006 wurden sogar zwei Drittel der 9 Professuren durch Frauen besetzt. Dieses Ergebnis ist unter allen österreichischen Universitäten einmalig und ist damit interessant für eine genauere Analyse der dafür verantwortlichen Faktoren.

Tabelle 31: Umsetzung von excellentia Akademie der bildenden Künste Wien

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
Beteiligung an exc.	X		x		X	
Zuerkannte Mittel	€ 33.880 1 Berufung		€ 0		€ 101.640 3 Berufungen	
Mittelverwendung	Infrastruktur (Sanierung der Räumlichkeiten) für Kindergarten und Kindergruppe				Maßnahmen für Mitarbeiterinnen: Coaching, Workshops, Englischkurse, Gender-Studies	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren* Frauenanteil	9 33,3%	18	8 29,6%	19	11 44,0%	14
Berufungen Frauenanteil	1 50,0%	1	2 50,0%	2	6 66,7%	3
Berufungen nach Bereichen**						
Geisteswissenschaften	1					
Bild. Kunst/Design		1	1	2	4	2
Künstl./Wiss. Zweig			1		2	1
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	2 100%	0
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	6		0 0%	0

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

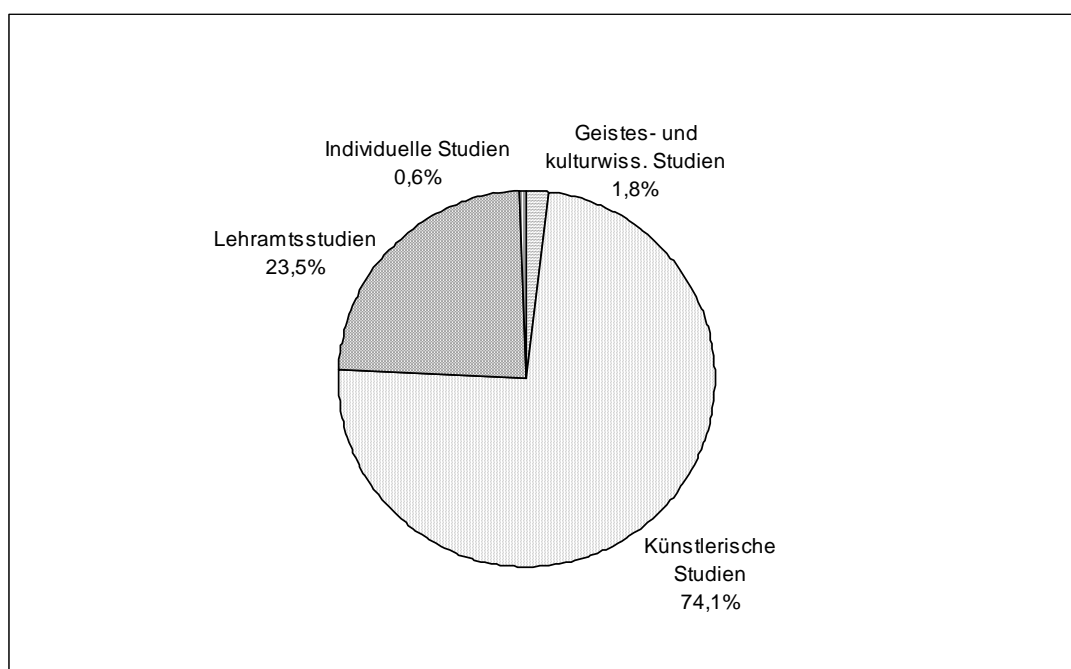
k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

7.6 Universität Mozarteum Salzburg

Das Fächerspektrum der Universität Mozarteum umfasst über 40 künstlerische und pädagogische Studienrichtungen aus den Bereichen Musik und Darstellende und Bildende Kunst. Rund 1.400 junge KünstlerInnen aus aller Welt erfahren hier eine Ausbildung in allen Instrumentalfächern, in Komposition, Dirigieren, Gesang, Musiktheater, Schauspiel, Regie, Bühnenbild, Musik- und Tanzpädagogik, Kunst- und Werkpädagogik sowie in Musikpädagogik und Musikwissenschaft.

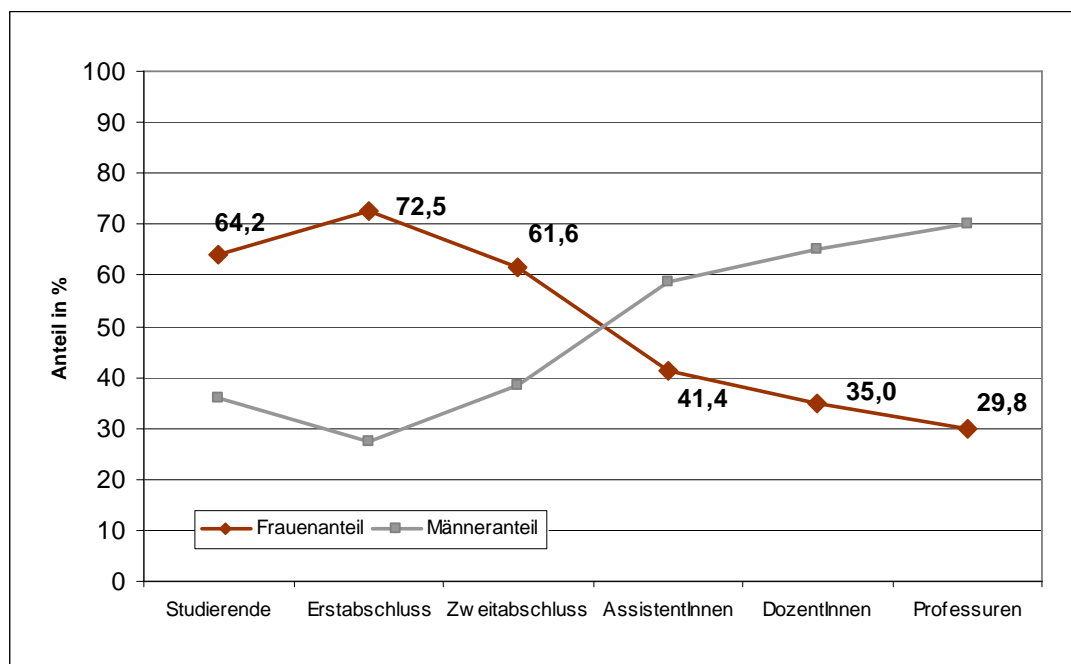
Abbildung 64 Fachliche Ausrichtung der Universität Mozarteum Salzburg



Quelle: Uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der Ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2007, Stichtag 11. 2. 2008).

Das Mozarteum weist sowohl auf Ebene der Studierenden wie auch unter den an der Universität Beschäftigten einen hohen Frauenanteil und vergleichsweise geringe Verluste der Frauenanteile über die Karrierestufen auf. Mit 73% übersteigt der Frauenanteil bei den Erstabschlüssen deutlich den Frauenanteil bei den Studierenden, aber auch jenen von den Zweitabschlüssen. Auf Ebene der Beschäftigten bleiben Frauen zwar in der Minderheit, sind aber immerhin noch mit beachtlichen 41% bei den AssistentInnen und nur einem wenig niedrigeren Wert bei den DozentInnen (35%) und bei den ProfessorInnen (30%) vertreten. Während die Verluste also bei den Studierenden gering sind, scheint es aber doch Barrieren für eine Beschäftigung am Mozarteum zu geben.

Abbildung 65 Leaky Pipeline der Universität Mozarteum Salzburg



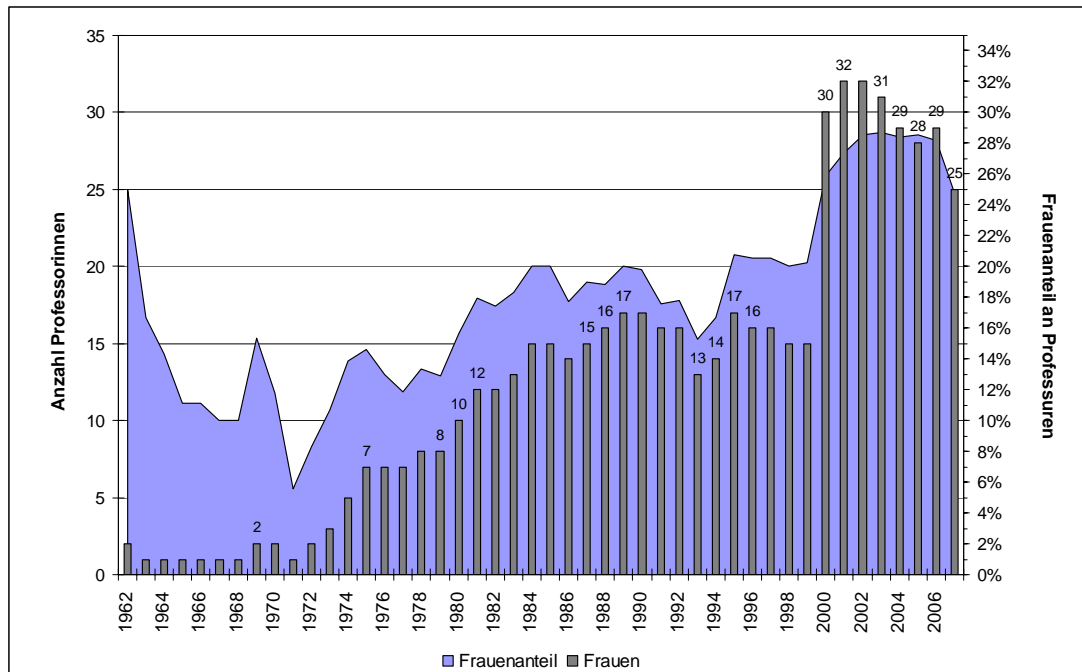
Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende; Erstabschluss = Abschlüsse von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12.

Studierende im WS 2005/06; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06.

Quelle: DWH, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 22.04.2008; eigene Berechnungen.

Der Glass-Ceiling-Index von 0,73 (2006) weist damit Frauen auch geringere Chancen für eine Professorinnenkarriere aus. Dieser Wert ist zwar wiederum im Vergleich zu den wissenschaftlichen Universitäten hoch, aber dennoch weit von einer Chancengleichheit entfernt. Gegenüber 2005 ist der Index-Wert leicht gesunken (0,76). Verantwortlich dafür ist ein sinkender Frauenanteil bei den Professuren.

Die längerfristige Entwicklung der Anzahl von Professorinnen und des Frauenanteils charakterisiert das Mozarteum als eine Universität, in der weibliche Professorinnen in den 1970er und 1980er stetig erhöht wurden. In den 1990er Jahren wurde dieser Anstieg unterbrochen bzw. gab es auch Rückgänge bei Professorinnen und Frauenanteil. Mit der Jahrtausendwende wurde die Zahl der Professorinnen plötzlich verdoppelt. Danach konnte sie noch leicht erhöht werden, ist aber seit 2002 wieder gesunken und damit sank auch der Frauenanteil bis 2007 auf 25%. Es scheint also für das Mozarteum schwierig, den zu Beginn des Jahrtausends massiven Anstieg von Professorinnen auch zu halten.

Abbildung 66 Entwicklung von Anzahl und Frauenanteil an ProfessorInnen der Universität Mozarteum Salzburg

Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 inkl. VertragsprofessorInnen), DWH 2005 bis 2007 (18.04.2008).

Frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aufgrund des bereits vergleichsweise hohen Frauenanteils wird der Fokus im Bereich der Frauenförderung auf die Entwicklung von Konzepten zur Karriereförderung gelegt. Dazu zählt neben Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Personalentwicklung auch die Beteiligung der Universität an dem von der Salzburger Landesregierung initiierten Projekt „Cross Mentoring in der öffentlichen Verwaltung Salzburg“. Nach einem Pilotprojekt im Verwaltungsbereich sollte dieser Prozess auch auf das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ausgedehnt werden. Die Teilnahme am Cross Mentoring Projekt war den Mitarbeiterinnen in ihrer Freizeit möglich. Das Projekt lief von Juni 2006 bis März 2007. Über eine Weiterführung wird nachgedacht, war aber zum Zeitpunkt der Erstellung der Wissensbilanz 2006 noch nicht entschieden.

Weitere konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung werden in der Wissensbilanz 2006 oder auf der Homepage nicht angeführt. Dem wird im Rahmen der für 2009 geplanten Erhebungsrunde weiter nachgegangen.

Umsetzung von *excellentia*

Die Universität Mozarteum Salzburg hat bei der ersten Ausschreibung mitgemacht, konnte aber keine Mittel erwerben und hat sich an den weiteren Ausschreibungen nicht mehr

beteiligt. Denn trotz zahlreicher Berufungen von Frauen konnte der Frauenanteil nicht erhöht werden, im Gegenteil ist tendenziell gesunken. Trotz der vielen Neuberufungen (2004 15, 2005 9 und 2006 5,) und eines dabei hohen Frauenanteils (2006 60% und 2005 44%) konnte der Abgang von Professorinnen nicht kompensiert werden. Damit entsprechen die Anstrengungen des Mozarteum zur Erhöhung des Frauenanteils der Professuren nicht den excellentia-Kriterien und brachten der Universität keine zusätzlichen Gelder.

Tabelle 32: Umsetzung von excellentia Universität Mozarteum Salzburg

	2004 1. Ausschreibung 1.1.04-31.12.04		2005 2. Ausschreibung 1.1.05-15.10.05		2006 3. Ausschreibung 15.10.05-31.12.06	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beteiligung an exc.	x		-		-	
Zuerkannte Mittel	€ 0		€ 0		€ 0	
Mittelverwendung						
Professuren* Frauenanteil	29 28,4%	73	29 29,0%	71	30 28,8%	74
Berufungen Frauenanteil	3 20,0%	12	4 44,4%	5	3 60,0%	2
Berufungen nach Bereichen**						
Musik	3	5	2	3		1
Bild. Kunst/Design					1	
Darst. Kunst/Film		6	1	1	2	1
Künstl./Wiss. Zweig		1	1	1		
Berufungen von der Universität Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0	0
Habilitationen Frauenanteil	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	4 66,7%	2

* Professuren: 2004 exkl. Karenzierungen.

** Berufungen: Datenmeldung der Universität.

k.A.: keine Angabe

Quellen: Uni:data, Datenmeldung der Universität, Statistisches Taschenbuch 2005, Wissensbilanz 2006, eigene Berechnungen.

8 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die vergleichende Beschreibung der Rahmenbedingungen der Universitäten und der Umsetzungsindikatoren von *excellentia* verdeutlichen zum einen, dass die *excellentia*-Kriterien, je nach inhaltlicher Ausrichtung und Rahmenbedingungen der Universitäten unterschiedlich leicht oder schwer erfüllbar sind. Dabei zeigt sich, dass die inhaltliche Ausrichtung der Universitäten einen deutlichen Einfluss auf die Chancen für eine erfolgreiche Einwerbung von *excellentia*-Mitteln hat:

- Die allgemein ausgerichteten Universitäten haben sich am öftesten für *excellentia* beworben und auch die meisten Gelder eingeworben (sechs Universitäten mit 11 Teilnahmen an den Ausschreibungen und 34 Mittelzuteilungen). Insbesondere die vier größeren Universitäten in Wien, Graz, Innsbruck und Salzburg haben an allen Ausschreibungen teilgenommen (zwei Universitäten blieben jeweils einmal erfolglos) und haben damit die Hälfte aller ausbezahlten Mittel akquiriert.
- Die drei medizinischen Universitäten haben zwar deutlich weniger Mittel erhalten als die allgemeinen Universitäten (7 Berufungen), sind aber im Schnitt besser an *excellentia* beteiligt als die anderen Universitäten.
- Bei den 6 Universitäten der Künste gibt es im Schnitt eine erfolgreiche Bewerbung für *excellentia*-Mittel mit 2,2 belohnten Berufungen. Dabei gibt es aber große Unterschiede innerhalb der Gruppe. Während 2 Universitäten keine positive Bewerbung haben, gewinnt die Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz Gelder für 6 Berufungen.
- Die vier zur Kategorie „sonstige Universitäten“ zusammengefassten Universitäten haben im Schnitt ähnlich viele Bewerbungen wie die Kunstuniversitäten, aber es wird nur einmal mehr als eine Berufung prämiert.
- Das Schlusslicht bilden die technischen Universitäten, die im Schnitt weniger als eine Berufung bei den ersten drei Ausschreibungsrunden gewinnen.
- Weiters beeinflusst die Größe der Universität, gemessen an der Zahl der beschäftigten ProfessorInnen, eine erfolgreiche Teilnahme an *excellentia*: Größere Universitäten haben ungleich höhere Chancen auf *excellentia*-Gelder, da bei Erfüllung des Kriteriums der Erhöhung des Frauenanteils alle Berufungen von Frauen gezählt werden, auch wenn der Frauenanteil nur geringfügig steigt. Bei kleineren Universitäten kommt es häufiger vor, dass eine Erhöhung des Frauenanteils ohne weibliche Berufungen erfolgt. Die größten Universitäten haben dabei überproportional große Gewinne. Eine Ausnahme bildet lediglich die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, die mit nur 112 Professuren 6 Berufungen prämiert bekommen hat.
- Hinsichtlich der Aufstiegschancen von Frauen (gemessen an der leaky pipeline und dem Glass-Ceiling-Index) zeigen sich keine so eindeutigen Zusammenhänge. Gerade an Universitäten mit großen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen (Universitäten der Künste) zeigen sich nicht die erwarteten Erfolge.

- Ähnlich uneindeutig ist auch der Einfluss der bisherigen Entwicklung von Professorinnenzahl und Frauenanteil der Professuren. Denn hier gibt es zum einen eine positive Weiterentwicklung beim Frauenanteil, wenn dies auch bisher gefördert wurde. Zum anderen kommt es bei Universitäten mit bereits hohem Frauenanteil öfters zu einem „Backslash“ der Quoten, so dass die *excellencia*-Kriterien nicht erfüllt werden.
- Und schließlich ist es auch schwer, einen Zusammenhang mit den begleitenden Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellungsorientierung herzustellen. Dies hängt auch damit zusammen, dass die derzeitige Darstellung primär auf einer Dokumentenanalyse basiert, deren Stellenwert und Effektivität erst in den Interviews abgeklärt werden muss.

Insgesamt weisen die Umsetzungsergebnisse der ersten Halbzeit von *excellencia* darauf hin, dass die bei der Konzeption formulierten Zielsetzungen sehr ambitioniert sind. Es wurden bisher 62 Berufungen von Frauen prämiert und damit – unter Berücksichtigung der Abgänge von Frauen – 53 zusätzliche Professorinnen eingesetzt.³⁰ Dies bedeutet einen Zuwachs des Frauenanteils der Professuren von 2%-Punkten; 2,3%-Punkte bei den Universitäten der Wissenschaften und 1,1%-Punkte bei den Universitäten der Künste. Damit wurden zwar die Zielwerte des Maßnahmenkonzeptes hinsichtlich Anzahl der Professorinnen und Frauenanteil an Professuren für 2006 erreicht. Die Zuwächse blieben aber sowohl bei der Erhöhung der Professorinnenzahl wie auch des Frauenanteils unter den Zielsetzungen. Zudem sind die Nachwuchspotentiale in vielen Bereichen nur eingeschränkt vorhanden. Habilitierte Frauen bleiben eine Minderheit und auch bei der Beschäftigung von Universitätsassistentinnen gibt es in vielen Bereichen große Barrieren. Wieweit die Erreichung der gesetzten Zielsetzungen nach den ersten Umstrukturierungsjahren nach Einführung des UG 2002 an den Universitäten und durch die Sensibilisierung für Geschlechterbarrieren bei Professuren durch die Maßnahme selbst in der zweiten Halbzeit von *excellencia* erfolgreicher sein wird, wird sich zeigen.

Die vorliegenden Analysen sind richtungsweisend für die weitere Untersuchung. Zum einen sind die erhobenen Daten und Informationen der einzelnen Universitäten Ausgangspunkt für die Interviews der vertiefenden Analyse aller Universitäten. Dabei sollen einzelne Aspekte wie z.B. der Mangel von NachwuchswissenschaftlerInnen, Gründe oder Erklärungen für außergewöhnliche Entwicklungen des Professorinnenanteils oder der Stellenwert und die Effektivität unterschiedlicher Gleichstellungsindikatoren näher analysiert werden. Zum anderen wurden Umsetzungsindikatoren von *excellencia* definiert, die für die weitere Umsetzung von *excellencia* in Form der Jahresberichte fortgeführt werden soll.

³⁰ Insgesamt wurden zwischen 2004 und 2006 91 Frauen berufen – d.h. für ein Drittel der Berufungen wurden keine *excellencia*-Gelder ausbezahlt, weil nicht gleichzeitig der Frauenanteil der jeweiligen Universität erhöht wurde.

Die vergleichende Beschreibung der Rahmenbedingungen der Universitäten und der Umsetzungsindikatoren von excellentia verdeutlicht aber auch die Herausforderungen für ein effektives Monitoring und eine aussagekräftige Evaluierung von excellentia. Dies betrifft einerseits die Klärung von widersprüchlichen Daten bzw. die Ergänzung von Datenlücken, andererseits die Präzisierung der Bewertungskriterien von excellentia:

- Der Vergleich unterschiedlicher Datenquellen zeigt, dass je nach verwendeter Datenquelle unterschiedliche Ergebnisse zustande kommen. Dies betrifft sowohl die Kernindikatoren der Zahl von Professorinnen wie auch Einflussfaktoren, wie z.B. das Potential von Bewerberinnen. Dies gilt insbesondere für die Zeit vor 2005, also vor Implementierung einheitlicher Indikatoren über die Wissensbilanzen und deren Aufbereitung im DWH. Diese Situation hat sich mit den Indikatoren der Wissensbilanz deutlich verbessert, d.h. damit ist auch eine vergleichende Analyse zwischen Universitäten im Zeitverlauf möglich. Problematisch könnte jedoch sein, dass die Ausgangslage für die Bewertung des Programms, konkret die Situation für das Jahr 2004, anhand unterschiedlicher und voneinander abweichender Datengrundlagen beschrieben werden muss. Für jene Universitäten, die sich an der ersten Ausschreibungsrunde beteiligt haben, erfolgte eine Abstimmung der Datengrundlagen zwischen Universität und BMWF, nicht aber für jene Universitäten, die sich an der ersten Ausschreibung nicht beteiligt haben. Für diese Fälle ist es notwendig, die Ausgangslage abzustimmen und somit den Bewertungsmaßstab für das Programm abzuklären.
- Die Bewertung von excellentia ist aber vor allem auch von den konkreten Zielsetzungen abhängig. Hier erscheint es sinnvoll, die Zielsetzungen, wie sie im Konzept von Professorinnenx2 formuliert sind, vor dem Hintergrund der Entwicklung der Professorinnen bis 2004 und der Umstrukturierungsprobleme zu konkretisieren, um damit eine klare Ausgangssituation zu schaffen und daraus Unterziele für die Jahre bzw. auch für unterschiedliche Universitäten ableiten zu können. Die Klärung der Zielsetzung und der Bewertungskriterien erleichtert nicht nur die laufende Ergebniskontrolle, sondern könnte auch die Kommunikation der Maßnahmenziele an und in den Universitäten optimieren. Eine Konkretisierung bzw. Neuformulierung der Zielsetzung des Programms erfolgte nach Fertigstellung des vorliegenden Zwischenberichts (vgl. BMWF 2008).

Durch diese Herausforderungen für ein präzises Monitoring und eine objektive Bewertung aber auch die Hinweise auf Mängel in der Abwicklung wird deutlich, dass der zweite Zwischenbericht von excellentia wiederum einen Zwischenstand für die Evaluierung darstellt, der in erster Linie an die Auftraggeber gerichtet ist und zunächst als interne Berichterstattung verstanden wird. Eine Weitergabe des Berichtes an Universitäten erscheint zwar sinnvoll, um den Universitäten eine Rückmeldung über Effektivität und Herausforderungen der Maßnahme zu geben und sie weiterhin zu einer kooperativen Zusammenarbeit zu motivieren, aber dies sollte erst in Form eines überarbeiteten Berichtes nach Klärung von Widersprüchen und Unklarheiten erfolgen.

9 Literatur

- bm:bwk (2004), professorinnen x2. Programm zur Steigerung der Anzahl von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen an österreichischen Universitäten. Konzept zur Vorlage beim Rat für Forschung und Technologieentwicklung, Wien.
- BMWF (2008), *excellentia*. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Wien.
- Buchinger Birgit, Gödl Doris, Gschwandtner Ulrike (2002), Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski Angela (2002), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner A., Littig B., Menz W. (Hrsg.): *Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 241-256.
- Leitner, Andrea; Walenta, Christa (2007), Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: Leitner, Andrea; Pirklbauer, Sybille; Walenta, Christa; Wroblewski, Angela (Hg.), *Indikatoren*, in: *Equal Entwicklungspartnerschaft ge gm* (Hrsg.), *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming*, Band 5, Wien: 11-54.
- Meyer, Wolfgang (2004). *Indikatorenentwicklung: Eine praxisorientierte Einführung*. CeVal Arbeitspapiere Nr. 10. Saarbrücken: Centrum für Evaluation.
- Papouschek Ulrike, Pastner Ulli (2002), Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 13, Wien.
- Walby, Sylvia (2005), *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*. In: *Social Politics: International Studies in Gender*. *State & Society* 12(3): 321-343.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2007), *Begleitende Evaluierung von excellentia*. Zwischenbericht 2007, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Gindl, Michaela; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007), *Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk*, in: BMBWK (ed), *Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft*, Band 21, Verlag Österreich, Wien.
- Zapf, Wolfgang (1977). *Soziale Indikatoren – Eine Zwischenbilanz*. In: Krupp, Hans-Jürgen; Zapf, Wolfgang (Hg.). *Sozialpolitik und Sozialberichterstattung*. Frankfurt/New York: Campus: 231-246

Authors: Andrea Leitner, Angela Wroblewski

Title: Begleitende Evaluierung von "excellencia"

2. Zwischenbericht 2008

© 2007 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>