

GENDER IM FOKUS
FRAUEN UND MÄNNER AN DER
UNIVERSITÄT WIEN 3

Die Broschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“, mit der im Abstand von zwei Jahren die Repräsentation der Geschlechter an der Universität Wien kritisch in den Blick genommen wird, erscheint nun zum dritten Mal. Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung ist eines der zentralen Anliegen der Universität Wien und wurde als solches auch im Entwicklungsplan festgeschrieben. Durch die regelmäßige Überprüfung der Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und hierarchischen Ebenen der Universität können Entwicklungen beobachtet und Problembereiche wie auch Erfolge identifiziert werden. Dies ist eine wichtige Grundlage für die Universitätsleitung, Gleichstellungsstrategien noch genauer zu fokussieren und, wo notwendig, zu intensivieren.

Die zentralen Handlungsfelder sind bekannt: Während die Universität Wien im Bereich der Studierenden eher eine weibliche Universität ist, überwiegen Männer anteilmäßig in jenen Bereichen, in denen der Einfluss aber auch die finanziellen Ressourcen am größten sind.

Doch es gilt auch, Erfolge zu benennen: Die Universität Wien liegt mit einem Professorinnenanteil von über 21% österreichweit im vorderen Bereich. Erfreulich ist auch die stark gestiegene Quote an Doktoratsabsolventinnen, ein entscheidender Indikator dafür, dass die Universität Wien über einen großen Pool an hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen verfügt.

Um den Herausforderungen ab der Ebene der Postdoktorandinnen zu begegnen, konzentrieren sich die Frauenförder- und Gleichstellungsaktivitäten verstärkt auf diesen Bereich der Nachwuchsförderung. In diesem Jahr hat die Universität Wien zum ersten Mal eigene Berta-Karlik-Professuren für hervorragende Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben, es werden mehrtägige Berufungstrainings angeboten sowie das etablierte Mentoring-Programm auf Postdoktorandinnen fokussiert.

Die vorliegende Broschüre bietet vielschichtige Perspektiven auf die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden und bei den Beschäftigten der Universität Wien und liefert damit wertvolle Informationen, welche Bereiche zukünftig noch mehr auf Geschlechtergerechtigkeit bei Zugangs- und Arbeitsbedingungen geprüft werden müssen.




Heinz Engl
Rektor der Universität Wien

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Bakk.	Bakkalaureat
Dipl.	Diplom
DLE	Dienstleistungseinrichtung
Fak.	Fakultät
Habil.	Habilitation
KV	Kollektivvertrag
LA	Lehramt
MA	Master
SPL	Studienprogrammleitung
UG	Universitätsgesetz

FARBLEGENDE

	Frauenanteil Köpfe (Absolutzahlen)
	Frauenanteil VZÄ (Vollzeitäquivalente)
	Frauenanteil Prozentlinien
	Männeranteil

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	03
FARBLEGENDE/ABKÜRZUNGEN	04
EINLEITUNG	06

Die wissenschaftliche Laufbahn

STUDIUM

Studierende Gesamtüberblick	08
Studierende nach SPL - Bakk. und MA/Dipl./LA	09
AbsolventInnen nach SPL – Bakk. und MA/Dipl./LA	11

DOKTORAT

Doktorat Studierende Gesamtüberblick	13
Doktorat Studierende nach SPL	14
Doktorat AbsolventInnen nach SPL	15
Doktorat Studierende/AbsolventInnen nach Fakultäten/Zentren ..	16
KollegassistentInnen nach Fakultäten/Zentren	18

HABILITATION	19
--------------------	----

BERUFUNGEN

Berufungen nach Fakultäten/Zentren	20
Berufungen 2004-2010	21

KOMMISSIONEN	22
--------------------	----

Beschäftigte an der Universität Wien

BESCHÄFTIGTE UNIVERSITÄT WIEN

Wissenschaftliches Universitätspersonal Gesamtüberblick	23
Allgemeines Universitätspersonal – DLE/Stabsstellen	25
Allgemeines Universitätspersonal – Fakultäten/Zentren	26

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Personengruppen

ProfessorInnen	27
DozentInnen	28
Postdoc-AssistentInnen	29
Prädoc-AssistentInnen	30
Senior Lecturers	31
LektorInnen	32
ProjektmitarbeiterInnen Drittmittel	33
Studentische MitarbeiterInnen	34

Unbefristet/befristet Beschäftigte pro Fakultät/Zentrum

Universität Wien gesamt	35
Fakultäten und Zentren	36
Personengruppen pro Fakultät/Zentrum	46

Gläserne Decke und Leaky Pipeline

KARRIEREVERLÄUFE

Karriereverläufe Universität Wien gesamt	56
Karriereverläufe an den Fakultäten/Zentren	57

LEITUNGSFUNKTIONEN

Fakultätsübergreifende Leitungspositionen	67
Fakultäts- und Institutsleitung	68

Anhang

ABTEILUNG FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG ...	70
--	----

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	71
--	----

DÜNNE LUFT UND LANGER ATEM

Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien

Gender Controlling, eines der Schlagwörter der gegenwärtigen Gleichstellungspraktiken und -politiken, klingt nach einer relativ einfachen betriebswirtschaftlichen Rechnung: Hier die Zahlen und Fakten, dort die Steuerungsmechanismen, mit denen das gewünschte Ziel – Geschlechtergerechtigkeit – erreicht werden soll. Alle, die sich mit dem Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an Universitäten auseinandersetzen, wissen, dass dies nicht so einfach ist. Sind es doch gerade die subtilen, in der männlich dominierten Wissenschaftskultur gewachsenen Praktiken und Mechanismen, die Frauen nach wie vor den Zugang zu den höchsten Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn erschweren. Diese Kultur ist mit Zahlen schwer zu fassen und mithilfe von Managementtools nicht einfach zu verändern.

Dennoch: Zahlen und Daten bilden eine unverzichtbare Grundlage, um den Status quo zu beschreiben, zu interpretieren und Veränderungen sichtbar zu machen. Vor diesem Hintergrund erstellt die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung alle zwei Jahre eine Broschüre mit genderspezifischen Daten der Universität Wien und bildet damit die Entwicklung der Studierenden und der Beschäftigten in Hinblick auf Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Ausbildungsebenen, Beschäftigungsgruppen und Hierarchieebenen über die Jahre hinweg ab. Die gleichstellungspolitischen Ziele sind klar und sowohl im Entwicklungsplan als auch im Frauenförderungsplan der Universität Wien nachzulesen: Erreicht werden soll eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen universitären Qualifizierungs- und Beschäftigungsgruppen, auf allen hierarchischen Ebenen sowie in allen Gremien und Kommissionen. Dies stützt sich nicht zuletzt auf die gesetzlich verankerte sogenannte Quotenregelung¹, wobei derzeit ein 45%iger Frauenanteil als Ziel gilt.

Wo die Problembereiche liegen, wird in der vorliegenden Broschüre einmal mehr deutlich: Während Frauen im – mittlerweile dreigliedrigen – Studium zahlenmäßig dominieren, sinkt ihr Anteil bis hin zur Ebene der Professuren drastisch ab. Diesem wohlbekannten Phänomen, oft als „Gläserne Decke“ oder „Leaky Pipeline“ bezeichnet, wurde in den letzten Jahren gerade an der Universität Wien vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. So werden beispielsweise seit dem laufenden Jahr zweijährige Juniorprofessuren, sogenannte Berta-Karlik-Professuren, für hervorragende Senior Postdocs ausgeschrieben. Auch das Mentoring-Programm konzentriert sich mittlerweile ganz auf die Zielgruppe der Postdoktorandinnen, zudem gibt es einmal im Jahr ein dreitägiges Berufungstraining für Senior Postdocs. Zusammen mit vielen anderen Programmen, Initiativen und einem entsprechenden Willen seitens der Universitätsleitung sind erste Erfolge zu verzeichnen: Der Anteil an Professorinnen ist innerhalb der letzten vier Jahre um 8% gestiegen, dies ist angesichts der niedrigen Ausgangswerte eine beachtliche Steigerung.

Nichtsdestotrotz bleibt viel zu tun, dies beweist v.a. der nach wie vor große Einbruch beim Frauenanteil zwischen Doktorat und Habilitation wie auch zwischen Prädoc- und Postdoc-Assistentinnen. Gleichstellungsarbeit muss daher konsequent fortgeführt und ausgebaut werden, und sie muss umfassend begriffen werden: Nicht Prozentwerte und rein quantitative Veränderungen stehen im Vordergrund, sondern die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Feld. Diese müssen so gestaltet werden, dass beide Geschlechter gleiche Chancen auf Partizipation, Anerkennung, Förderung und Karriereentwicklung haben. Zugleich muss aber auch Diversität und Vielfalt jenseits der Kategorie Geschlecht zu einem zentralen Wert für die Universität werden. Auch hier gilt es künftig, Barrieren zu identifizieren und abzubauen.

Waltraud Schlögl

Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung

Wien, Oktober 2011

¹ Vgl. § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Frauenförderungsplan der Universität Wien. Frauen sind demnach bei gleicher Qualifikation solange bevorzugt aufzunehmen, bis eine Quote von 45% in der jeweiligen Beschäftigungs- bzw. Verwendungsgruppe erreicht ist. Gremien sind dann gesetzeskonform zusammengestellt, wenn ihr Frauenanteil nicht unter 45% liegt.

DATENGRUNDLAGE UND AUFBAU

Die vorliegende Broschüre eröffnet unterschiedliche Perspektiven auf die Geschlechterverhältnisse an der größten österreichischen Universität. Am Beginn stehen jeweils Überblicksgrafiken, die die Situation gesamtuniversitär darstellen, daran anschließend werden SPLen bzw. Fakultäten und Zentren genauer in den Blick genommen.

Im ersten Drittel werden die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen vom Bakkalaureatsstudium bis hin zu Habilitation und Berufung dargestellt. Während sich die Daten für Studierende und DoktorandInnen auf das Wintersemester 2010/11 beziehen, bildet das Jahr 2010 den Bezugsrahmen für Habilitationen, Berufungen und die dazugehörigen Kommissionen.

Der mittlere Teil der Broschüre widmet sich den Beschäftigten an der Universität Wien, beginnend mit Überblicksgrafiken zum wissenschaftlichen und zum allgemeinen Universitätspersonal. Anschließend wird das wissenschaftliche Personal anhand unterschiedlicher Blickwinkel detaillierter untersucht. Die Daten beziehen sich jeweils auf Jänner 2011 und bilden damit den aktuellen Stand ab. Im Vergleich zur letzten Datenbroschüre 2009 ist zu beachten, dass sich, aufgrund der Einführung des KVs die Personalstruktur und damit die Bezeichnungen der Personalkategorien verändert haben.

Die komprimierten Karriereverläufe in Form der sogenannten „Karrierescheren“ – gesamtuniversitär und nach Fakultäten und Zentren – sind ebenso wie die Frauenanteile in Leitungsfunktionen im letzten Abschnitt der Broschüre zu finden. Die Daten bilden auch hier wieder den Stand von Jänner 2011 ab.

DIE WISSENSCHAFTLICHE LAUFBAHN

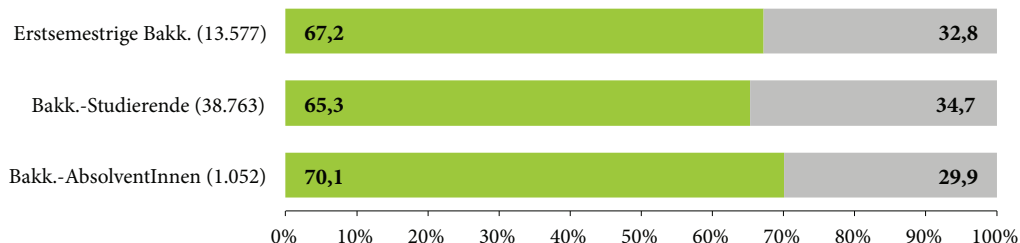
STUDIUM

Da sich die Universität Wien nach wie vor im Bologna-Prozess, also in der Übergangsphase vom zwei- zum dreigliedrigen Studium befindet, laufen gegenwärtig verschiedene Studienpläne nebeneinander. Um die Komplexität der Darstellung zu reduzieren, werden anschließend an die Bakk.-Studien die alten Dipl.-, die neuen MA- und die LA-Studien gemeinsam dargestellt. Die Darstellung der Frauenanteile erfolgt entsprechend der Studienorganisation nach SPL. Die Universität Wien gliedert sich derzeit in 35 SPLen, zu denen im Jahr 2009 12 neue Doktorats-SPLen dazugekommen sind.

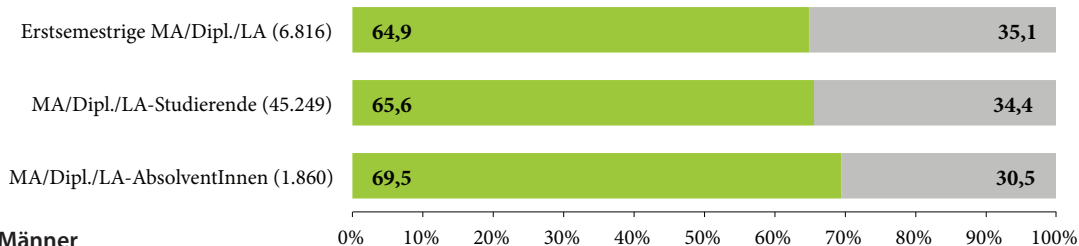
Studierende Gesamtüberblick

Die Universität Wien ist auf Ebene der Studierenden eine weibliche Universität und dieser Trend hält an: Auch unter der dreigliedrigen Studienarchitektur dominieren die Frauen im Studium deutlich. Die neuen Bakk.-Studien weisen über die gesamte Universität hinweg beinahe identische Frauenquoten wie die MA-/Dipl.-/LA-Studien auf, wobei die Quote der Absolventinnen mit rund 70% jeweils deutlich über der der Studentinnen (rund 65%) liegt. Frauen studieren demnach nicht nur in wesentlich höherer Anzahl an der Universität Wien, sondern auch erfolgreicher als ihre Kollegen.

Bakkalaureat Studierende Universität Wien Wintersemester 2010/11 (% auf Basis von Absolutzahlen)



Master/Diplom/Lehramt Studierende Universität Wien Wintersemester 2010/11 (% auf Basis von Absolutzahlen)

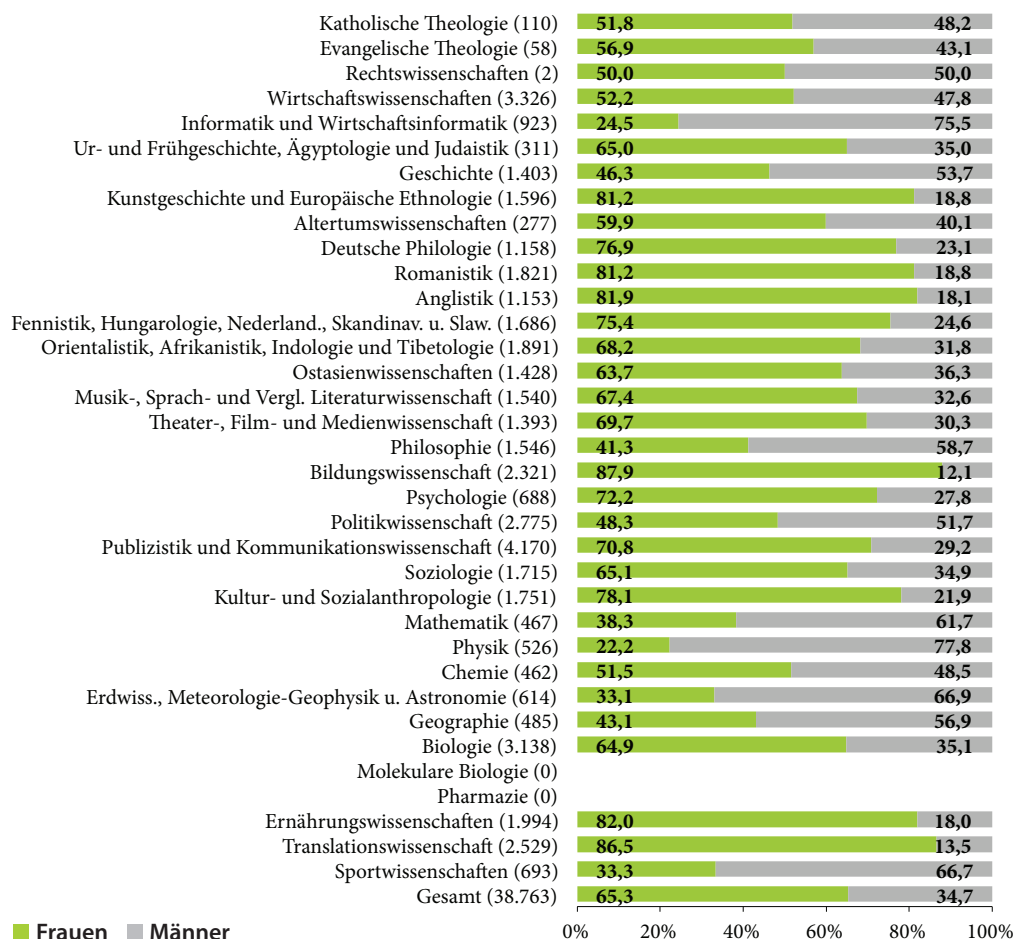


■ Frauen ■ Männer

Studierende nach SPL – Bakk. und MA/Dipl./LA¹

Die insgesamt klare Dominanz der Frauen im Studium differenziert sich auf Ebene der einzelnen SPLen. So führen bei den Bakk.- wie auch MA-/Dipl.-/LA-Studien die Bildungswissenschaft und die Translationswissenschaft die Reihe der „klassischen Frauenstudien“ mit Frauenquoten von nahezu bzw. über 90% an, während der Anteil der Studentinnen in Physik und Informatik mit jeweils unter 30% am niedrigsten ausfällt.

Bakk.-Studierende Wintersemester 2010/11
(% auf Basis von Absolutzahlen)

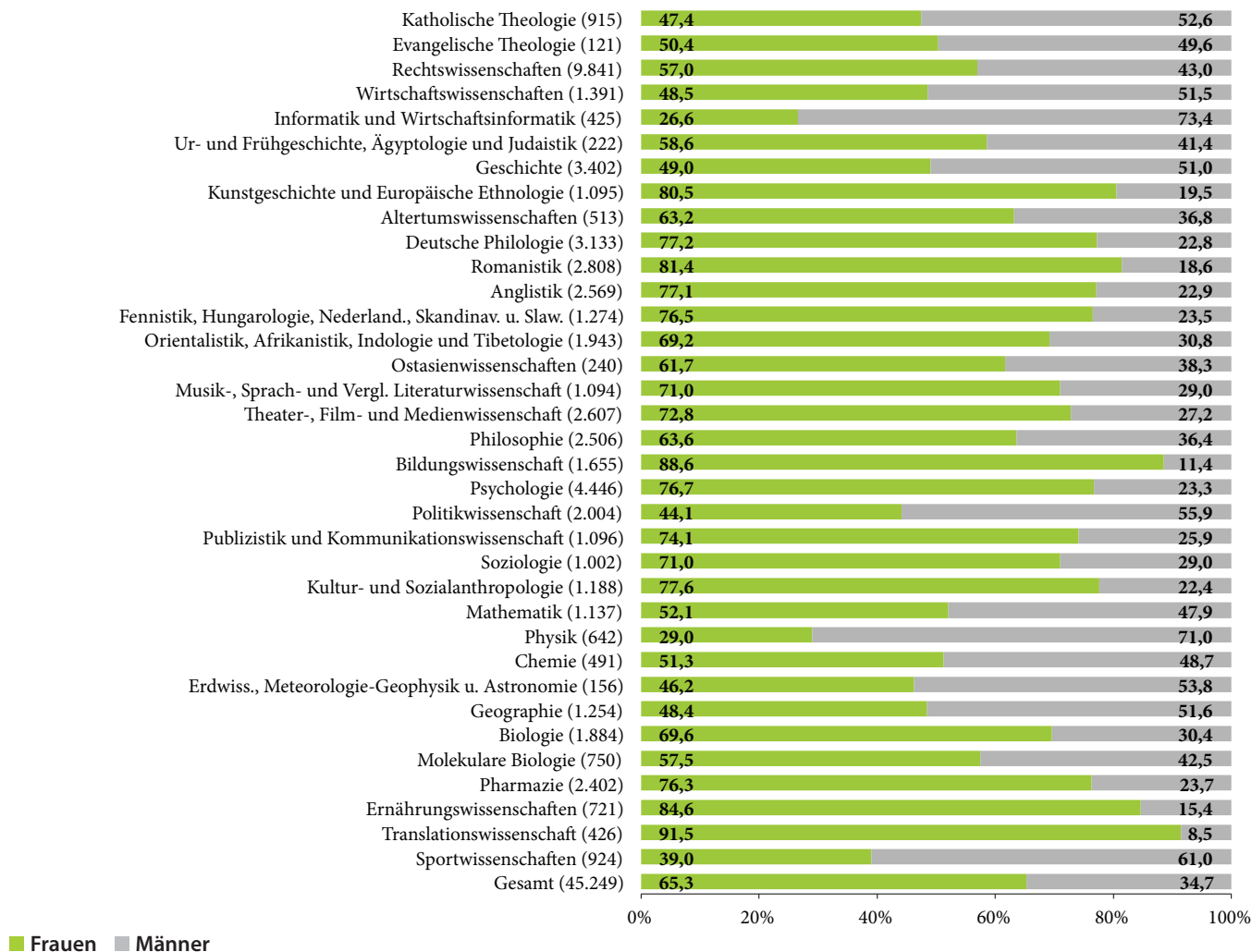


Auf den ersten Blick zeigt sich v.a. bei den MINT-Fächern² ein interessantes Phänomen: Die Frauenanteile liegen beim Bakk.-Studium zum Teil markant unter denen des MA-/Dipl.-/LA-Studiums. Sehr deutlich wird dies z.B. bei der Mathematik, die beim Bakk. einen um fast 15% niedrigeren Frauenanteil aufweist als im Dipl./MA/LA. Dieses Phänomen ist auf die LA-Studien zurückzuführen, die traditionell hohe Frauenanteile aufweisen. Im Bakk. sind die Geschlechterverhältnisse in den MINT-Fächern von niedrigen Frauenanteilen geprägt. Hier weist nur die Chemie eine ausgeglichene Genderbilanz auf.

¹ Bis auf die Rechtswissenschaften, die Katholische Theologie (mit Ausnahme der Katholischen Religionspädagogik) und die Pharmazie haben im Studienjahr 2010/11 alle Studienrichtungen auf den dreigliedrigen Studienaufbau umgestellt. Die Molekulare Biologie wird nur als MA-Studiengang angeboten, das dazugehörige Bakk.-Studium ist in die Biologie integriert.

² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Die Lebenswissenschaften (Biologie, Molekulare Biologie, Pharmazie und Ernährungswissenschaften) werden nicht zu den MINT-Fächern gezählt.

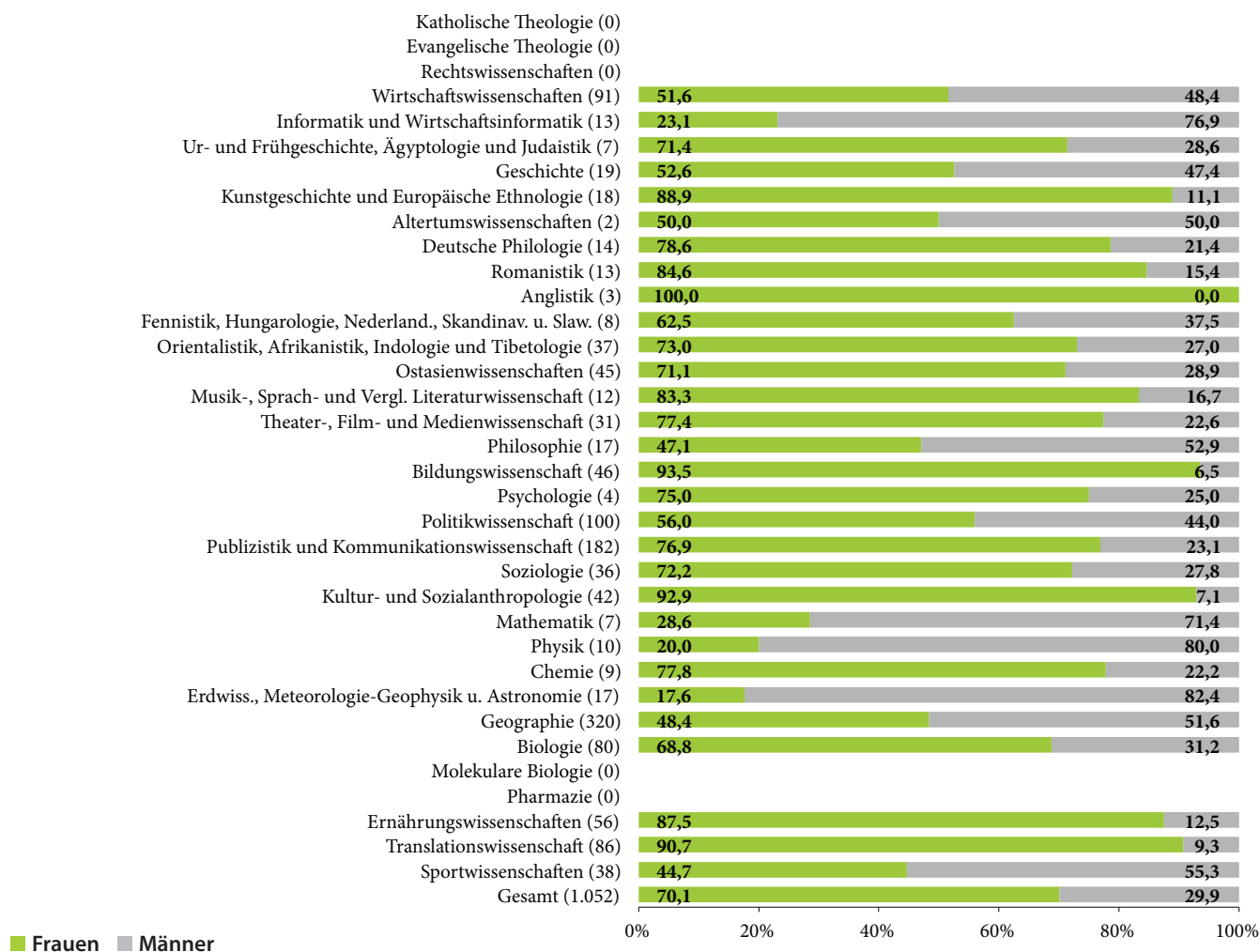
MA/Dipl./LA-Studierende Wintersemester 2010/11
(% auf Basis von Absolutzahlen)



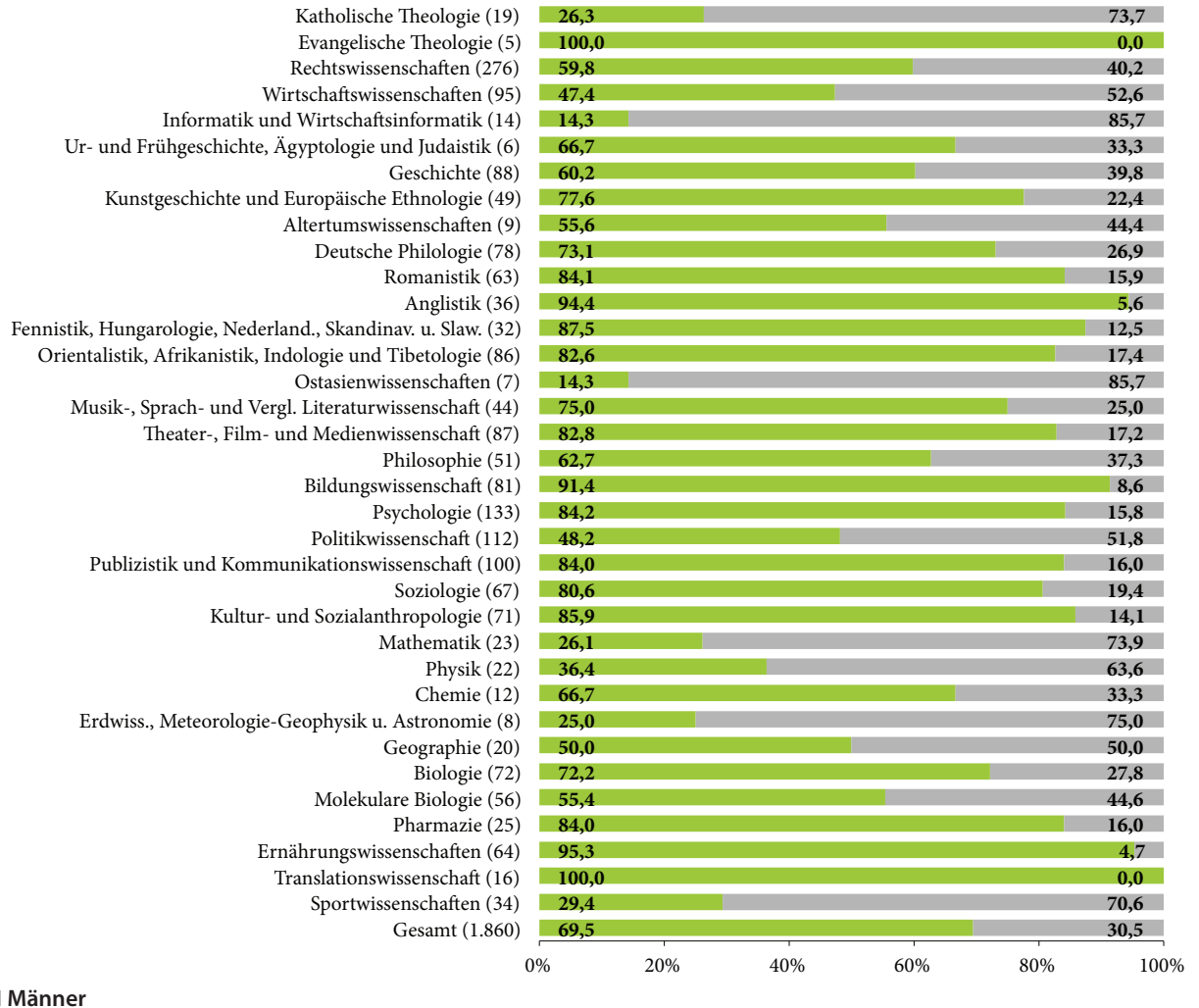
AbsolventInnen nach SPL – Bakk. und MA/Dipl./LA

Eine interessante Tendenz zeigt sich im Vergleich von Studierenden und AbsolventInnen: Dort, wo Frauen das Studium klar dominieren, fallen die Quoten bei den AbsolventInnen noch deutlicher zu ihren Gunsten aus. Hingegen fallen sie dort, wo die Frauenanteile im Studium eher niedrig sind, bei den AbsolventInnen noch weiter zurück. Dies gilt für beide Bereiche, wobei es in manchen Fächern bislang sehr wenige Bakk.-AbsolventInnen gibt und die Zahlen daher noch nicht überall aussagekräftig sind.

Bakk.-AbsolventInnen Wintersemester 2010/11 (% auf Basis von Absolutzahlen)



MA/Dipl./LA-AbsolventInnen Studienjahr 2010/11
(% auf Basis von Absolutzahlen)

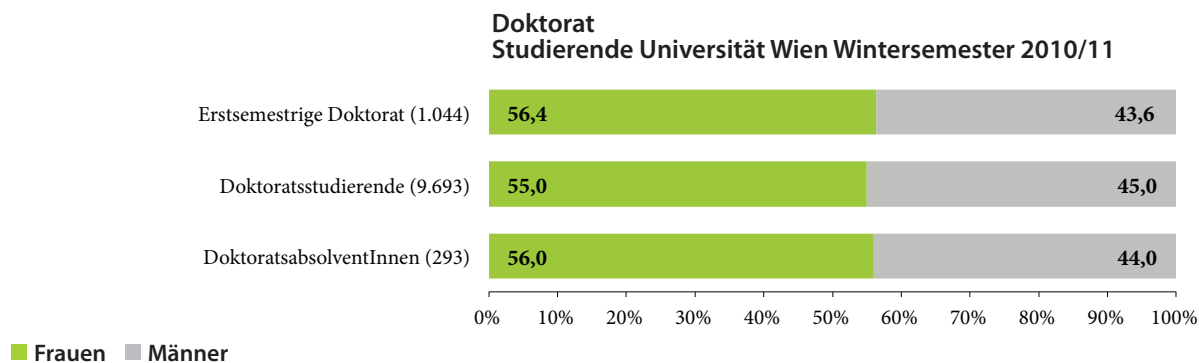


DOKTORAT

Auf Ebene des Doktorats existieren derzeit parallel unterschiedliche SPLen, da 2009 eigene Doktorats-SPLen eingeführt wurden. Die folgenden Darstellungen orientieren sich an den alten SPLen, in denen sich noch der überwiegende Anteil an DoktorandInnen befindet. Beim Gesamtüberblick und bei den Fakultätsdarstellungen wurden die Daten um die neuen Doktorats-SPLen ergänzt.

Doktorat Studierende Gesamtüberblick

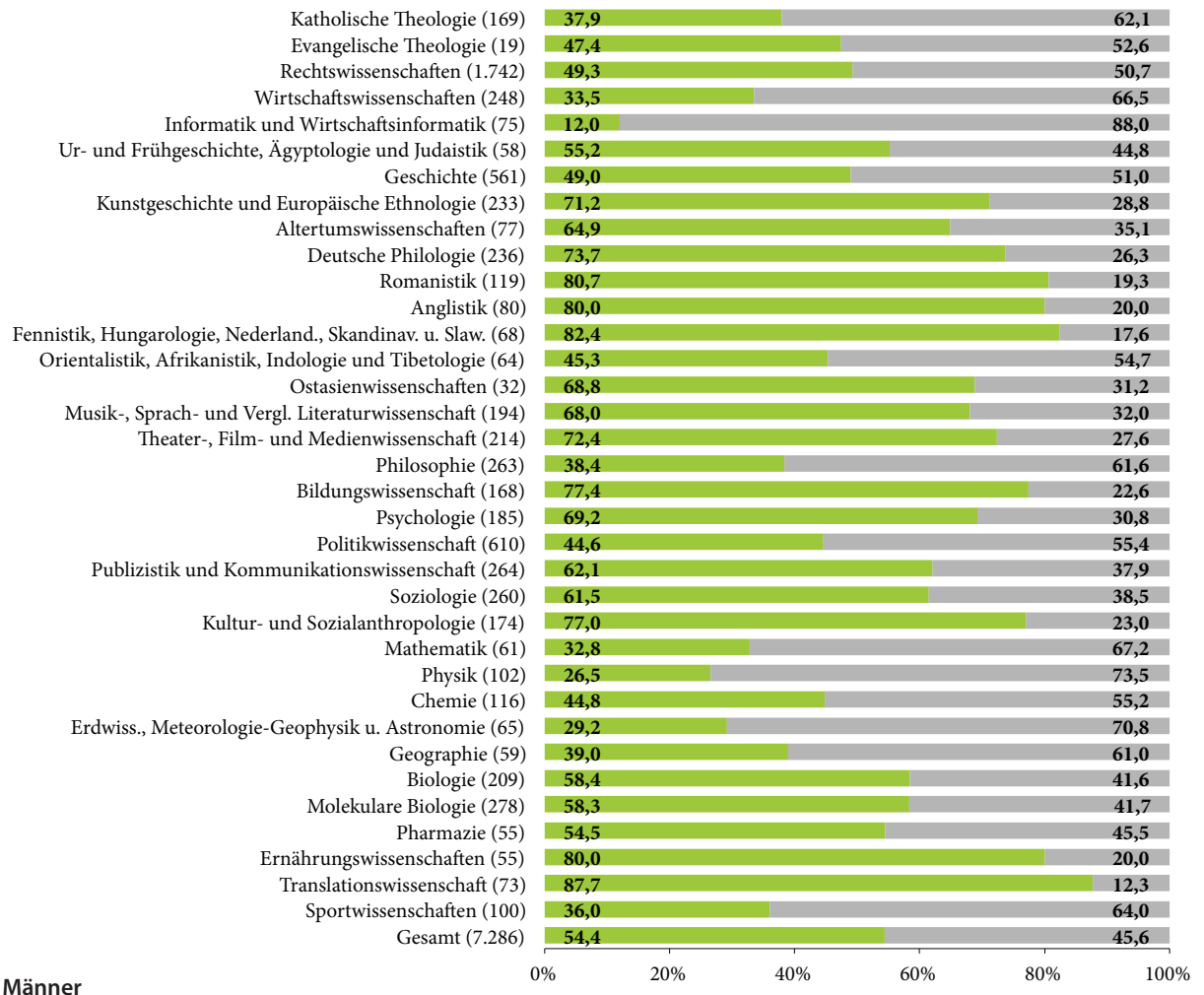
Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich bei den Doktoratsstudierenden: Während 2009 der Anteil an Absolventinnen noch klar unter dem Anteil an Studentinnen bzw. Erstsemestrigen lag, liegen die drei Balken nun so gut wie gleichauf. Das bedeutet, dass Frauen im Doktoratsstudium mittlerweile genauso erfolgreich studieren wie ihre Kollegen.



Doktorat Studierende nach SPL

Die Geschlechterverteilung im Doktoratsstudium verläuft nach ganz ähnlichen Mustern wie in den Studien zuvor, mit starker Frauendominanz v.a. in den Sprachwissenschaften und der Bildungswissenschaft und meist niedrigen Frauenanteilen in den MINT-Fächern. Auffällig ist die mit 12% sehr niedrige Doktorandinnenquote in der Informatik. In der Physik liegt der Frauenanteil bei 26,5%, in der Mathematik bei fast 33% und auch in den Erdwissenschaften/Meteorologie-Geophysik/Astronomie bei fast 30%. Den höchsten Frauenanteil unter den MINT-Fächern weist wieder die Chemie auf: fast 45%. Ein klassisches „Frauenfach“, nämlich die Pharmazie, fällt hingegen im Vergleich zur MA/Dipl./LA-Studienebene bei den Doktorandinnen zurück.

Doktoratsstudierende Wintersemester 2010/11
(% auf Basis von Absolutzahlen)

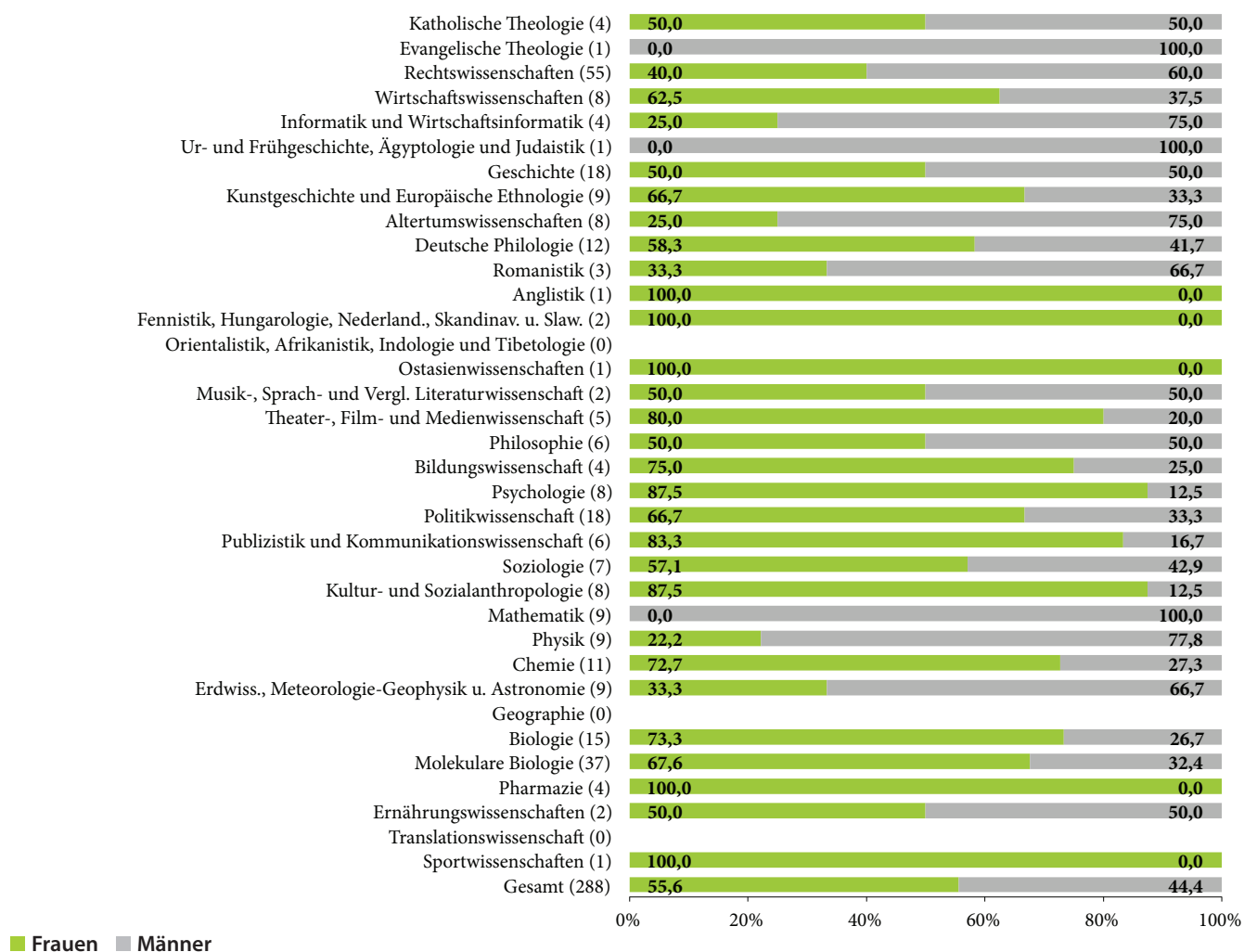


■ Frauen ■ Männer

Doktorat AbsolventInnen nach SPL

Bei den AbsolventInnen gibt es nur einige wenige Fachbereiche mit statistisch aussagekräftigeren Fallzahlen: In der Politikwissenschaft liegt der Anteil an Absolventinnen klar über dem der Studentinnen, dies trifft auch auf die Molekulare Biologie zu. Dagegen fällt der Anteil an Absolventinnen in den Rechtswissenschaften hinter den Studentinnenanteil zurück. Die Mathematik ist eine von drei SPLen, in denen im Untersuchungszeitraum keine Frau ein Doktorat abschloss, dies kann jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen auf eine zeitliche Schwankungsbreite zurückzuführen sein.

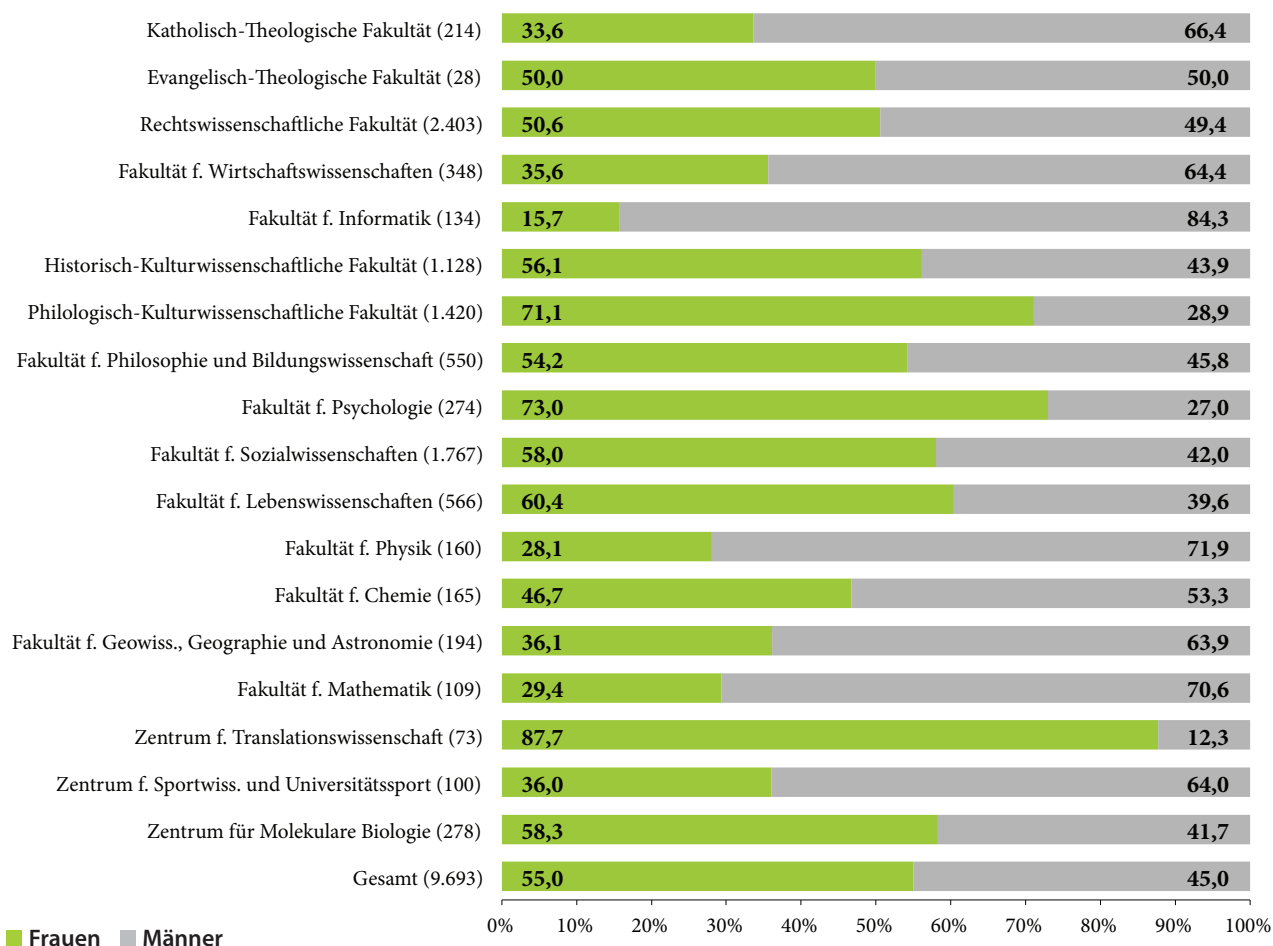
DoktoratsabsolventInnen Wintersemester 2010/11
(% auf Basis von Absolutzahlen)



Doktorat Studierende/AbsolventInnen nach Fakultäten/Zentren

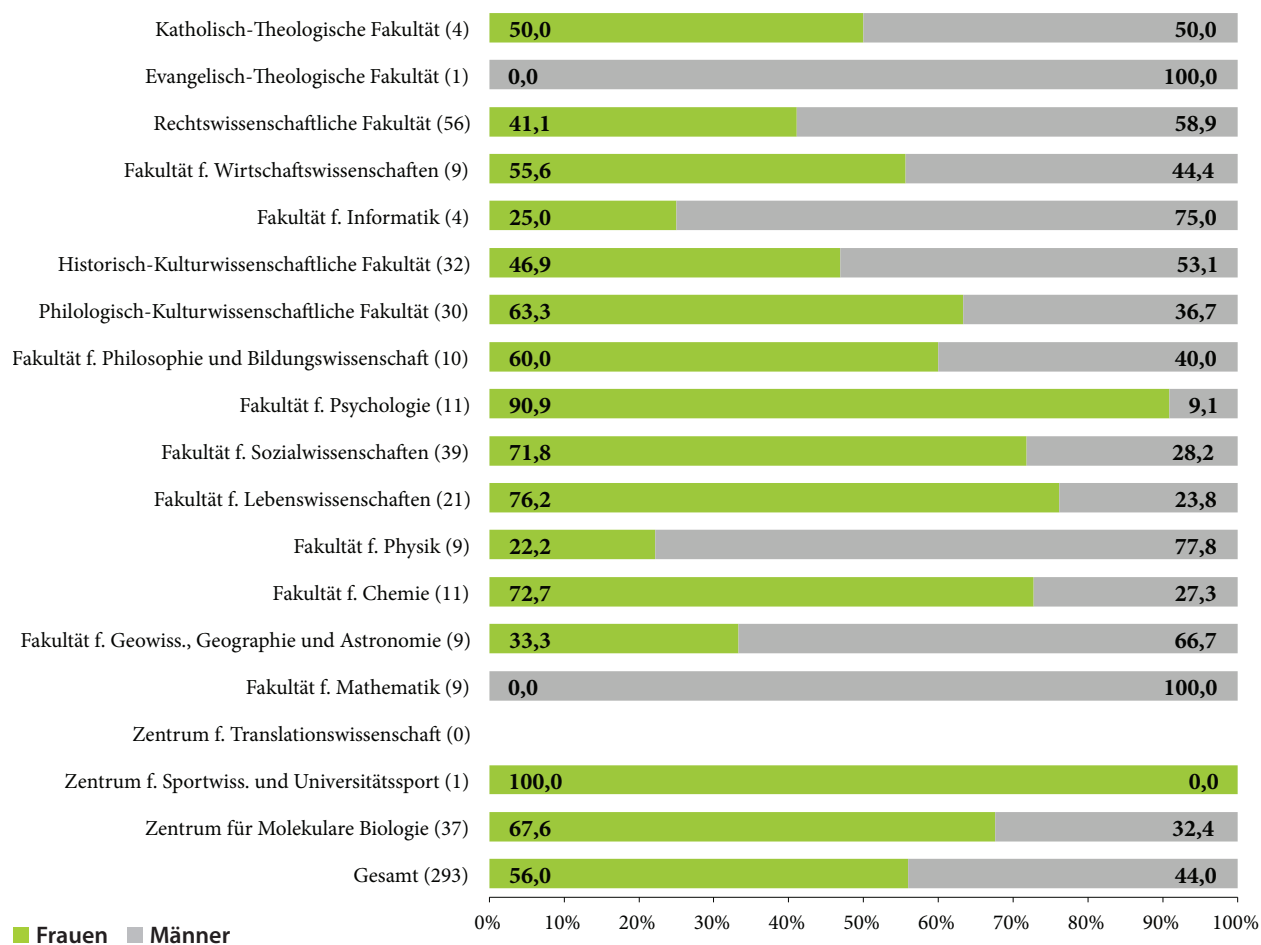
In den folgenden beiden Darstellungen sind die Studierenden bzw. AbsolventInnen der neuen Doktors-SPLen inkludiert und auf Fakultätsebene gebündelt.¹ Dies führt insgesamt zu einem leicht erhöhten Frauenanteil in beiden Bereichen, was darauf schließen lässt, dass Frauen in den neuen Doktors-SPLen bislang in höherem Ausmaß vertreten sind als in den alten SPLen.

Doktoratsstudierende Wintersemester 2010/11 (% auf Basis von Absolutzahlen)



¹ Das Doktoratsstudium Sportwissenschaften wurde in der neuen Studienorganisation auf mehrere neue Doktors-SPLen aufgeteilt. Für den fakultätsbezogenen Bericht wurde das Studium komplett der Fakultät für Lebenswissenschaften zugeordnet.

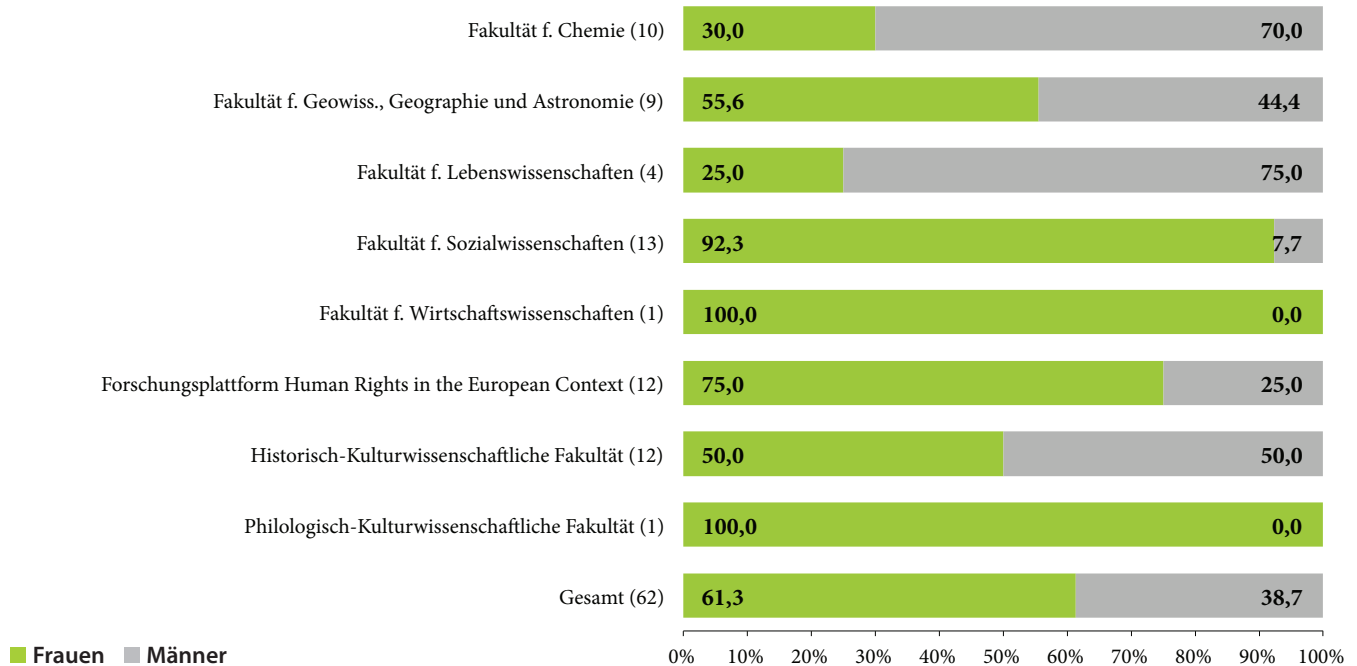
DoktoratsabsolventInnen Wintersemester 2010/11 (% auf Basis von Absolutzahlen)



KollegassistentInnen nach Fakultäten/Zentren

Da zum Zeitpunkt der Datenerhebung die Initiativkollegs der neuen Ausschreibungsrunde noch nicht zu arbeiten begonnen hatten, ist die Zahl der KollegassistentInnen gegenüber 2009 insgesamt gesunken, allerdings haben sich die Anteile zwischen den Geschlechtern verschoben: Etwa 60% aller KollegassistentInnen waren im Jänner 2011 Frauen. Diese Verschiebung ist aber in hohem Ausmaß den Sozial- und Kulturwissenschaften geschuldet, während in den Natur- und Lebenswissenschaften nach wie vor die Doktoranden dominieren.

KollegassistentInnen Universität Wien Jänner 2011 (% auf Basis von Absolutzahlen)

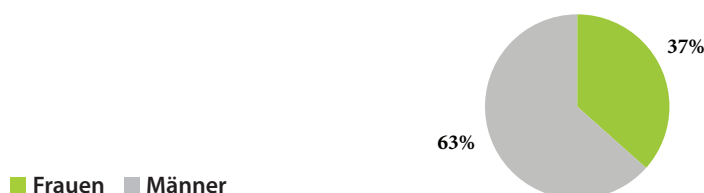


HABILITATION

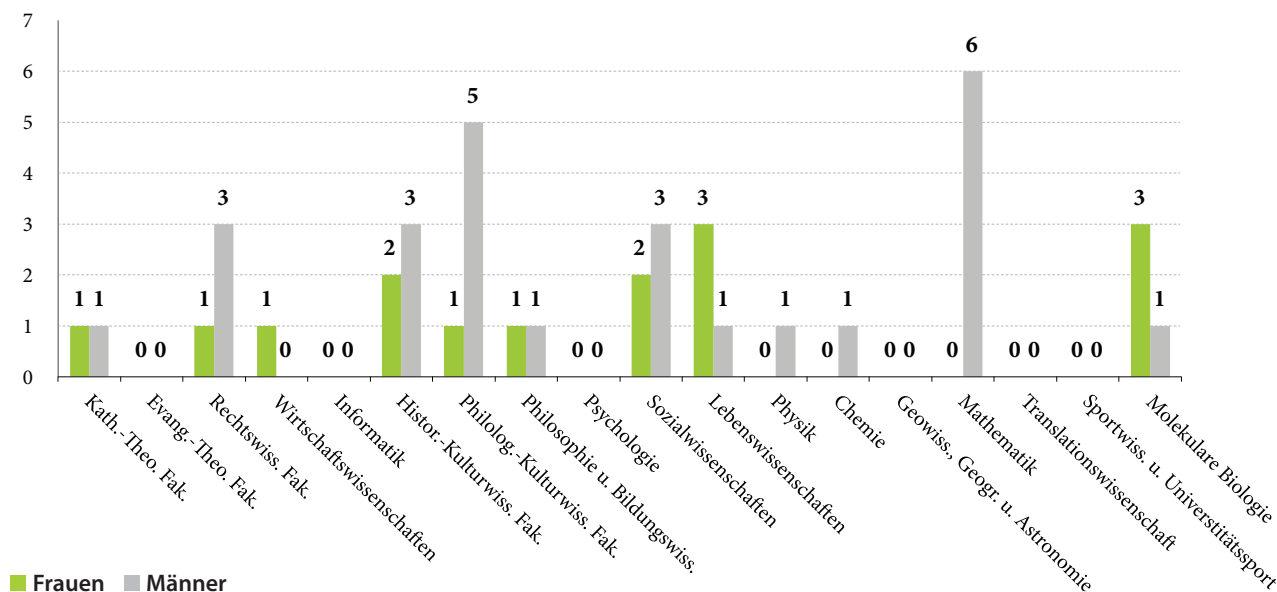
Im Jahr 2010 haben sich an der Universität Wien insgesamt 41 Personen habilitiert, davon 15 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 37%. Vergleicht man diesen Wert mit dem der Doktoratsabsolventinnen (56%), so zeigt sich hier der eklatanteste Bruch in der gesamten wissenschaftlichen Karriere von Frauen. (Der Frauenanteil bei den Berufungen liegt dagegen „nur“ um 9% unter dem der habilitierten Frauen.) Auch wenn die Habilitation nicht mehr in allen Fachbereichen Voraussetzung für eine Professur ist, so ist sie doch nach wie vor von großer Bedeutung im Wissenschaftsbetrieb. Auf dieser Ebene zeigt sich also nach wie vor dringender Handlungsbedarf in Hinblick auf mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Auffällig ist – wie auch schon bei den Doktoratsabschlüssen – die Mathematik mit sechs habilitierten Männern bei keiner habilitierten Frau im Untersuchungszeitraum. Allerdings liegt auch das Verhältnis in einem traditionell von Frauen geprägten Bereich wie der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät bei 5:1 zu Gunsten der Männer. Dagegen heben sich die Molekulare Biologie und die Lebenswissenschaften mit einem Verhältnis von je drei Frauen zu einem Mann deutlich von den durchschnittlichen Frauenanteilen ab.

Habilitationen 2010
(% auf Basis von Absolutzahlen)



Habilitationen 2010
(Angaben in Absolutzahlen)

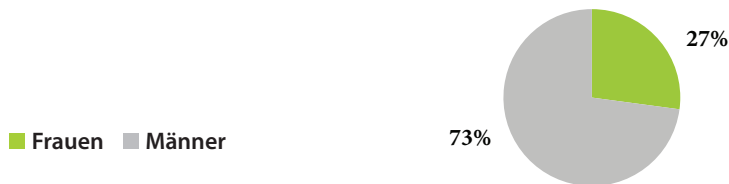


BERUFUNGEN

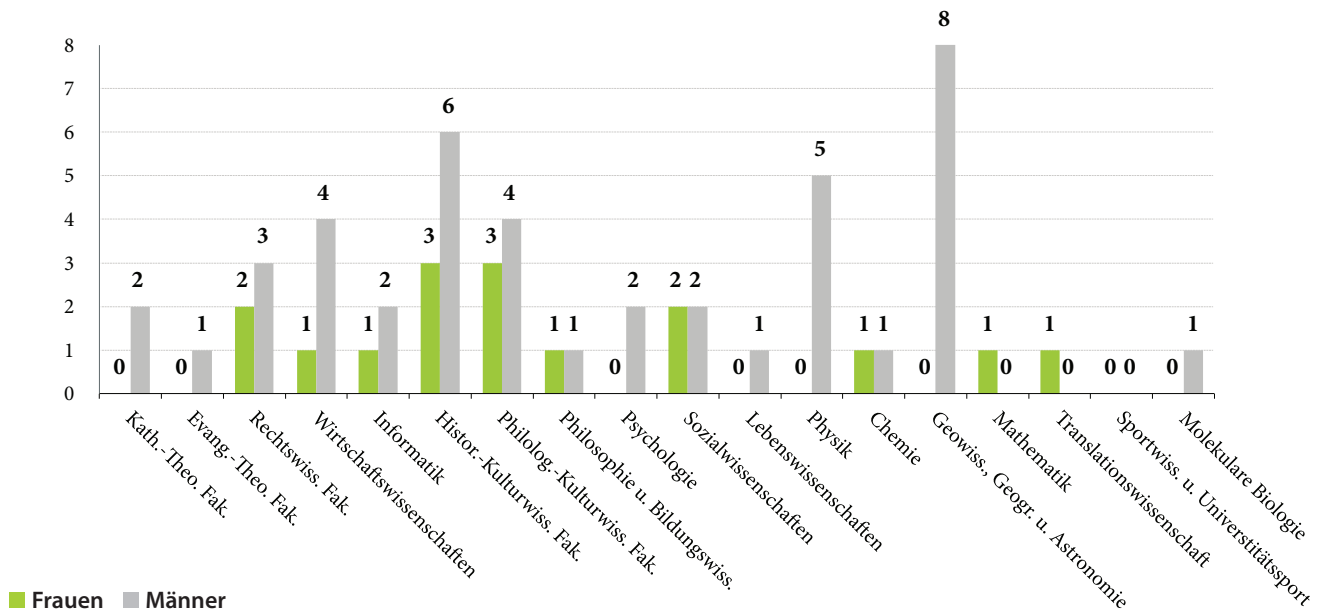
Berufungen nach Fakultäten/Zentren

Im Jahr 2010 wurden 59 Personen nach § 98 UG sowie nach § 99 UG berufen. Nicht inkludiert sind Gastprofessuren bis zu einem Jahr. Das Geschlechterverhältnis liegt bei 27% Frauen zu 73% Männern. Frauen wurden damit zwar häufiger berufen, als sie bisher bei den Professuren vertreten sind, dennoch sind die Werte weit von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis entfernt. Besonders großen Anteil an der Asymmetrie haben die Geowissenschaften, Geographie und Astronomie mit acht berufenen Männern bei keiner berufenen Frau sowie die Physik mit fünf berufenen Männern bei keiner berufenen Frau. Es handelt sich dabei um Fakultäten mit ohnehin minimalem bzw. keinem Frauenanteil unter den Professuren.

Berufungen 2010
(% auf Basis von Absolutzahlen)



Berufungen 2010
(Angaben in Absolutzahlen)



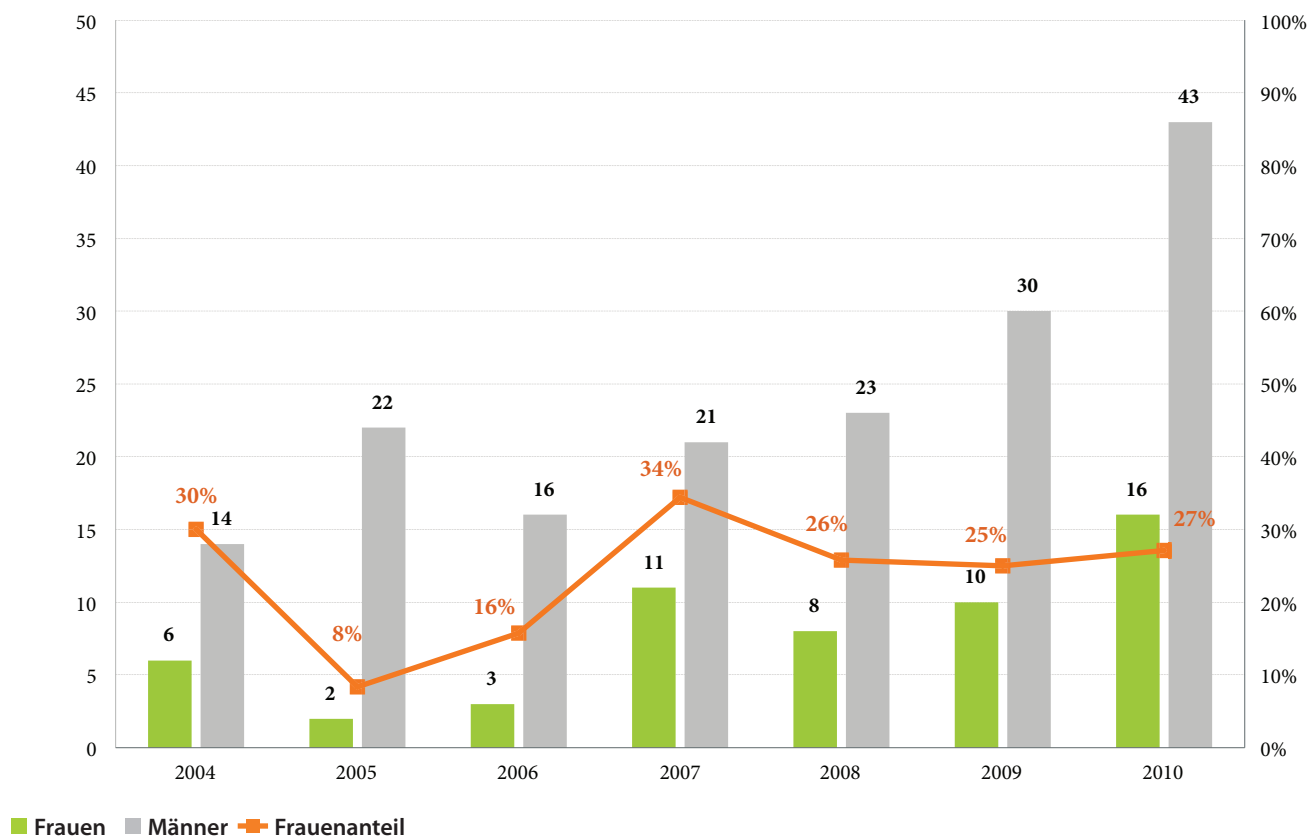
Berufungen 2004-2010

Die Daten umfassen den Zeitraum ab Geltung des UG 2002 und enthalten sowohl die Berufungen nach § 98 UG als auch nach § 99 UG, wiederum ohne Gastprofessuren bis zu einem Jahr. Auffallend sind zum einen die bis 2010 stetig wachsende Zahl an Berufungen insgesamt sowie andererseits ein nicht ganz so stetiger Anstieg des Frauenanteils unter den Berufenen. Das Jahr 2007 markiert insofern eine Trendwende, als ab diesem Zeitpunkt die Frauenquote konstant über 25% liegt, wobei 2007 mit 34% bisher den höchsten Frauenanteil bei Berufungen aufweist. Sehr niedrig fielen dagegen die Frauenanteile in den Jahren 2005 und 2006 aus. Kritisch angemerkt werden muss, dass die niedrige Ausgangsquote an Professorinnen zusammen mit den nur leicht höheren Berufungsquoten nur zu einem sehr langsamen Anstieg der Professorinnenquote insgesamt führt.

Berufungen 2004-2010

Anzahl in Absolutzahlen
(Balken)

Frauenanteil in Prozent
auf Basis von Absolutzahlen (Linie)



KOMMISSIONEN

Die Habilitations- und Berufungskommissionen des Jahres 2010 unterscheiden sich sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den GutachterInnen gravierend: Während die Habil.-Kommissionen bei den Mitgliedern knapp über 40% Frauen aufweisen und bei den GutachterInnen die Frauen sogar klar dominieren, liegen die Werte bei den Berufungskommissionen jeweils unter 25%. Damit wurde die gesetzlich festgelegte Frauenquote von 45% bei Letzteren glatt verfehlt. Auch hier besteht Handlungsbedarf für die Zukunft, wenn diese Werte auch nicht getrennt von den nach wie vor niedrigen nationalen und internationalen Frauenquoten bei Professuren zu betrachten sind.

Frauenanteil Kommissionen 2010 (% auf Basis von Absolutzahlen)

Habilitationskommissionen



Berufungskommissionen



■ Frauen ■ Männer

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

BESCHÄFTIGTE UNIVERSITÄT WIEN

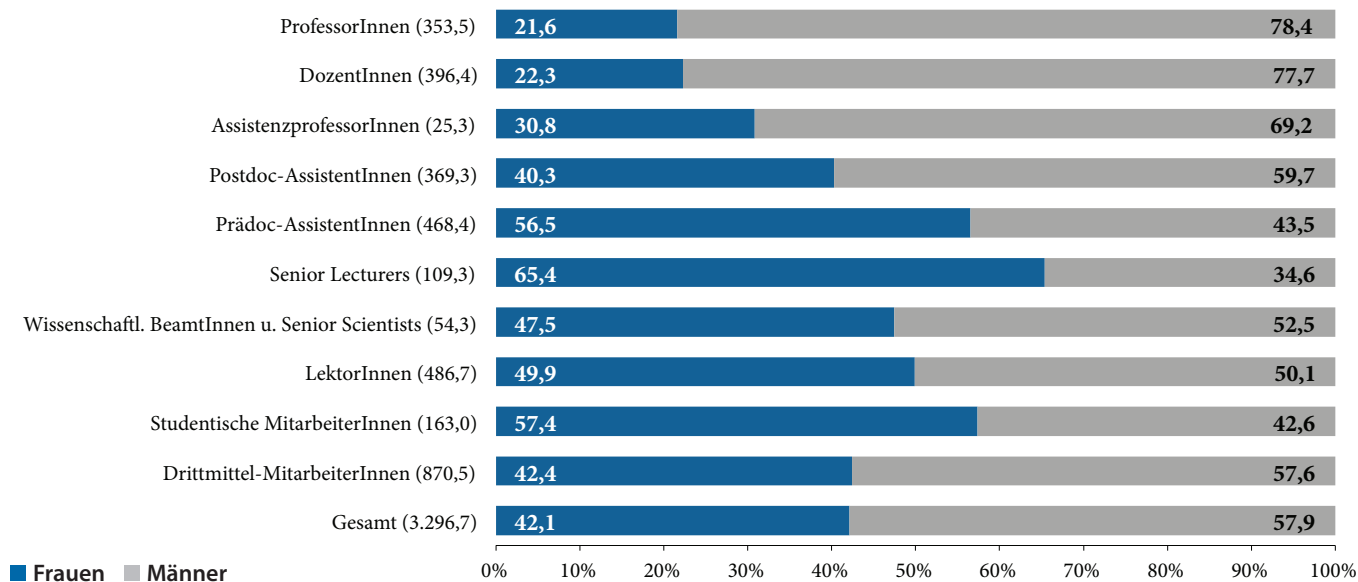
An der Universität Wien waren im Jänner 2011 etwa 9.400 MitarbeiterInnen beschäftigt. Den Großteil davon stellen die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die in den folgenden Kapiteln genauer unter die Lupe genommen werden. Die Einführung des KVs im Herbst 2009 brachte einige Veränderungen in der Personalstruktur mit sich: Neu hinzugekommen sind die Personengruppen der AssistenzprofessorInnen und der Assoziierten ProfessorInnen¹ sowie der Senior Lecturers und der Senior Scientists². Die AssistentInnen untergliedern sich in Prädoc- und Postdoc-AssistentInnen, die vormalig als extern bezeichneten Lehrenden werden zur Personengruppe der LektorInnen.

In den nachfolgenden Darstellungen sind die ProjektmitarbeiterInnen auf Drittmittelbasis ebenfalls abgebildet. Die Darstellung der Frauenquoten in den unterschiedlichen Personengruppen erfolgt in den kommenden Kapiteln in zwei unterschiedlichen Varianten: Die Frauenanteile beziehen sich einerseits auf Vollzeitäquivalente (40 Wochenstunden = 1 VZÄ), andererseits werden Absolutzahlen angeführt, also die Zahl der Beschäftigten unabhängig von ihrem jeweiligen Beschäftigungsausmaß. Bei der Darstellung in VZÄ ist zu berücksichtigen, dass karenzierte Personen nicht inkludiert sind.

Wissenschaftliches Universitätspersonal Gesamtüberblick

Die ersten beiden Diagramme geben einen komprimierten Überblick über die Relationen zwischen den Geschlechtern pro Personengruppe, aber auch zwischen den Personengruppen selbst. Am auffälligsten ist der gegenüber 2009 um ca. 5% gestiegene Professorin-

Wissenschaftliches Personal Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)



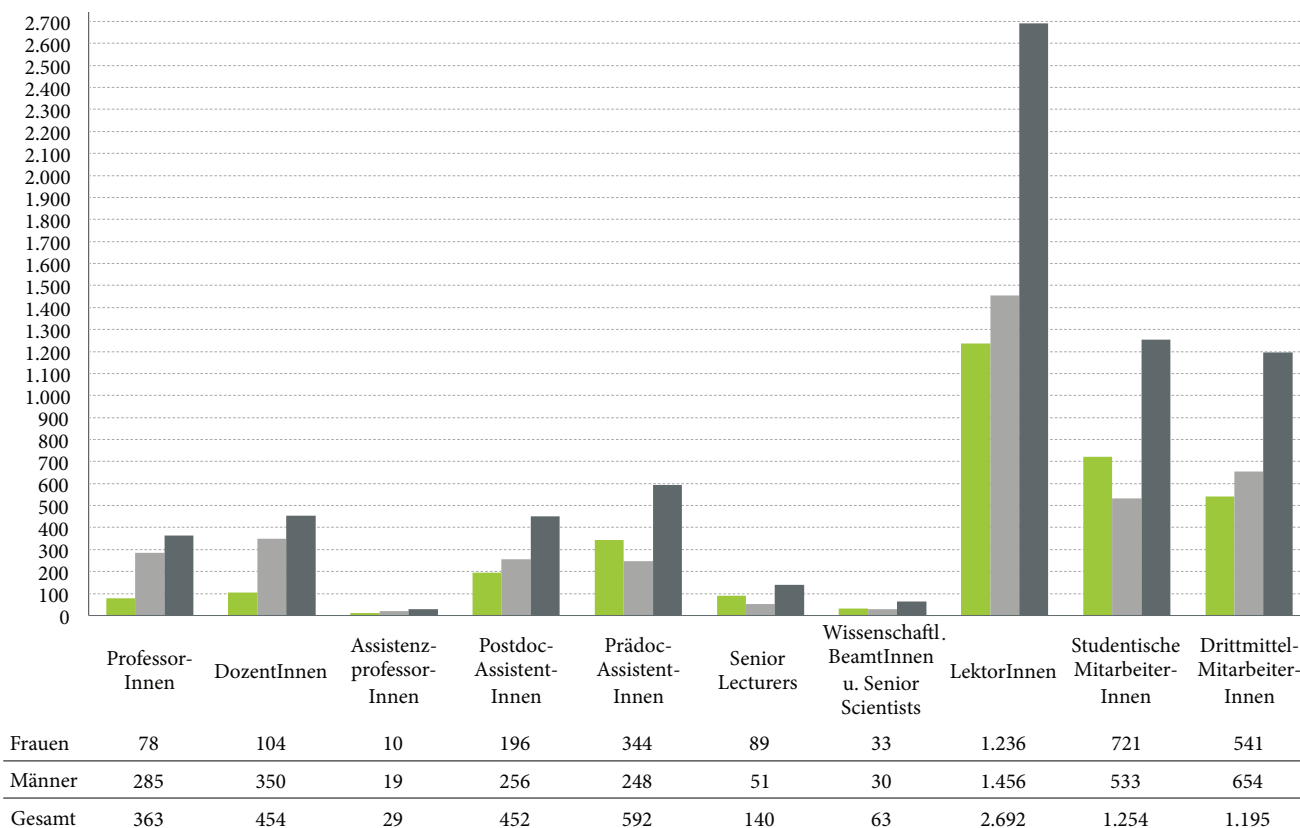
¹ AssistenzprofessorInnen sind PostdoktorandInnen (Tenure Track), denen eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wurde. Bei Erfüllung dieser Vereinbarung werden sie zu Assoziierten ProfessorInnen. Diese fehlen in den Darstellungen, da sich im Jahr 2010 noch niemand in dieser Gruppe befand.
² Senior Lecturers sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die überwiegend in der Lehre eingesetzt werden, Senior Scientists werden laut KV nicht nur vorübergehend für eine wissenschaftliche Verwendung aufgenommen.

nenanteil, womit die Professorinnen prozentuell praktisch zu den Dozentinnen aufgeschlossen haben. So erfreulich diese Entwicklung auf den ersten Blick ist, muss jedoch berücksichtigt werden, dass in dieser Zahl – anders als bei der Erhebung 2009 – befristete Professuren (nach § 99 UG) mit einer Befristung ab einem Jahr inkludiert sind¹. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass der Frauenanteil auch bei den unbefristeten Professuren angestiegen ist.

Eine wichtige Gruppe in Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen bilden die AssistenzprofessorInnen, also jene Personengruppe, die eine Laufbahnstelle innehat. Die Gruppe ist zahlenmäßig noch sehr klein, der Frauenanteil liegt derzeit nur bei 30,8% und damit klar unter der anzustrebenden 45%-Quote. Bei den PostdoktorandInnen stagniert die Frauenquote, dabei wäre genau hier eine adäquate Weichenstellung wichtig.

Wissenschaftliches Personal (10 Personalkategorien) Jänner 2011 (Angaben in Absolutzahlen)

■ Frauen ■ Männer ■ Gesamt

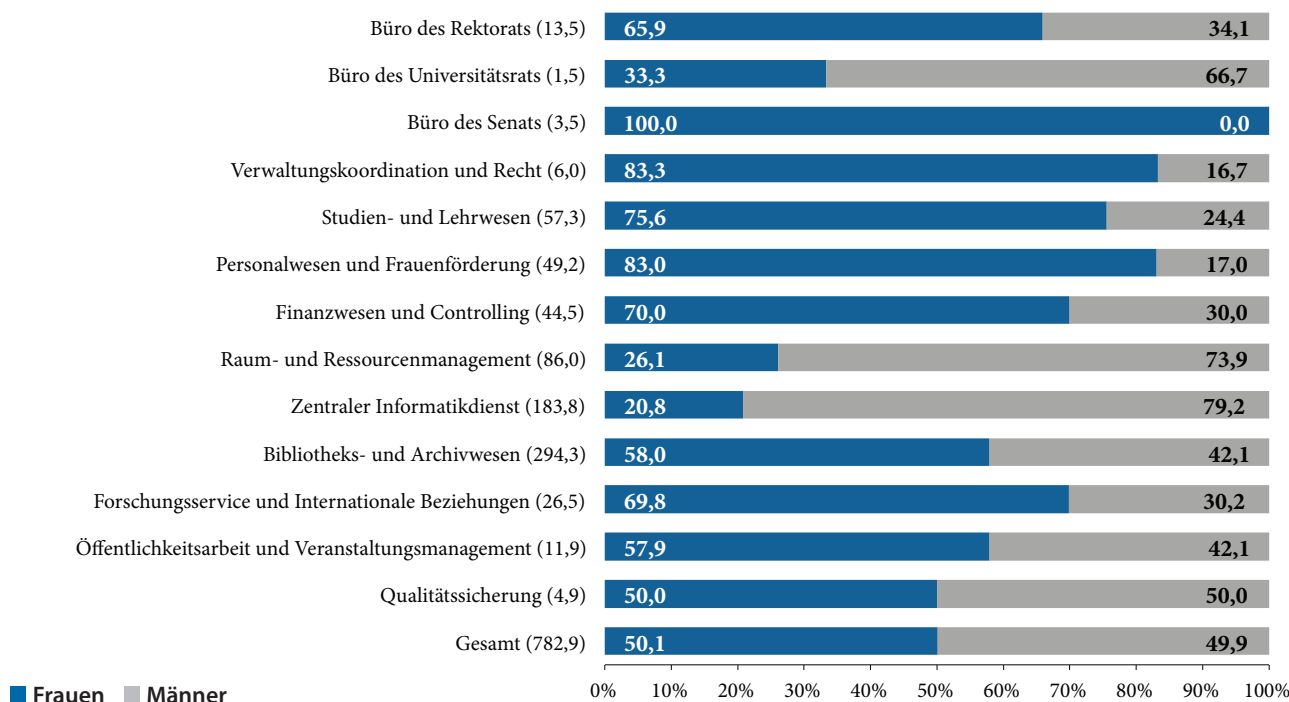


¹ Nicht inkludiert sind Professuren mit Befristungen bis zu einem Jahr; diese sogenannten Gastprofessuren wurden nicht dargestellt.

Allgemeines Universitätspersonal¹ – DLE/Stabsstellen

Die Geschlechterverhältnisse in den DLEen scheiden sich entlang der Linie Verwaltung – Technik. Während in allen anderen Bereichen der Frauenanteil bei oder über 50% liegt, erreicht er im Zentralen Informatikdienst nur 20%. Dies bedeutet jedoch eine leichte Steigerung gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt, während der Anteil im Raum- und Ressourcenmanagement bei 26% stagniert. In den unterschiedlichen Bereichen von Verwaltung und Management gibt es insofern Verschiebungen gegenüber der Erhebung 2009, als beispielsweise im Finanzwesen und Controlling der Frauenanteil um 15% gestiegen ist, während die DLE Forschungsservice und Internationale Beziehungen etwa um 10% mehr Männer beschäftigt. Insgesamt ist der Frauenanteil in den DLEen leicht gestiegen.

Allgemeines Universitätspersonal DLE/Stabsstellen Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)

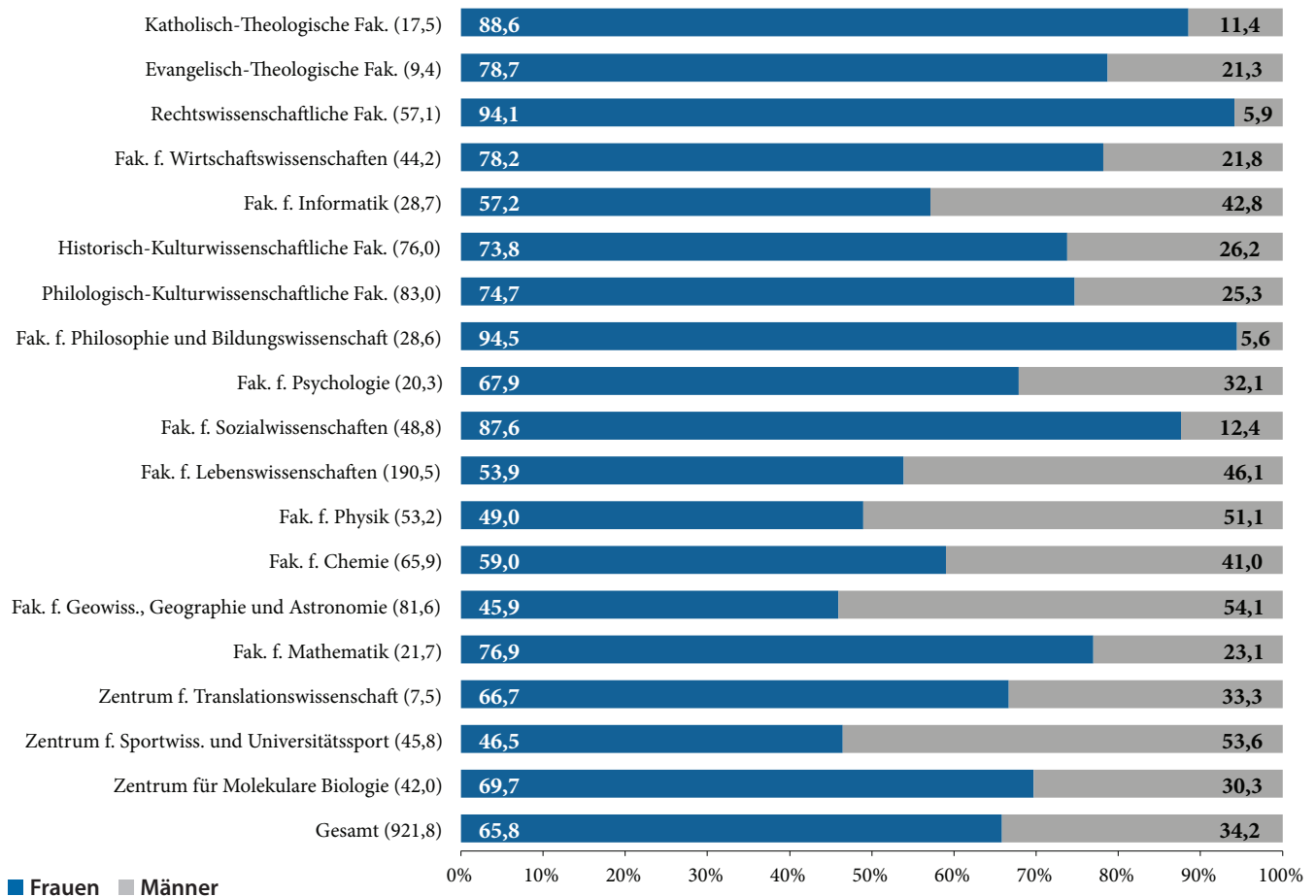


¹ Der KV der Universitäten trifft die Unterscheidung zwischen „wissenschaftlichem“ und „allgemeinem Universitätspersonal“. Der Begriff des allgemeinen Universitätspersonals subsumiert demnach Angestellte in Verwaltung und Technik. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass gerade in Zeiten der „entrepreneurial university“ (vgl. Riegraf, Birgit et al.: *Gender Change in Academia: Remapping the fields of work, knowledge and politics from a gender perspective*, Wiesbaden, 2010) die Grenzl意思 zwischen Wissenschaft und Verwaltung oft fließend sind und es eine größer werdende Durchlässigkeit zwischen beiden Bereichen gibt.

Allgemeines Universitätspersonal – Fakultäten/Zentren

Die typische Sekretärin ist nach wie vor weiblich – so lässt sich die unten angeführte Grafik kurz zusammenfassen. In den Fakultäten, in denen vermehrt auch technisches Personal beschäftigt ist, sinkt die Frauenquote, während sie beispielsweise in der Philosophie und Bildungswissenschaft schon knapp an die 100% herankommt. Interessant ist, dass die Rechtswissenschaft fast ausschließlich weibliches Personal an der Fakultät beschäftigt, während in einer insgesamt stark frauendominierten Fakultät wie der philologisch-kulturwissenschaftlichen der Frauenanteil „nur“ bei 75% liegt. Den niedrigsten Frauenanteil weist – wie schon in der Vergangenheit – die Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie auf.

Allgemeines Universitätspersonal Fakultäten/Zentren Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

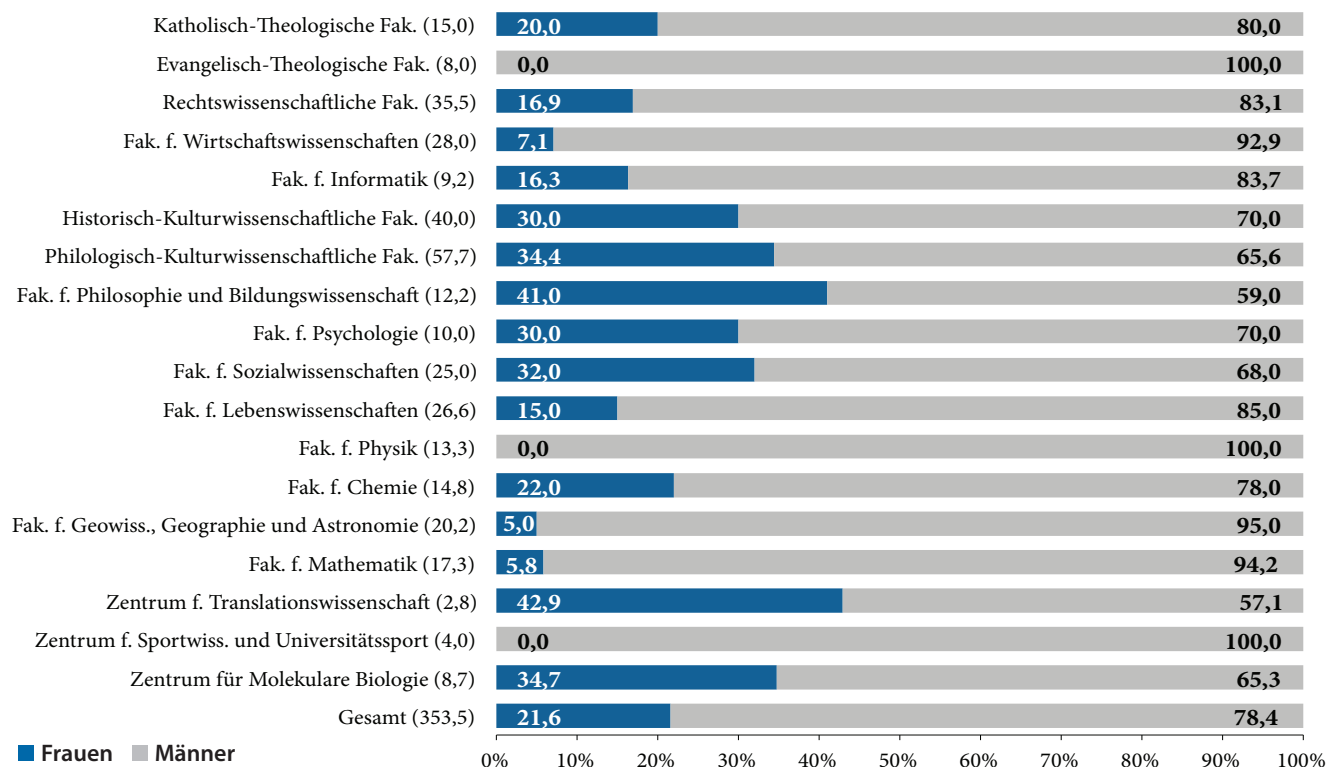
Personengruppen

Im Folgenden werden die einzelnen Personengruppen des wissenschaftlichen Personals auf Ebene der Fakultäten und Zentren dargestellt. Datenbasis sind Vollzeitäquivalente (VZÄ).¹

ProfessorInnen

Der insgesamt gestiegene Professorinnenanteil an der Universität Wien ist vorwiegend auf die relativ guten Werte in den Kultur- und Sozialwissenschaften zurückzuführen. Positiv zu erwähnen sind außerdem im lebens- bzw. naturwissenschaftlichen Bereich die Molekulare Biologie und die Chemie mit Professorinnenanteilen von über 30% bzw. über 20%. Die Informatik hat sich gegenüber der letzten Erhebung von 0% auf 16% gesteigert. Mit 0% Professorinnen sind an der Evangelischen Theologie, der Physik und der Sportwissenschaft die höchsten wissenschaftlichen Positionen nach wie vor rein männlich besetzt.

ProfessorInnen Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)

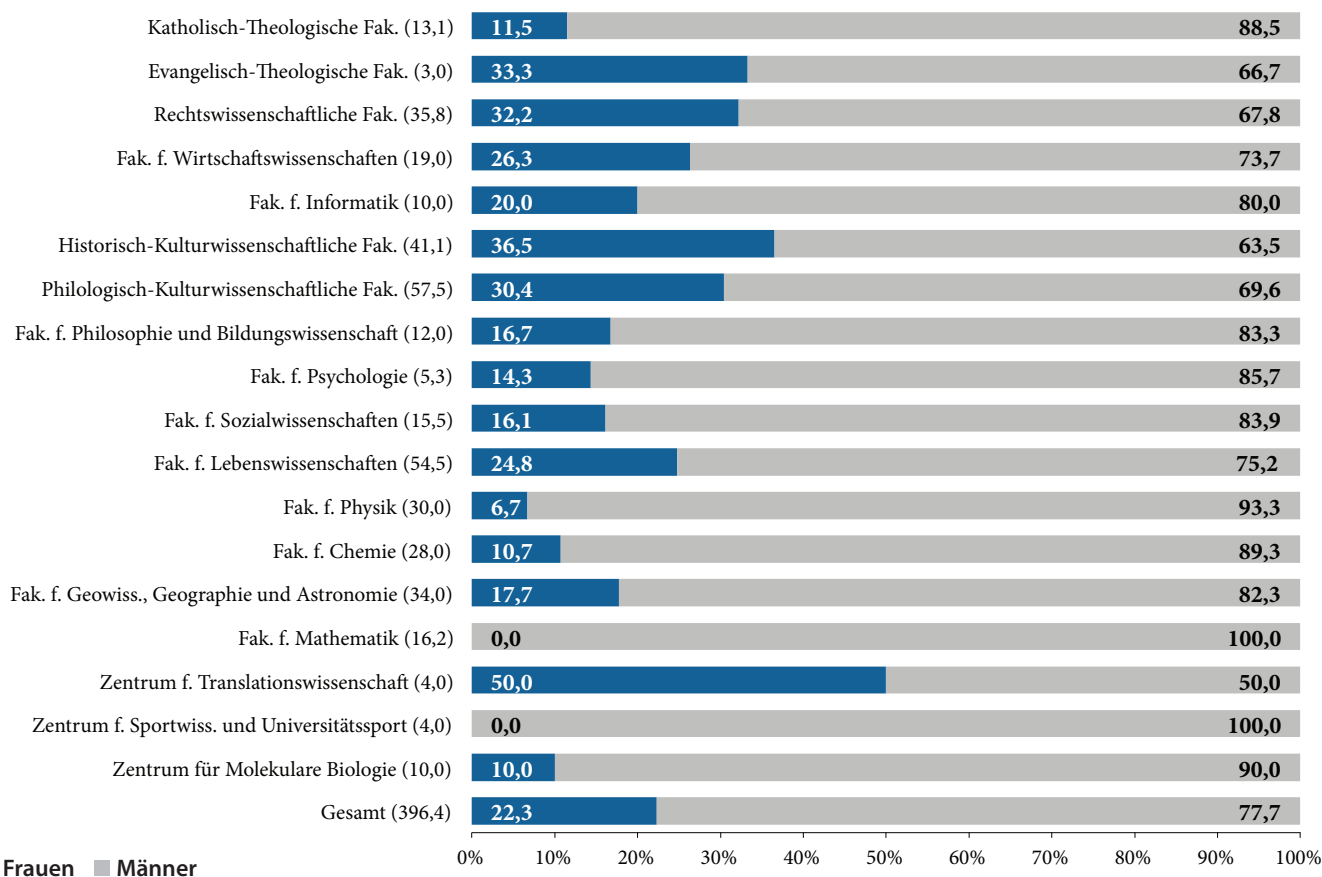


¹ Aufgrund der derzeit noch sehr geringen Anzahl werden die AssistenzprofessorInnen sowie die Senior Scientists nicht auf Fakultäts- bzw. Zentrums-ebene dargestellt.

DozentInnen

Da es sich bei den DozentInnen um eine „alte“ Personenkategorie handelt, also eine, die bereits vor der Einführung des KV in dieser Form bestand, bildet sie gewissermaßen die Personalpolitik der Vergangenheit ab, aber keine aktuellen Entwicklungen. Insofern gehen Änderungen im Geschlechterverhältnis gegenüber den vergangenen Erhebungszeitpunkten nur auf Abgänge, nicht aber auf Zugänge zurück. Auffällig sind hier v.a. die Mathematik und die Sportwissenschaft, da dies die einzigen zwei Organisationseinheiten (Fakultät/Zentrum) ohne eine einzige Frau in dieser Personengruppe sind.

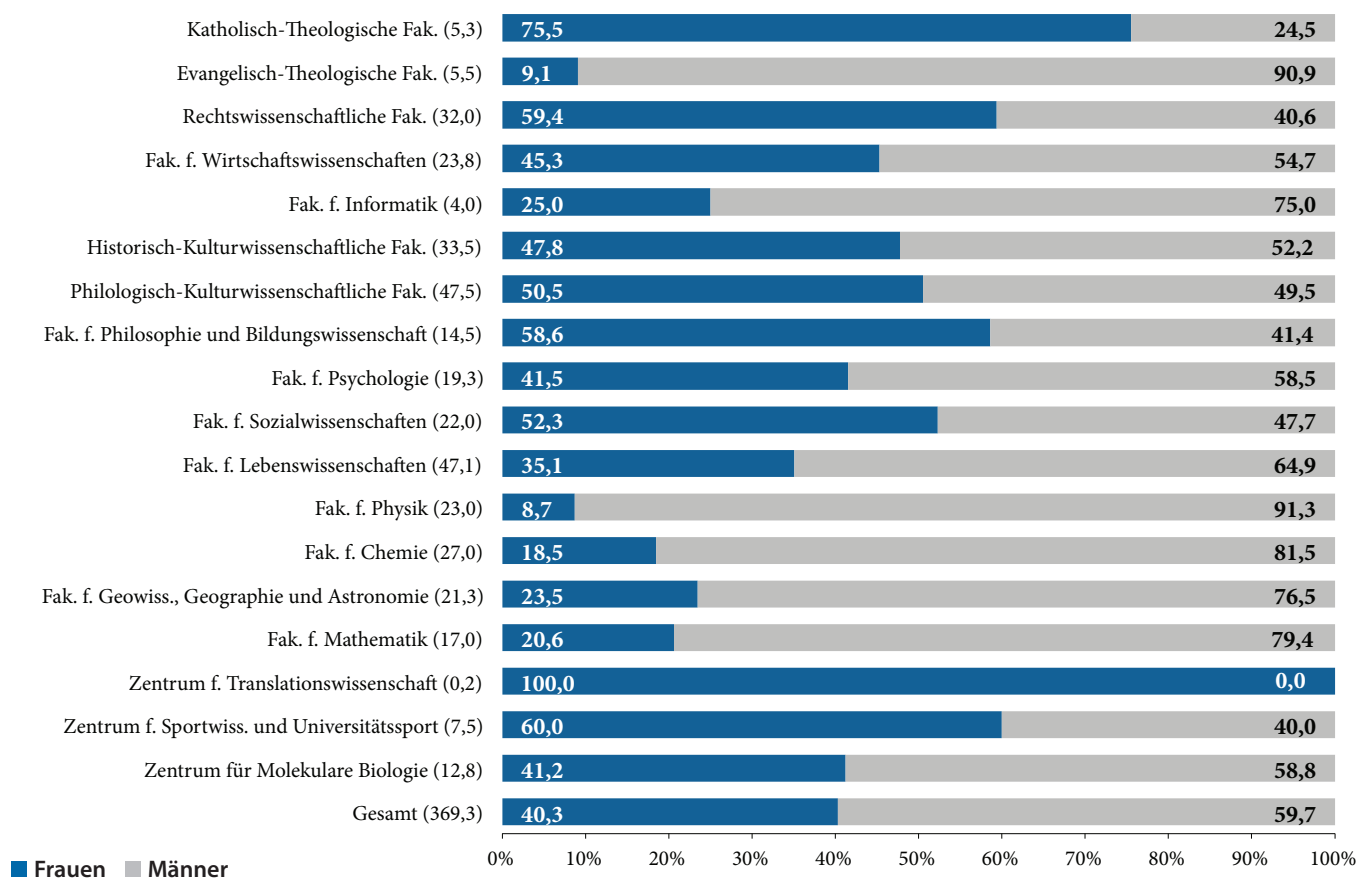
DozentInnen Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)



Postdoc-AssistentInnen

Positiv zu erwähnen sind in dieser Personengruppe die Rechtswissenschaften (im Gegensatz zu den Frauenanteilen bei den AssistentenprofessorInnen) sowie die Sportwissenschaft, beide weisen Frauenanteile über 45% auf. Großen Aufholbedarf gibt es dagegen in der Evangelischen Theologie und in der Physik, beide mit Anteilen von unter 10%. Auch die Fakultät für Chemie hinkt beim Postdoc-Anteil hinter den sonst besseren Frauenquoten hinterher. Insgesamt wurde die 40%-Marke knapp überschritten, anzustreben ist hier in den nächsten Jahren eine Erhöhung auf 45%.

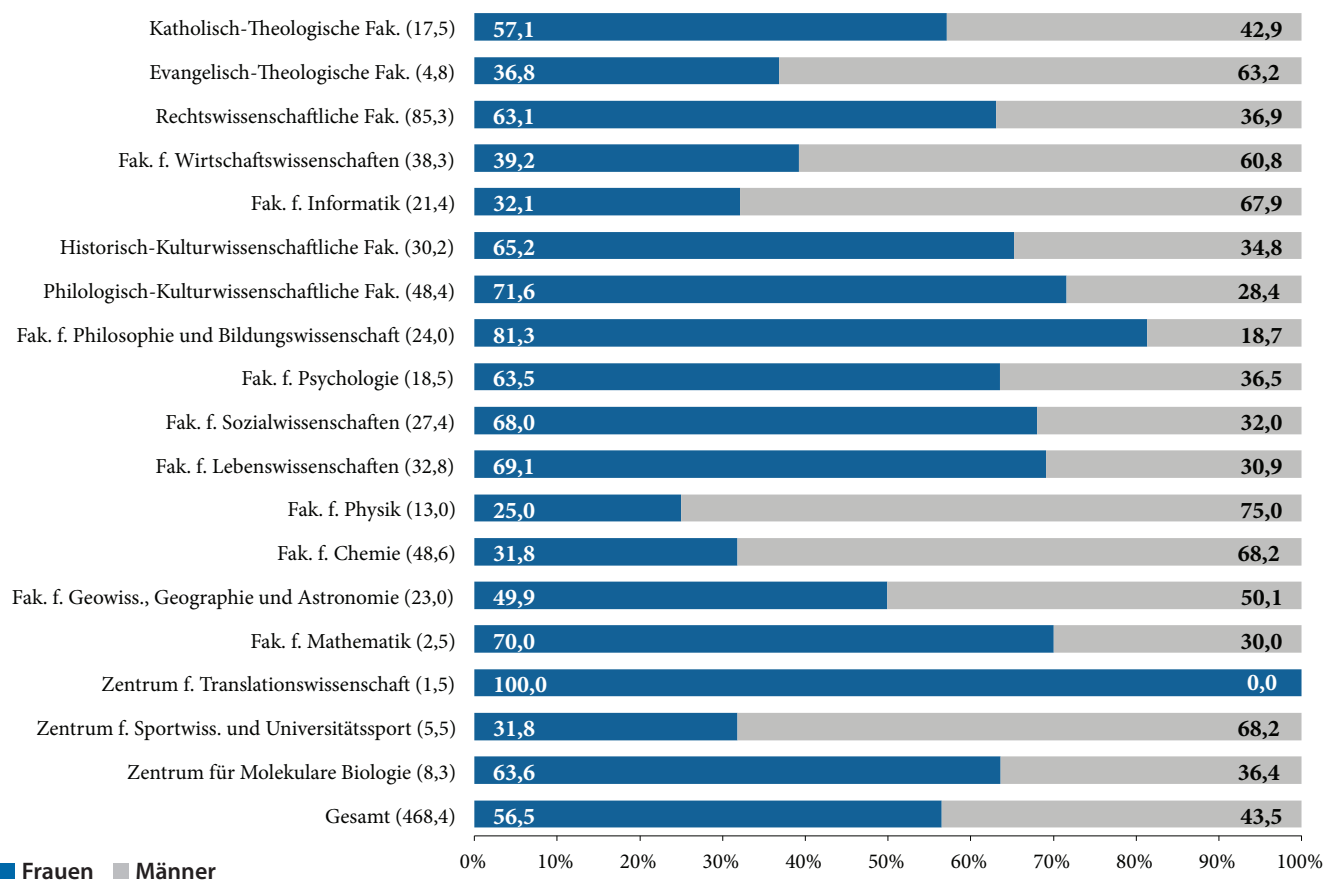
Postdoc-AssistentInnen Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)



Prädoc-AssistentInnen

Bei den Prädoc-AssistentInnen liegt der Frauenanteil mit über 56% um 16% höher als bei den Postdoktorandinnen. Nur die Physik scheitert auch in dieser Kategorie an der 30%-Marke. Die Frauenanteile bei den Prädocs, die an 12 von 18 Fakultäten und Zentren die gesetzlich vorgeschriebene 45%-Quote erreichen oder diese überschreiten, sind zwar prinzipiell erfreulich, setzen sich jedoch bislang nicht adäquat in den längerfristigen, für die wissenschaftliche Karriere entscheidenden Postdoc-Anstellungen fort.

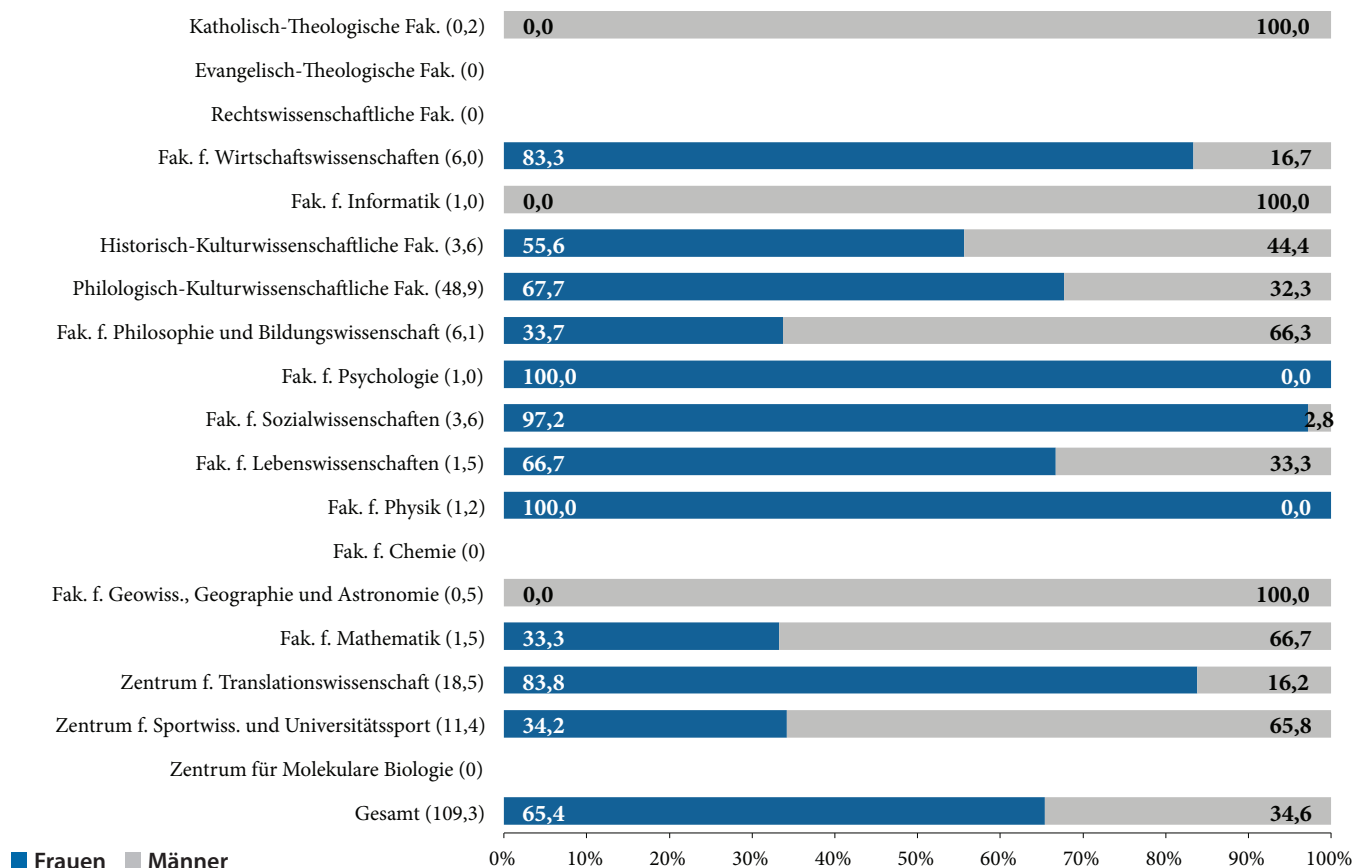
Praedoc-AssistentInnen Jänner 2011 (Anteile in % VZÄ)



Senior Lecturers

Wie die AssistenzprofessorInnen sind auch die Senior Lecturers eine noch relativ neue und kleine Beschäftigungsgruppe. Ganz im Gegensatz zu Ersteren liegt der Frauenanteil bei den Senior Lecturers jedoch jenseits der 60%-Marke. Dies legt den Schluss nahe, dass die Lehre an der Universität Wien offenbar – ganz den häufig beschriebenen Geschlechterrollen in der Wissenschaft folgend – nach wie vor eher „weiblich“, die Forschung dagegen eher „männlich“ dominiert ist. Abschließend ein Hinweis: die Senior Lecturers finden sich derzeit hauptsächlich in den Bereichen mit einem Schwerpunkt auf philologische Ausbildung, wie die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät oder das Zentrum für Translationswissenschaft, während sie in den anderen Fakultäten und Zentren meist nur vereinzelt anzutreffen sind.

Senior Lecturers Jänner 2011 (Anteile in % VZÄ)

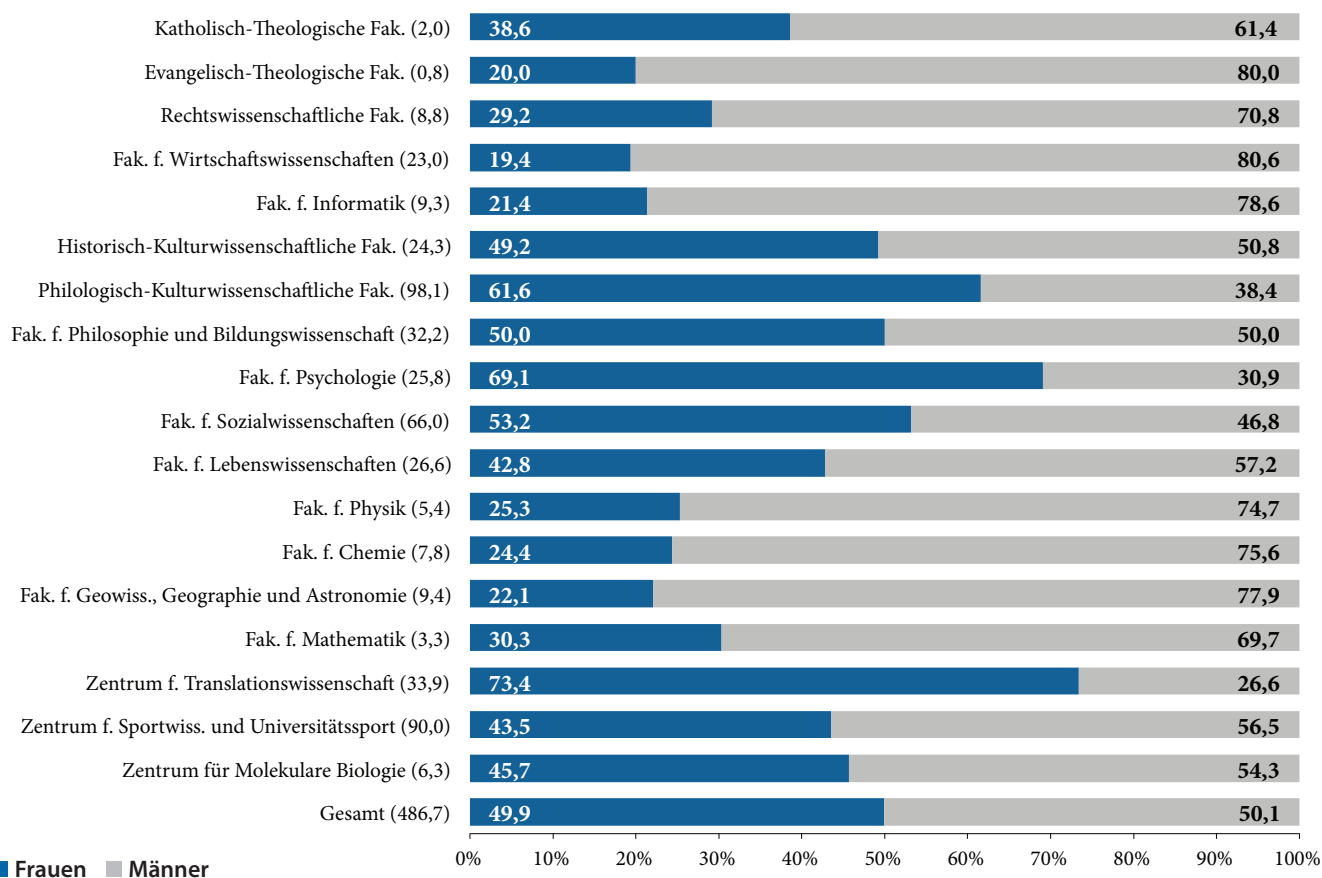


LektorInnen

Zahlenmäßig am größten ist die Personengruppe der LektorInnen, die prinzipiell befristet und auf Teilzeitbasis beschäftigt sind. Ihre Bedeutung variiert je nach Wissenschaftsbereich stark, so sind sie beispielsweise in der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät und in der Fakultät für Sozialwissenschaften sehr stark vertreten, während sie in den MINT-Fächern kaum eine Rolle spielen.

Die Frauenanteile variieren zwischen etwa 70% in der Translationswissenschaft und der Psychologie und 20-25% in den Wirtschaftswissenschaften und MINT-Fächern, insgesamt liegt der Wert genau bei 50%.

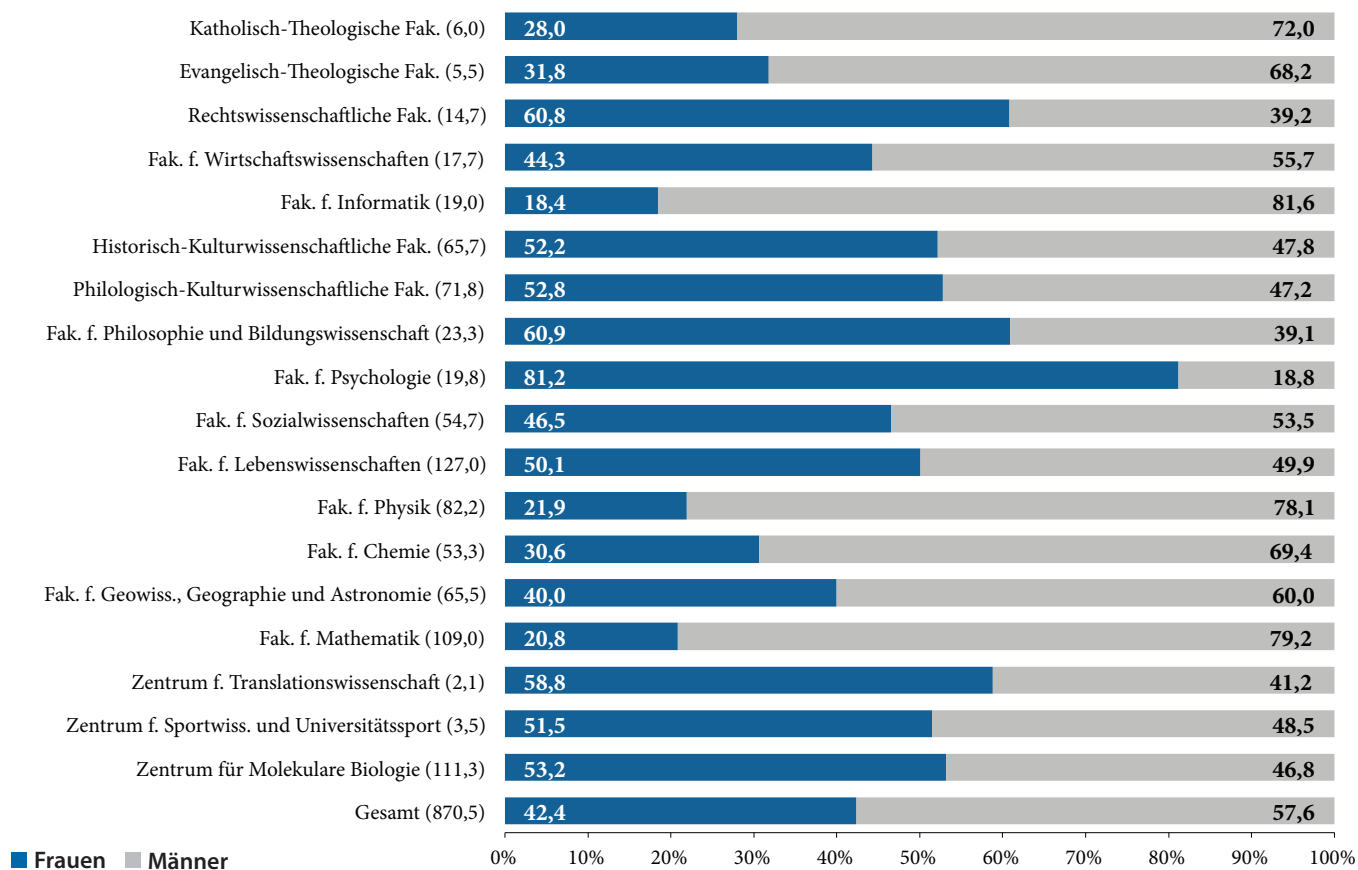
LektorInnen Jänner 2011
(Anteile in % VZÄ)



ProjektmitarbeiterInnen Drittmittel

ProjektmitarbeiterInnen auf Basis von Drittmitteln stellen neben den LektorInnen und den studentischen MitarbeiterInnen eine der größten Beschäftigungsgruppen an der Universität Wien dar. Sie konzentrieren sich überwiegend auf die Natur- und Lebenswissenschaften. Die Frauenquote liegt insgesamt nur knapp über dem Anteil der Postdoktorandinnen und somit unter der anzustrebenden 45%-Quote. Jeweils nur um die 20% erreichen die Informatik, die Physik und die Mathematik.

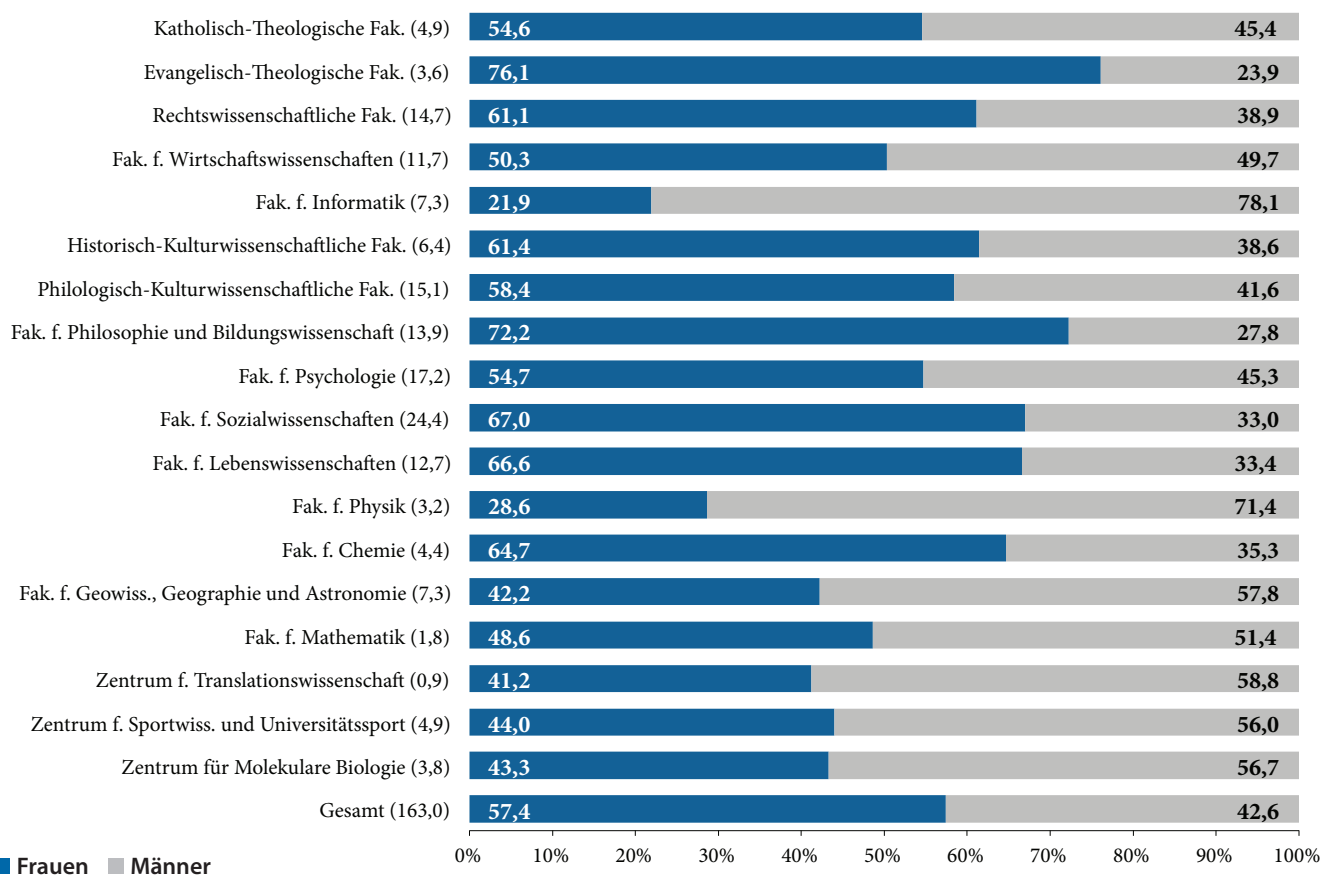
ProjektmitarbeiterInnen Drittmittel Jänner 2011 (Anteile in % VZÄ)



Studentische MitarbeiterInnen

Bei den studentischen MitarbeiterInnen (StudienassistentInnen und TutorInnen) liegen nur die Informatik und die Physik unter 40%, insgesamt halten die Frauen eine Mehrheit von annähernd 60%.

Studentische MitarbeiterInnen Jänner 2011 (Anteile in % VZÄ)



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Unbefristet/befristet Beschäftigte pro Fakultät/Zentrum

Seit dem Ende der stark von beamteten Dienstverhältnissen geprägten Universität, also mit Inkrafttreten des UG 2002 im Jahr 2004, unterliegt die Personalstruktur an der Universität einer stetigen Veränderung. Mit Einführung des KVs 2009 wurde schließlich ein Laufbahnmodell implementiert, mit dem die Personalstruktur längerfristig gestaltet werden soll. Im Zuge dieser Veränderungen ist die Anzahl an befristeten Stellen an den Universitäten relativ stark angestiegen, da der wissenschaftliche Nachwuchs nur zu einem sehr geringen Anteil Tenure-Track-Stellen innehat, während alle anderen Positionen einer stetigen Fluktuation unterliegen.

Im Folgenden werden unbefristete und befristete Anstellungen dargestellt, jeweils getrennt nach Geschlecht. Das jeweils erste Diagramm umfasst das wissenschaftliche Personal ohne studentische MitarbeiterInnen und ohne LektorInnen. Letzere stellen einen großen Anteil des wissenschaftlichen Personals und treiben den Anteil an befristeten Beschäftigten zum Teil stark in die Höhe. Im jeweils zweiten Diagramm sind die LektorInnen inkludiert, da sie eine wichtige Personalkategorie darstellen. Es handelt sich jeweils um Anteile auf Basis von Absolutzahlen.¹

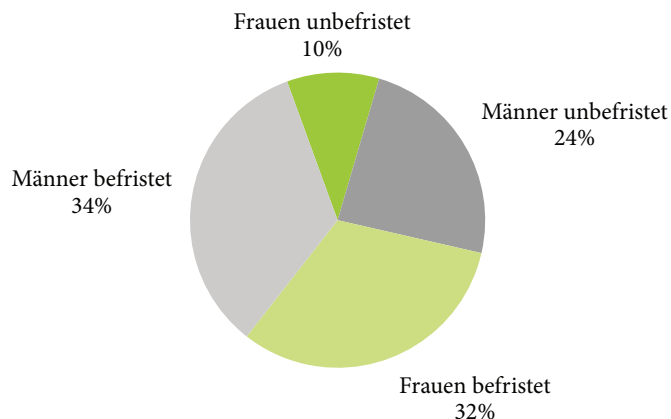
Universität gesamt

Ohne LektorInnen sind zwei Drittel aller Beschäftigten der Universität Wien befristet angestellt. Das verbleibende Drittel unbefristet Angestellter ist wiederum zu zwei Drittel männlich. D.h., dass insgesamt nur 10% aller wissenschaftlich Beschäftigten Frauen mit unbefristeten Anstellungen sind.

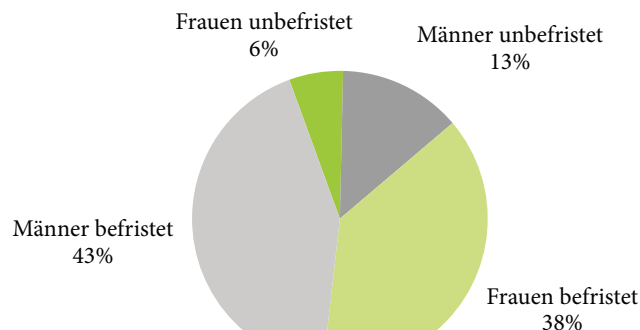
Die Darstellung inklusive LektorInnen verändert das Bild deutlich: Nur noch ein Fünftel aller Beschäftigten verfügt über eine unbefristete Anstellung, davon 6% Frauen.

Universität Wien
Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



¹ Zwecks leichter Lesbarkeit werden in den nachfolgenden Kreisdiagrammen ganze Prozentzahlen abgebildet. Die hierfür notwendigen Auf- bzw. Abrundungen führen fallweise zu minimalen Abweichungen vom 100%-Gesamtwert.

Fakultäten und Zentren

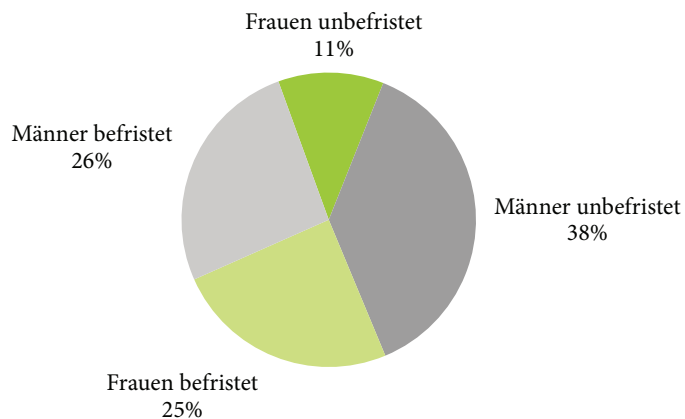
Auf Ebene der Fakultäten und Zentren zeigen sich erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse. So sind etwa die unbefristeten Anstellungen in der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät so gut wie ausgeglichen verteilt, auch die Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft liegt mit 13% Frauen und 20% Männern (ohne LektorInnen) klar über der durchschnittlichen Verteilung der unbefristeten Stellen. Drastisch niedrige Quoten finden sich in Physik und Mathematik mit lediglich 2% unbefristet angestellten Frauen im Vergleich zu je über 20% unbefristeten Stellen bei den Männern. Auch die Informatik, die Chemie sowie die Evangelische Theologie (hier: Verhältnis 3% zu 37%) kommen bei den unbefristeten Stellen nicht über einen Frauenanteil von 5% hinaus.

Inkludiert man die LektorInnen, so verändert sich das Verhältnis zwischen den Geschlechtern kaum. Bei manchen Fakultäten kommt es dann aber zu großen Verschiebungen im Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen. Am stärksten trifft dies auf die Philosophie und Bildungswissenschaft, die Sozialwissenschaft und die Psychologie mit je 88% befristeten Stellen zu. Bei den Natur- und Lebenswissenschaften sind die Verschiebungen am geringsten, da LektorInnen eine weniger tragende Rolle spielen. Am auffälligsten ist die Molekulare Biologie, die auch ohne LektorInnen nicht über einen Gesamtanteil von 16% an unbefristeten Stellen hinauskommt (mit LektorInnen 12%). Dem stehen die Rechtswissenschaften und die Theologischen Fakultäten mit jeweils über 30% bzw. sogar über 40% unbefristeten Stellen (mit LektorInnen) gegenüber.

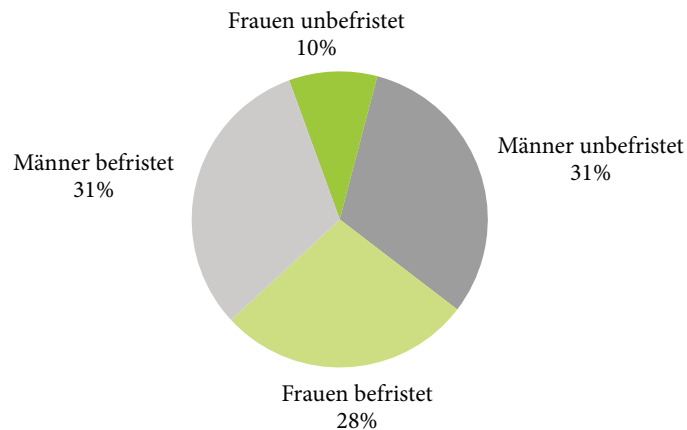
Katholisch-Theologische Fakultät

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



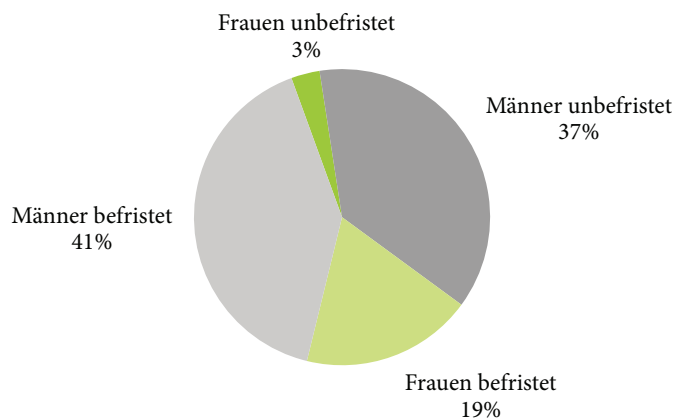
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



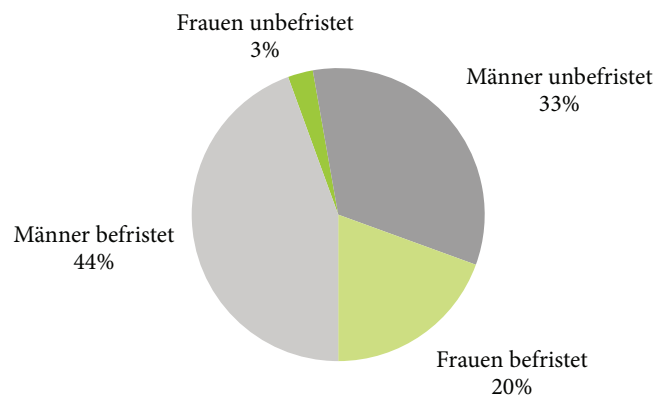
Evangelisch-Theologische Fakultät

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



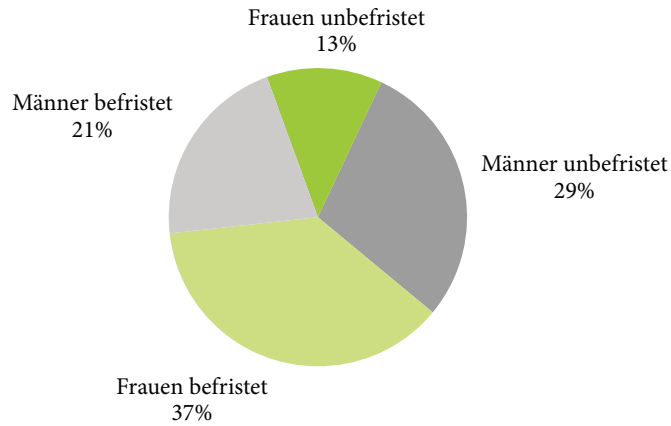
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



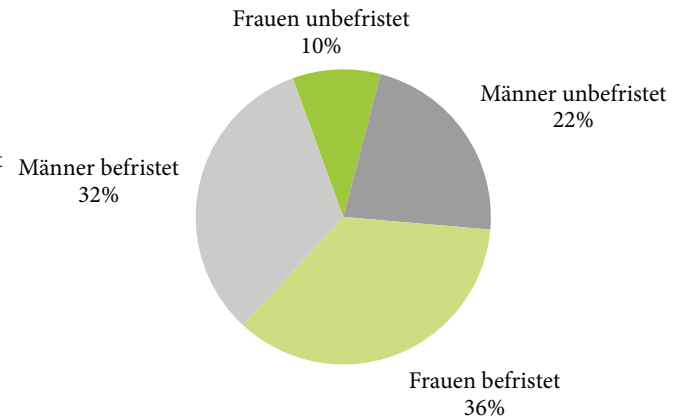
Rechtswissenschaftliche Fakultät

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



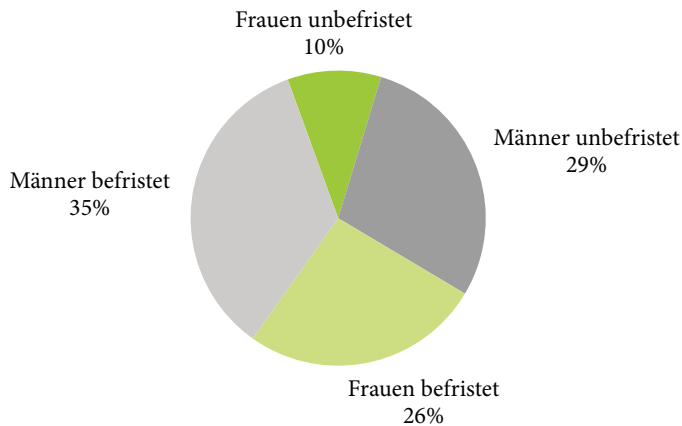
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



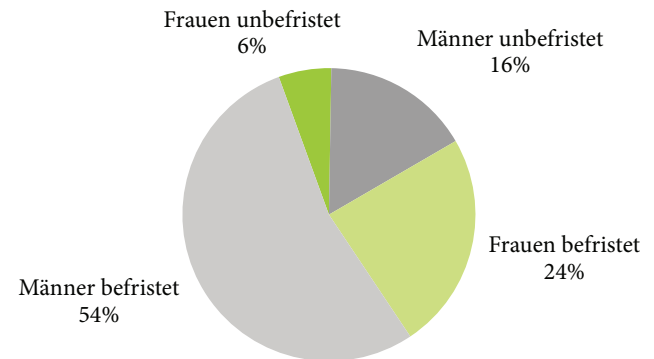
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



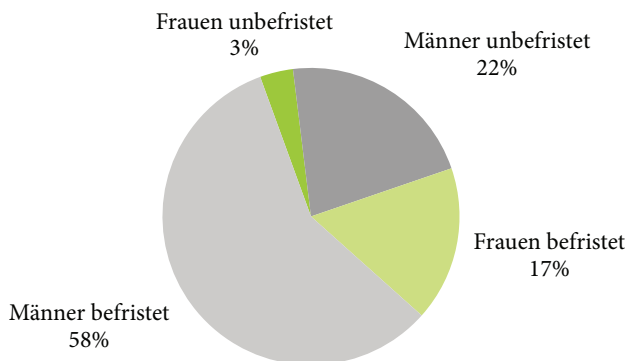
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



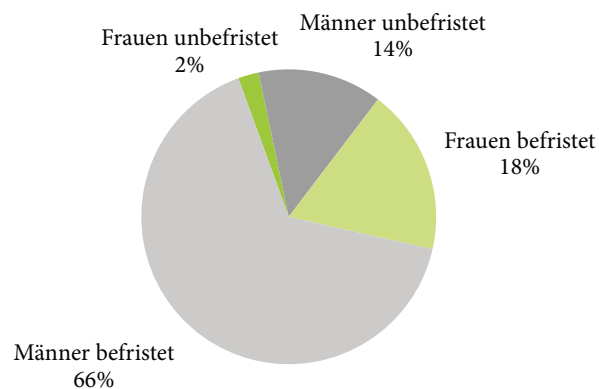
Fakultät für Informatik

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



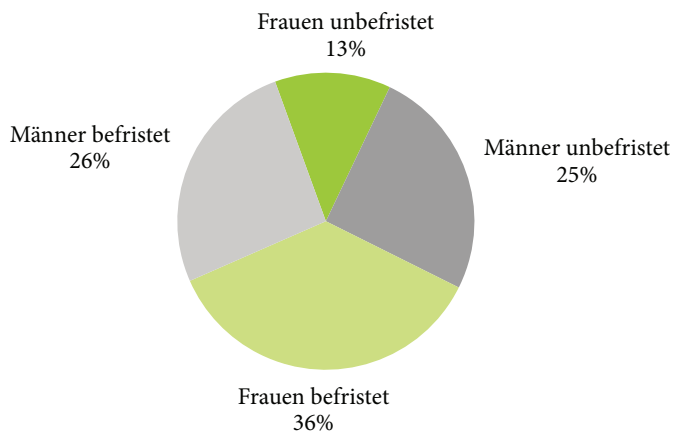
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



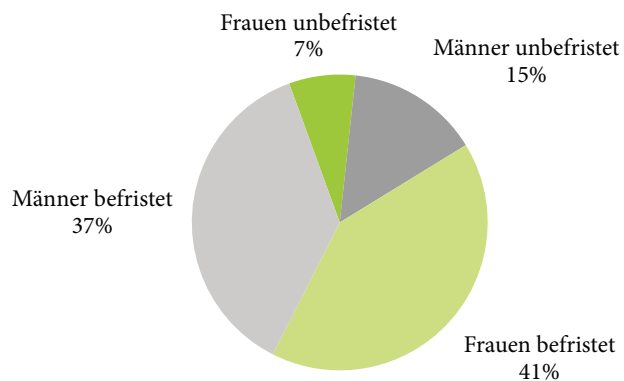
Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



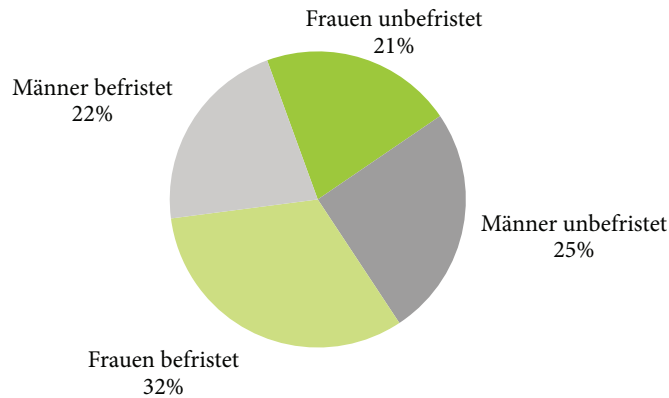
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



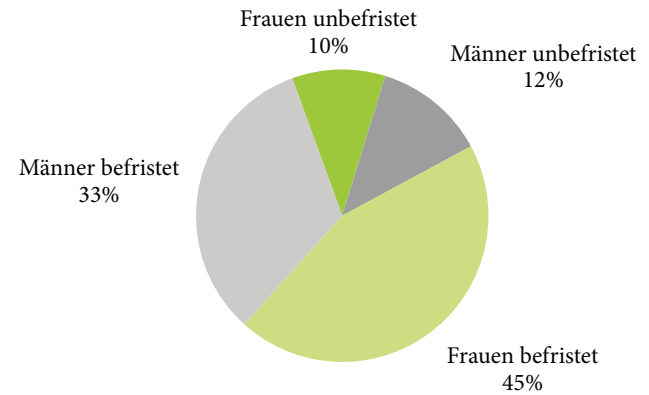
Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



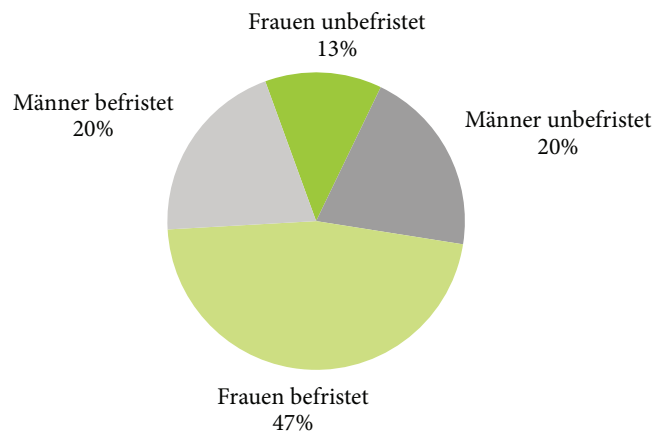
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



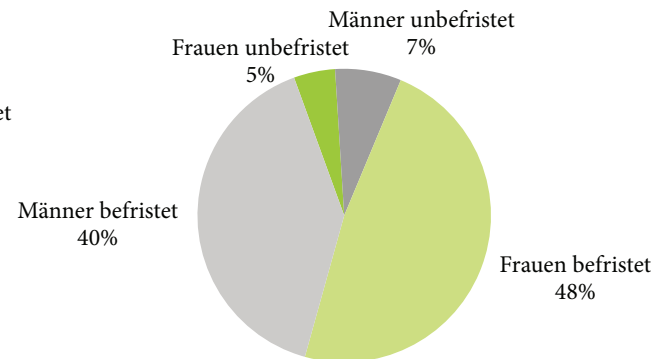
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



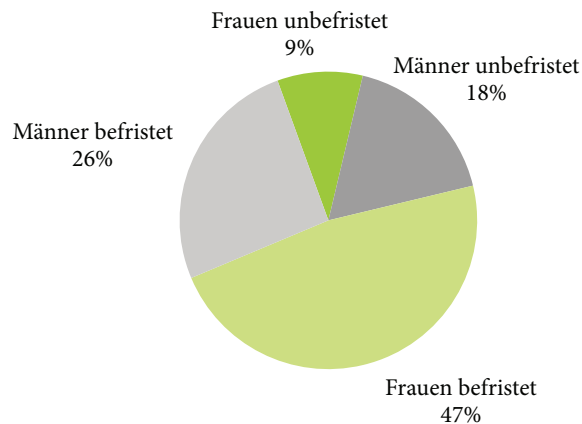
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



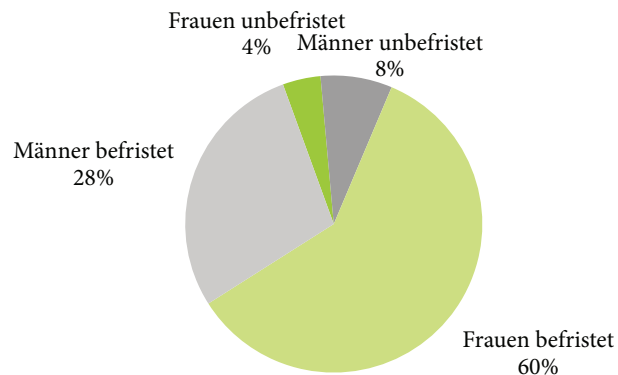
Fakultät für Psychologie

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



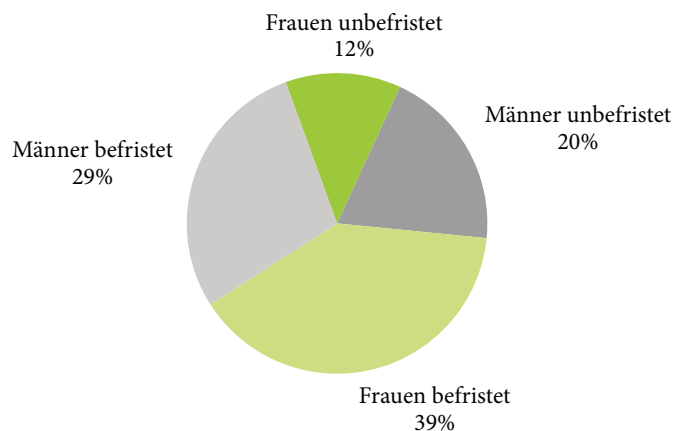
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



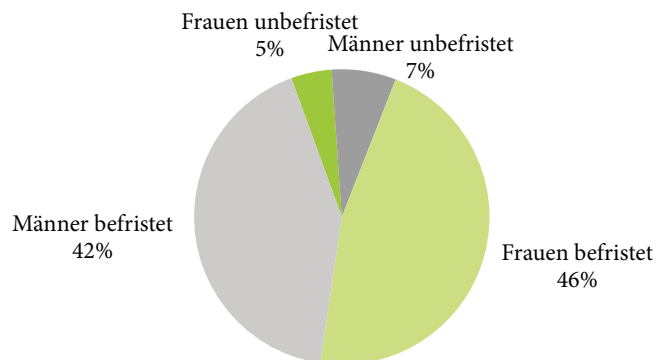
Fakultät für Sozialwissenschaften

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen**



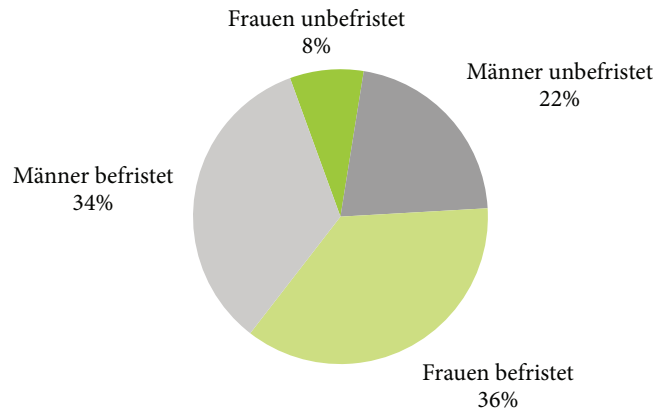
**Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen**



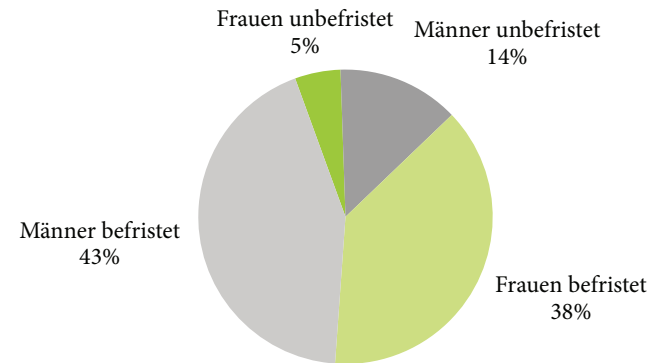
Fakultät für Lebenswissenschaften

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



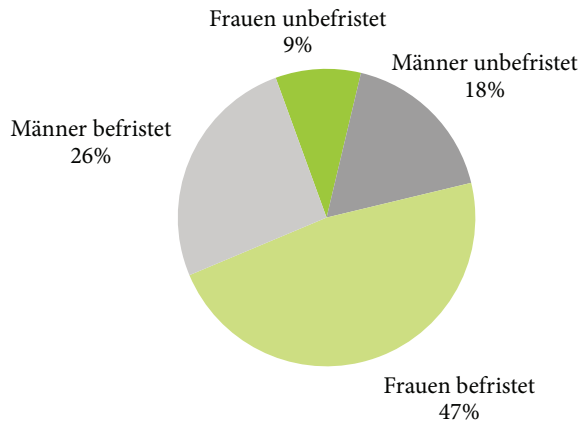
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



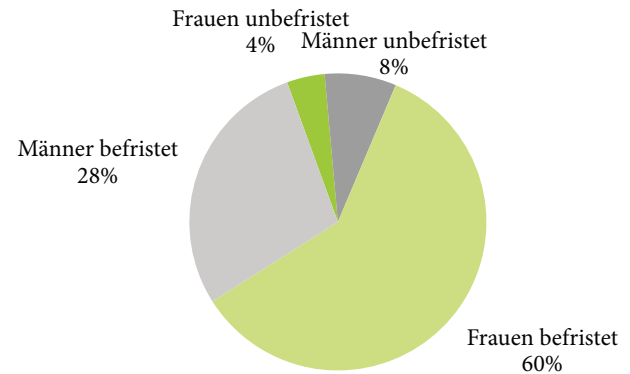
Fakultät für Physik

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



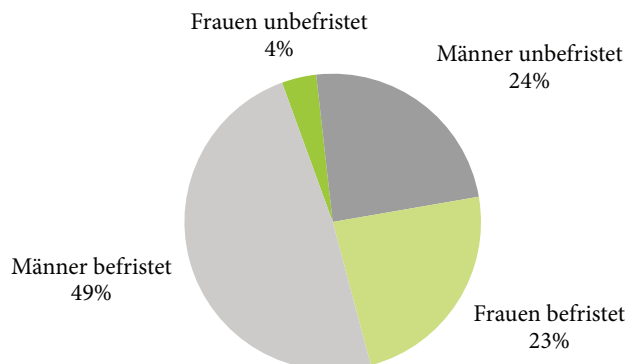
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



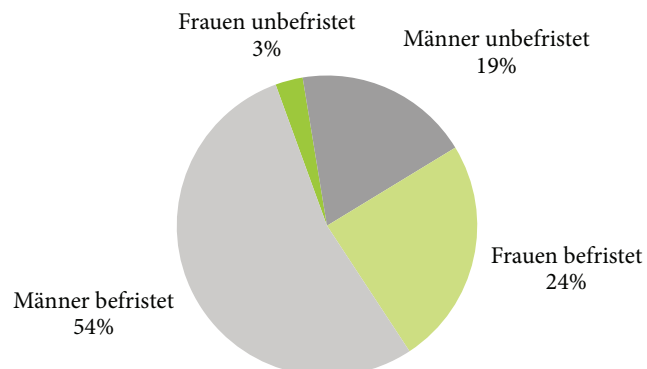
Fakultät für Chemie

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



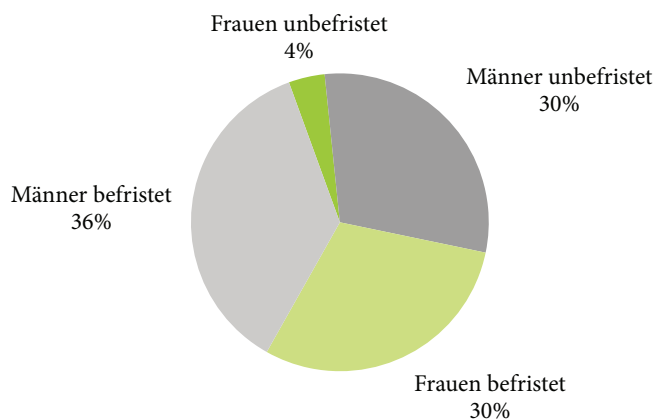
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



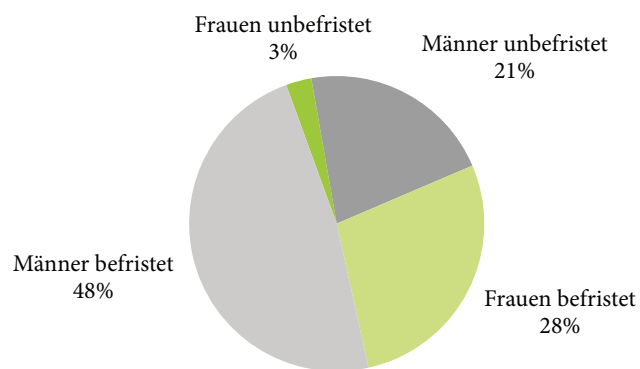
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



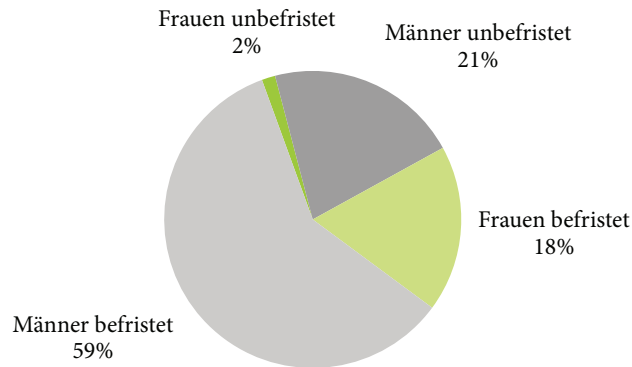
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



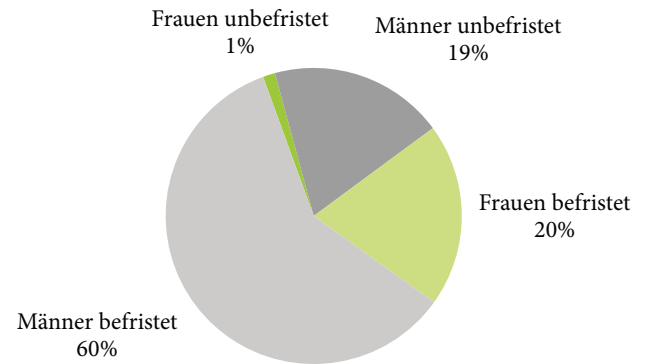
Fakultät für Mathematik

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



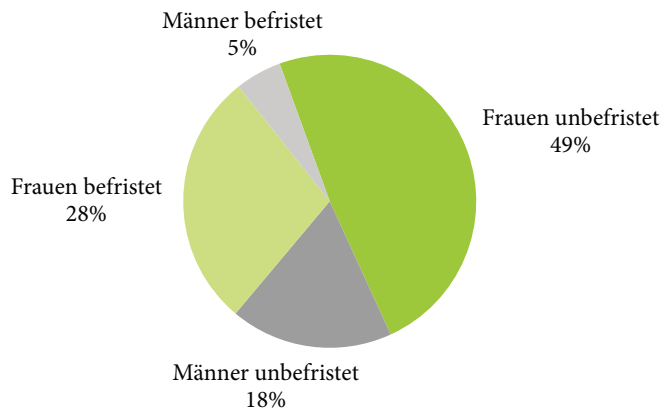
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



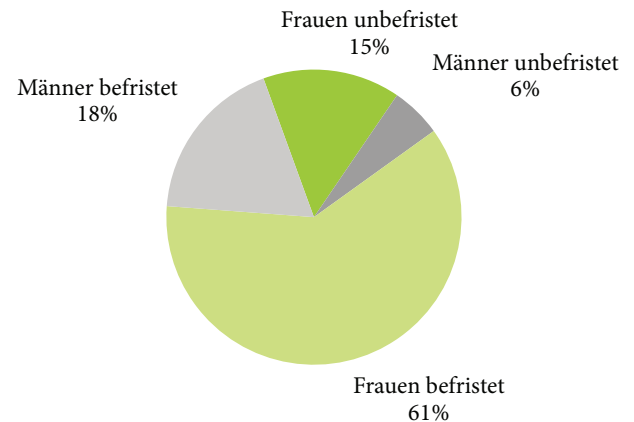
Zentrum für Translationswissenschaft

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



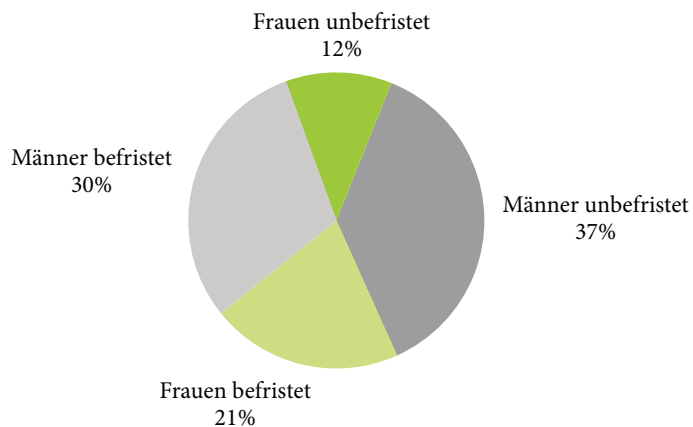
Alle Personengruppen außer stud. MitarbeiterInnen



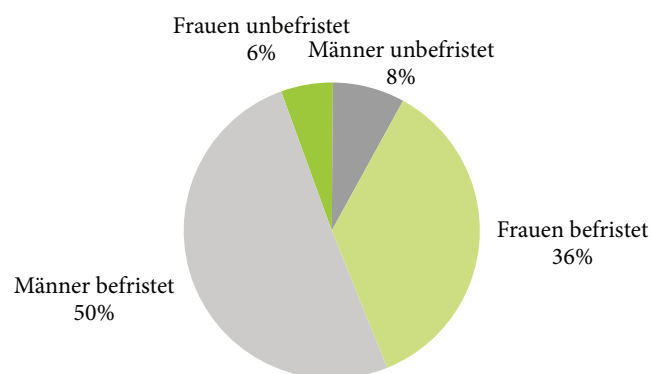
Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



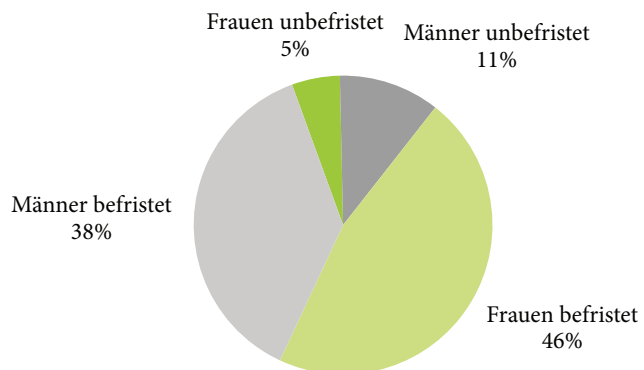
Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen



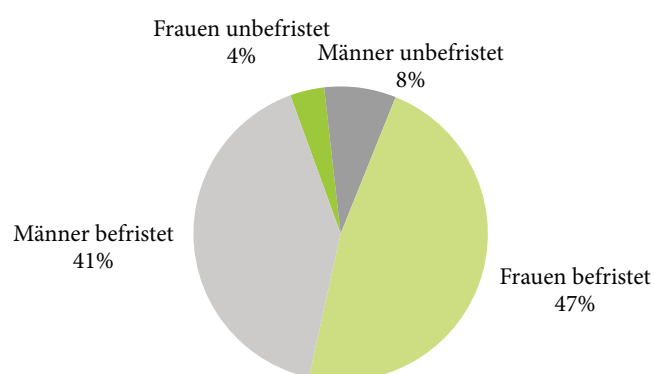
Zentrum für Molekulare Biologie

Verhältnis befristet/unbefristet Beschäftigte
(% auf Basis von Absolutzahlen)

Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen und LektorInnen



Alle Personengruppen
außer stud. MitarbeiterInnen



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Personengruppen pro Fakultät/Zentrum

Die folgenden Diagramme sollen die einzelnen Personengruppen an den Fakultäten/Zentren abbilden.¹ Dahinter steht die Frage, wie sich die Arbeitslasten auf die einzelnen Personengruppen verteilen, dies wiederum aus dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse. Die Daten beruhen auf Vollzeitäquivalenten (VZÄ).²

Am auffälligsten stechen die hohen Anteile an ProjektmitarbeiterInnen (Drittmittel) in den Natur- und Lebenswissenschaften hervor, die sich zwischen ca. 30% (Chemie) und fast 70% (Molekulare Biologie) aller wissenschaftlicher MitarbeiterInnen bewegen. Ein stark unausgeglichenes Geschlechterverhältnis in dieser Personengruppe zeigt die Mathematik mit einem Verhältnis von 50% Männern zu 13% Frauen, auch in der Physik klaffen die beiden Werte weit auseinander.

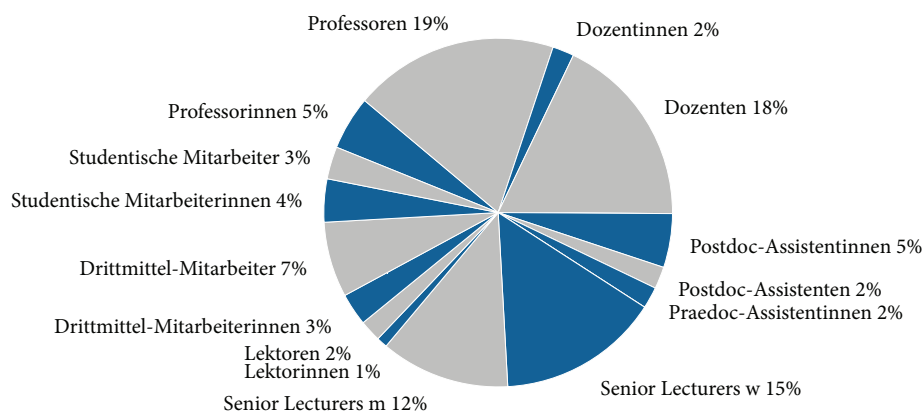
Die Sozialwissenschaften, die Philosophie und Bildungswissenschaften, die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät und die Psychologie weisen dagegen hohe LektorInnen-Anteile zwischen 20% und 30% auf, wobei die Frauen etwas stärker vertreten sind. Sehr hohe LektorInnenanteile sind auch an der Translations- und der Sportwissenschaft zu finden, hier betragen sie 53% bzw. 78%.

Die übrigen Fakultäten verfügen über vergleichsweise hohe Quoten an ProfessorInnen (Evangelische Theologie: 26%) und DozentInnen, wobei es nur in der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät nennenswerte Frauenanteile in diesen Bereichen gibt. Auffällig ist außerdem der hohe Anteil an Prädoc-Stellen in den Rechtswissenschaften, wo sich beinahe ein Viertel aller beschäftigten Frauen befindet.

1 Die AssistenzprofessorInnen wurden trotz der zum Zeitpunkt der Publikation noch sehr geringen Anzahl in die nachfolgenden Darstellungen aufgenommen, da sie in Zusammenhang mit den Laufbahnstellen eine besondere Bedeutung haben.

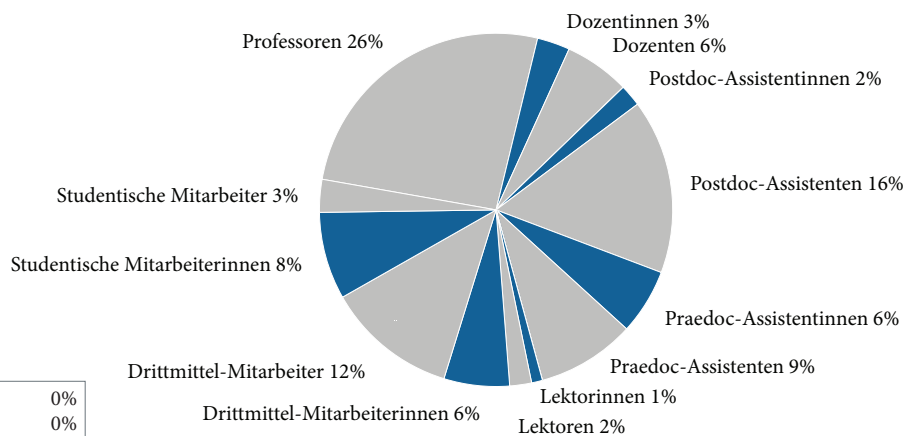
2 Zwecks leichter Lesbarkeit werden in den nachfolgenden Kreisdiagrammen ganze Prozentzahlen abgebildet. Die hierfür notwendigen Auf- bzw. Abrundungen führen fallweise zu minimalen Abweichungen vom 100%-Gesamtwert.

Katholisch-Theologische Fakultät



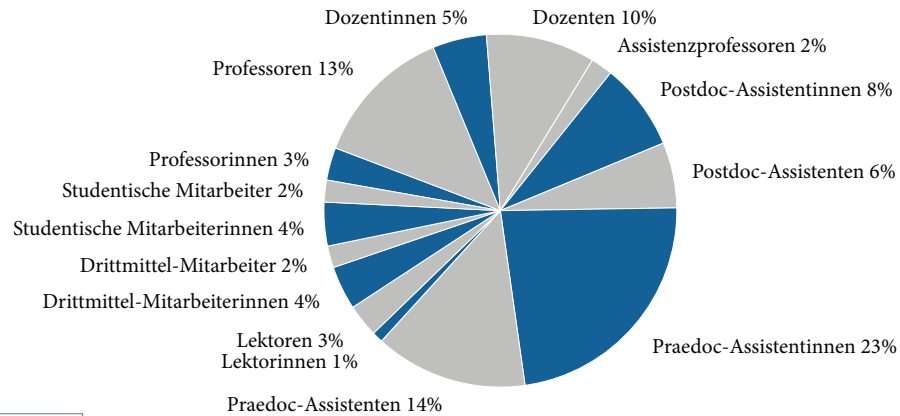
Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%
Prädoc-Assistenten	0%

Evangelisch-Theologische Fakultät



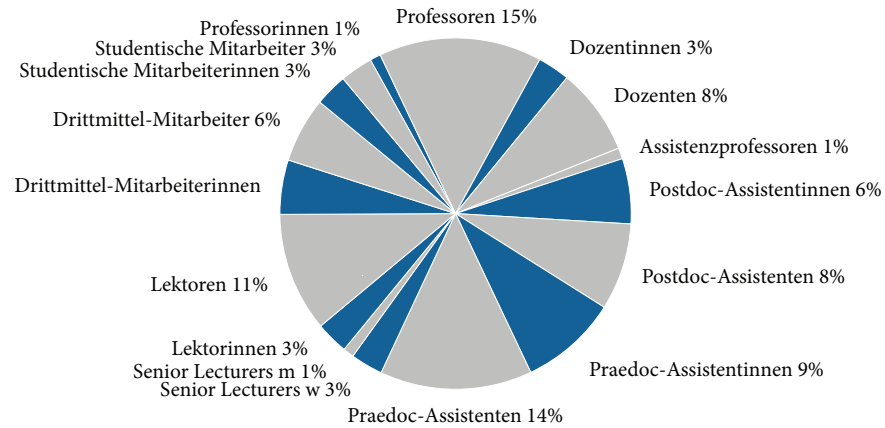
Professorinnen	0%
Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%
Senior Lecturers w	0%
Senior Lecturers m	0%

Rechtswissenschaftliche Fakultät



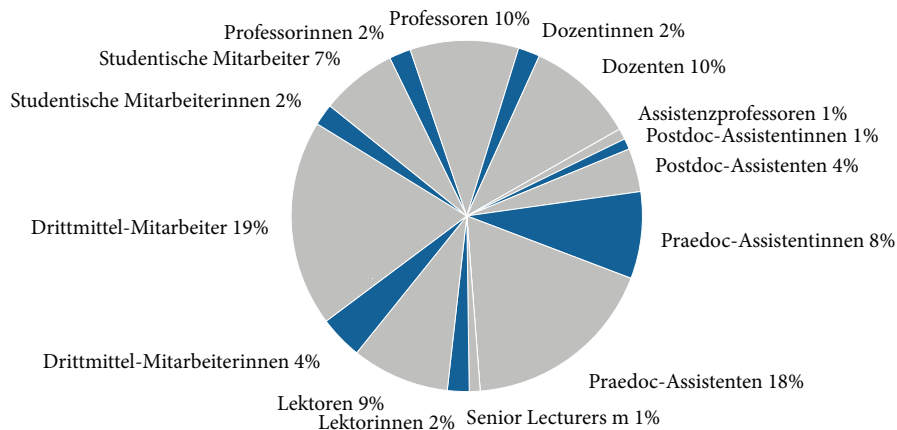
Assistenzprofessorinnen	0%
Senior Lecturers w	0%
Senior Lecturers m	0%

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften



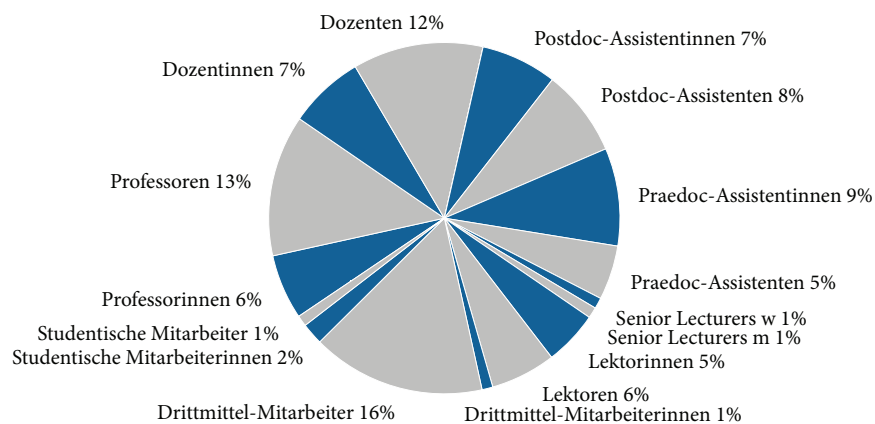
Assistenzprofessorinnen	0%
-------------------------	----

Fakultät für Informatik



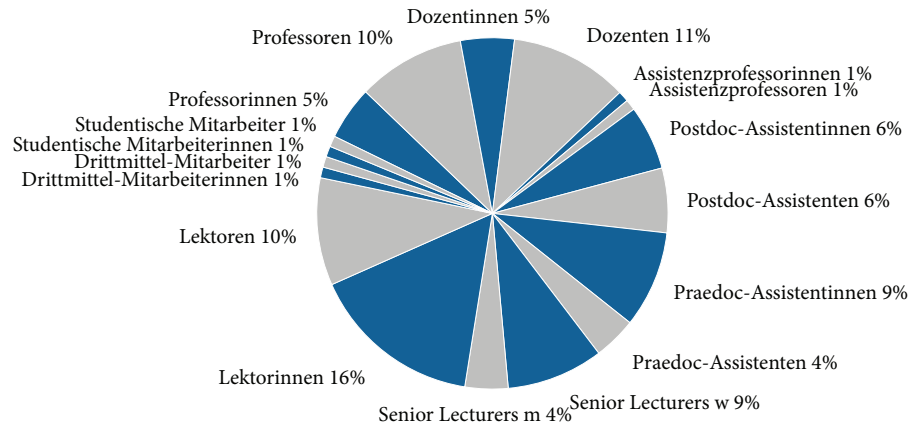
Assistenzprofessorinnen	0%
Senior Lecturers w	0%

Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

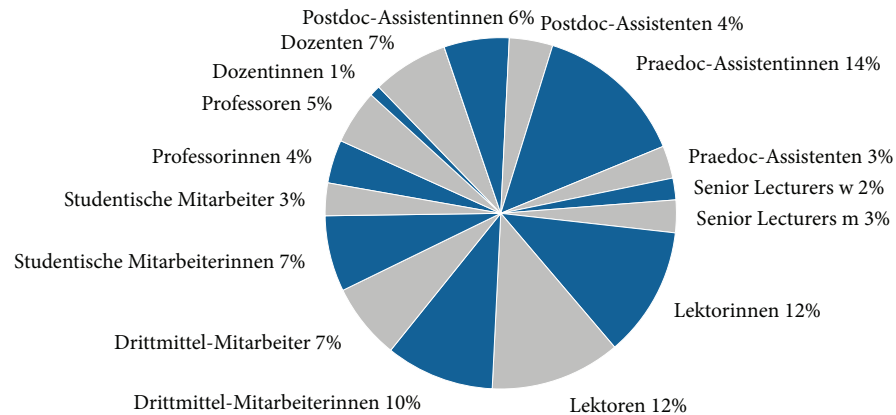


Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%

Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

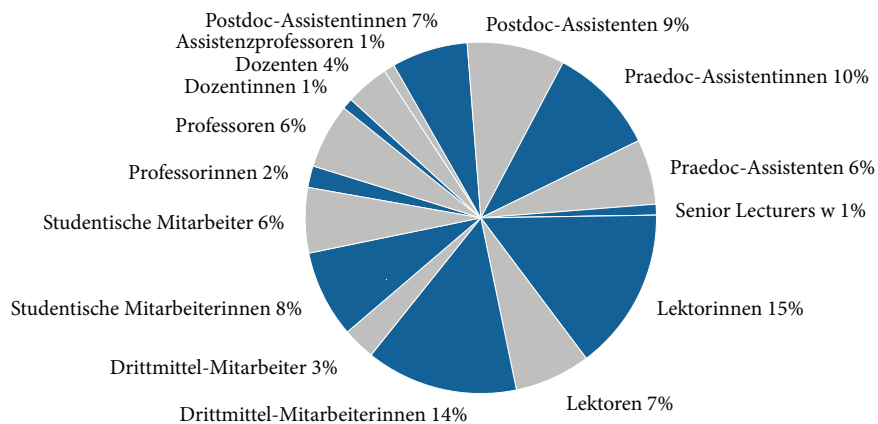


Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft



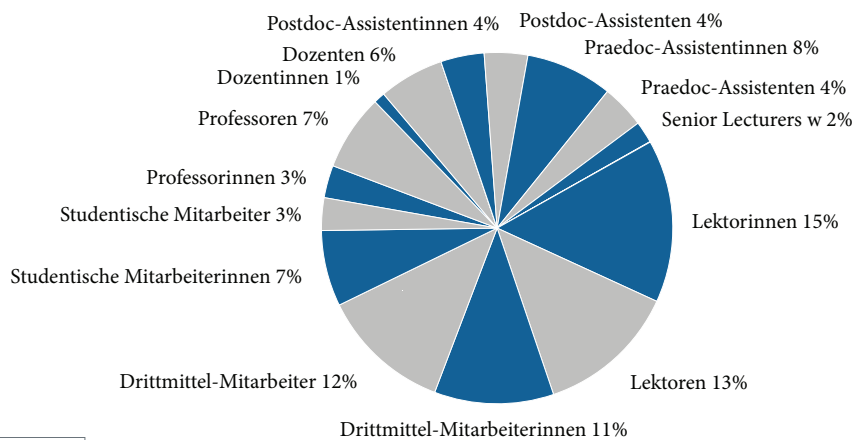
Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%

Fakultät für Psychologie



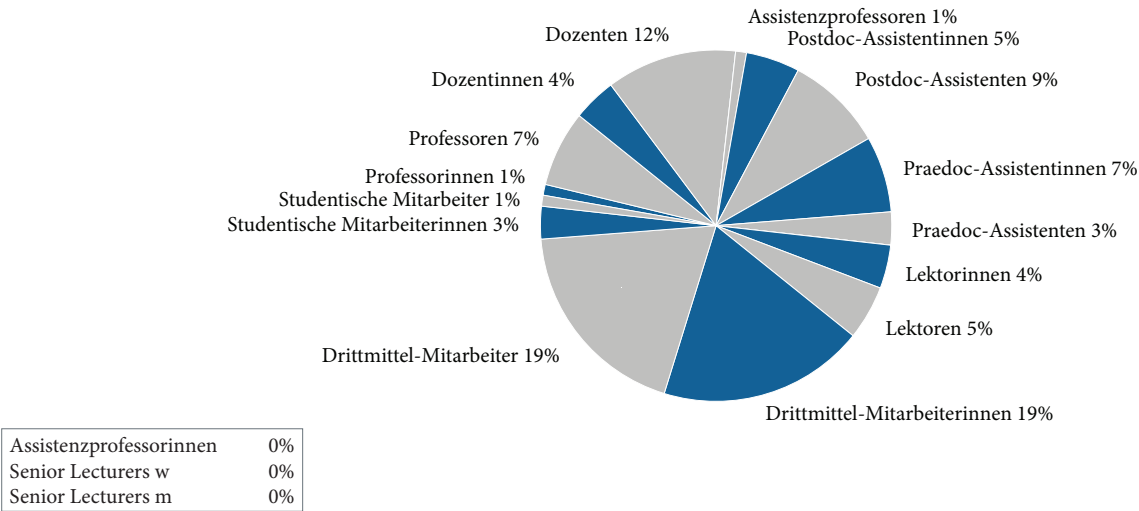
Assistenzprofessorinnen	0%
Senior Lecturers m	0%

Fakultät für Sozialwissenschaften

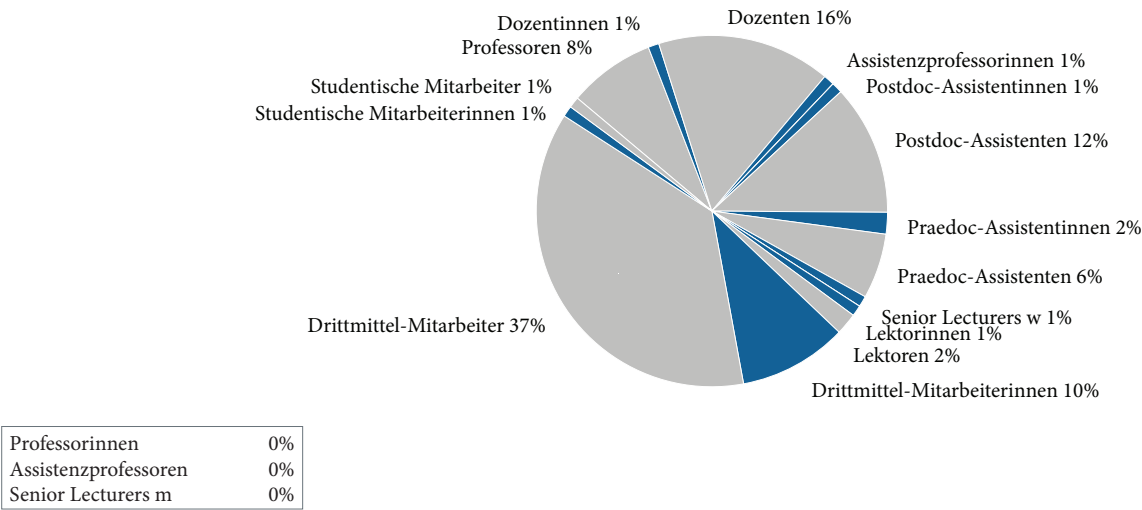


Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%
Senior Lecturers m	0%

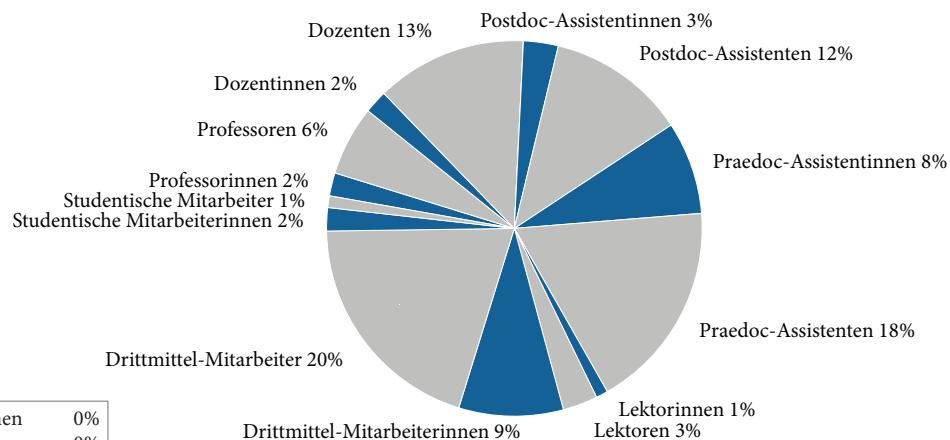
Fakultät für Lebenswissenschaften



Fakultät für Physik

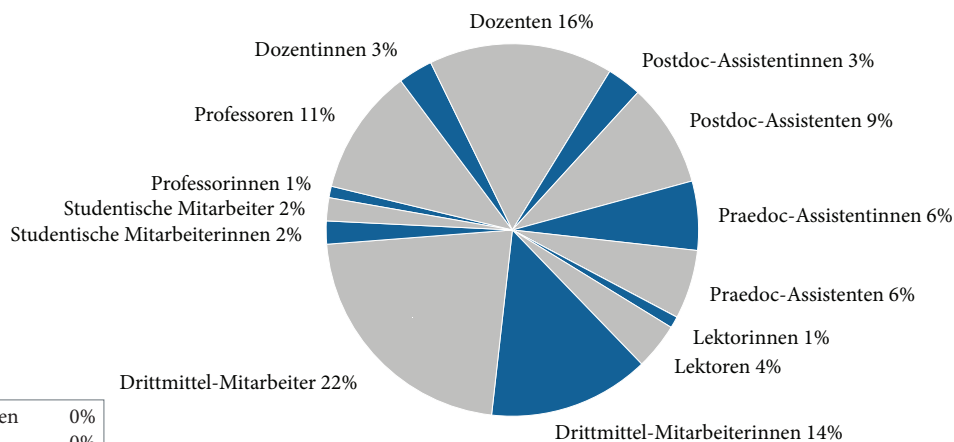


Fakultät für Chemie



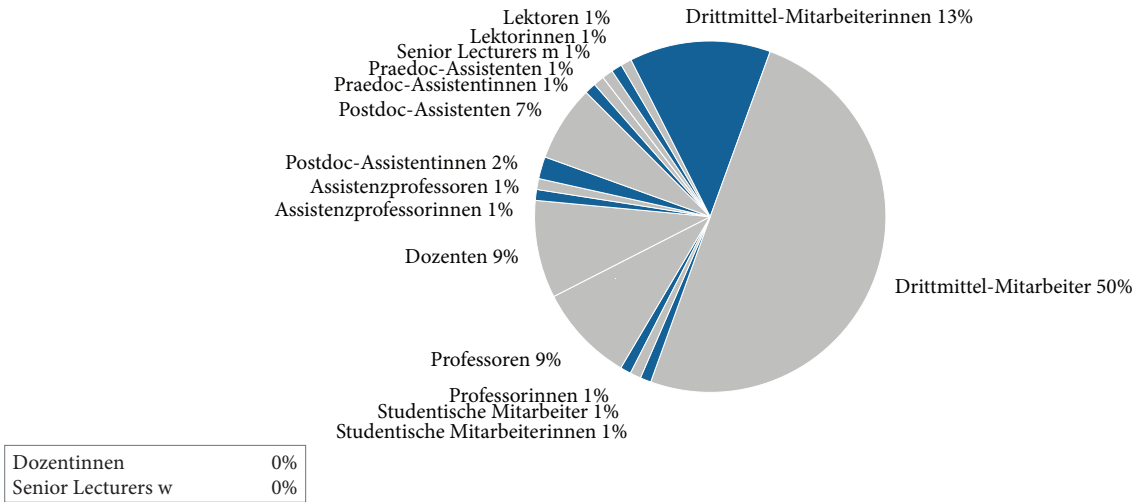
Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%
Senior Lecturers w	0%
Senior Lecturers m	0%

Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie

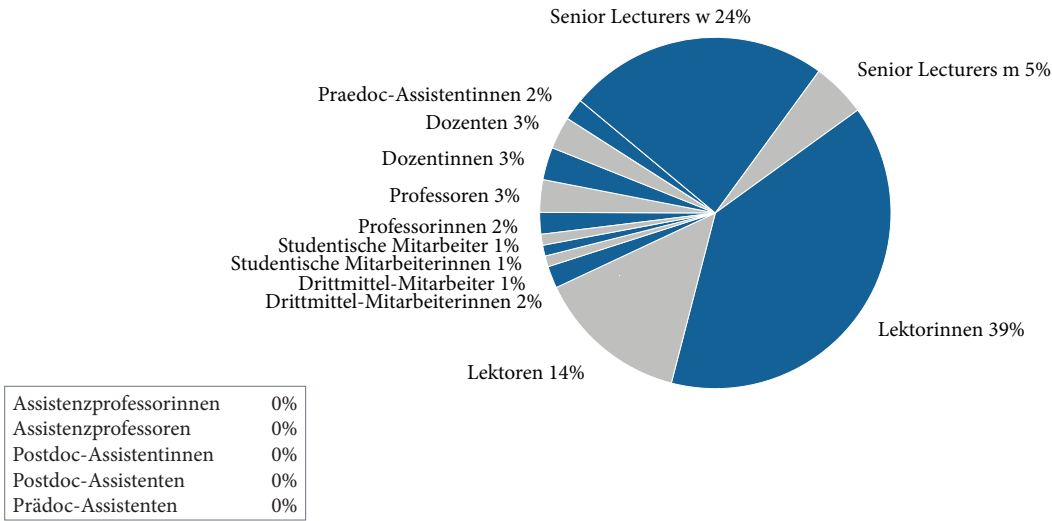


Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%
Senior Lecturers w	0%
Senior Lecturers m	0%

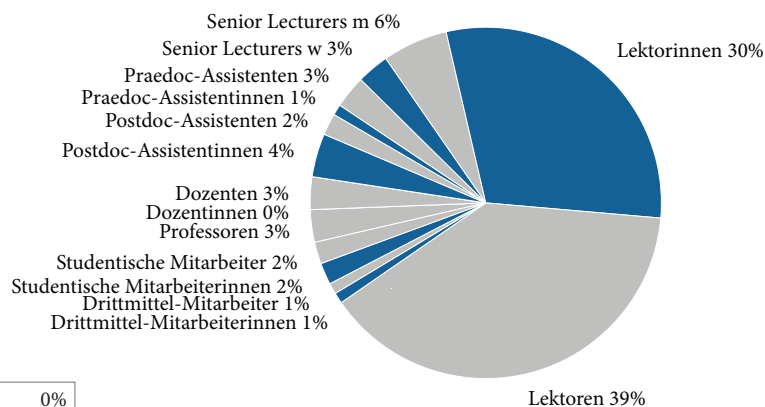
Fakultät für Mathematik



Zentrum für Translationswissenschaft

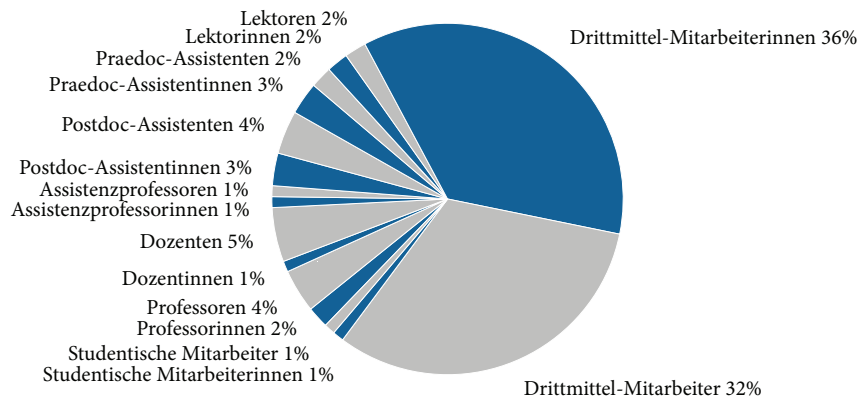


Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport



Professorinnen	0%
Dozentinnen	0%
Assistenzprofessorinnen	0%
Assistenzprofessoren	0%

Zentrum für Molekulare Biologie



Senior Lecturers w	0%
Senior Lecturers m	0%

KARRIEREVERLÄUFE

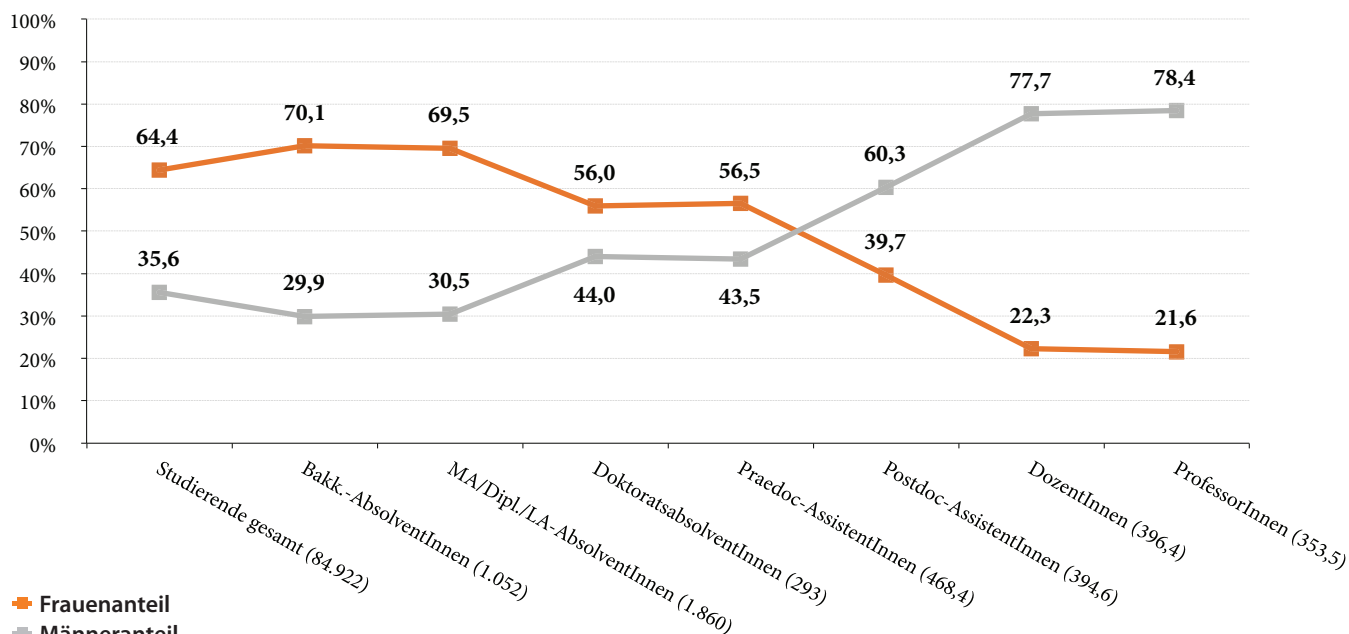
Das Phänomen der „Gläsernen Decke“ oder „Leaky Pipeline“ lässt sich sehr anschaulich mit sogenannten „Scherendiagrammen“ darstellen: Dabei werden die Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen zueinander in Beziehung gesetzt. Als Ergebnis öffnet sich – in der Regel – eine Schere zwischen den hohen Frauenanteilen im Studium an dem einen Ende der Schere und den niedrigen Frauenanteilen bei den Professuren am anderen Ende der Schere. Anders als in den vorangegangenen Datenbroschüren wird nun ausgehend von der Gesamtzahl an Studierenden (inklusive Doktoratsstudierenden), zwischen den drei unterschiedlichen Studienabschlüssen differenziert. Bei den Postdoktorandinnen sind die (derzeit noch sehr wenigen) AssistenzprofessorInnen mitgezählt. Die Angaben im Bereich der Studierenden basieren auf Absolutzahlen, jene im Bereich des Personals auf Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Karriereverläufe Universität Wien gesamt

Abgesehen von den höheren Absolventinnenquoten können gegenüber 2009 zwei nennenswerte Veränderungen festgestellt werden: zum einen die um fast 4% höhere Frauenquote bei den Prädoc-AssistentInnen und zum anderen die schon beschriebene Verbesserung der Professorinnenquote um ca. 5%.¹ Kaum verändert haben sich hingegen die Quoten bei den Postdoc-AssistentInnen, hier ist nach wie vor die entscheidende Bruchstelle im Frauenanteil zu lokalisieren. Die Ebene der DozentInnen bleibt fest in männlicher Hand.

Universität Wien Gesamt 2011

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

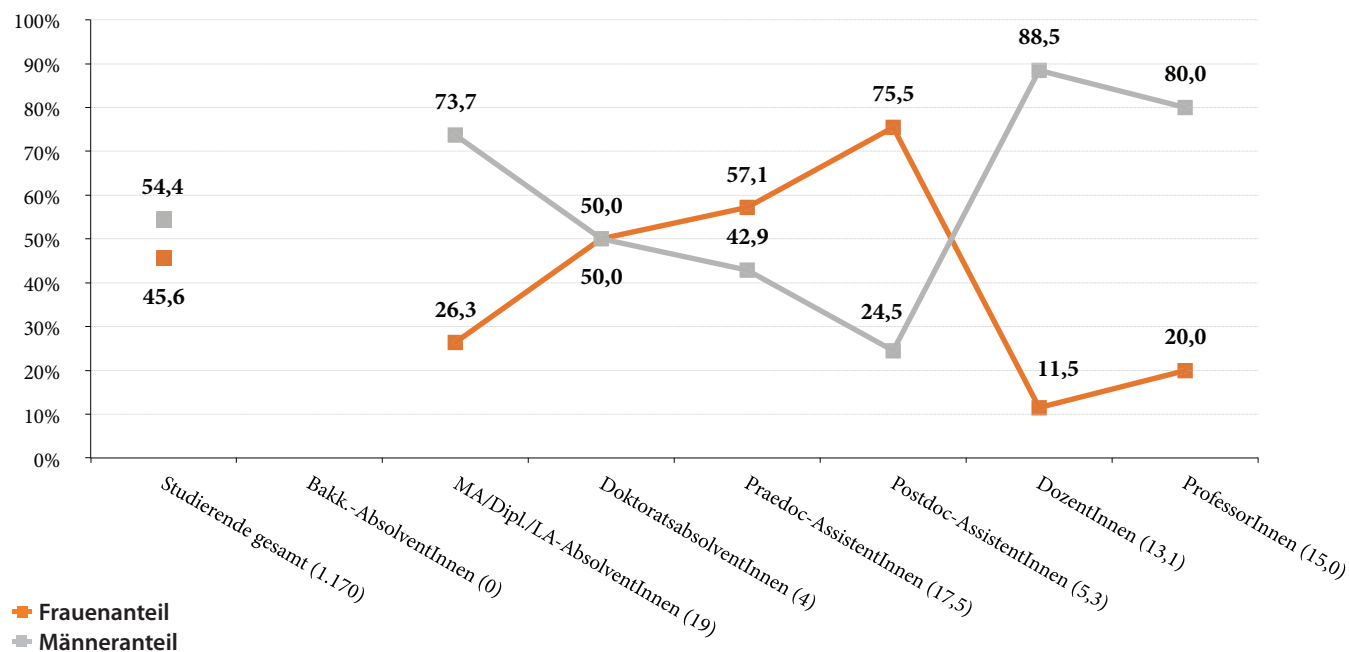


¹ Diese Professuren beinhalten, wie bereits in Kapitel „Beschäftigte an der Universität Wien“ auf den Seiten 23-24 ausgeführt, auch die § 99 UG Professuren mit Befristungen ab einem Jahr.

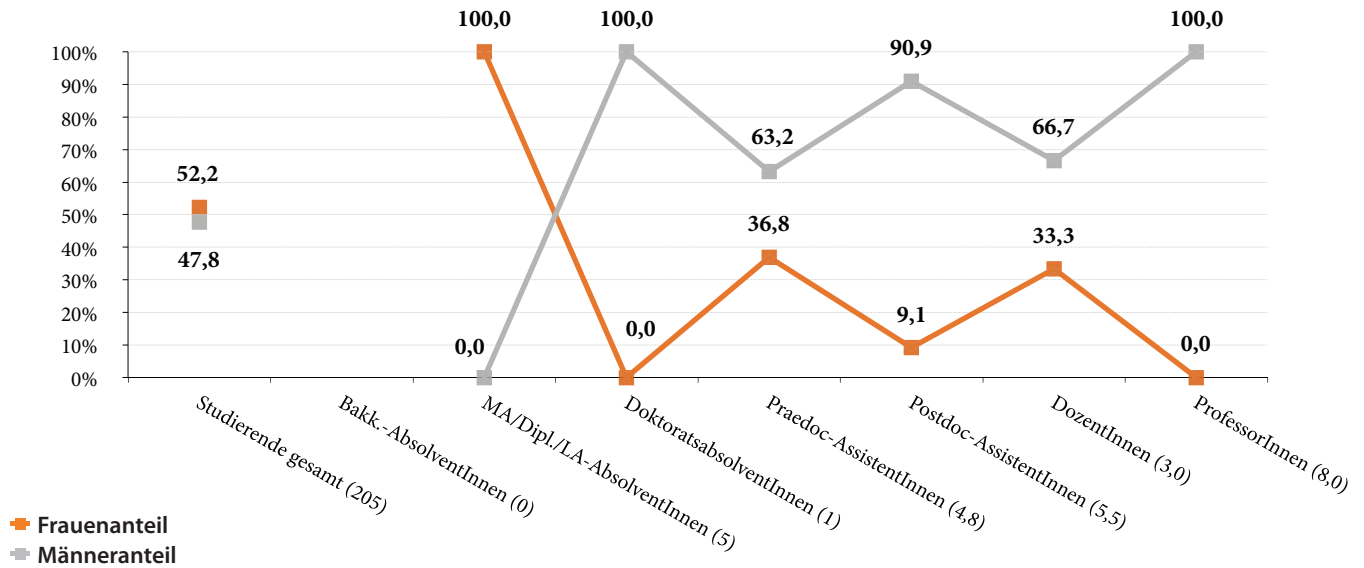
Karriereverläufe an den Fakultäten/Zentren

Keine Fakultät kann den grundsätzlichen Trend der Karriereschancen durchbrechen, dennoch gibt es aus der Perspektive der Chancengleichheit von Frauen und Männern positive wie negative „Ausreißer“. Zu den positiven zählt bspw. das Zentrum für Molekulare Biologie, das, ausgehend von einer MA/Dipl.-AbsolventInnenquote von 55%, einen Professorinnenanteil von 34% aufweist. Der niedrige Dozentinnenanteil stört zwar das Bild, kann jedoch als Vermächtnis der Vergangenheit gewertet werden. Positiv zu erwähnen sind weiters der von 0% auf 16% gestiegene Professorinnenanteil in der traditionell männlich dominierten Informatik sowie Professorinnenanteile von 30% und mehr in insgesamt sieben Fakultäten/Zentren. Allerdings handelt es sich dabei meist um Fachbereiche mit sehr hohen Absolventinnenanteilen, d.h. der Bruch bleibt hier trotz relativ hoher Professorinnenanteile groß. Am anderen Ende der Skala befinden sich z.B. die Wirtschaftswissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 7% bei einer Absolventinnenquote von etwa 50%. Bei den Lebenswissenschaften liegt der Bruch zwischen Absolventinnen und Professorinnen gar bei fast 70%. Als besonders problematisch im Karriereverlauf erweisen sich die Sportwissenschaft und die Physik mit nach wie vor minimaler Durchlässigkeit nach oben.

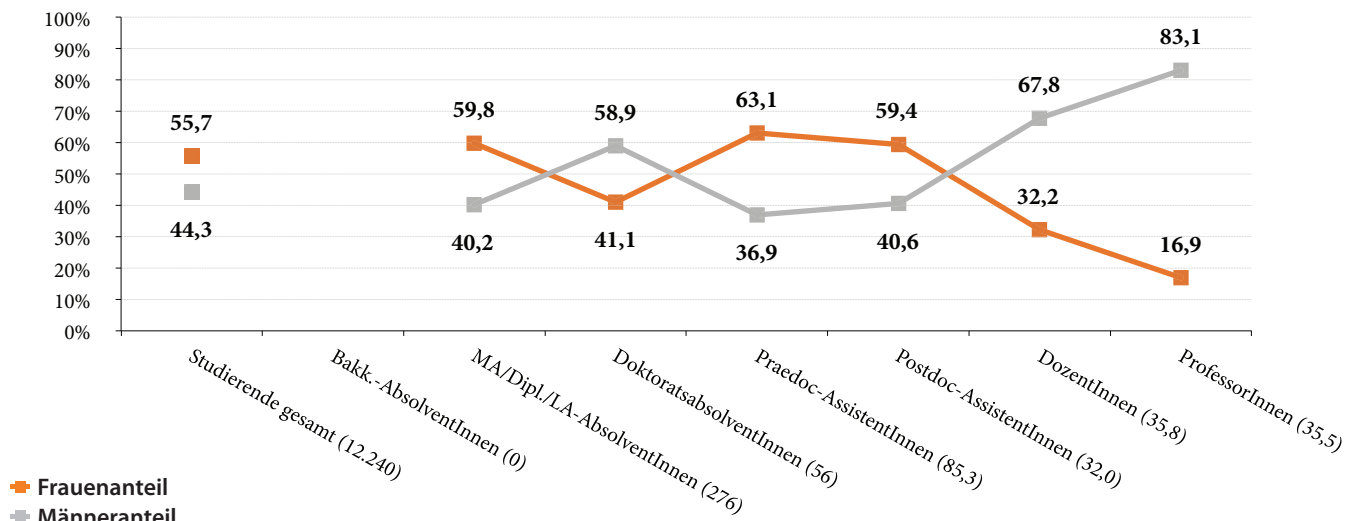
Katholisch-Theologische Fakultät
Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



Evangelisch-Theologische Fakultät Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal (% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

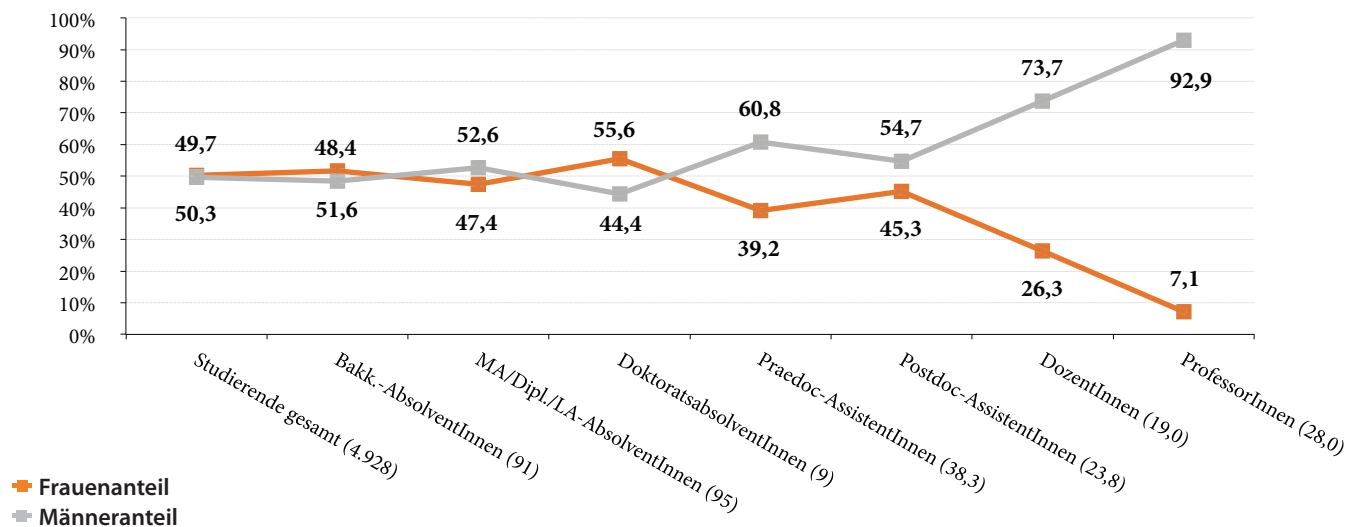


Rechtswissenschaftliche Fakultät Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal (% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



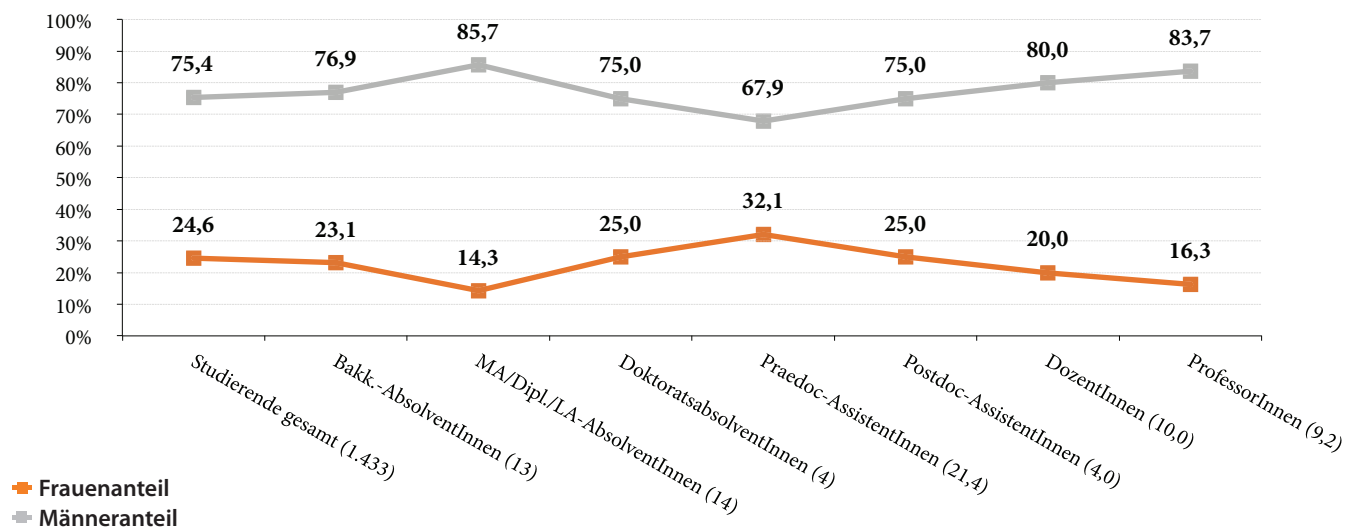
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

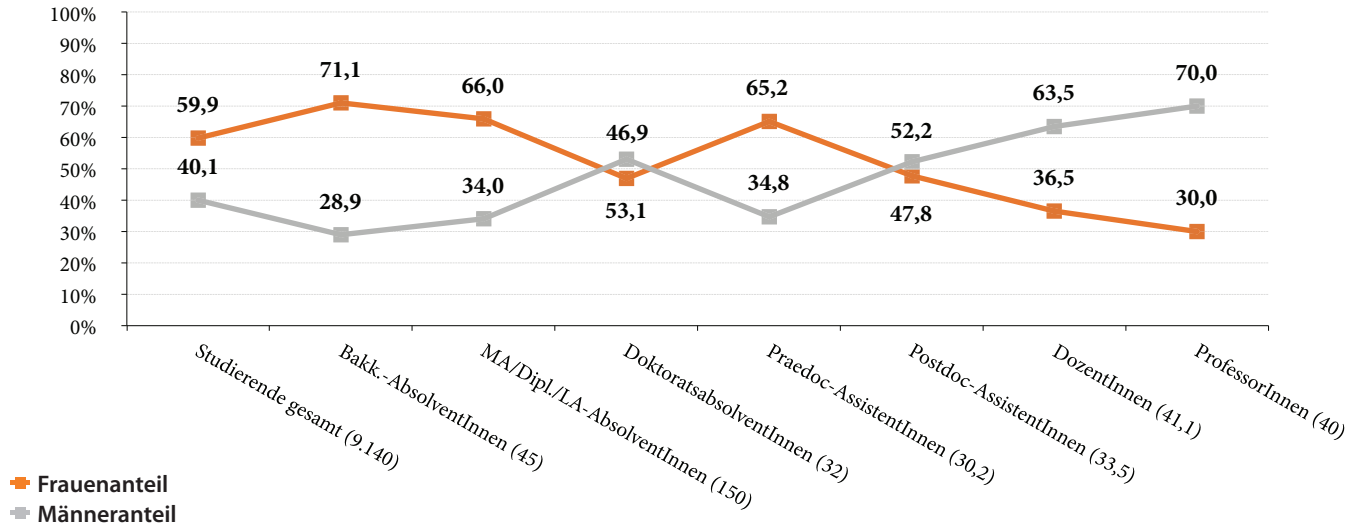


Fakultät für Informatik

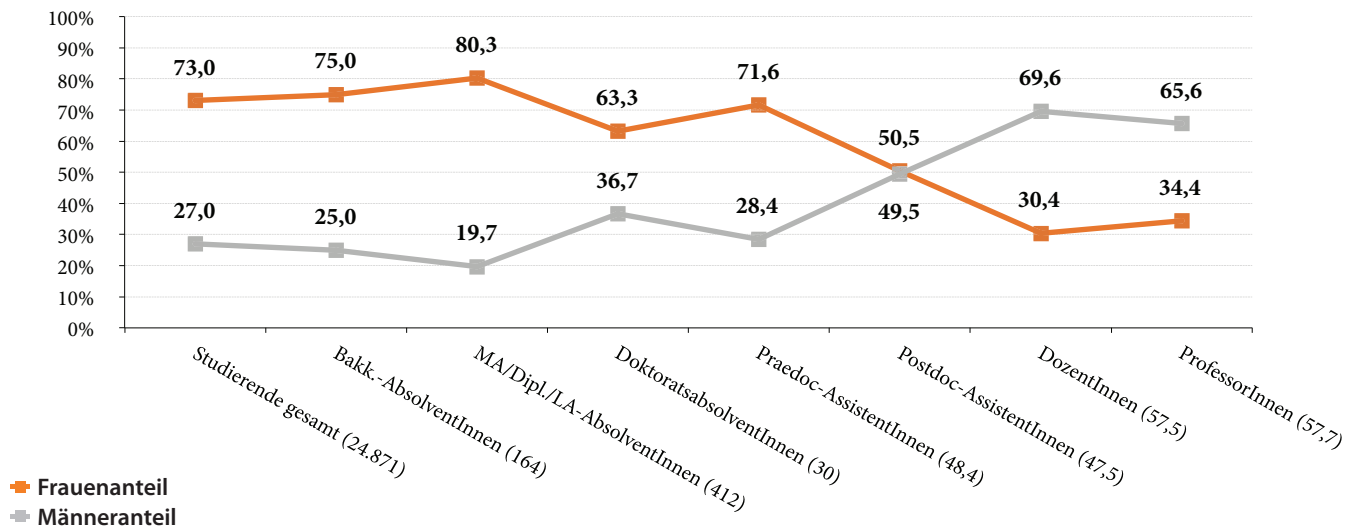
Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal (% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

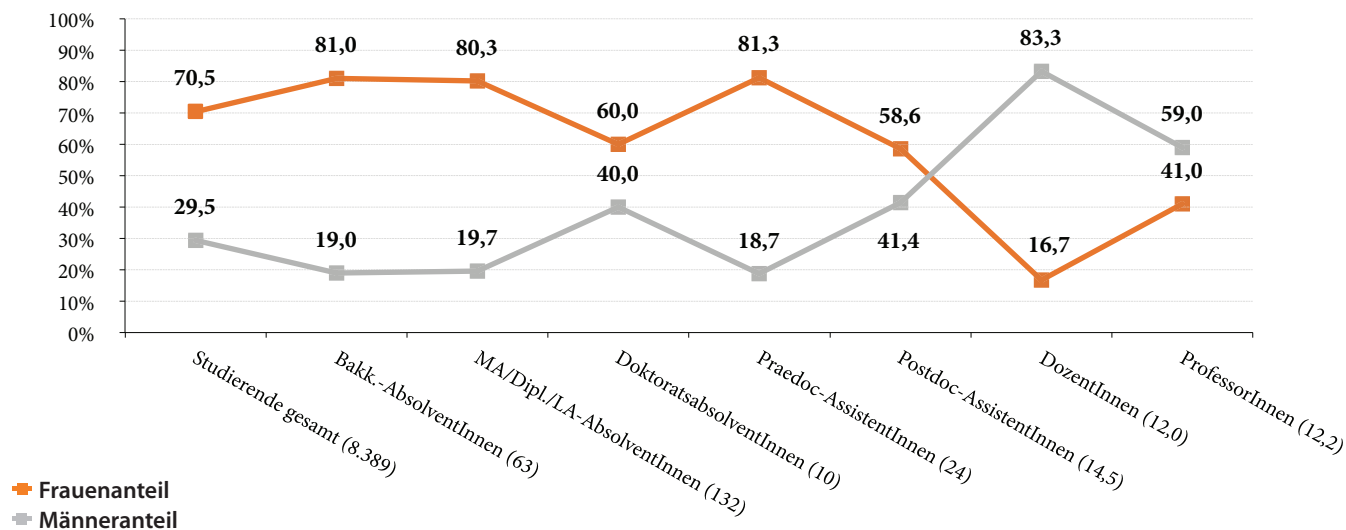


Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal (% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



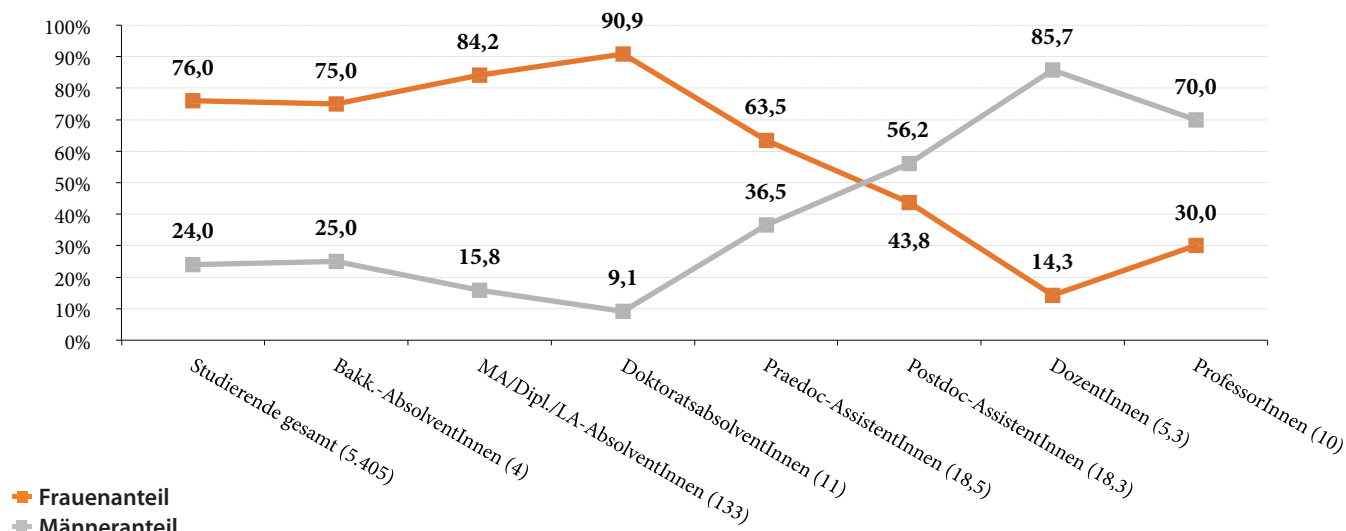
Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



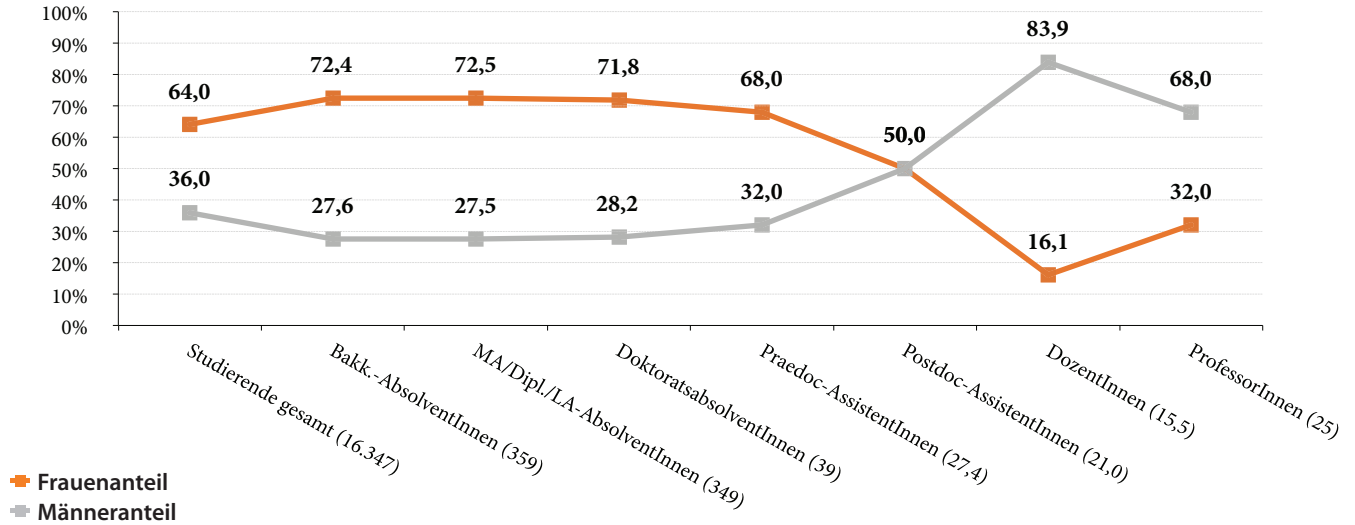
Fakultät für Psychologie

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



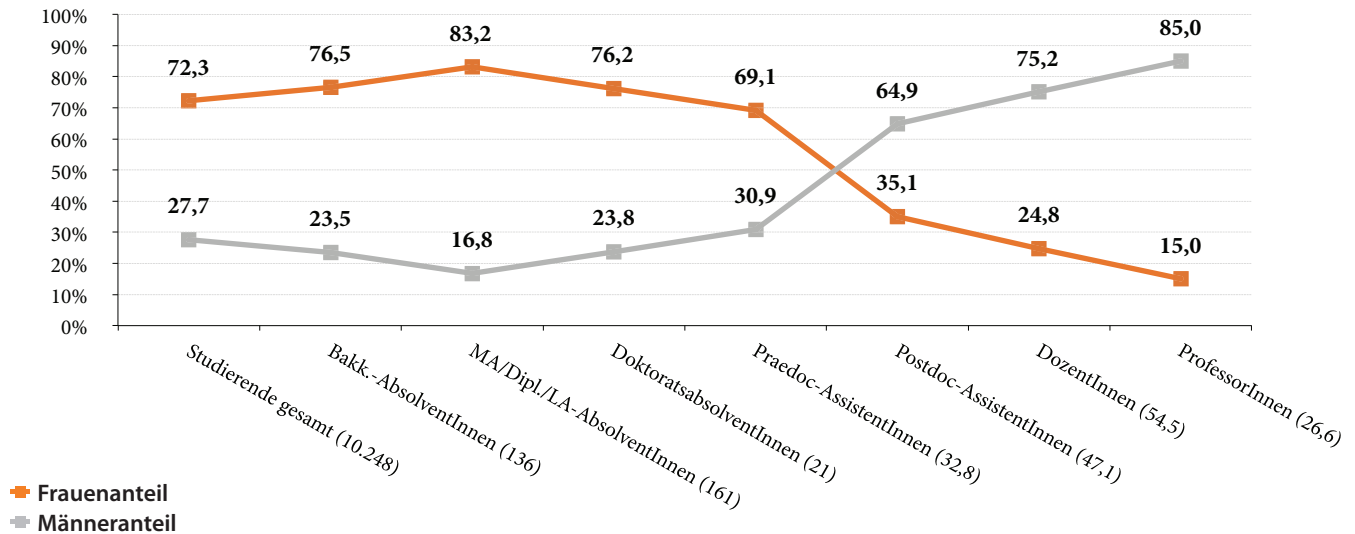
Fakultät für Sozialwissenschaften

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



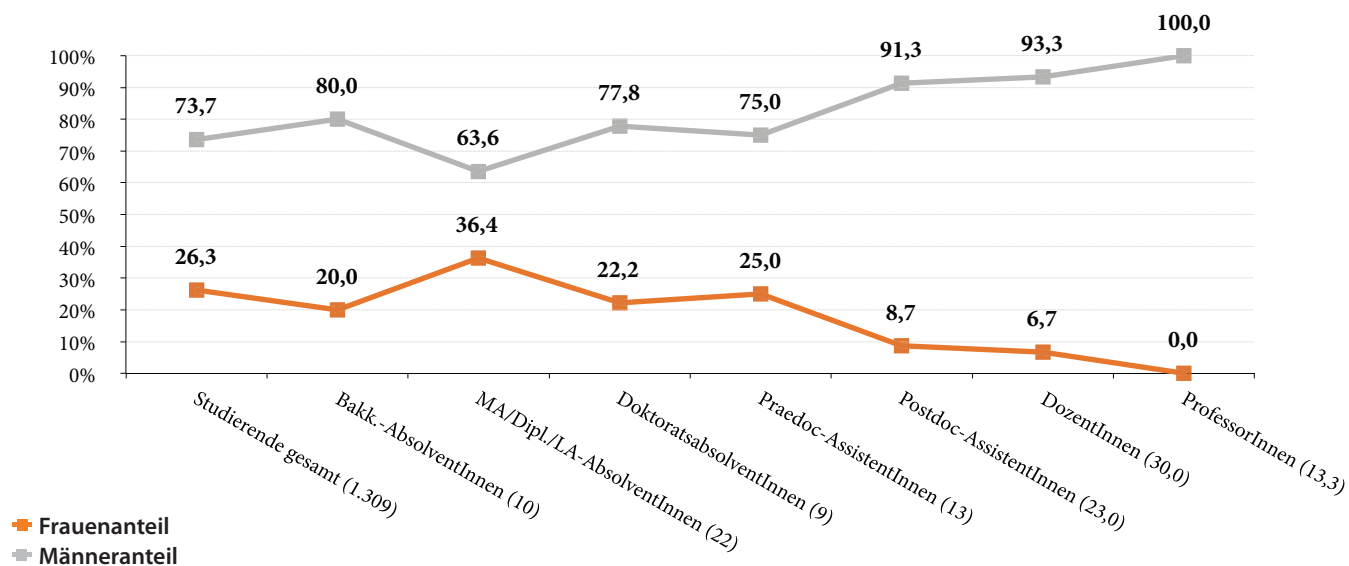
Fakultät für Lebenswissenschaften

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



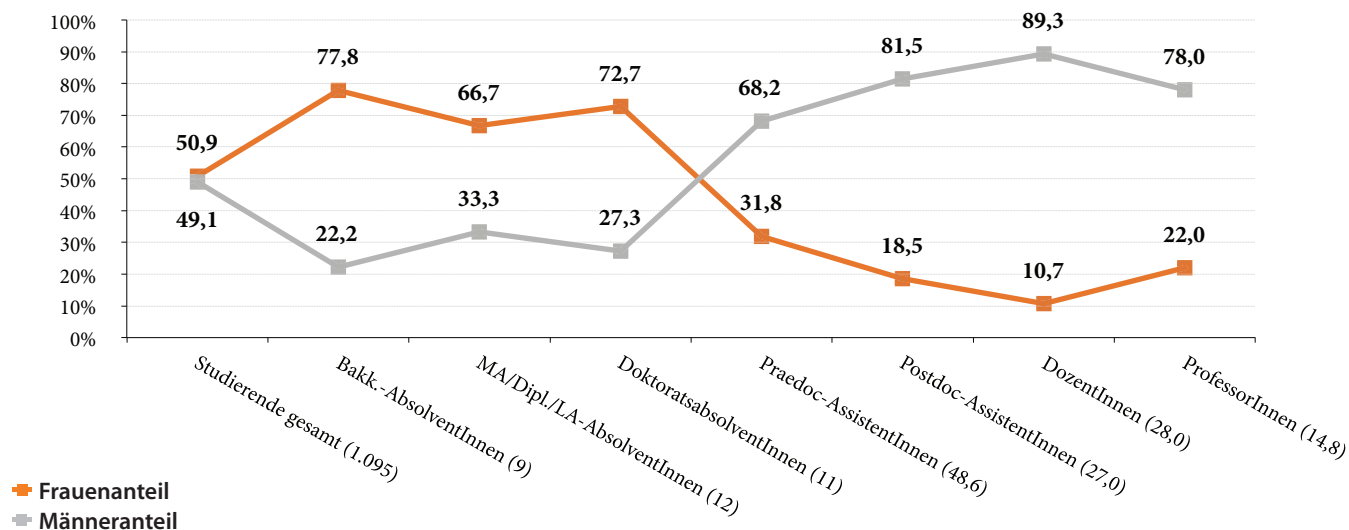
Fakultät für Physik

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



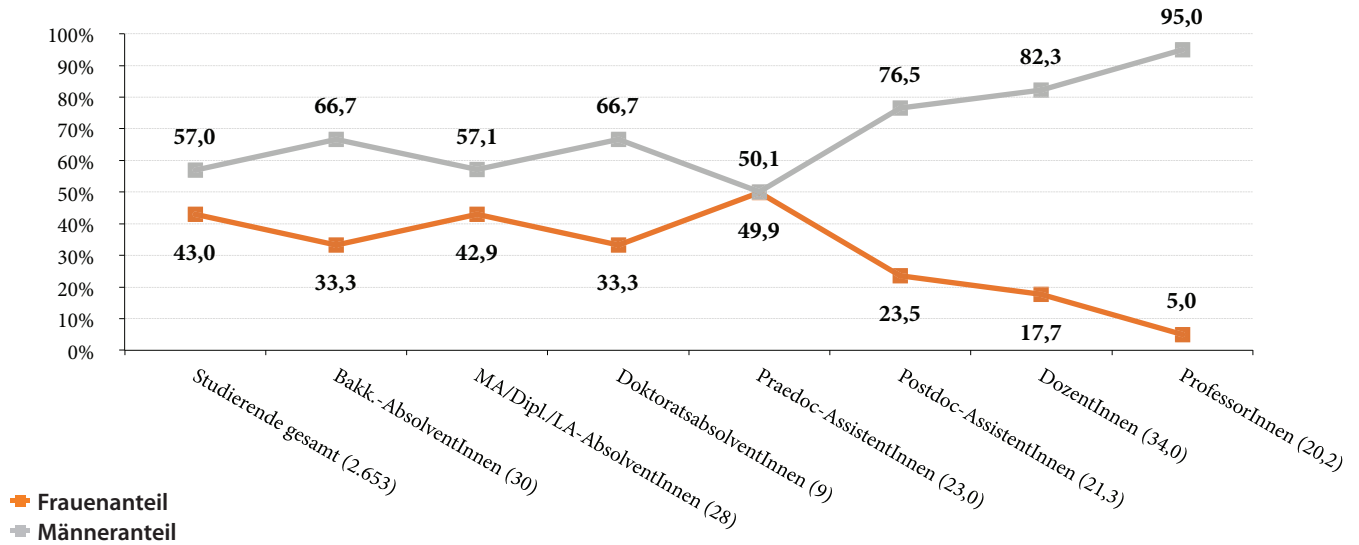
Fakultät für Chemie

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



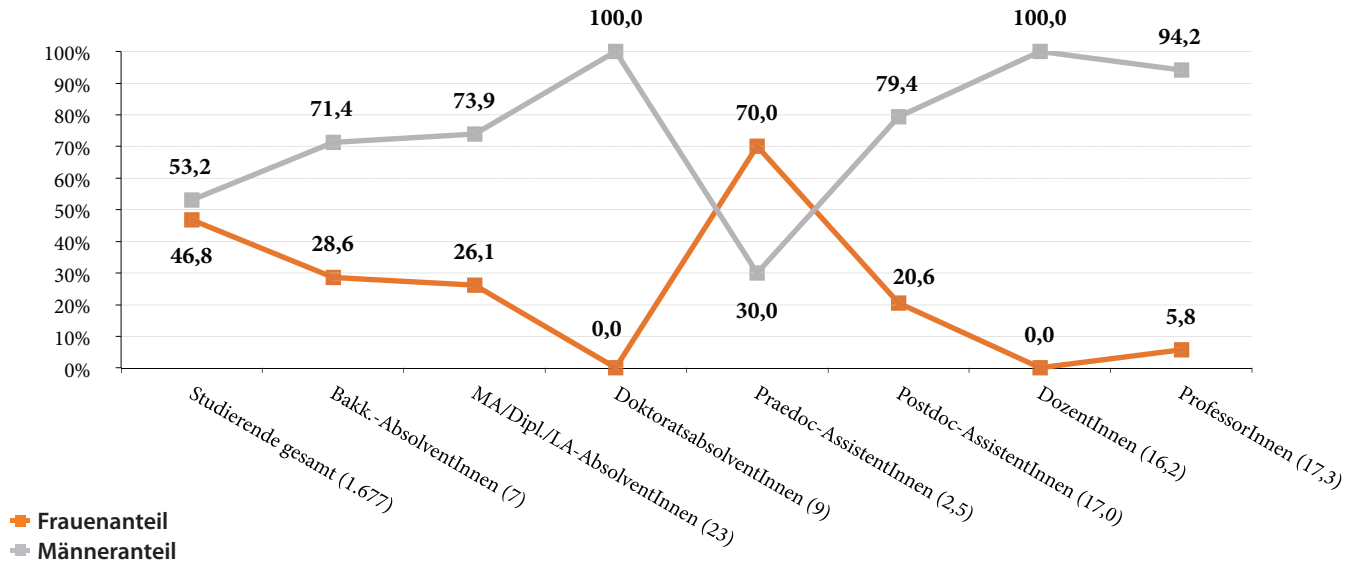
Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



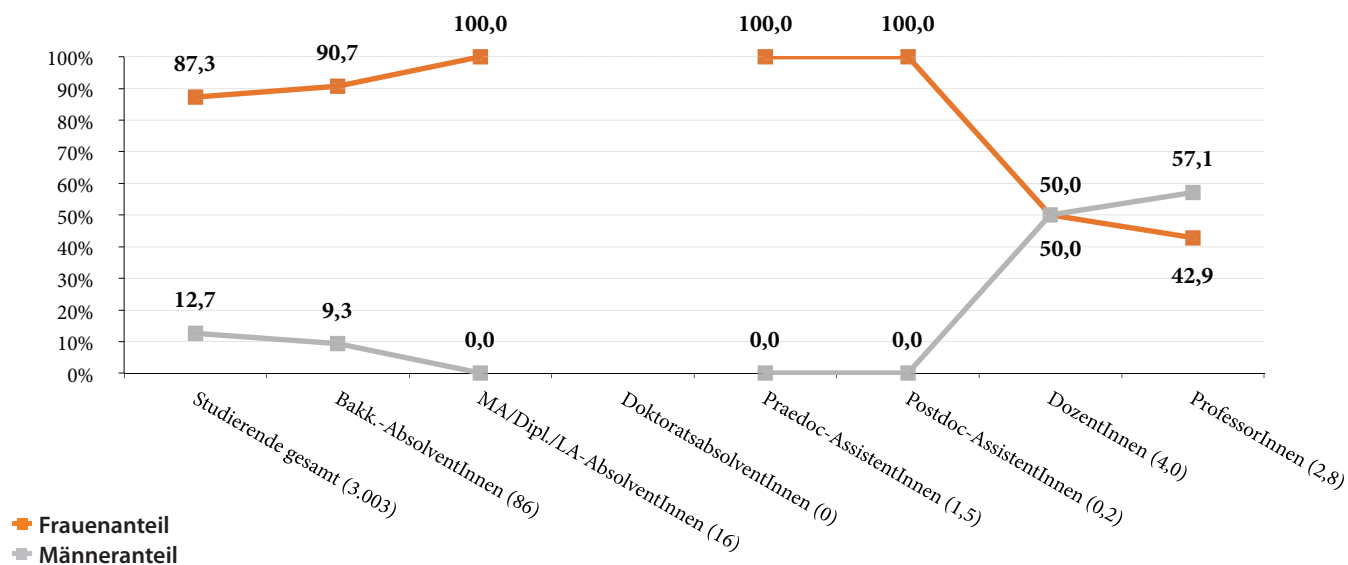
Fakultät für Mathematik

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



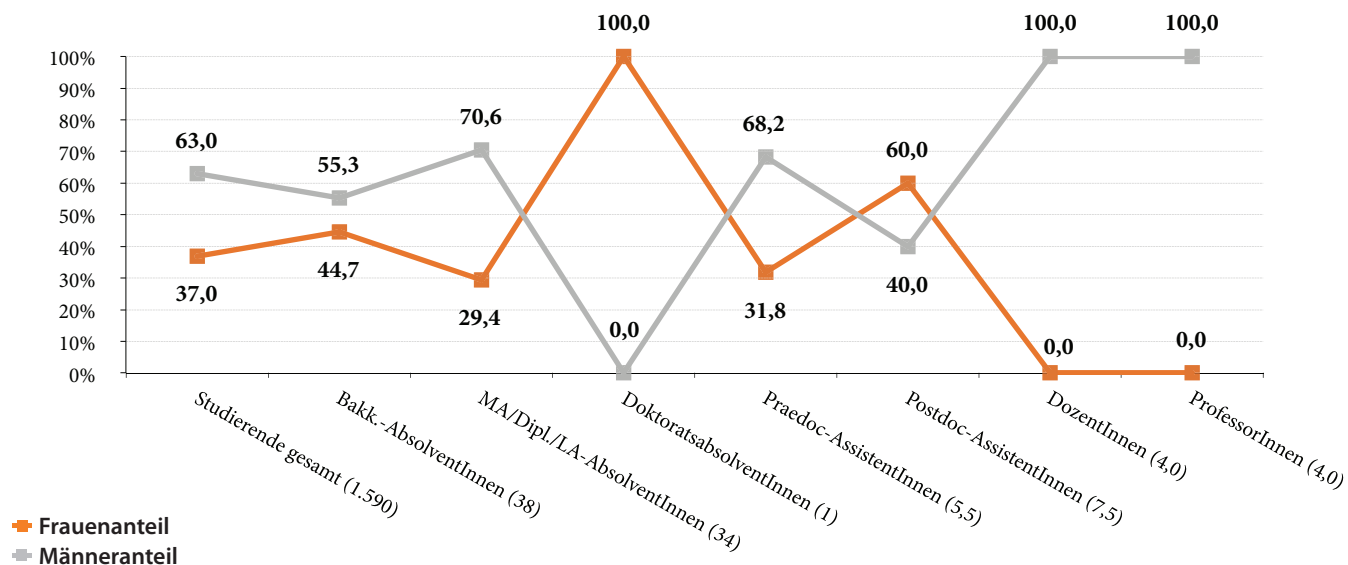
Zentrum für Translationswissenschaft

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

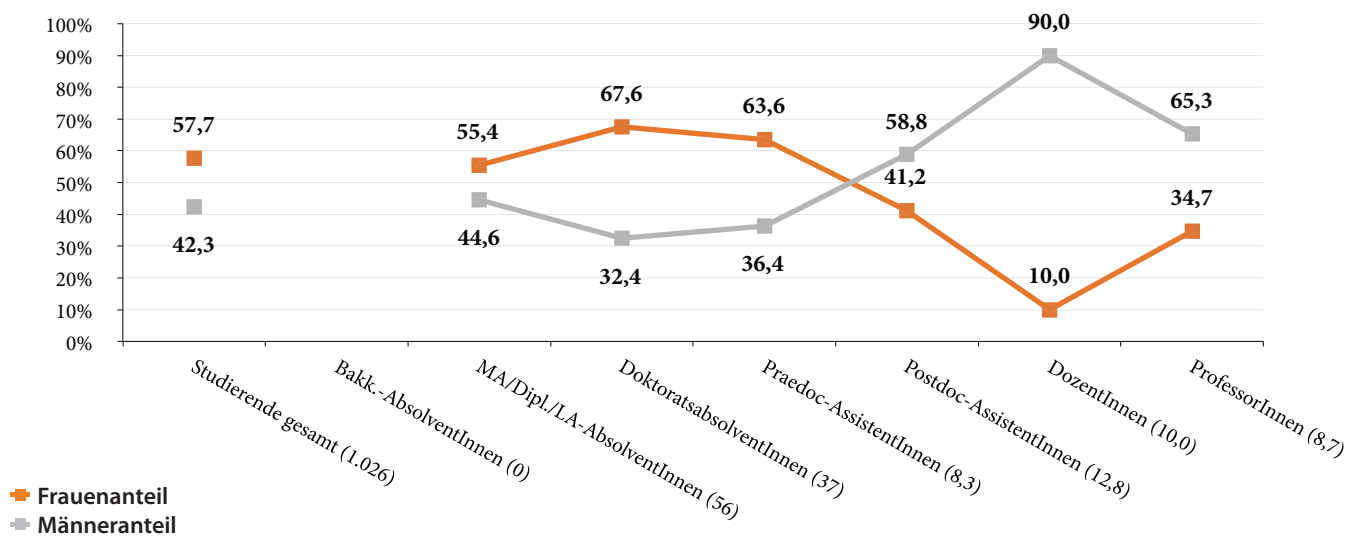


Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport

Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal
(% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)



Zentrum für Molekulare Biologie Verhältnis Studierende - Wissenschaftliches Personal (% auf Basis von Absolutzahlen bzw. VZÄ)

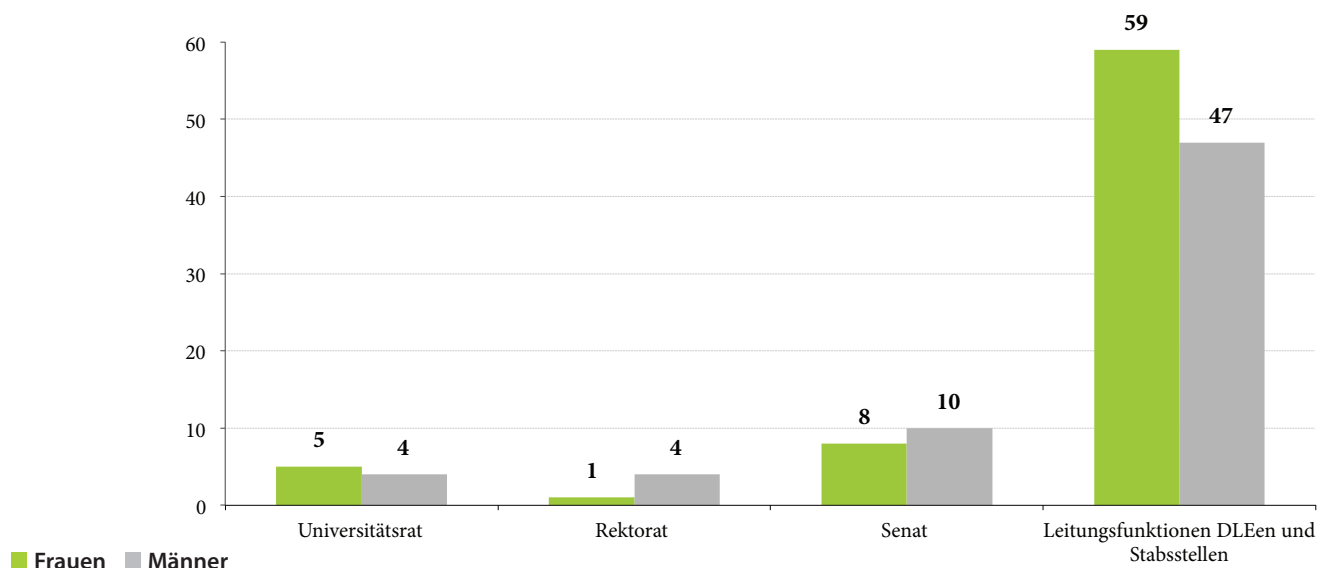


LEITUNGSFUNKTIONEN

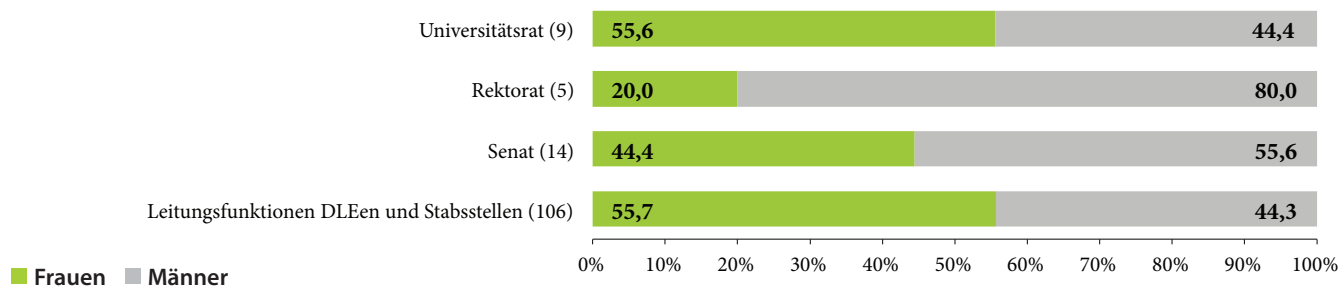
Fakultätsübergreifende Leitungspositionen

Im Bereich der fakultätsübergreifenden Leitungspositionen stieg im Vergleich zur Erhebung 2009 der Frauenanteil im Senat um ca. 10% und liegt damit an der anzustrebenden 45%-Marke. Während der Universitätsrat ebenso wie die Leitungsebene der DLEen¹ einen Frauenanteil jenseits der 50% aufweisen, betrug der Frauenanteil im Rektorat im Jänner 2011 20%. Diese Quote wird sich jedoch in der neuen Funktionsperiode ab Oktober 2011 auf 40% erhöhen. Somit präsentiert sich die Universitätsleitung – abgesehen von der Tatsache, dass die Positionen des Rektors, des Universitätsratsvorsitzenden und des Senatsvorsitzenden nach wie vor von Männern bekleidet werden – relativ ausgewogen in Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse.

Fakultätsübergreifende Leitungspositionen (Angaben in Absolutzahlen)



Fakultätsübergreifende Leitungspositionen (Anteile in Absolutzahlen)



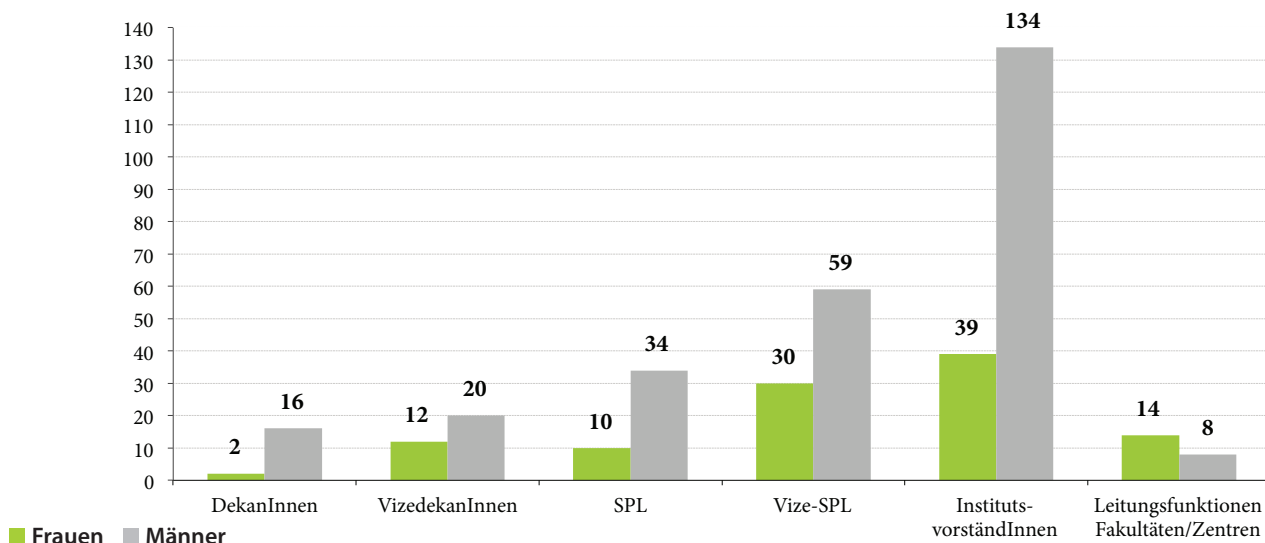
¹ Inkludiert sind hier: LeiterInnen und stellvertretende LeiterInnen der DLEen, AbteilungsleiterInnen, A-Projekt-LeiterInnen sowie vergleichbare Leitungsfunktionen auf fakultätsübergreifender Ebene (z.B. Stabsstellenleitung).

Fakultäts- und Institutsleitung

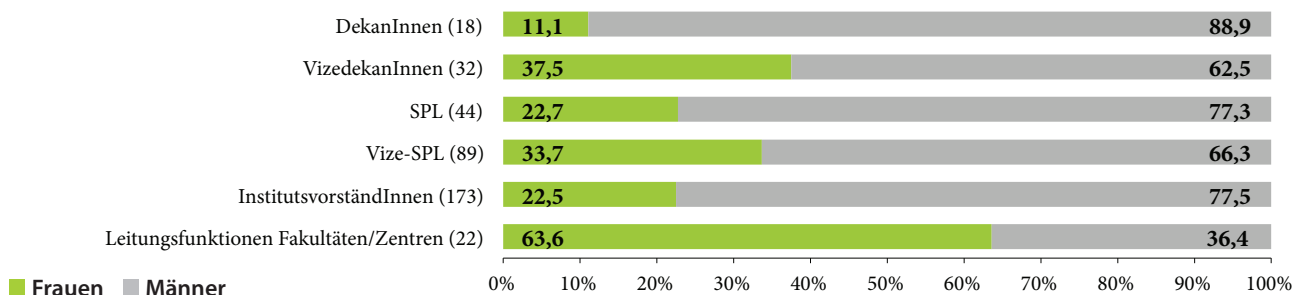
Wesentlich weniger positiv sieht es auf der Ebene der Fakultäts- und Institutsleitungen aus: Als negativer Bereich fällt hier vor allem die Ebene der DekanInnen mit einem Frauenanteil von 11% auf. Dies bedeutet zwar eine Verdoppelung des Anteils gegenüber 2009, ist aber aus der Sicht der Geschlechtergleichstellung nach wie vor als sehr problematisch zu bezeichnen. Auf Ebene der SPLen und der InstitutsvorständInnen befinden sich zwar tendenziell mehr Frauen, jedoch erreicht keine Ebene die laut Gesetz vorgeschriebene 45%-Quote.

Nur bei den Leitungsfunktionen auf Fakultäts- und Zentrumssebene¹ liegt der Frauenanteil über 60%, diese werden jedoch im Gegensatz zu den anderen Leitungsebenen als mittlere Managementebene verstanden. Die Fakultäten präsentieren sich damit in Bezug auf die Durchlässigkeit und Karrierechancen für Frauen im wissenschaftlichen Bereich nach wie vor nahezu als männliche „Festungen“. Dies erscheint als eine der zentralen Herausforderungen für künftige Gleichstellungsagenden.

Fakultäts- und Institutsleitung (Angaben in Absolutzahlen)

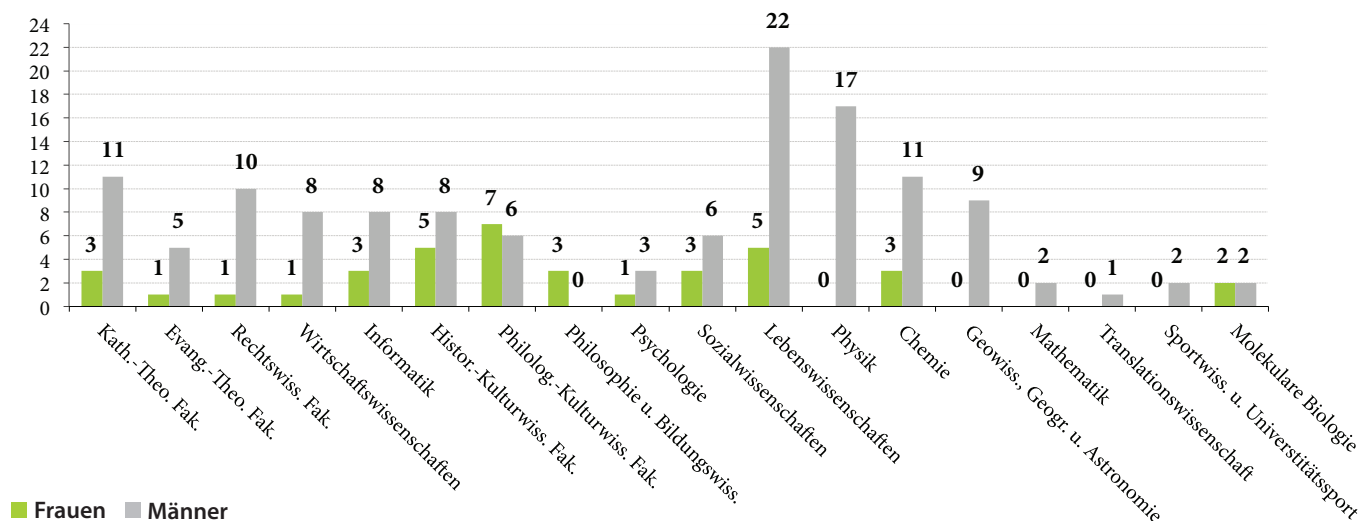


Fakultäts- und Institutsleitung (Anteile in Absolutzahlen)

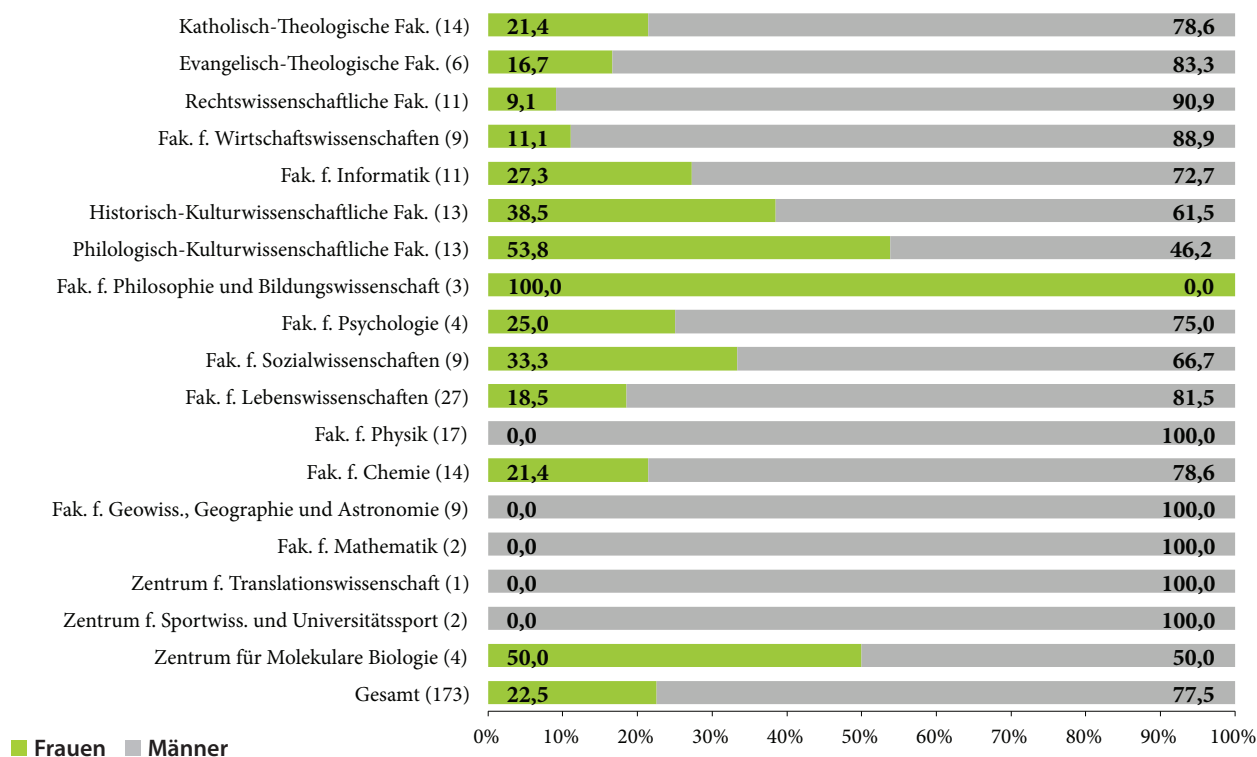


¹ Dazu zählen DekanatsdirektorInnen bzw. FakultätsmanagerInnen sowie LeiterInnen von Studienservicecentern.

Fakultäts- und Institutsleitung (Angaben in Absolutzahlen)



Fakultäts- und Institutsleitung (Anteile in Absolutzahlen)



ABTEILUNG FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung ist als Teil der DLE Personalwesen und Frauenförderung Drehscheibe und Motor in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an der Universität Wien. Ein zentraler Tätigkeitsschwerpunkt besteht in der Konzeption und Organisation von Maßnahmen zur strategischen Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen in unterschiedlichen Stadien ihrer Karriere. Ein weiterer Fokus liegt in der schrittweisen Umsetzung von Gender Budgeting – derzeit in Form eines Gender-Pay-Gap-Projekts – an der Universität Wien.

Zu den wichtigsten Maßnahmen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung gehört das Mentoring-Programm *muv* für Nachwuchswissenschaftlerinnen. *muv* konzentriert sich seit 2010 auf die Karriereentwicklung von Postdoktorandinnen und organisiert zu diesem Zweck fächerübergreifende Förderbeziehungen zwischen Mentees und MentorInnen (ProfessorInnen der Universität Wien). Die Schwerpunkte der Mentoringbeziehungen liegen in der strategischen Karriereplanung, im Ausbau von Netzwerken und im fächerübergreifenden Erfahrungsaustausch mit etablierten WissenschaftlerInnen. Gleichzeitig werden die MentorInnen zu MultiplikatorInnen einer gendersensiblen Nachwuchsförderung an der Universität Wien. *muv* ist auch auf internationaler Ebene im Verein eument-net vertreten.

Karriereförderung für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen bieten außerdem die 2011 zum ersten Mal ausgeschriebenen Berta-Karlik-Professuren. Es handelt sich dabei um zweijährige Juniorprofessuren für hervorragende Senior Postdocs. Diese Professuren sollen als Sprungbrett hin zu einer Professur im In- oder Ausland fungieren. Die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung ist zentrale organisatorische Drehscheibe für diese überfakultär ausgeschriebenen Stellen. Darüber hinaus organisiert die Abteilung laufbahnorientierte Seminare für Dissertantinnen und beteiligt sich an Initiativen im Bereich Mädchen und Technik. Ein weiteres Programm zur Karriereförderung nach Nachwuchswissenschaftlerinnen, das sogenannte Curriculum zur Karriereplanung, wurde in Kooperation mit der Personalentwicklung der Universität Wien konzipiert und wird seit vielen Jahren von dieser durchgeführt.

Im Bereich Gender Budgeting läuft derzeit ein Gender-Pay-Gap-Projekt, mit dem geschlechtsbezogene Einkommensdifferenzen in den einzelnen Personalkategorien des wissenschaftlichen und des allgemeinen Universitätspersonals aufgezeigt und Empfehlungen an die Universitätsleitung übermittelt werden.

Die Mitarbeiterinnen der Abteilung beteiligen sich an gleichstellungsrelevanten Arbeitsgruppen und Initiativen der Universität Wien, dabei werden u.a. EntscheidungsträgerInnen beraten sowie die Universitätsleitung unterstützt. Weitere Aufgabenfelder umfassen die Herausgabe von Datenbroschüren, die Organisation von Veranstaltungen und themenspezifischen Seminaren, nationale und internationale Vernetzungstätigkeit sowie Öffentlichkeitsarbeit und Beratungstätigkeit.

Zu den Agenden der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung gehört schließlich die Leitung der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing. Sie wurde im Februar 2001 gegründet und ist eine Anlauf- und Kontaktstelle für Betroffene von sexueller Belästigung und Mobbing an der Universität Wien. Diese Servicestelle steht allen Universitätsangehörigen – Frauen und Männern, egal ob Studierende, Lehrende oder MitarbeiterInnen in der Verwaltung – offen. In ausführlichen Erstgesprächen werden den Betroffenen kostenlos, anonym und vertraulich psychosoziale Hilfe sowie Informationen über relevante universitätsinterne und -externe Einrichtungen angeboten. Die Beratungsstelle hat keinerlei Interventions- und Sanktionsbefugnis. Alle Informationen werden ausnahmslos vertraulich behandelt.

Frauenförderung und Gleichstellung der
Universität Wien

Leitung: Mag.^a Sylwia Bukowska, BA

Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien

T +43 (1) 4277-184 31

E femail@univie.ac.at

<http://frauenfoerderung.univie.ac.at>

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurde im Jahr 1991 an der Universität Wien eingerichtet. Diesem vom Senat eingesetzten Kollegialorgan gehören 21 Mitglieder sowie 42 Ersatzmitglieder aus den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen aller Fakultäten an.

Nach § 42 Abs. 1 UG 2002 ist die primäre Aufgabe des Arbeitskreises, „Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und unterstützen“.

Detaillierte Regelungen der Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen trifft die Satzung der Universität Wien in den Satzungssteilen „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ und „Frauenförderungsplan“.

Dem Arbeitskreis obliegt die Begleitung und Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderungsplans. Dieser ist das wesentliche Instrument zur Erreichung einer faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern in der universitären Praxis. Vorrangiges Ziel dabei ist die Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern, insbesondere in Führungspositionen. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem Arbeitskreis weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt. VertreterInnen des Arbeitskreises nehmen u.a. an Fakultätskonferenzen und den Sitzungen des Universitätsrates teil.

Die Hauptaufgabe des Arbeitskreises ist die Mitwirkung bei der Behandlung von Personalangelegenheiten. Alle Personalentscheidungen sind dem Arbeitskreis zur Kenntnis zu bringen; die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht auf Akteneinsicht. Nach der Satzung der Universität Wien nehmen VertreterInnen des Arbeitskreises an Habilitations- und Berufungskommissionen ohne Stimmrecht teil, sie können dort Anträge stellen und Wortmeldungen von Kommissionsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen lassen. Besteht der begründete Verdacht, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, kann der Arbeitskreis innerhalb von drei Wochen bzw. zwei Wochen bei Berufungen die Schiedskommission anrufen. Vor einer Entscheidung der Schiedskommission ist die Vollziehung der Personalentscheidung eines Universitätsorgans unzulässig.

Bei der Ausübung ihrer Funktion sind die Mitglieder des Arbeitskreises an keine Weisungen oder Aufträge gebunden, sie dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

Kontakt:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
der Universität Wien

Vorsitzender:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Richard Gamauf
Institut für Römisches Recht und Antike
Rechtsgeschichte

Schenkenstraße 8-10, 1010 Wien

T +43 (1) 4277-34411

M 0664-60277 20500

E richard.gamauf@univie.ac.at

Büro des Arbeitskreises:

Silvia Wieser, BA

Dr.-Karl-Lueger-Ring 1 (Stiege VI, 2. Stock),
1010 Wien

T +43-1-4277-20501

E gleichbehandlung@univie.ac.at

www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen

