



Gleichstellungsbericht 2016 bis 2018

Gleichstellungsbericht 2016 bis 2018

Vorwort

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist einer der leitenden Grundsätze der Vetmeduni Vienna und daher auch in ihren zentralen Dokumenten festgeschrieben, wie etwa in der Satzung, im Entwicklungsplan 2025 und in den Leistungsvereinbarungen 2016 bis 2018 sowie 2019 bis 2021. Als einzige veterinärmedizinische Bildungseinrichtung und größte Arbeitgeberin für Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmediziner in Österreich, ist es der Vetmeduni Vienna ein wichtiges Anliegen sich mit den Themen Diversität, Gender und Gleichstellung intensiv auseinanderzusetzen.

Die Vetmeduni Vienna hat im universitären Kontext bisher großen Pioniergeist bewiesen: sie ist seit 2010 im Audit „berufundfamilie“ und seit 2011 im Audit „hochschuleundfamilie“ zertifiziert. Im Juni 2018 wurde die Vetmeduni Vienna zudem beim Staatspreis „Familie & Beruf“ in der Kategorie „Öffentliche Betriebe“ mit dem zweiten Platz ausgezeichnet. Auch die Legung der Grundsteine im Rahmen der Verhandlungen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung für die Leistungsperiode 2019 - 21 bezüglich der Schaffung des neuen Programms VetWoman eigens zur Förderung der Karrieren von Wissenschaftlerinnen zeugt von dem Commitment der Universität.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht für die Periode 2016 bis 2018 zeigt, dass die Vetmeduni Vienna auf einem guten Weg ist. Nun gilt es, auch in Zukunft die Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte und diverse Universität zu gewährleisten, um die Gleichstellung von Frau und Mann sowie Diversität weiter aktiv zu fördern.



Ao.Univ.Prof.Dr. Petra Winter, Rektorin

Inhalt

Vorwort	1
Inhalt.....	2
Einleitung: Wozu ein Gleichstellungsbericht?	3
Studium und Doktorat: Frauen überwiegen	4
Studierende im Wintersemester 2018.....	4
Studierende im Zeitverlauf 2016 bis 2018.....	5
AbsolventInnen 2017/18	5
AbsolventInnen im Zeitverlauf 2016 bis 2018	6
Doktoratsstudierende (inkl. PhD) im Wintersemester 2018	8
Doktoratsstudierende (inkl. PhD) im Zeitverlauf 2016 bis 2018	8
DoktoratsabsolventInnen (inkl. PhD) 2017/18.....	9
DoktoratsabsolventInnen (inkl. PhD) im Zeitverlauf 2016 bis 2018.....	9
Habilitationen: erste Hürde für Frauen?.....	10
Laufbahnstellen: Frauen vor!	11
Berufungen: langsamer Aufwärtstrend!	12
Beschäftigte Gesamt im Überblick: überwiegend weiblich	13
Wissenschaftliches Personal	14
Frauenanteile	14
Beschäftigungsausmaße	17
Altersstruktur.....	18
Elternkarenz.....	19
Allgemeines Personal.....	20
Frauenanteile	20
Beschäftigungsausmaße	23
Altersstruktur.....	24
Elternkarenz.....	25
Leitungsfunktionen: Frauen vor	26
Frauenanteile	26
Glasdecken Index (GDI): dicke Decke?.....	29
Leaky Pipeline: Frauen versickern.....	31
Gender Pay Gap: eine Lücke, die sich schließt.....	33
Work-Life-Balance: Familie ist keine private Angelegenheit.....	34
Auszeichnungen und Zertifizierungen.....	34
Vereinbarkeitsfördernde Aktivitäten und Angebote.....	34
Interne und externe Kommunikation	35
Arbeitszeitflexibilität	35

Einleitung: Wozu ein Gleichstellungsbericht?

Der vorliegende Bericht dokumentiert den aktuellen Status der Gleichstellung der Geschlechter und macht diesen sichtbar.

Die Geschlechterverhältnisse werden sowohl über die verschiedenen Ausbildungs- und Karrierestufen hinweg als auch über die Verteilung ihrer Einkommen dargestellt. Durch diese Aufarbeitung zeigen sich Entwicklungen und Erfolge, aber auch Herausforderungen auf dem Weg zu gleichen Chancen für Frauen und Männer.

In diesem Sinne stellen die erhobenen Daten und Indikatoren einerseits den Ist-Stand dar und können auch als Monitoring-Tool verwendet werden. Andererseits bieten diese Daten die Grundlage für weitere, die Gleichstellung fördernde Ziele und identifizieren den Handlungsbedarf für weitere Maßnahmen.

Dieser Gleichstellungsbericht leistet somit einen zentralen Beitrag, um die Gleichstellung von Frau und Mann an der Vetmeduni Vienna weiter zu verbessern.

Studium und Doktorat: Frauen überwiegen

Derzeit bietet die Vetmeduni Vienna folgende Studiengänge an:

- Diplom- und Doktoratsstudium Veterinärmedizin
- Bachelorstudium Biomedizin und Biotechnologie
- Bachelorstudium Pferdewissenschaften (in Kooperation mit der Universität für Bodenkultur Wien)
- European Master in Comparative Morphology (in Kooperation mit den Universitäten Antwerpen (BE), Gießen (DE), Poznan (PL) und Neapel (IT))
- Interdisciplinary Master in Human-Animal Interactions
- Masterstudium Evolutionary Systems Biology (in Kooperation mit der Universität Wien)
- Masterstudium Vergleichende Biomedizin – Infektionsbiomedizin und Tumorsignalwege
- Masterstudium Wildtierökologie und Wildtiermanagement (in Kooperation mit der Universität für Bodenkultur Wien)
- PhD-Studium

Das Diplomstudium Veterinärmedizin umfasst den größten Teil der Studierenden an der Vetmeduni Vienna. Fast 80 Prozent der Studierenden und AbsolventInnen sind Frauen.

Studierende im Wintersemester 2018

Die meisten Studierenden sind im Diplomstudium Veterinärmedizin vertreten. In allen Studien mit Ausnahme von EUCOMOR (internationale Studienkooperation; Joint Degree Master) und dem Master Evolutionary Systems Biology (nationale Studienkooperation mit der Universität Wien) überwiegt der Anteil der weiblichen Studierenden.

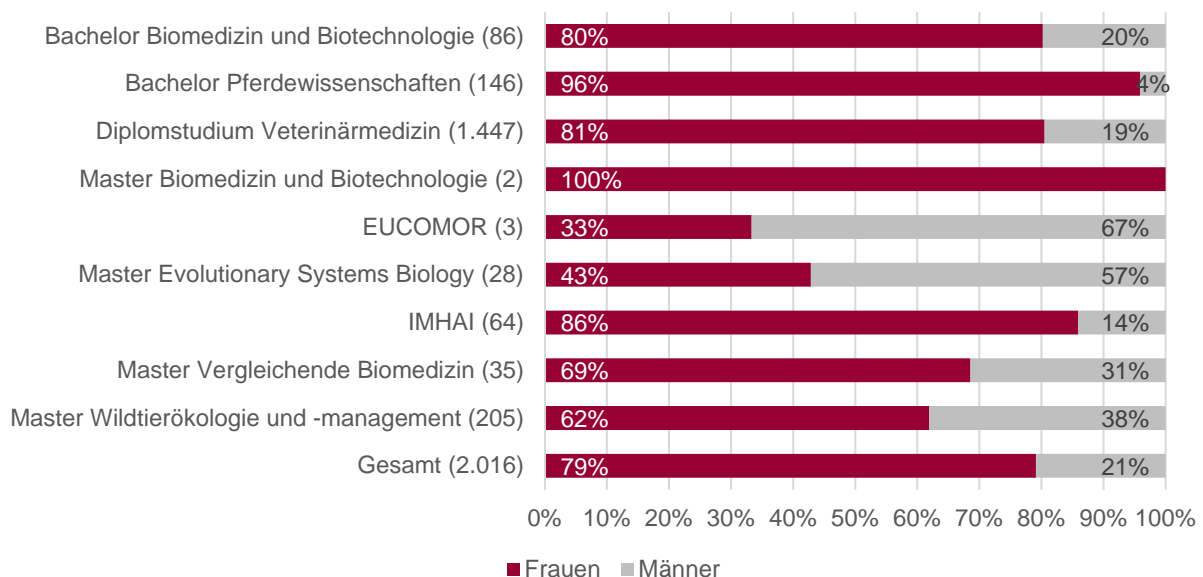


Abbildung 1: Geschlechterverteilung bei Bachelor-, Diplom- und Masterstudierenden im WS 2018

Studierende im Zeitverlauf 2016 bis 2018

Ein Blick auf die Leistungsvereinbarungsperiode 2016 bis 2018 verdeutlicht die konstante Anzahl der Studierenden bedingt durch die im Universitätsgesetz 2002 geregelte Studienplatzbeschränkung sowie den konstanten Anteil der weiblichen Studierenden.

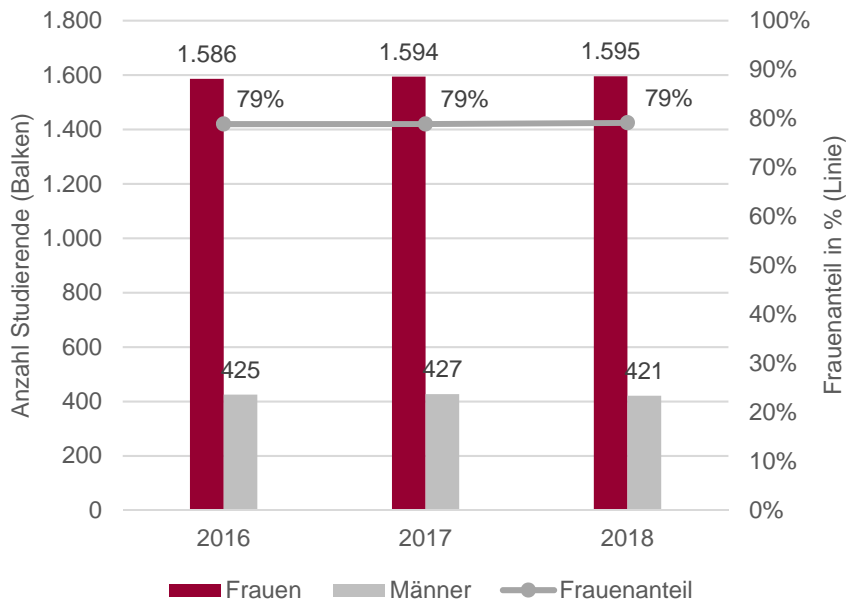


Abbildung 2: Bachelor-, Diplom- und Masterstudierende 2016-2018

AbsolventInnen 2017/18

Die meisten AbsolventInnen gibt es im Diplomstudium Veterinärmedizin. In allen Studien (mit Ausnahme des Masterstudiums vergleichende Biomedizin) überwiegt der Anteil der Absolventinnen.

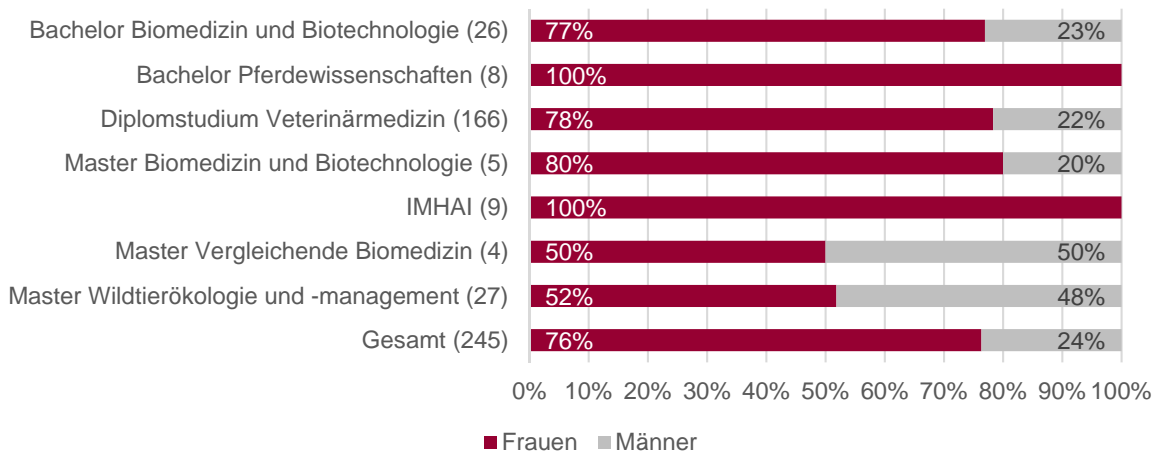


Abbildung 3: Geschlechterverteilung bei Bachelor-, Diplom- und MasterabsolventInnen im Studienjahr 2017/2018

AbsolventInnen im Zeitverlauf 2016 bis 2018

Ein Blick auf die Leistungsvereinbarungsperiode 2016 bis 2018 verdeutlicht die leicht ansteigende Anzahl der AbsolventInnen sowie den nahezu konstanten Anteil der Absolventinnen.

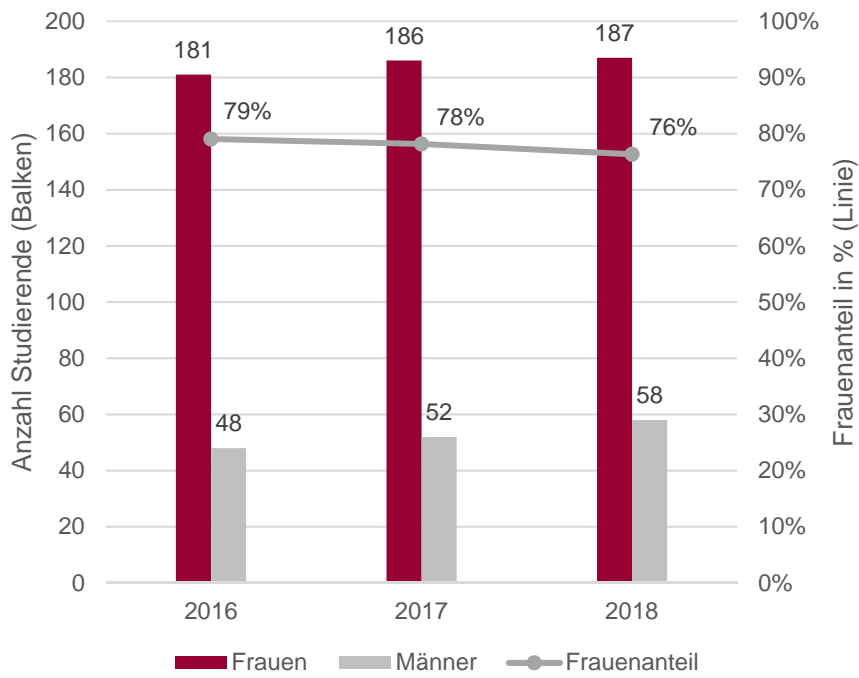


Abbildung 4: Bachelor-, Diplom- und MasterabsolventInnen 2016-2018

Ein Blick in die historischen Daten zur Zusammensetzung der Studierendenpopulation zeigt, dass die Veterinärmedizin einen Frauenzuwachs verzeichnet wie sonst kein anderes Studium. Seit 1970 hat sich der Frauenanteil bei den erstzugelassenen und den ordentlichen Studierenden fast verfünffacht, bei den AbsolventInnen fast versechsfacht. 1987/88 hat der Frauenanteil unter den Studierenden die 50 Prozent Marke erstmals erreicht. Damals lag der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen bereits bei 58 Prozent. Wie nicht anders zu erwarten, erreichte der Frauenanteil bei den AbsolventInnen erst sechs Jahre später, d.h. 1993/94 die 50 Prozent Marke.

Seit knapp über 20 Jahren liegen nun die Frauenanteile bei den erstzugelassenen ordentlichen Studierenden über 70 Prozent. Seit 2006/07 liegt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen (ausgenommen im Jahr 2009/10) über dem der Studierenden, seit 2010/11 über den Erstzugelassenen. Deutlich zu erkennen ist auch, dass die Einführung des Aufnahmeverfahrens nach einem Peak im Jahr 2005/2006 (hier betrug der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen 90 Prozent) den rasanten Anstieg abschwächte und der Frauenanteil sich in den vergangenen fünf Jahren bei den erstzugelassenen Studierenden auf etwa 75 Prozent eingependelt hat. Auch der Frauenanteil bei den ordentlichen Studierenden bewegt sich, wenn auch naturgemäß langsamer, auf die 75 Prozent Marke zu.

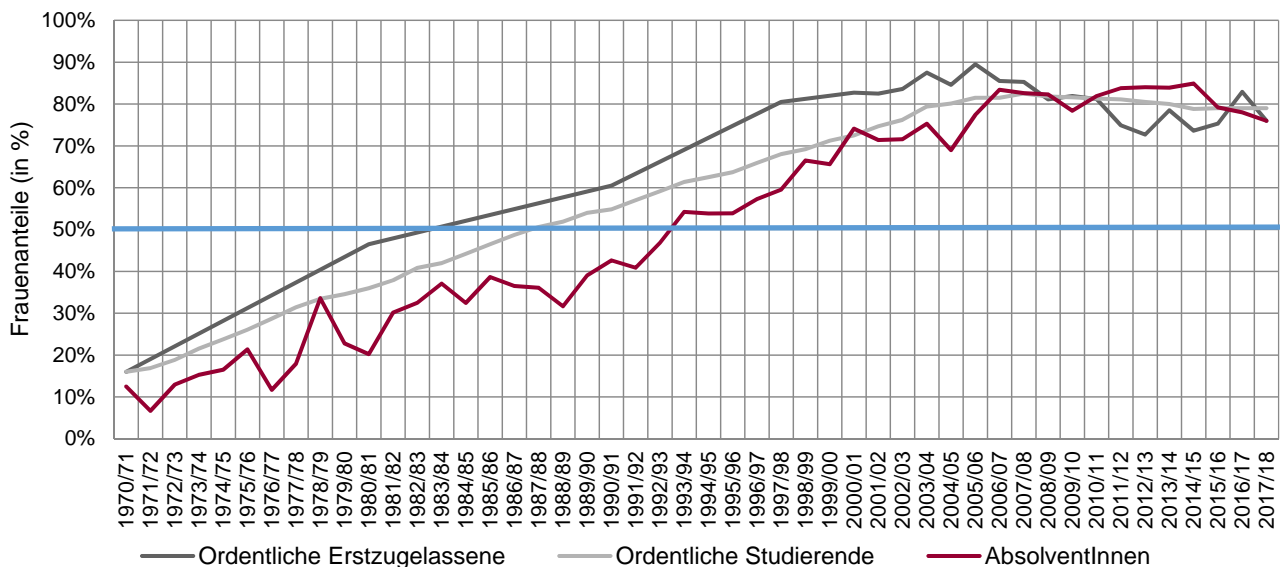


Abbildung 5: Historische Betrachtung der Frauenanteile bei ordentlichen Erstzugelassenen, ordentlichen Studierenden und AbsolventInnen seit 1970/71

Doktoratsstudierende (inkl. PhD) im Wintersemester 2018

Insgesamt verzeichnete die Vetmeduni Vienna im Studienjahr 2017/18 297 Doktoratsstudierende, davon 218 Frauen. Der Frauenanteil bei den Doktoratsstudierenden liegt somit mit 73 Prozent etwas unter dem Frauenanteil bei den Studierenden (79 Prozent).

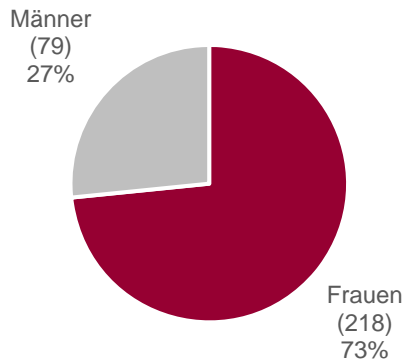


Abbildung 6: Doktoratsstudierende WS 2018

Doktoratsstudierende (inkl. PhD) im Zeitverlauf 2016 bis 2018

Im Verlauf der Leistungsvereinbarungsperiode 2016 bis 2018 ist die Gesamtanzahl der Doktoratsstudierenden leicht gesunken. Der Frauenanteil ist dabei relativ gleichgeblieben.

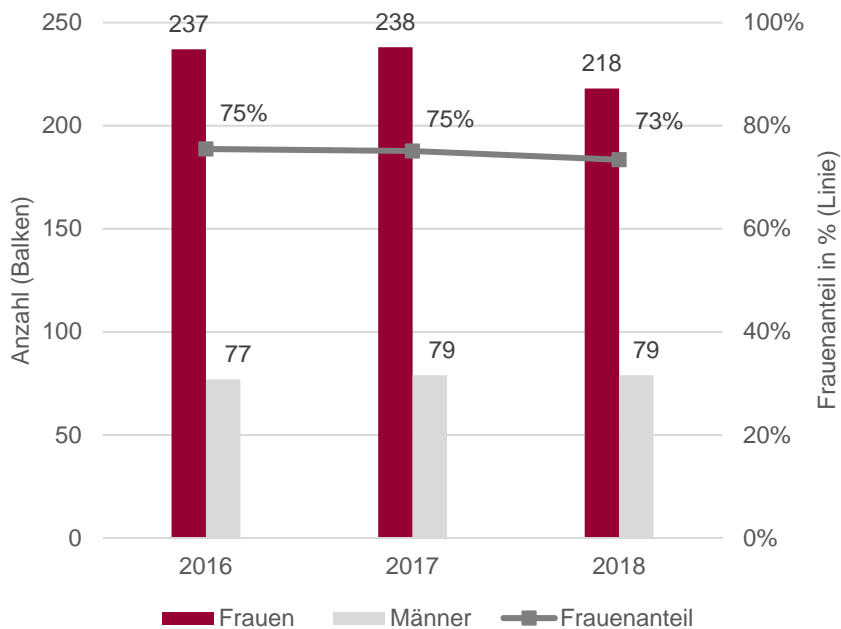


Abbildung 7: Doktoratsstudierende 2016-2018

DoktoratsabsolventInnen (inkl. PhD) 2017/18

Im Studienjahr 2017/18 haben 50 Personen ein Doktorat abgeschlossen. Der Frauenanteil betrug 74 Prozent und liegt damit knapp unter dem Frauenanteil bei den AbsolventInnen der Bachelor-, Master- und Diplomstudien (79 Prozent).

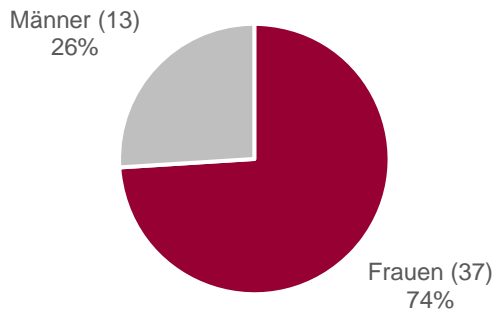


Abbildung 8: DoktoratsabsolventInnen 2017/18

DoktoratsabsolventInnen (inkl. PhD) im Zeitverlauf 2016 bis 2018

Die Anzahl der Doktoratsabschlüsse ist von 42 (2015/16) auf 50 (2017/18) gestiegen. Der Frauenanteil schwankt zwar mehr als im Bereich der AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien, dies ist aber auf die kleinere Gruppengröße zurückzuführen. Er liegt im Studienjahr 2017/18 bei 74 Prozent.

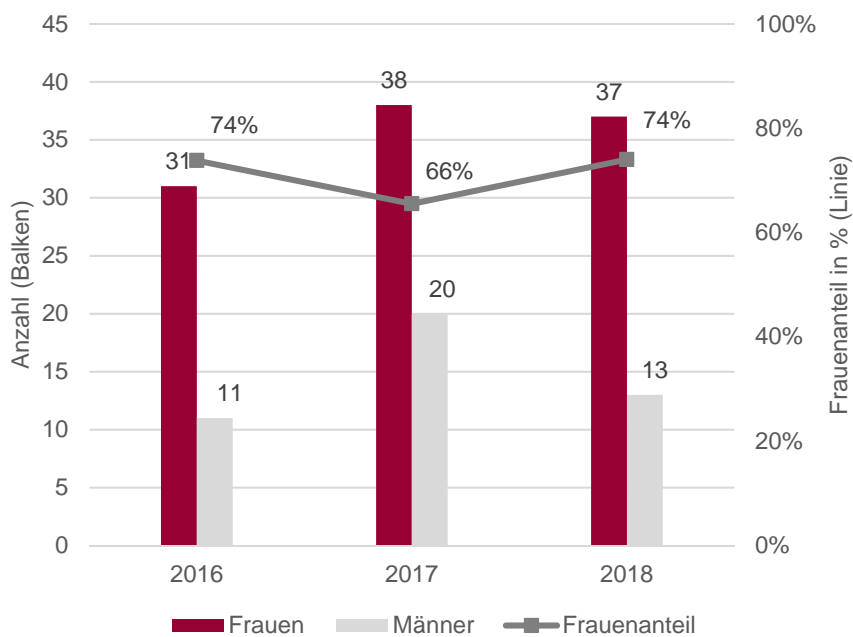


Abbildung 9: DoktoratsabsolventInnen 2016-2018

Habilitationen: erste Hürde für Frauen?

Im Jahr 2018 habilitierten insgesamt acht Personen, davon fünf Frauen. Während der Frauenanteil bei den DoktoratsabsolventInnen bei 74 Prozent liegt, beträgt er bei den Habilitationen im Jahr 2018 nur noch 63 Prozent.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen kann aus datenschutzrechtlichen Gründen keine genaue Aufschlüsselung pro Jahr erfolgen. Insgesamt haben sich im Zeitraum 2016 bis 2018 16 Personen habilitiert; der Frauenanteil über diesen Zeitraum betrachtet liegt bei 56 Prozent. Ein eindeutiger Trend bei den Frauenanteilen lässt sich aber spätestens bei der Darstellung der Leaky Pipeline erkennen (siehe Seite 31): der Frauenanteil bei den habilitierten MitarbeiterInnen ist gegenüber 2015 um 8 Prozentpunkte gestiegen.

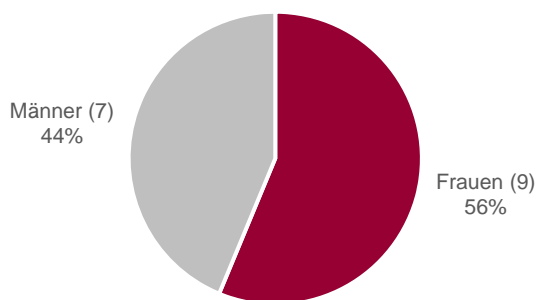


Abbildung 10: Habilitationen 2016 - 18

Laufbahnstellen: Frauen vor!

Laufbahnstellen oder auch Qualifizierungsstellen werden an der Vetmeduni Vienna über ein Auswahlverfahren, das international kompetitiven Standards entspricht, vergeben. Für dieses Verfahren wird ein Qualifizierungsgremium einberufen, das sich zusammensetzt aus der Sprecherin/dem Sprecher des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird, einer oder einem von Rektorat nominierten Vertreterin oder Vertreter des betreffenden Fachbereichs, zwei vom Senat nominierten VertreterInnen des betreffenden Fachbereichs und der Rektorin/dem Rektor bzw. einer Vertreterin/ einem Vertreter.

Eine genaue Beschreibung des Verfahrens ist hier zu finden:

https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/richtlinien/99_5-Richtlinie_99_5_20170413.pdf

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in das Verfahren eingebunden.

Nach Aufnahme in eine Qualifizierungsstelle als AssistenzprofessorIn wird eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen, deren Erfüllung die Position der Assoziierten Professorin / des Assoziierten Professors mit sich bringt.

Insgesamt hat die Vetmeduni Vienna seit Einführung dieses Karrieremodells im Jahr 2013 acht Qualifizierungsstellen besetzt, davon dreiviertel mit Frauen. Von den acht Stellen verzeichnet die Vetmeduni Vienna zum 31.12.2018 zwei assoziierte ProfessorInnen (davon eine KV und eine gem. § 99 (6) UG/§ 27 KV) und drei AssistenzprofessorInnen (eine Frau, zwei Männer) und eine Professorin gem. § 98 UG. Zwei Personen konnten ihre Qualifizierungsvereinbarung aus diversen Gründen nicht abschließen.

Aufgrund der geringen Anzahl der Laufbahnstellen pro Jahr und insgesamt ist eine Darstellung der Frauenanteile nicht sinnvoll. Klar zu erkennen ist aber der hohe Frauenanteil bei den Laufbahnstellen, der die Bemühungen der Vetmeduni Vienna widerspiegelt, Frauen Karrierechancen zu eröffnen und den Frauenanteil bei den ProfessorInnen zu erhöhen.

Im Zuge der Erstellung der Leistungsvereinbarung für die Periode 2019-21 zeigte die Vetmeduni Vienna ihre Anstrengungen, weiter am Durchbruch der gläsernen Decke zu arbeiten, durch ein mit dem BMBWF vereinbartes Vorhaben für das Programm VEmpowerment“, ein Programm zum Empowerment von wissenschaftlich tätigen Frauen an der Vetmeduni Vienna.

Berufungen: langsamer Aufwärtstrend!

Die Auswahl von ProfessorInnen erfolgt über Berufungsverfahren, die hier näher beschrieben sind:

https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/richtlinien/Richtlinie_Berufungsverfahren_gem_98UG_2002Senatpositiv.pdf

https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/richtlinien/Richtlinie_Berufungsverfahren_99_1_.pdf

Aufgrund der geringen Fallzahlen kann nur eine kumulative Darstellung über drei Jahre erfolgen. Insgesamt wurden in der Leistungsvereinbarungsperiode 2016 bis 2018 neun Personen gem. §§ 98 und 99 UG berufen, davon vier Frauen. Diese Berufungen sind im Wesentlichen alle Nachbesetzungen von Professuren, die (bis auf eine) vorher alle mit Männern besetzt waren.

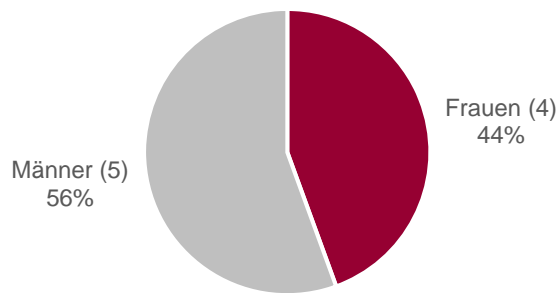


Abbildung 11: Berufungen 2016-18

Beschäftigte Gesamt im Überblick: überwiegend weiblich

Zum 31.12.2018 waren an der Vetmeduni Vienna 1.483 Personen beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte davon sind als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt insgesamt betrachtet bei 66 Prozent, wobei der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bei 63 Prozent und beim allgemeinen Personal bei 69 Prozent liegt.

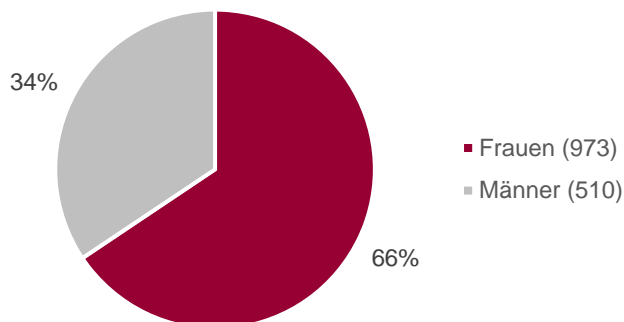


Abbildung 12: Personal Gesamt zum 31.12.2018

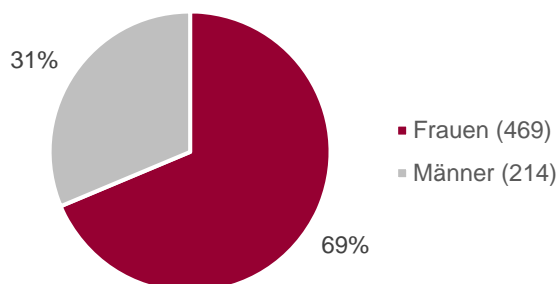


Abbildung 13: Allgemeines Personal zum 31.12.2018

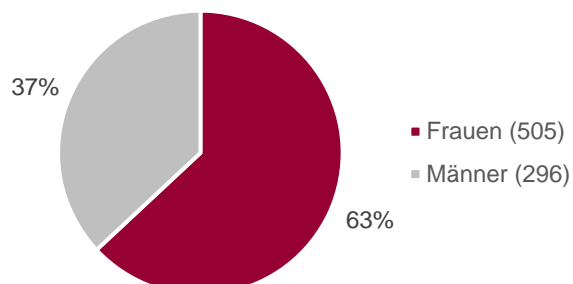


Abbildung 14 :Wissenschaftliches Personal zum 31.12.2018

Wissenschaftliches Personal

Frauenanteile

Das wissenschaftliche Personal wird in dreizehn unterschiedlichen Personengruppen abgebildet. Die größte Gruppe bilden die UniversitätsassistentInnen, die eine tragende Rolle in der universitären Lehre spielen. Die ebenfalls große Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen spiegelt die hohe Forschungsaktivität der Vetmeduni Vienna wider.

Von den auf Kontinuität ausgelegten akademischen Stellen sind die ProfessorInnen und DozentInnen die größten Gruppen. Langfristig gesehen werden die Laufbahnstellen aber wohl sukzessive die Gruppe der DozentInnen ablösen. Mit dem Kollektivvertrag wurden auch die Positionen der Senior Lecturers und Senior Scientists eingeführt.

Ausgewogene Geschlechterverhältnisse finden sich bei den Tenure Track Positionen (Ass.Prof. und Assoz. Prof.) sowie bei den DozentInnen. Bei den UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists, studentischen MitarbeiterInnen und ProjektmitarbeiterInnen beträgt der Frauenanteil zwischen 60 und 70 Prozent, in der Gruppe der Senior Lecturers liegt er sogar bei 76 Prozent. Bei den ProfessorInnen liegt der Frauenanteil zum 31.12.2018 bei 25,6 Prozent. Er liegt damit zwar über dem österreichweiten Schnitt von 24,9 Prozent, es gibt aber noch genug Entwicklungspotenzial. Ein Umstand, welcher der Vetmeduni Vienna aufgrund der relativ kleinen Gruppengröße bei den ProfessorInnen immer wieder zu schaffen macht ist die Tatsache, dass Frauen in Elternkarenz/Mutterschutz in die Errechnung der Frauenanteile nicht miteinbezogen werden. Wäre es möglich, die Frauen in Elternkarenz/Mutterschutz zu zählen (da sie relativ rasch wieder an die Universität zurückkehren wäre diese Vorgehensweise gut argumentierbar), würde der Frauenanteil bei den ProfessorInnen zum 31.12.2018 bei 27,5 Prozent liegen.

In Summe aller Gruppen liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bei 63 Prozent. Dieser Frauenanteil ist im Zeitverlauf 2016 bis 2018 relativ konstant.

Auf Ebene von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bleiben die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Personengruppen meist unverändert. In der Gruppe der ProfessorInnen (gesamt), der ProjektmitarbeiterInnen und Senior Scientists steigt der Frauenanteil auf Ebene von VZÄ. In der Gruppe der UniversitätsassistentInnen hingegen, liegt der Frauenanteil auf Ebene von VZÄ unter dem Frauenanteil auf Ebene von Personen. Da die Gruppe der UniversitätsassistentInnen die größte ist, wirkt sich dies auch auf den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal Gesamt auf Ebene von VZÄ aus – dieser reduziert sich gesamtheitlich betrachtet auf Ebene von VZÄ leicht und liegt zum 31.12.2018 bei 62 Prozent.

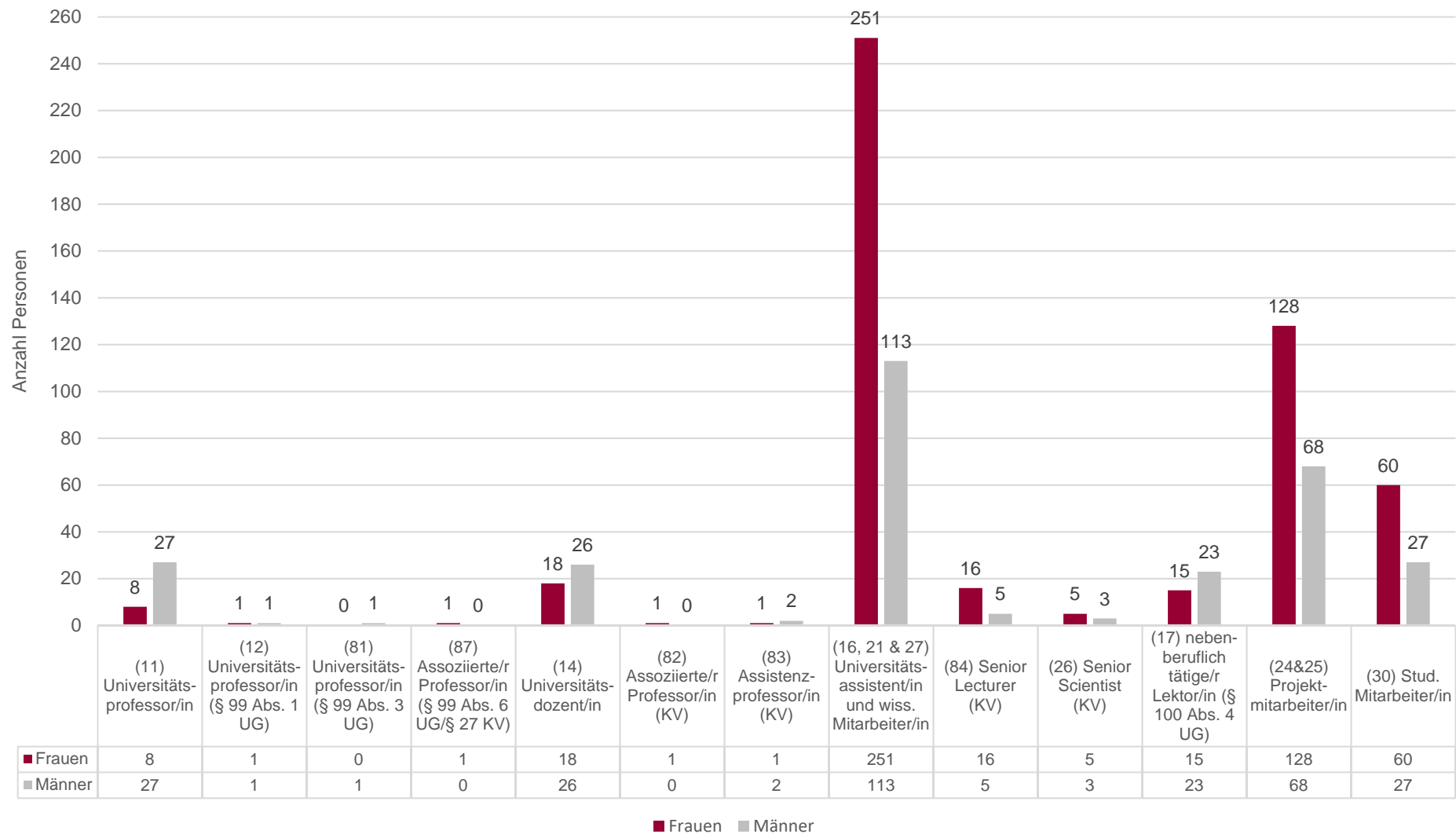


Abbildung 15: Wissenschaftliches Personal (Anzahl Personen) nach Personengruppen zum 31.12.2018

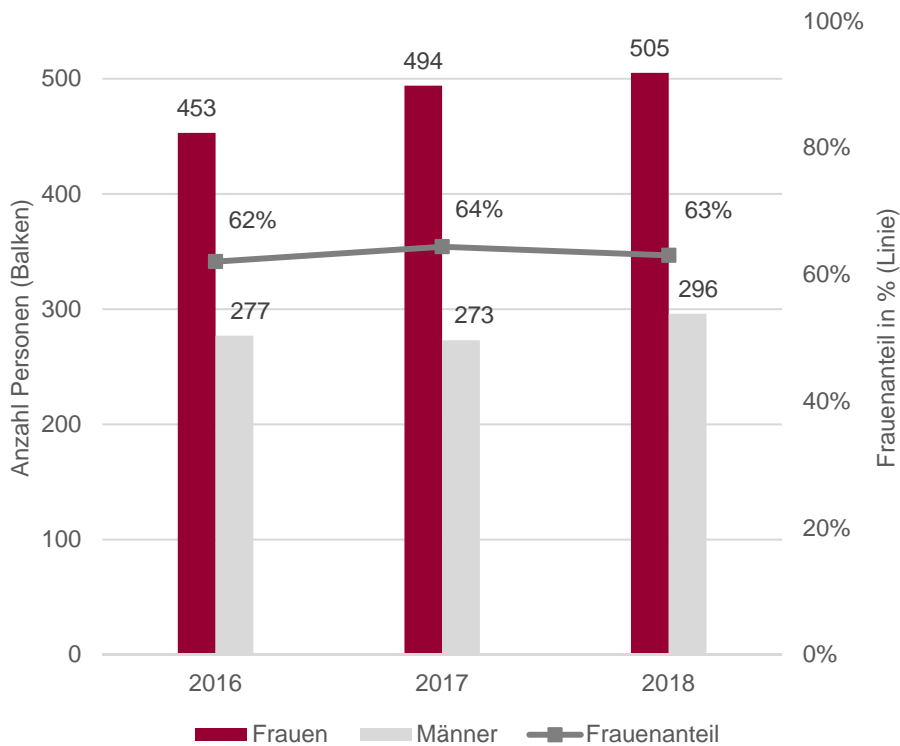


Abbildung 16: Wissenschaftliches Personal Gesamt 2016-2018 auf Ebene von Personen

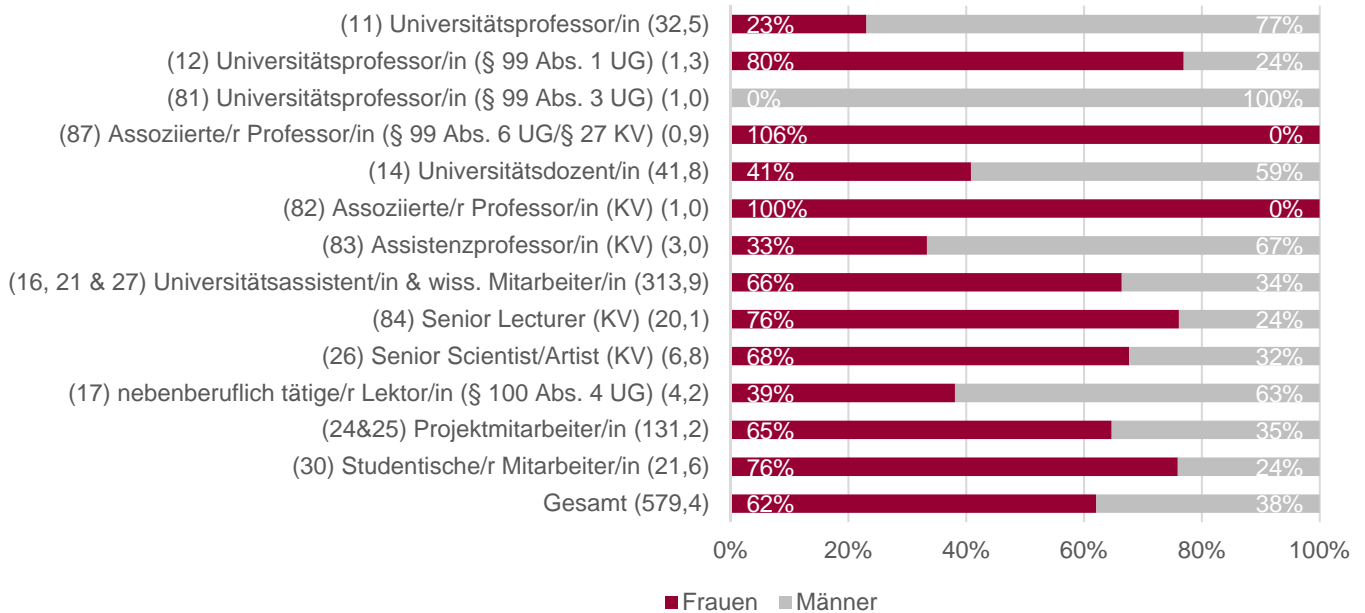


Abbildung 17: Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal nach Personengruppen (in VZÄ) zum 31.12.2018

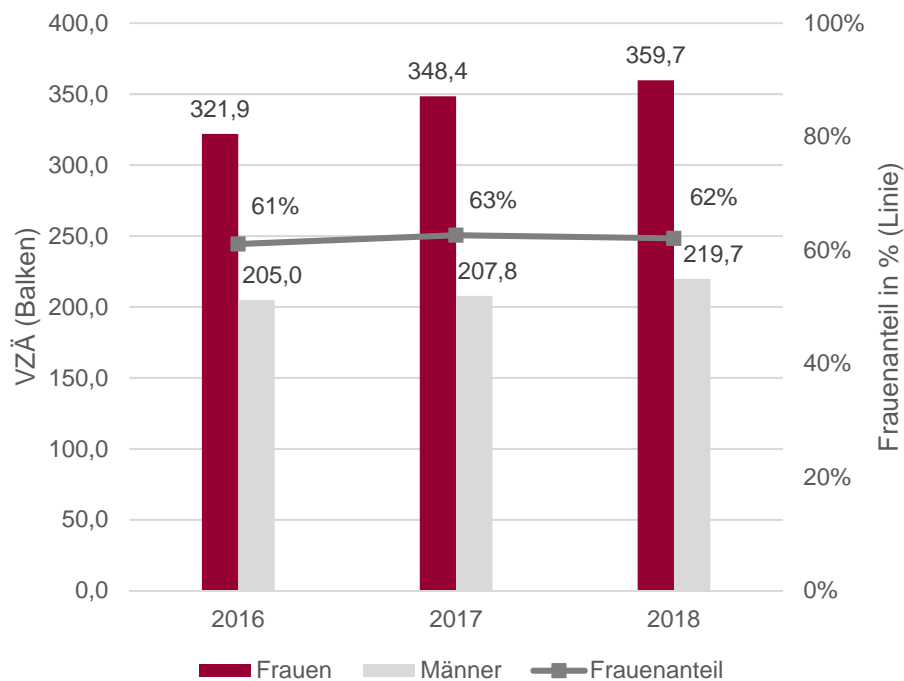


Abbildung 18: Wissenschaftliches Personal Gesamt 2016-2018 auf Ebene von Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Beschäftigungsausmaße

Die Arbeitszeitverteilung fällt beim wissenschaftlichen Personal im Bereich des niedrigsten Teilsegments (unter 20 Stunden pro Woche) bei Frauen und Männern annähernd gleich aus. Bei den Arbeitszeitkategorien Vollzeit und 20-39 Stunden pro Woche bestehen deutliche Unterschiede: 56 Prozent der Männer, aber nur 41 Prozent der Frauen arbeiten Vollzeit. In der mittleren Arbeitszeitkategorie ist der Unterschied noch größer: 39 Prozent der Frauen und 22 Prozent der Männer arbeiten 20 – 39 Stunden pro Woche. Die Zahlen spiegeln den aktuellen Arbeitsmarkttrend wider, wonach Frauen seltener Vollzeit arbeiten als Männer. Eine Besonderheit des wissenschaftlichen Personals ist der auch bei den Männern relativ hohe Anteil an Teilzeitstellen.

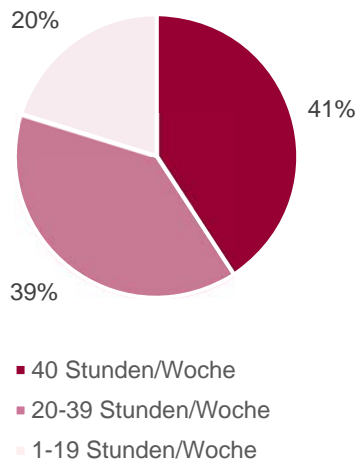


Abbildung 19: Beschäftigungsausmaße Frauen zum 31.12.2018

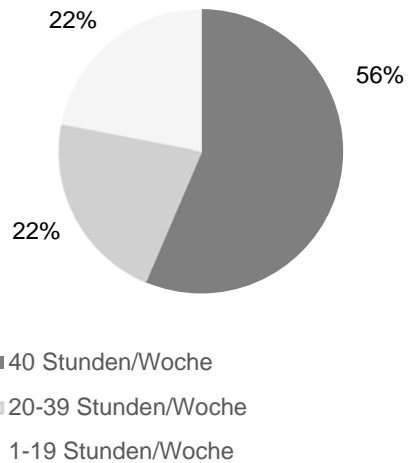


Abbildung 20: Beschäftigungsausmaße Männer zum 31.12.2018

Altersstruktur

Frauen sind in allen Altersgruppen bis 50 Jahre stärker vertreten als Männer. Vor allem im Alterssegment 26 bis 30 Jahre (Prädoc: JungassistentInnen, Interns, ProjektmitarbeiterInnen, studentische MitarbeiterInnen) ist die Anzahl der Frauen besonders hoch. Danach nimmt die Anzahl der Frauen stetig ab, bis in der Alterskategorie 51 bis 55 Jahre (bestehend überwiegend aus DozentInnen, ProfessorInnen, Senior Scientists, „Alt“AssistentInnen) ein Gleichstand erreicht wird. Danach nimmt der Frauenanteil mit jeder Altersgruppe ab. Dies ist nicht weiter verwunderlich, wenn man bedenkt, dass 20 der insgesamt 39 an der Vetmeduni Vienna beschäftigten ProfessorInnen in die Alterskategorien zwischen 56 und 70 Jahren fallen und der Frauenanteil bei den Professuren mit 10 Prozent (zwischen 56 und 70 Jahren) bzw. 25,6 Prozent (gesamt) doch recht niedrig ist.

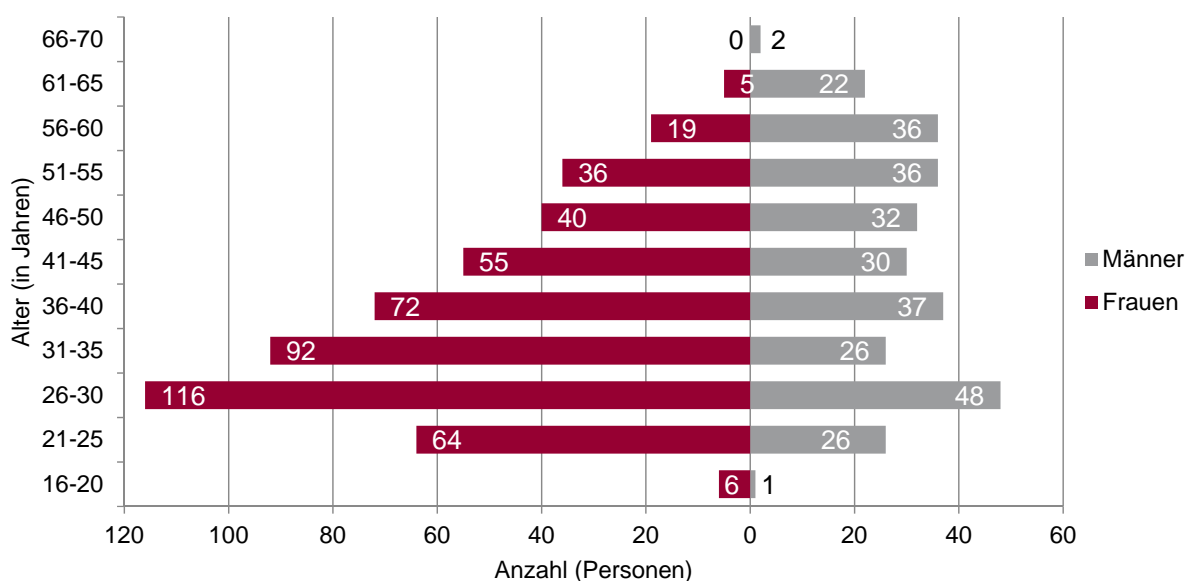


Abbildung 21: Altersverteilung beim wissenschaftlichen Personal 2018

Elternkarenz

Elternkarenz kann in Anspruch genommen werden, wenn MitarbeiterInnen aufgrund der Geburt von Kindern eine berufliche Auszeit benötigen. Diese Karenzform schließt bei den Müttern in der Regel an den Mutterschutz an. Die Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal, die jeweils zum 31.12. in Elternkarenz waren, ist in den vergangenen drei Jahren relativ konstant. Die Zahl von Männern in Karenz bleibt niedrig.

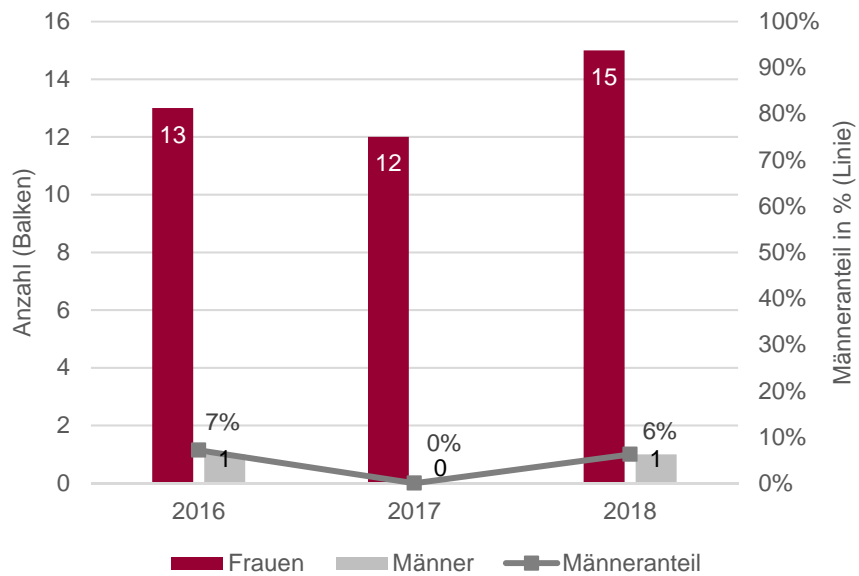


Abbildung 22: Elternkarenz 2016 - 2018 beim wissenschaftlichen Personal

Allgemeines Personal

Frauenanteile

Das allgemeine Personal wird in sieben unterschiedlichen Personengruppen abgebildet. Die größte Gruppe bilden die MitarbeiterInnen der Verwaltung (zentral und dezentral), dicht gefolgt vom technischen Personal, den MitarbeiterInnen in Wartung, Betrieb und Aufsicht sowie den TierpflegerInnen.

Ausgewogene Geschlechterverhältnisse finden sich beim Universitätsmanagement, beim Bibliothekspersonal, den TierpflegerInnen sowie im Bereich Wartung, Betrieb und Aufsicht. Beim technischen Personal beträgt der Frauenanteil zwischen 60 und 70 Prozent, in der Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen (admin) liegt der Frauenanteil bei 75 Prozent, in der Gruppe der Verwaltung liegt er sogar bei 87 Prozent.

In Summe aller Gruppen liegt der Frauenanteil beim allgemeinen Personal bei 69 Prozent und damit deutlich über dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Der Frauenanteil ist im Zeitverlauf 2016 bis 2018 leicht steigend.

Auf Ebene von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) reduzieren sich die Frauenanteile in fast allen Personengruppen leicht. Dies lässt darauf schließen, dass Frauen geringere Beschäftigungsausmaße haben als Männer. Einzig in den Gruppen Universitätsmanagement und ProjektmitarbeiterInnen (admin) steigt der Frauenanteil auf Ebene von VZÄ. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den VZÄ beim allgemeinen Personal bei 67 Prozent.

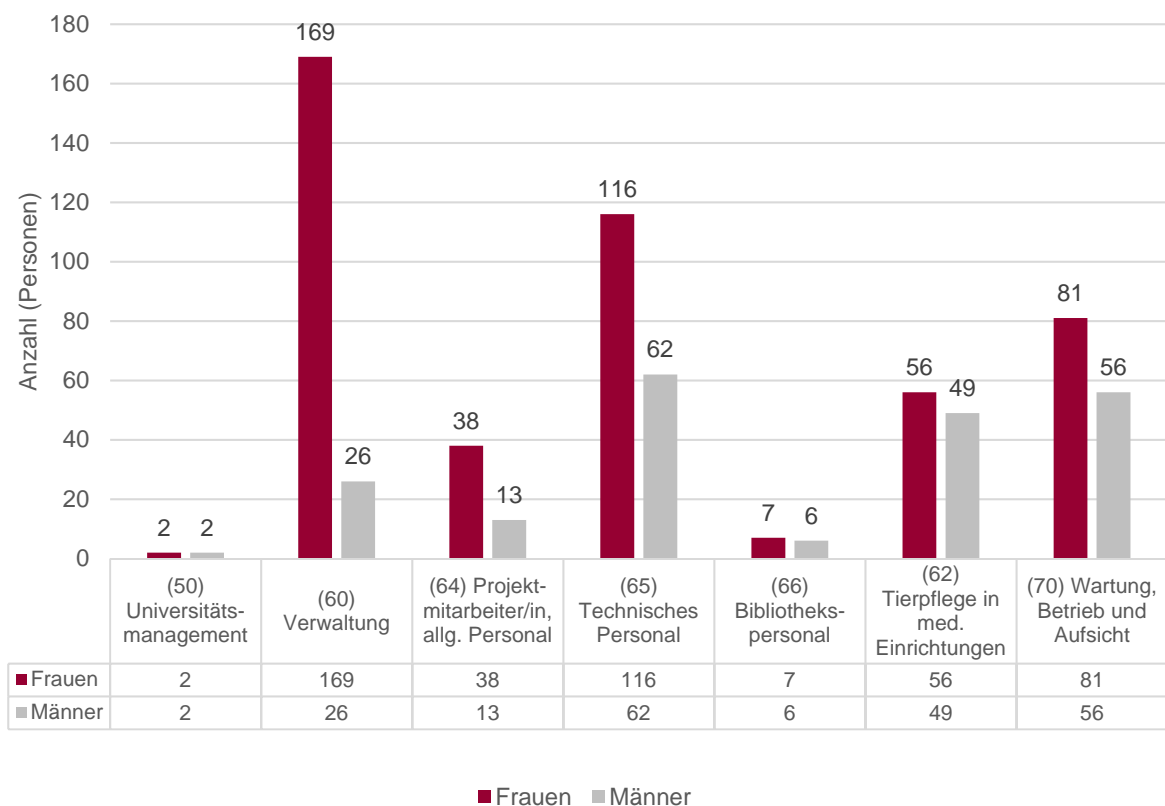


Abbildung 23: : Allgemeines Personal (Anzahl Personen) nach Personengruppen zum 31.12.2018

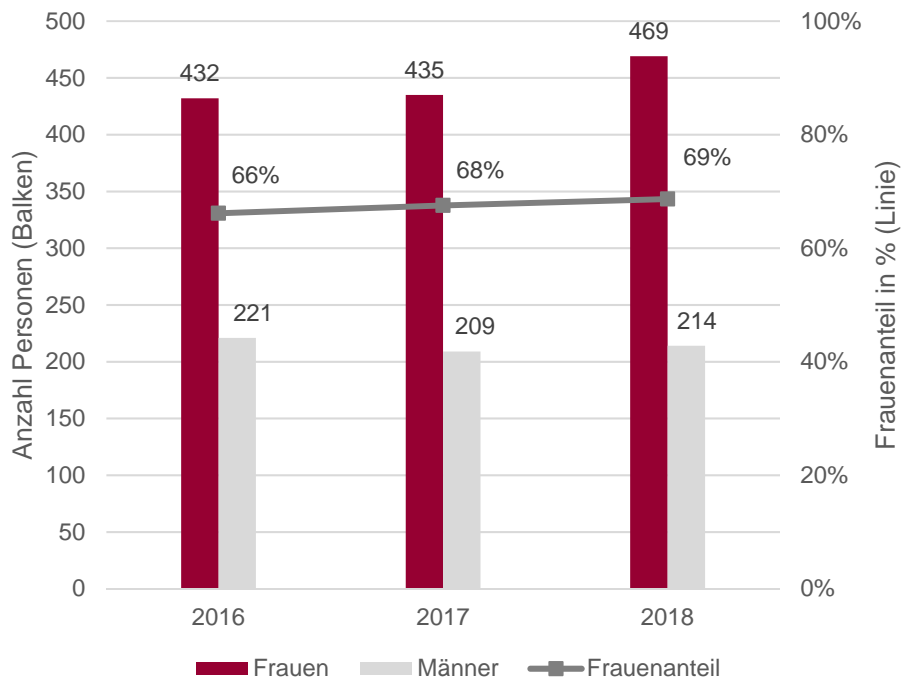


Abbildung 24: Allgemeines Personal Gesamt 2016-2018 auf Ebene von Personen

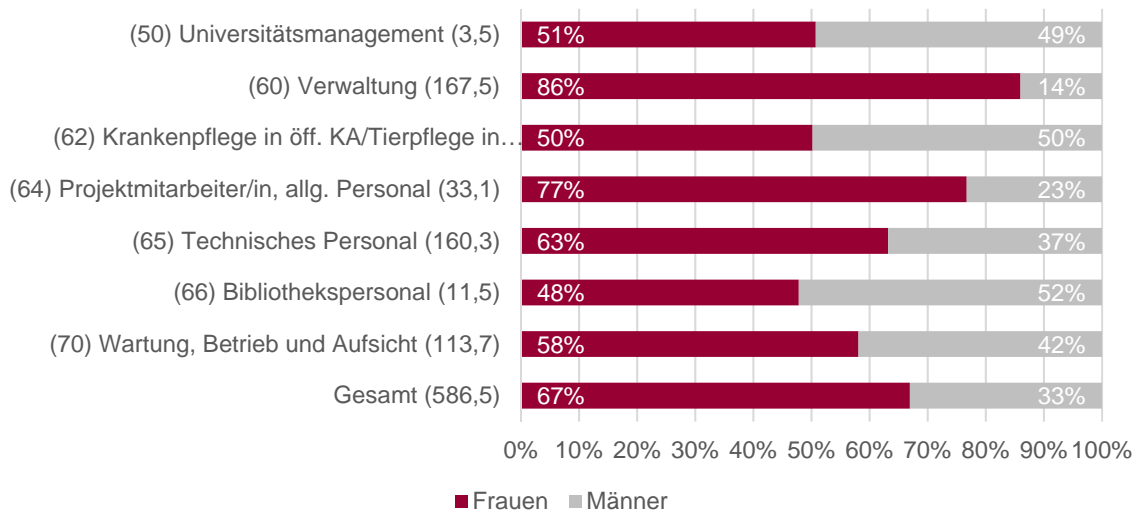


Abbildung 25: Geschlechterverteilung beim allgemeinen Personal nach Personengruppen (in VZÄ) zum 31.12.2018

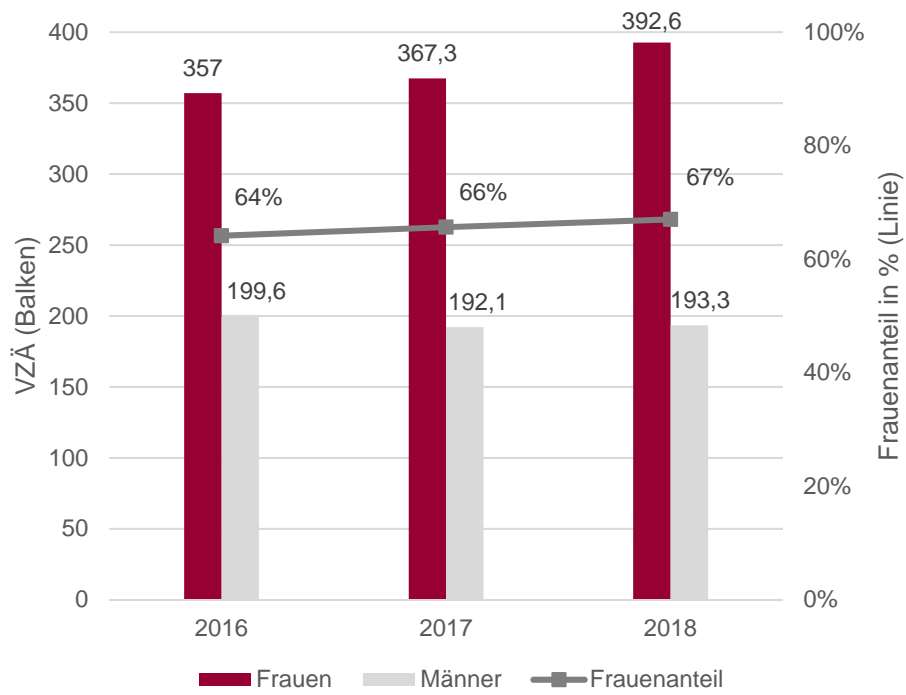


Abbildung 26: Allgemeines Personal Gesamt 2016-2018 auf Ebene von Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Beschäftigungsausmaße

Die Arbeitszeitverteilung fällt beim wissenschaftlichen Personal im Bereich des niedrigsten Teilsegments (unter 20 Stunden pro Woche) bei Frauen und Männern annähernd gleich aus. Bei den Arbeitszeitkategorien Vollzeit und 20-39 Stunden pro Woche bestehen deutliche Unterschiede: 84 Prozent der Männer, aber nur 62 Prozent der Frauen arbeiten Vollzeit. In der mittleren Arbeitszeitkategorie ist der Unterschied noch größer: 31 Prozent der Frauen aber nur 7 Prozent der Männer arbeiten 20 – 39 Stunden pro Woche. Anders als beim wissenschaftlichen Personal arbeiten Frauen öfters Vollzeit als Teilzeit (Anteil der Frauen die Vollzeit arbeiten übersteigt die 50 Prozent Marke). Sie arbeiten jedoch nach wie vor öfter Teilzeit als Männer.

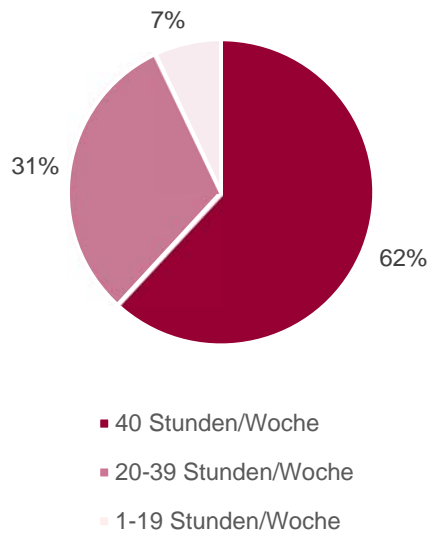


Abbildung 27: Beschäftigungsausmaße Frauen zum 31.12.2018

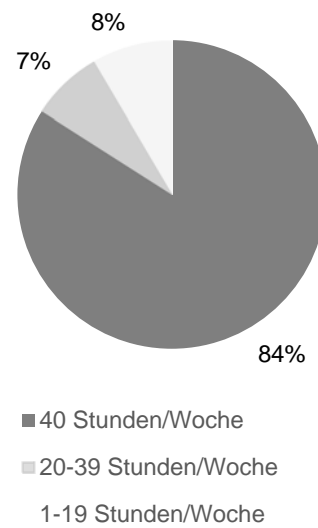


Abbildung 28: Beschäftigungsausmaße Männer zum 31.12.2018

Altersstruktur

In der Gruppe des allgemeinen Personals sind Frauen vor allem in der Altersgruppe 31 bis 35 Jahre stark vertreten. Im mittleren Bereich (36 bis 55 Jahre) sind Frauen über die 5-Jahresgruppen gleich verteilt (jeweils 55 bis 70 Frauen pro 5-Jahresgruppe), während bei Männern die Absolutzahlen stärker schwanken (wohl auch deshalb, weil die Gruppengröße kleiner ist).

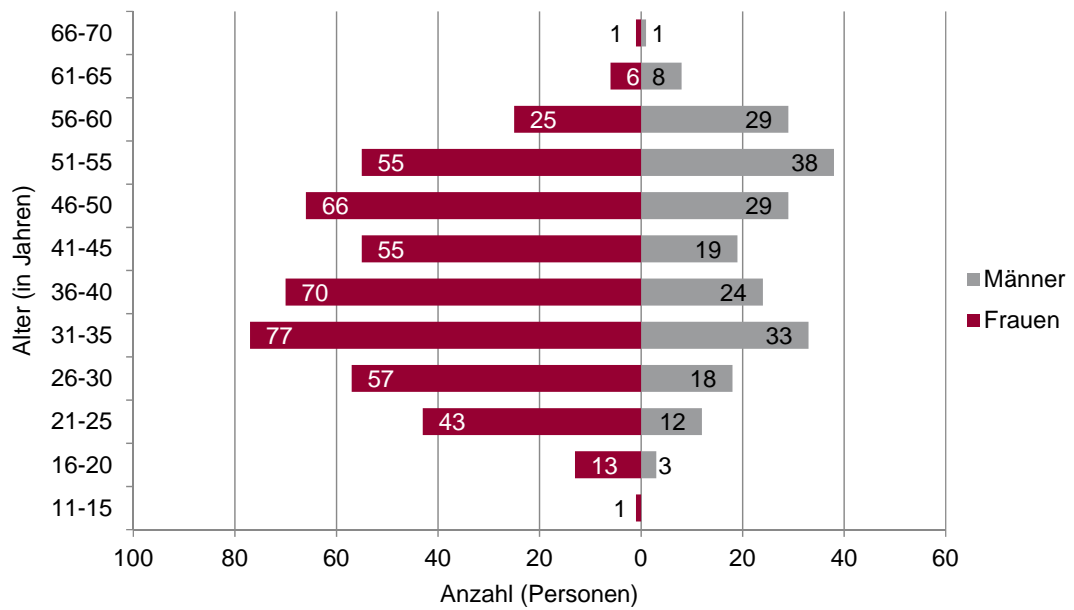


Abbildung 29: Altersverteilung beim allgemeinen Personal 2018

Elternkarenz

Die Anzahl der Beschäftigten beim, allgemeinen Personal, die jeweils zum 31.12. in Elternkarenz waren, schwankt im Beobachtungszeitraum. Die Zahl von Männern in Karenz ist zwar niedrig, dennoch scheinen im Bereich des allgemeinen Personals Männer häufiger in Elternkarenz zu gehen als beim wissenschaftlichen Personal.

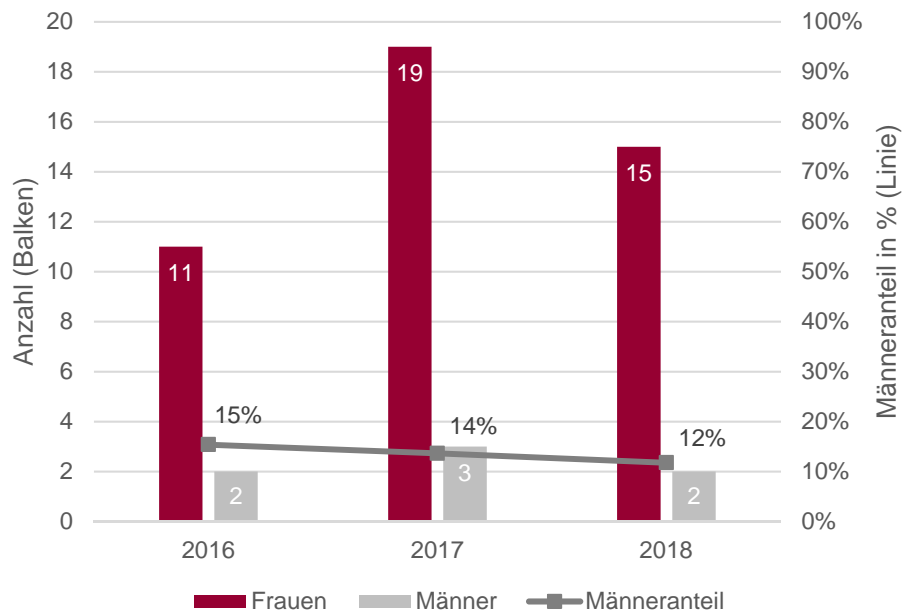


Abbildung 30: Elternkarenz 2016 - 2018 beim allgemeinen Personal

Leitungsfunktionen: Frauen vor

Frauenanteile

Als Leitungsfunktion werden gem. BidokVUni Personen deklariert, die eine der folgenden Funktionen ausüben:

- RektorIn
- VizerektorIn
- Vorsitzende/r des Senats
- LeiterIn einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben (einer akademischen Einheit)
- LeiterIn einer Organisationseinheit mit anderen Aufgaben

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen drückt aus, wie gut/schlecht Frauen in der Führungsebene vertreten sind.

Die Leitung der Universität war zum 31.12.2018 geschlechterparitatisch besetzt und erfüllte die mit der UG Novelle 2015 gesetzlich definierte Frauenquote. Den Vorsitz von Rektorat und Senat hat jeweils eine Frau inne. Der Universitätsrat wird von einem Mann geleitet.

Gesamtheitlich betrachtet ist der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen mit 45 Prozent zum 31.12.2018 recht hoch, dennoch sinkt er im Vergleich zum Vorjahr (Vergleichswert 2017: 48 Prozent) - ein Phänomen das auch auf Karenzen von Frauen zurückzuführen ist. Sieht man sich die Verteilung an, erkennt man, dass dieser hohe Frauenanteil im Wesentlichen auf den Frauenanteil bei den LeiterInnen der Organisationseinheiten mit anderen Aufgaben (d.h. keine akademischen Einheiten, sondern Plattformen und Verwaltungseinheiten) zurückzuführen ist. Da LeiterInnen von Organisationseinheiten mit Lehr- und Forschungsaufgaben bis auf ein paar Ausnahmen ProfessorInnen sind, ist der niedrige Frauenanteil in dieser Kategorie nicht weiter verwunderlich.

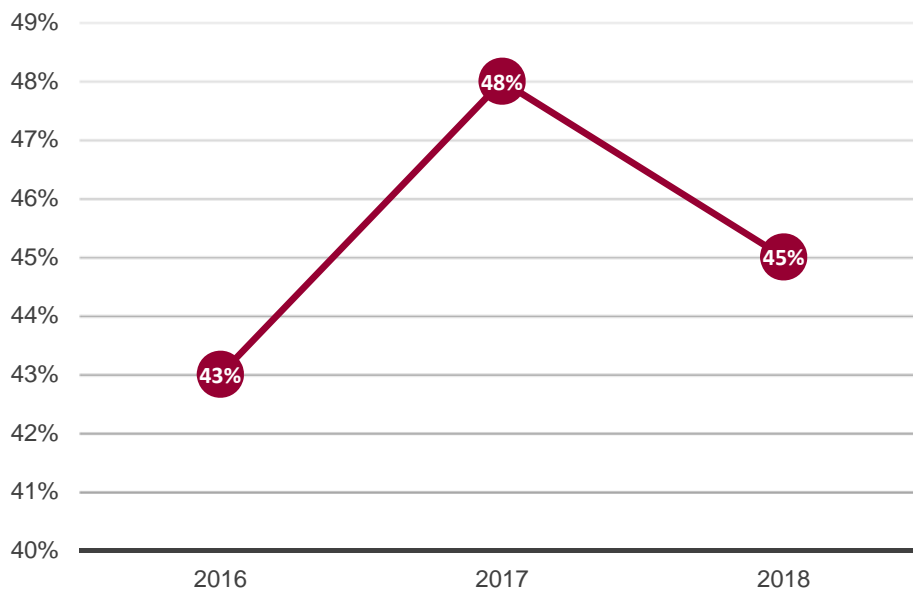


Abbildung 31: Frauenanteile bei Leitungsfunktionen im Zeitverlauf 2016 - 2018 (in Prozent)


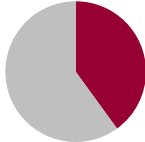

Universitätsleitung zum 31.12.2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Anteile in Prozent
Rektorat	2	2	4	50%  50%
Universitätsrat	2	3	5	60%  40%
Senat	9	9	18	50%  50%

Tabelle 1: Frauenanteile in der Universitätsleitung zum 31.12.2018

LeiterInnen von Instituten und Kliniken zum 31.12.2018 (LeiterInnen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Anteile in Prozent
	8	27	35	77%  23%

Tabelle 2: Frauenanteile bei LeiterInnen von Instituten und Kliniken zum 31.12.2018



Tabelle 3: Frauenanteile bei LeiterInnen von Plattformen und Admineinrichtungen zum 31.12.2018

Glasdecken Index (GDI): dicke Decke?

Der Begriff „Gläserne Decke“ (glass ceiling) ist eine Metapher für das Phänomen, dass qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen in Unternehmen oder Organisationen vordringen und in ihrem Karriereverlauf „hängenbleiben“. Gemessen wird die relative Chance von Frauen Top-Positionen zu erreichen mit dem Glasdecken-Index. Dabei wird (jeweils auf Basis von VZÄ) der Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene in Relation gesetzt zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal (also: das gesamte wissenschaftliche Personal exkl. ProjektmitarbeiterInnen, LektorInnen und studentische MitarbeiterInnen). Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Geschlechterverhältnisse bei den ProfessorInnen und beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal gleich sind. Liegt der Wert unter 1 (d.h. liegt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen unter dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Stammpersonal) spricht man von einer „Gläsernen Decke“. Je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die „Gläserne Decke“.

Um keine Fehlschlüsse aus dem Glasdecken-Index zu ziehen, sollte er niemals nur alleine als Indikatorwert angegeben werden, sondern immer gemeinsam mit den Prozentwerten von Zähler (Frauenanteil unter den ProfessorInnen) und Nenner (Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal), denn ein hoher Glasdecken-Index kann auch dann zustande kommen, wenn der Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal sehr niedrig ist (z.B. Ein Frauenanteil von 5 Prozent bei den ProfessorInnen und ein Frauenanteil von 5 Prozent beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal ergeben einen Glasdecken-Index von 1). Auch wenn dieser Indikator zu Steuerungszwecken eingesetzt wird, muss sichergestellt werden, dass die Verbesserung des Wertes nicht durch eine Senkung des Frauenanteils im Nenner (d.h. beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal) zustande kommt.

Bei der Entwicklung des Glasdecken-Index sind an der Vetmeduni Vienna deutliche Verbesserungen sichtbar. Im Vergleich zum Jahr 2011 hat sich der Wert trotz stetiger Erhöhung des Frauenanteils im gesamten wissenschaftlichen Personal verbessert. Dabei ist die Verbesserung des Glasdecken-Index für die Vetmeduni Vienna eine besondere Herausforderung, liegt sie doch im gesamtösterreichischen universitären Vergleich mit einem Frauenanteil von 61 Prozent beim wissenschaftlichen Stammpersonal im absoluten Spitzenfeld und weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 38 Prozent.

Dass die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren bedingt durch budgetäre Restriktionen und BewerberInnenlage in der Veterinärmedizin langsam voranschreitet ist nachvollziehbar. Dennoch ist auch der Frauenanteil bei den ProfessorInnen wachsend. 2010 lag er noch bei 17 Prozent, 2018 bei 26 Prozent.

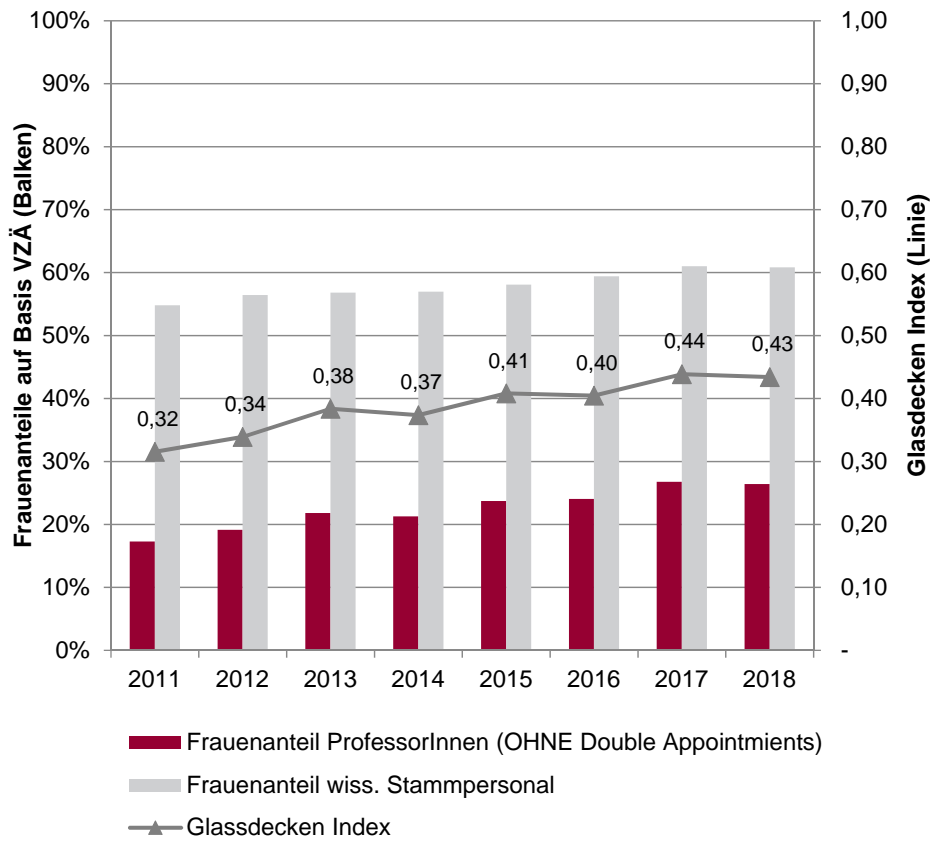


Abbildung 32: Glasdecken Index und Frauenanteile 2011 - 2018

Leaky Pipeline: Frauen versickern

Mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert sich die Zahl der Frauen. Sie "versickern" - ein Phänomen, das als "leaky pipeline" bezeichnet wird. Zur bildlichen Darstellung der Situation dient das untenstehende Scherendiagramm, bei dem ein Querschnitt über verschiedene „Karrierestufen“ zum gleichen Zeitpunkt abgebildet wird. Dieser Darstellung kann man vorwerfen, dass sie die historische Entwicklung nicht beachtet - dazu wäre eine Längsschnittbetrachtung im Zeitverlauf einer idealtypischen Hochschulkarriere notwendig. Aufgrund der Datenverfügbarkeit ist allerdings nur diese Querschnittsdarstellung möglich, die dennoch das Phänomen der „leaky pipeline“ gut veranschaulicht.

Die positivste Entwicklung findet sich am Ende der gesamtuniversitären Karriereschere: der Frauenanteil bei den habilitierten MitarbeiterInnen ist gegenüber 2015 um 8 Prozentpunkte gestiegen, der bei den ProfessorInnen um 2 Prozentpunkte. Der erste Bruch im Frauenanteil passiert bei der Habilitation: 23 Prozentpunkte liegen zwischen den nicht-habilitierten und habilitierten MitarbeiterInnen. Der höhere Frauenanteil bei den Laufbahnstellen zeigt das Commitment der Universität, Karrieren von Frauen zu fördern. Die deutlichste Hürde für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern ist nach wie vor die Berufung, wobei es hier zu berücksichtigen gilt, dass einzelne Karenzierungen bzw. Personalwechsel bei diesen doch sehr kleinen Personengruppen mitunter zu großen statistischen Schwankungen führen können.

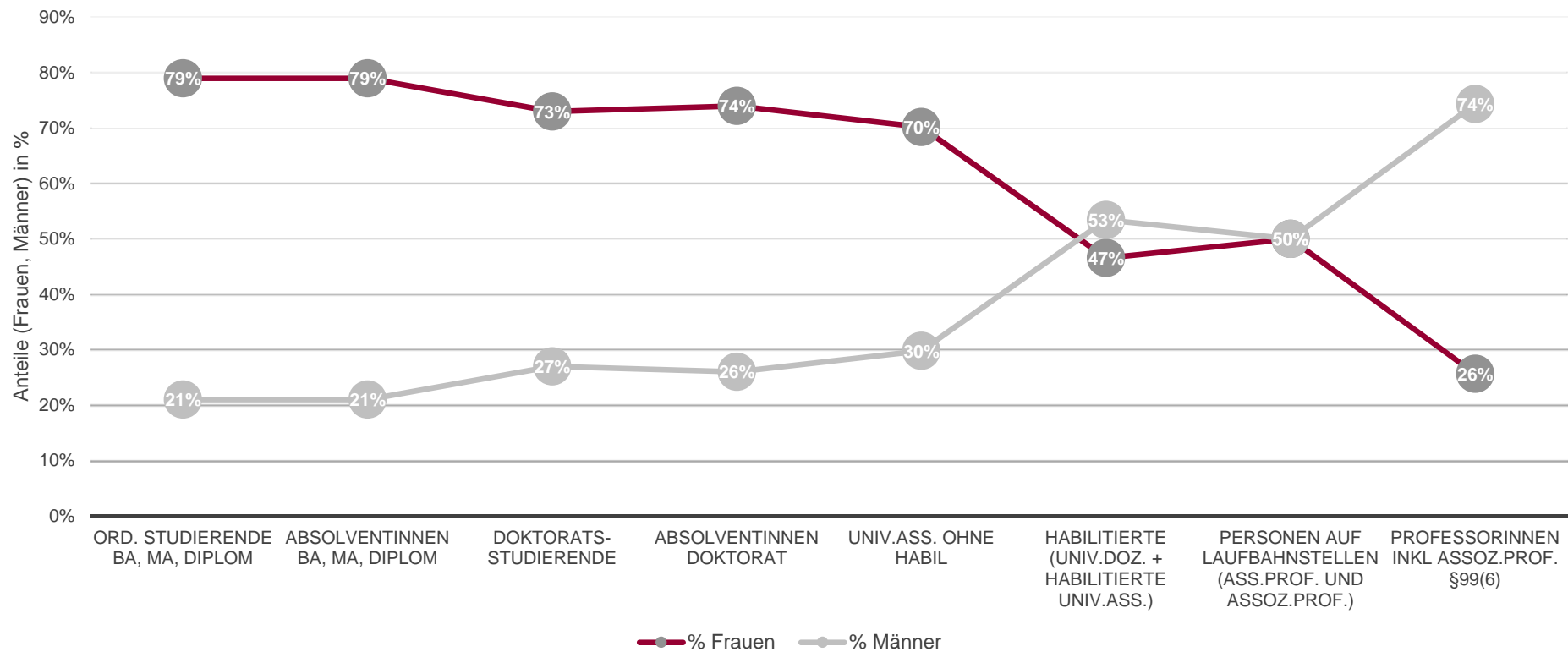


Abbildung 33: Leaky Pipeline 2018

Gender Pay Gap: eine Lücke, die sich schließt

Gender Pay Gap (das geschlechtsspezifische Lohngefälle) beschreibt die Differenz zwischen dem Median-Bruttolohn von Frauen und Männern wird als prozentualer Anteil des Median-Bruttolohns der Männer angegeben; also: Frauenlöhne entsprechen wieviel Prozent der Männerlöhne?

Für die Gender Pay Gap Berechnungen werden alle Teilzeitbeschäftigten und alle Beschäftigten, die nicht ganzjährig beschäftigt waren, auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnet.

Zwar liegt in allen Personalkategorien ein Gender Pay Gap vor, doch die Gehaltsschere schließt sich zusehends. Z.B. lag der Gender Pay Gap bei den kollektivvertraglichen ProfessorInnen im Jahr 2016 noch bei 91,83, während er im Jahr 2018 nur 94,29 betrug (siehe Wissensbilanzen).

In allen Personalgruppen ist die Lohnlücke kleiner als 10 Prozent. Eine Ausnahme stellt die Gruppe der Senior Lecturers und Senior Scientists dar. In dieser Gruppe kommt der Gender Pay Gap durch die Unterschiede in der „Seniorität“ zustande, dadurch, dass die Männer z.T. Professoren einer anderen Universität mit geringfügiger Anstellung an der Vetmeduni Vienna sind und weil Senior Lecturers (hauptsächlich Frauen) in der Regel niedrigere Gehälter beziehen als Senior Scientists.

Tabelle 4: Gender Pay Gap 2018

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gender Pay Gap 2018
ProfessorInnen § 98 UG	9	27	93,92
Assoz. ProfessorInnen (§ 99 (6) UG)	1	0	n.a.
ProfessorInnen § 99 UG	2	2	n.a.
Assoz. Prof. (KV)	1	0	n.a.
AssistenzprofessorInnen	4	2	n.a.
UniversitätsdozentInnen	18	29	96,49
AssistentInnen	310	126	96,72
Senior Lecturers & Senior Scientists	27	8	88,48
ProjektmitarbeiterInnen wiss.	192	100	97,65
studentische MitarbeiterInnen	110	47	99,97
Universitätsmanagement	2	2	n.a.
Verwaltung	181	30	91,82
TierpflegerInnen	67	52	90,52
ProjektmitarbeiterInnen Administration	57	22	93,87
technisches Personal, Wartung & Betrieb	267	154	92,15

n.a.: Die Kopfzahlen bei den ProfessorInnen § 99, den Assoz. ProfessorInnen § 99 (6) UG und KV, bei den AssistenzprofessorInnen und beim Universitätsmanagement, sind zu klein ($n < 3$ bei mindestens einem der beiden Geschlechter), um hier einen Wert für den Gender Pay Gap angeben zu können (Datenschutz).

Work-Life-Balance: Familie ist keine private Angelegenheit

Auszeichnungen und Zertifizierungen

Im Juni 2018 wurde die Vetmeduni Vienna beim Staatspreis „Familie & Beruf“ in der Kategorie „Öffentliche Betriebe“ mit dem zweiten Platz ausgezeichnet und damit in den vielfältigen Unterstützungsaktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestätigt.

Bereits seit 2010 ist die Vetmeduni Vienna im Audit „berufundfamilie“ sowie seit 2011 im Audit „hochschuleundfamilie“ zertifiziert. Im Jahr 2018 wurde die Rezertifizierung im Audit „hochschuleundfamilie“ erfolgreich abgeschlossen. Die Teilnahme am Audit stellt sicher, dass in einem strukturierten und extern überwachten Prozess eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Fragen und Handlungsfeldern zur Vereinbarkeit von Hochschule und Familie erfolgt. Das Audit unterstützt damit sowohl bei der strategischen Verankerung als auch bei der laufenden Weiterentwicklung von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen.

Vereinbarkeitsfördernde Aktivitäten und Angebote

Bei der Realisierung von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen legt die Vetmeduni Vienna besonderes Augenmerk darauf, Angebote für alle Gruppen von MitarbeiterInnen (Personen in der Verwaltung, Forschung und in den Universitätskliniken) sowie für Studierende zu setzen und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie im Besonderen mit Aktivitäten in folgenden Bereichen:

Vereinbarkeitsservice – individuelle Beratung und Unterstützung

Im Rahmen des Vereinbarkeitsservice an der Vetmeduni Vienna unterstützen neben der Kinderbetreuungsbeauftragten auch MitarbeiterInnen der Personalentwicklung und Personalabteilung bei Fragen und Herausforderungen zur Vereinbarkeit und stehen für individuelle Gespräche und die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung. Studierende können sich mit Fragen zu beispielsweise Betreuungspflichten, Beurlaubung, Schwangerschaft oder Karenz an die MitarbeiterInnen des Studienreferats wenden, die mit der Suche von individuellen Lösungen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie unterstützen.

Weiterentwicklung und Coaching

Die Vetmeduni Vienna bietet regelmäßig inhouse-Seminare für MitarbeiterInnen zum Thema Vereinbarkeit an, in welchen beispielsweise der Umgang mit Mehrfachbelastungen besprochen und die Selbstkompetenz der MitarbeiterInnen gestärkt wird. Darüber hinaus können MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten die Möglichkeit eines Peer-Coachings in Anspruch nehmen.

Kinderbetreuung an der Vetmeduni Vienna

Die Vetmeduni Vienna unterstützt MitarbeiterInnen mit Kindern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein Kinderbetreuungsangebot am Campus. Bedarfsorientierte Betreuungsmöglichkeiten unterstützen Eltern dabei, ihren Alltag zu bewältigen und Zeit für ihre berufliche (Weiter-)Entwicklung aufzubringen.

■ **Kindergarten am Campus**

Der Verein „kindercompany“ betreibt am Campus der Vetmeduni Vienna einen zweigruppigen Kindergarten. Aktuell werden 35 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren von MitarbeiterInnen und Studierenden betreut.

■ **Ferienkinderbetreuung**

Im Sommer 2018 wurde – bereits zum wiederholten Male – eine ganztägige professionelle Betreuung für Kinder von MitarbeiterInnen angeboten. Insgesamt stehen pro Woche 30 Plätze für Kinder zur Verfügung. Rund 80 Kinder im Alter zwischen drei und zwölf Jahren wurden 2018 von PädagogInnen über neun Wochen in einem umfangreichen Programm betreut. Außerdem organisiert die Vetmeduni Vienna an schulfreien Tagen, zum Landesfeiertag und dem

Pfingstdienstag eine kostenlose Kinderbetreuungsmöglichkeit, die 2018 je ca. 30 Kinder in Anspruch genommen haben.

Entgeltfortzahlung für geringfügig beschäftigte MitarbeiterInnen

Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen haben für die Zeit der gesetzlichen Schutzfristen (Mutterschutz) keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. An der Vetmeduni Vienna erfolgt die freiwillige Auszahlung eines dem Wochengeld entsprechenden Betrags an geringfügig beschäftigte MitarbeiterInnen (Entgeltfortzahlung).

Virtuelle Lehrangebote

Zu rund zwei Drittel der an der Vetmeduni Vienna angebotenen Lehrveranstaltungen sind Materialien auf der E-Learning-Plattform Vetucation® verfügbar und ermöglichen einen zeit- und ortsunabhängigen Zugriff auf Lernunterlagen. Den Studierenden steht auch ein elektronisches fallbasiertes Lernsystem zur Verfügung. Die zeitliche und örtliche Flexibilität von Studierenden und damit die Vereinbarkeit von Studium und Familie werden somit unterstützt.

VetSim, Universitätsbibliothek und Lernzonen

Um die zeitliche Flexibilität der Studierenden zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu fördern, bieten sowohl die Universitätsbibliothek als auch das Trainingszentrum VetSim (Skills Lab der Vetmeduni Vienna) erweiterte Öffnungszeiten an. Die Universitätsbibliothek ist während des Semesters bis 22.00 Uhr, das VetSim ist bis 19.00 Uhr geöffnet. Die Bibliothek steht Studierenden während der Vorlesungszeit auch an Samstagen von 10.00 bis 15.00 Uhr als Lernumgebung zur Verfügung.

Zusätzlich wurde zu den bestehenden Lernzonen im Hörsaalzentrum eine weitere Lernzone eingerichtet.

Interne und externe Kommunikation

Um die Sichtbarkeit der vielfältigen Unterstützungsangebote und Initiativen der Vetmeduni Vienna zu erhöhen, wurde 2018 ein Schwerpunkt auf die interne und externe Kommunikation gelegt. Im Zuge dessen ist im Juni 2018 eine Schwerpunkt-Ausgabe des VetmedMagazins zum Thema „Arbeiten an der Vetmeduni Vienna“ erschienen. Eine breite Zielgruppe wurde 2018 zum Beispiel auch mit den Weihnachtskarten der Vetmeduni Vienna erreicht, die eine Information zur Familienfreundlichkeit der Universität enthielten. Ergänzt wurden die Kommunikationsaktivitäten durch regelmäßige Newsmeldungen und Presseaussendungen.

Arbeitszeitflexibilität

Die Vetmeduni Vienna unterstützt Arbeitszeitmodelle, die ihren MitarbeiterInnen hohe Flexibilität ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Durch die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz, einer Teilzeitkarenz bzw. einer hochflexiblen Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz ist die Universität bemüht, MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg und die Kombination von Betreuungspflichten und Beruf zu erleichtern. Arbeitsplatzabhängig werden auch Home-Office-Arbeitsplätze unterstützt.

Impressum

Recherchen, Darstellungen, Analysen, Text

Dr. Ilse Gyimothy – Willmann, PhD

Stabsstelle für externes Berichtswesen und Entwicklungsplanung

ilse.willmann@vetmeduni.ac.at

T +43 1 25077-1125

Herausgeberin

Vetmeduni Vienna

Veterinärplatz 1

1210 Wien

www.vetmeduni.ac.at