



Universität für Bodenkultur Wien

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2013





UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR
WILHELM EXNERHAUS

Universität für Bodenkultur Wien GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2013

Vorwort des Rektors	4
Vorwort des Vizerektors für Personal und Organisationsentwicklung .	5
Vorwort der Vizerektorin für Lehre und Internationales	6

EINLEITUNG..... 8

Die BOKU im Überblick: Studierende und Personal.....	9
--	---

STUDIENDE DER BOKU.....12

Belegte Studien	18
Bachelor	18
Master.....	22
Doktorat.....	34
AbsolventInnen	40

DAS PERSONAL DER BOKU48

Wissenschaftliches und Allgemeines Universitätspersonal (Köpfe)...	52
Wissenschaftliches und Allgemeines Universitätspersonal (VZÄ).....	58
Karenzierungen, Freistellungen des Personals	62
Leitungsfunktionen	64
Frauenquoten in Leitungsorganen, Kommissionen, Gremien	66
Entwicklung Anteil ProfessorInnen.....	68
Entwicklung Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse	70
Leaky Pipeline	71
Gender Pay Gap	72

VORWORT DES REKTORS DER UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN

Foto: Robert Newald



Vieles ist erreicht, aber nicht alles. So könnte man die Ergebnisse des Gleichstellungsberichtes 2013 der BOKU zusammenfassen.

Tatsächlich ist zu beobachten, dass das Bewusstsein zum Thema Gleichstellung der Geschlechter wesentlich gestiegen ist. Dies zeigt sich bei den Diskussionen um die Zusammensetzung von Kommissionen, und hier insbesondere wenn es um Habilitations- oder Berufungskommissionen geht. Gerade diese Kommissionen und die zu bestellenden Gutachterinnen und Gutachter sind besonders wichtig, wenn es um die Sicherstellung der Chancengleichheit geht.

Spezifische Strategien des Frauenförderungsplanes der BOKU, wie zum Beispiel die Einrichtung der „Inge-Dirnhirn“-A2-Stellen werden in der Zukunft eine weitere Verbesserung ergeben, insbesondere in jenen Themenbereichen, die aus der Vergan-

genheit heraus eine besonders starke „Leaky Pipeline“ zeigen. Eine weitere Maßnahme des Rektorates ist die genaue Analyse der Einstiegsgehälter für A1 Professorinnen und Professoren im Zuge der Berufungsverfahren, sodass sichergestellt wird, dass es zu einer weiteren Verringerung des heute schon geringen Gender Pay Gap in der Zukunft kommen wird.

An dieser Stelle danke ich im Namen des Rektorates herzlich allen, die sich an der BOKU für Gleichstellungsfragen einsetzen, insbesondere dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. Letzterer danke ich auch für die Erstellung des vorliegenden Berichtes.

Univ.-Prof. DI Dr. Dr.h.c. mult. Martin H. Gerzabek
Rektor

VORWORT DES VIZEREKTORS FÜR PERSONAL UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Gleichstellung ist und bleibt ein wichtiges Thema. Auch wenn sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten viel getan hat, gerade wegen der langen männerdominierten Geschichte der Universitäten ist es heute nach wie vor unsere Pflicht, besonders auf die Gleichstellung der Frauen an Universitäten zu achten.

Während bei den Studierenden der BOKU im Durchschnitt der verschiedenen Studienrichtungen das Verhältnis zwischen Männern und Frauen relativ ausgewogen ist, scheint die wissenschaftliche Karriere Männern noch immer leichter zugänglich als Frauen.

Viele Studien befassen sich mit der sogenannten „Leaky Pipeline“ und versuchen, den zugrundeliegenden Dynamiken auf die Spur zu kommen. Als Verantwortliche an Universitäten ist uns das Gegenwirken im Rahmen unserer Möglichkeiten immer ein wichtiges Anliegen. Besonders in den männerdomi-

nierten Fachbereichen sollen Karrierestellen vermehrt an Frauen vergeben werden (Inge-Dirnhirn Laufbahnstellenprogramm).

Der Gleichstellungsbericht ist eine weitere wichtige Maßnahme auf dem Weg der Gleichbehandlung: Kennzahlen schaffen Fakten, zeigen uns, was wir schon erreicht haben und den weiteren Handlungsbedarf.

Univ.-Doz. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA
Vizektor für Personal und Organisationsentwicklung



Foto: Robert Newald

VORWORT DER VIZEREKTORIN FÜR LEHRE UND INTERNATIONALES

Foto: Robert Newald



Als die BOKU im Jahr 1872 gegründet wurde war es praktisch undenkbar, dass Frauen ein Universitätsstudium absolvieren oder als Wissenschaftlerinnen arbeiten.

Wenigen willensstarken Frauen ist es zu verdanken, dass es schließlich um die Jahrhundertwende zu einem Umdenken kam und somit 1919 erste Studentinnen auch an der BOKU als ordentliche Hörerinnen zugelassen wurden.

Erst im Jahr 1923, also rund 50 Jahre nach der Gründung der BOKU, folgte die erste Dissertantin, während es bis zur Berufung der ersten Professorin an die BOKU (1981 Inge Dirmhirn) noch weitere 58 Jahre dauern sollte. 2007 erhielt die BOKU als erste österreichische Universität eine Rektorin, Ingela Bruner.

Seit der Zulassung von ordentlichen Hörerinnen an der BOKU sind fast 100 Jahre vergangen. Was hat sich seit dieser Zeit verändert bzw verbessert? Wie ist der heutige Stand in punkto „Frauen an der BOKU“?

Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsbericht gibt es erstmals für das Jahr 2013 einen umfassenden Überblick über die Geschlechterverhältnisse sowohl bei Studierenden als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der BOKU.

Obwohl naturwissenschaftlich-technisch geprägte Universität ist der Frauenanteil in einigen Studien bereits sehr hoch und auch der Anteil an Professorinnen konnte in den letzten Jahren leicht auf knapp 20% erhöht werden.

Der Gleichstellungsbericht macht aber auch sehr deutlich, in welchen Bereichen die Unterrepräsentation von Frauen an der

BOKU nach wie vor gegeben ist (zB in einigen Studien, bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, in Leitungsfunktionen). Hier werden sicher noch weitere Analysen zu einem umfassenden Gender-Monitoring hin notwendig sein, um die Gründe für diesen geringeren Anteil an Frauen an der BOKU ermitteln zu können um daraus weitere gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen BOKU-Bereichen ableiten zu können.

Der Gleichstellungsbericht soll aber auch Bewusstsein schaffen, Bewusstsein dafür, dass in einer modernen, aufgeschlossenen Gesellschaft Chancengleichheit für alle Menschen unverzichtbare Voraussetzung sein muss und für Benachteiligungen von Frauen in welcher Form auch immer kein Platz ist. Zusammenfassend zeigt der Gleichstellungsbericht, dass in den letzten 100 Jahren die Veränderungen in Bezug auf

Gleichstellung von Frauen und Männern an der BOKU doch sehr deutlich und eindeutig positiv waren. Somit ist meine Hoffnung groß, dass die BOKU diesen guten Weg auch trotz allgemeiner wirtschaftlich schwieriger Zeiten und Ressourcenverknappung weiter fortsetzen wird und so die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen an der BOKU zur Selbstverständlichkeit wird.

Ao.Univ.Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.in Barbara Hinterstoisser

Vizerektorin für Lehre und Internationales

(Lehre, Internationales in der Lehre, Genderfragen und Weiterbildung)

EINLEITUNG



Nach § 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002 zählen die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung zu den Aufgaben, die die österreichischen Universitäten im Rahmen ihres Wirkungsbereiches zu erfüllen haben.

Demgemäß bekennt sich die BOKU in ihrem Frauenförderungsplan (Teil der BOKU Satzung) zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Schaffung von diskriminierungsfreien und karrierefördernden Bedingungen für Frauen an der Universität.

Um den jeweiligen Ist-Zustand der Geschlechterverteilung an der BOKU besser erfassen zu können, sieht der Frauenförderungsplan der BOKU in diesem Sinne vor, dass im Rahmen eines Gender Monitorings die Frauenquote sowohl im Bereich des Personals als auch in Bereichen der Studierenden jährlich zu erheben und zu veröffentlichen ist.

Nun liegt der BOKU Gleichstellungsbericht 2013 vor, der die einzelnen Erhebungen der Frauenquote in einem Bericht zusammenfasst und der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt.

Im Bericht wurde bewusst auf lange Textpassagen verzichtet, sodass ein einfacher und schneller Überblick über die Gleichstellungssituation an der BOKU ermöglicht wird.

So lässt sich feststellen, dass in mehreren Bereichen der BOKU eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern bereits erreicht werden konnte. Der Bericht möchte aber auch bewusst machen, in welchen Bereiche an der BOKU der Anteil an Frauen noch geringer ist um so einen Anstoß für Diskussionen über die Gründe für diesen geringeren Frauenanteil zu geben. So kann eine Basis für gezielte Fördermaßnahmen geschaffen werden.

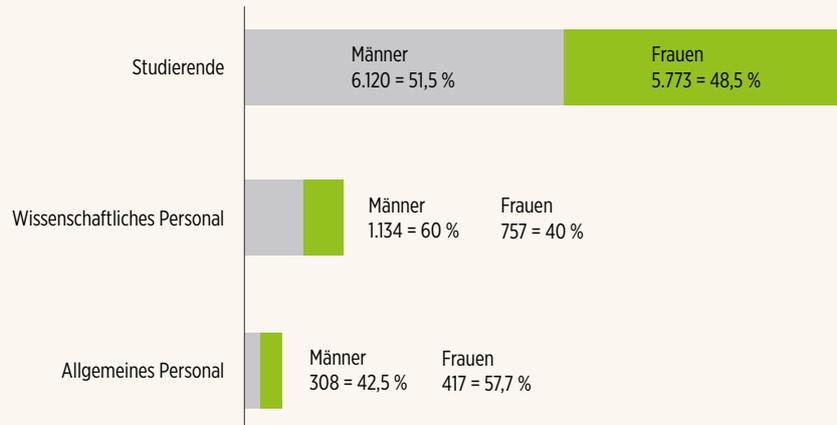
Im vorliegenden Bericht sind vorerst die Analysen für die wichtigsten BOKU-Bereiche – Studierende und Personal – enthalten. Für die folgenden Gleichstellungsberichte ist geplant, diese um weitere interessante Betrachtungen zu erweitern, um so letztlich eine umfassende Darstellung der Geschlechterverteilung aus allen entscheidenden Bereichen an der BOKU zu erhalten, die die Grundlage für weitere Schritte hin zu einem umfassenden Gender Mainstreaming an der BOKU bilden kann.

Mag.ª Eva Ploss

Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies BOKU



Studierende und Personal gesamt, 2013, Köpfe, absolut und in Prozent





Universität für Bodenkultur Wien
GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2013

STUDIERENDE

Im folgenden Kapitel findet sich die Darstellung der Geschlechterverteilung für die Bereiche der Studierenden und der Absolventinnen und Absolventen an der BOKU.

Einem allgemeinen Überblick über die Gesamtsituation des Frauen- und Männeranteils für den Bereich der Studierenden folgen die Analyse der einzelnen Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien sowie eine Zusammenstellung des Anteils an Frauen und Männern bei den AbsolventInnen der einzelnen Studien.

Während für den Bereich der belegten Bachelorstudien ein leicht höherer Anteil an Männer (53,7%) vorliegt und umgekehrt bei den Masterstudien der Anteil an Frauen mit 51,9% über dem der Männer liegt, zeigt sich bei den beleg-

ten Doktoratsstudien wieder ein höherer Anteil an männlichen Studierenden. Bei den einzelnen belegten Bachelorstudien weisen die Studien der Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur, Lebensmittel- und Biotechnologie, Agrarwissenschaften sowie Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement einen hohen bzw sogar höheren Frauen- als Männeranteil auf. Deutlich weniger Studentinnen finden sich hingegen zB in den Studien der Forstwirtschaft und Kulturtechnik und Wasserwirtschaft.

Dieser Trend setzt sich bei den belegten Master- und Doktoratsstudien überiegend fort.

Bei den AbsolventInnen ergibt sich ein ähnliches Bild. Der Frauenanteil

entspricht hier weitestgehend den Anteilen bei den belegten Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien. So weist zB unter den Bachelorstudien das Studium Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur mit 68,8%, gefolgt von Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement mit 60,7% die höchsten Anteile an Bachelorabsolventinnen auf, bei den Masterstudien findet sich ein hoher Anteil an Absolventinnen beispielsweise bei den Studien Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur, Pythomedizin und Ökologische Landwirtschaft.

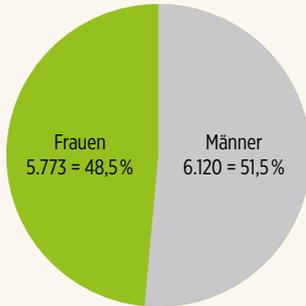
Die Daten für diese Kapitel wurden dem Informationsmanagementsystem der BOKU, BOKU Online, entnommen. Der Stand der Daten für die belegten Studien ist 19.12.2013, für die abgeschlossenen Studien 23.05.2014.

Männer

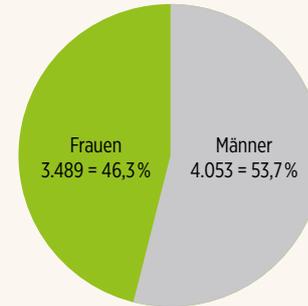
Frauen



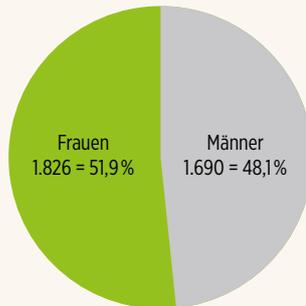
Studierende, gesamt, WS 2013/14, absolut und in Prozent



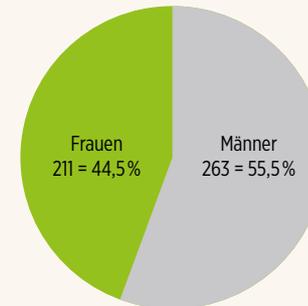
Belegte Bachelorstudien, gesamt, WS 2013/14, absolut und in Prozent



Belegte Masterstudien, gesamt, WS 2013/14, absolut und in Prozent



Belegte Doktoratsstudien (laufend), gesamt, WS 2013/14, absolut und in Prozent

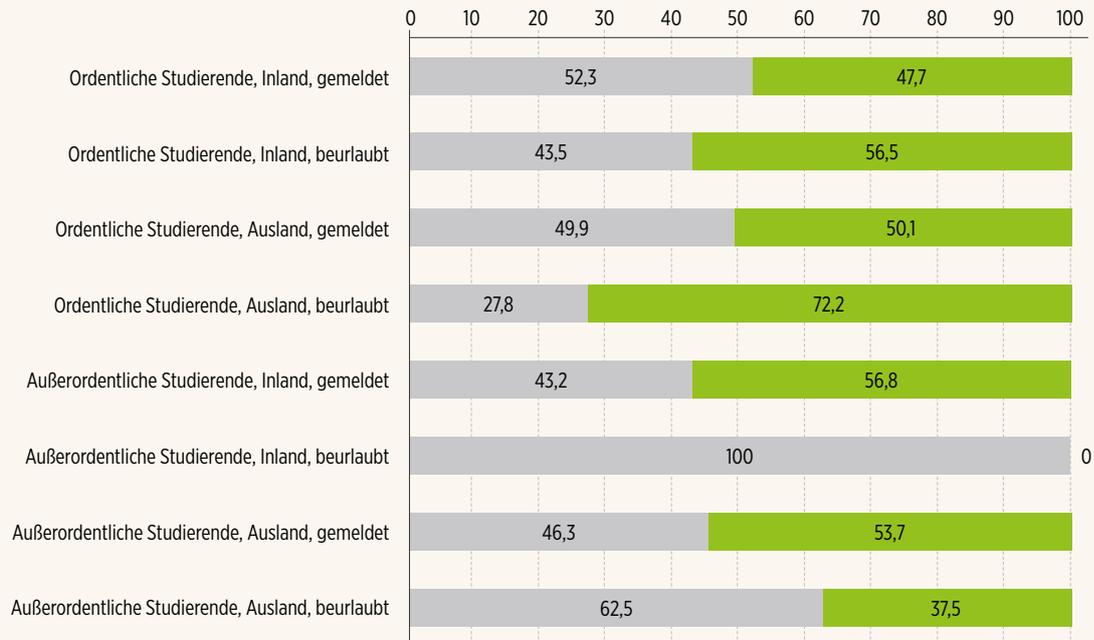




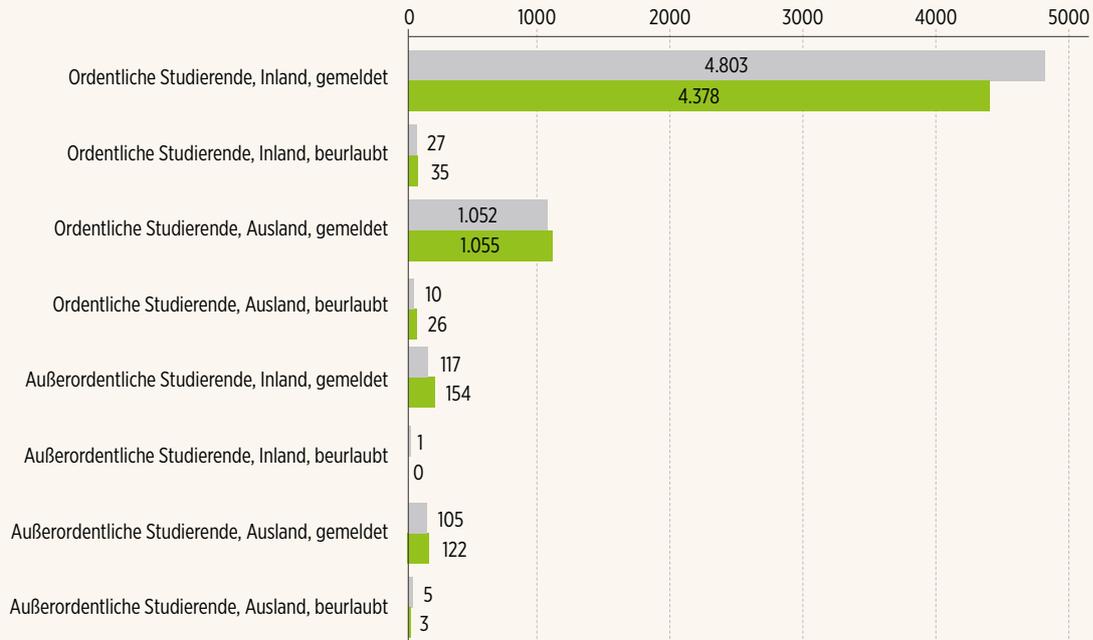
Männer

Frauen

Studierende WS 2013/14, gesamt, in Prozent



Studierende WS 2013/14, gesamt, absolut

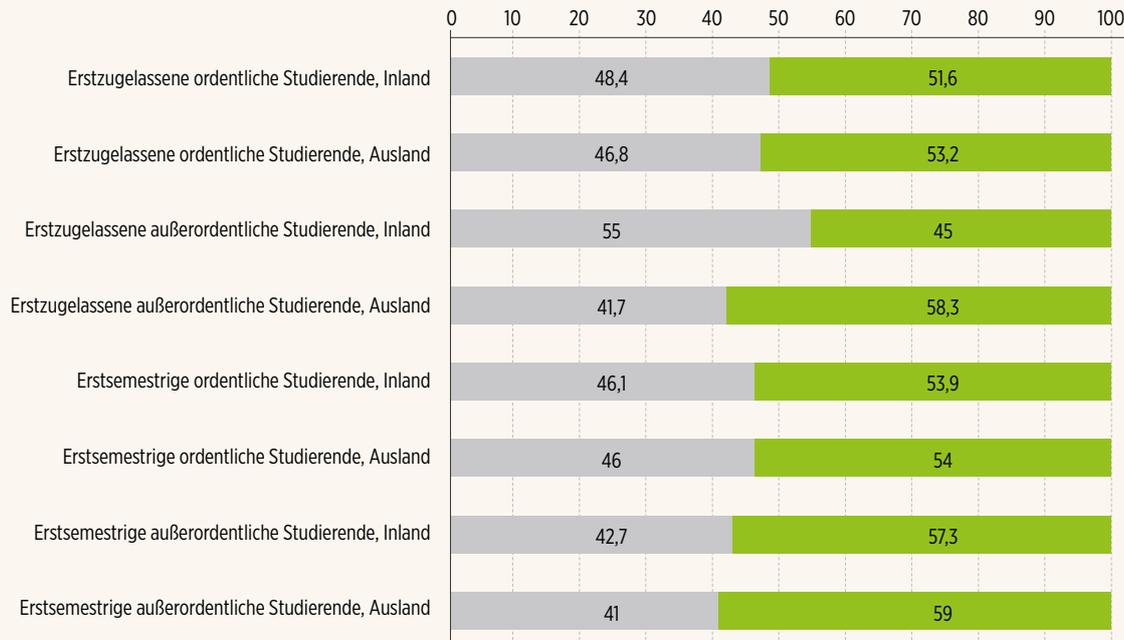




Männer

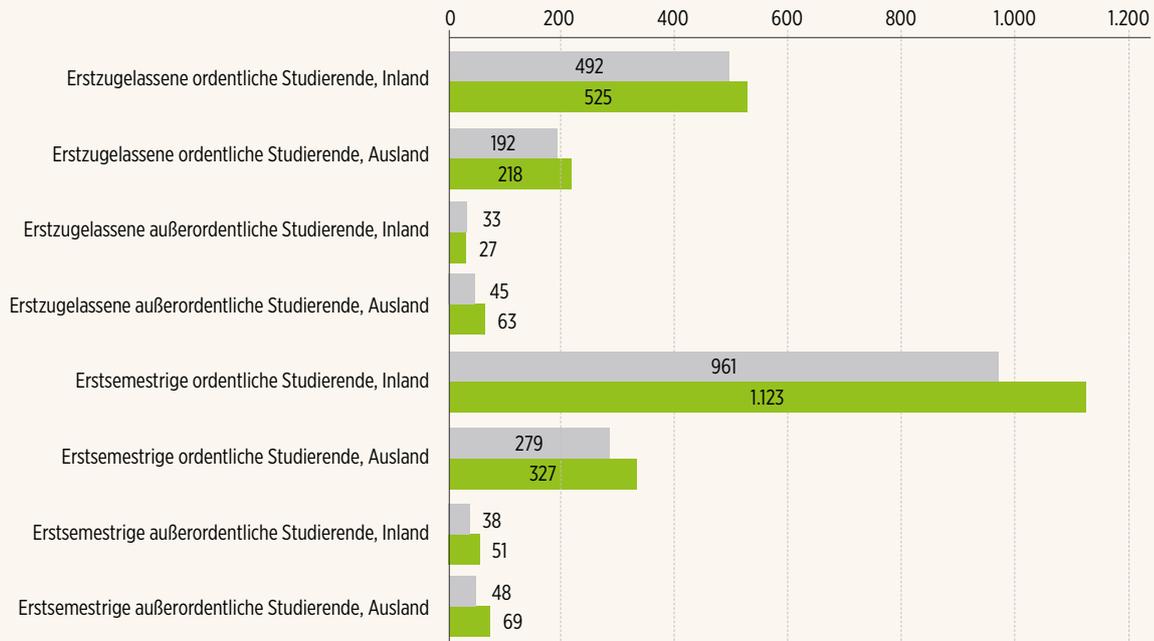
Frauen

Studierende, Erstzugelassene, Erstsemestrige, WS 2013/14, in Prozent



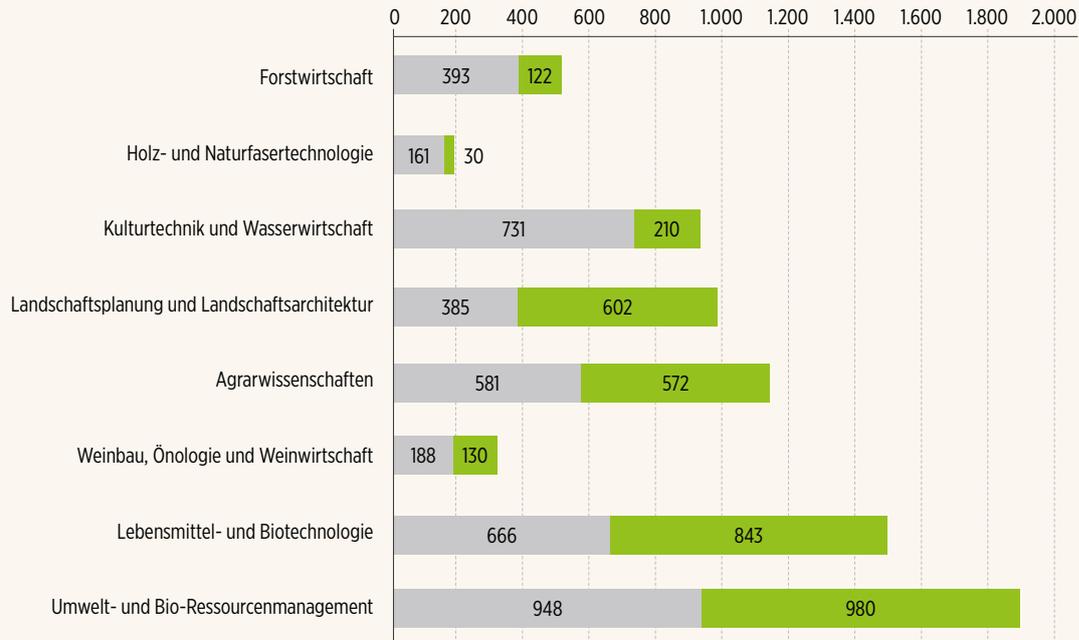


Studierende, Erstzugelassene, Erstsemestrige, WS 2013/14, absolut

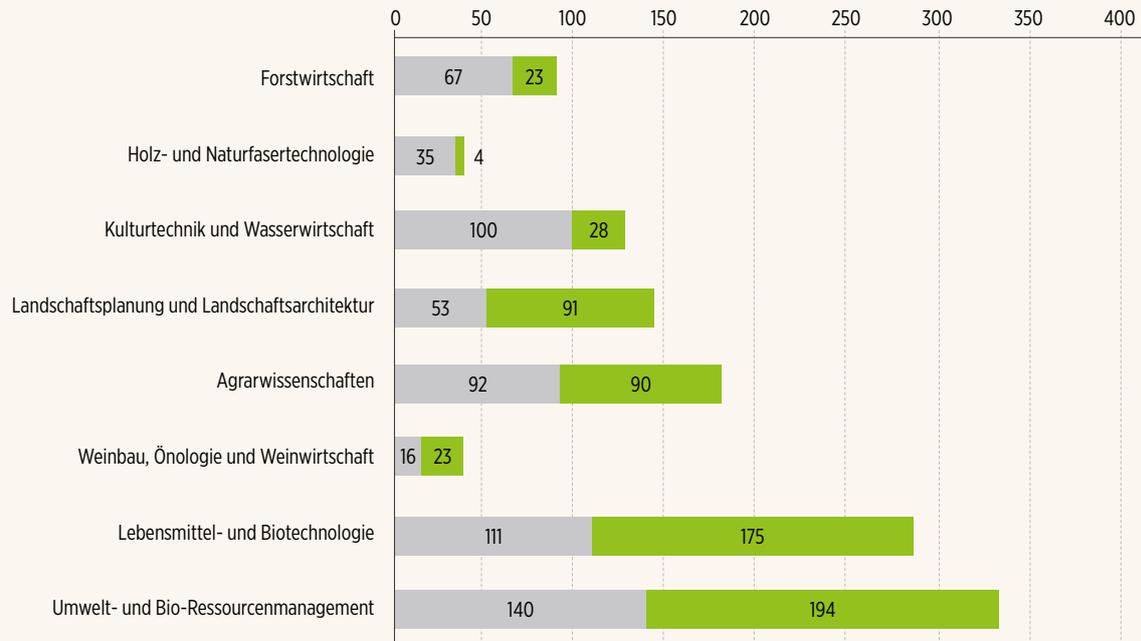




Belegte Bachelorstudien, WS 2013/14, absolut



Belegte Bachelorstudien, Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut

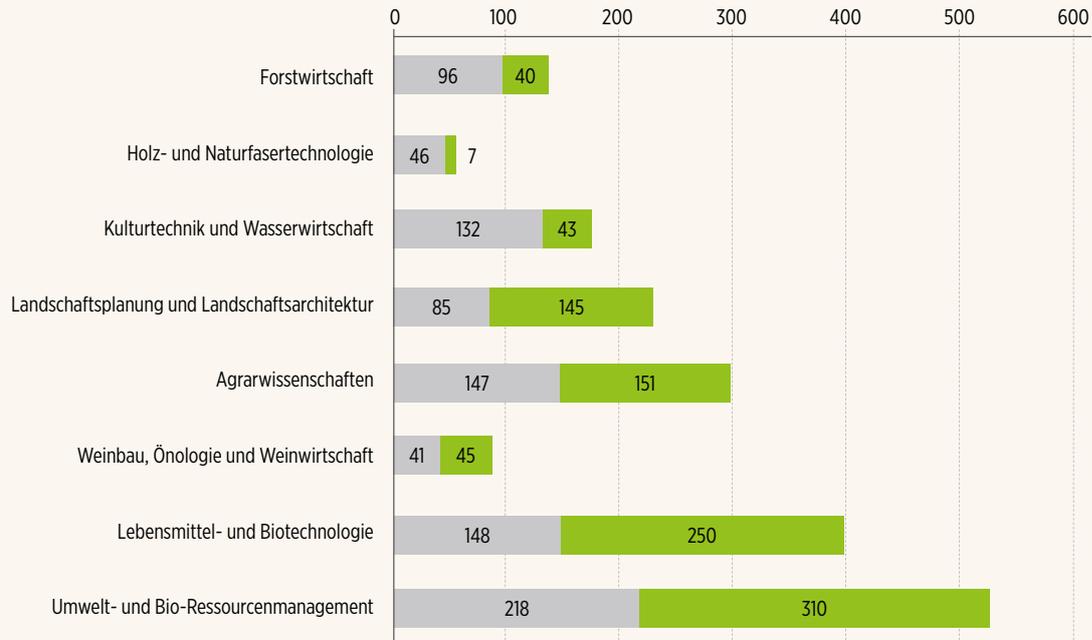




Männer

Frauen

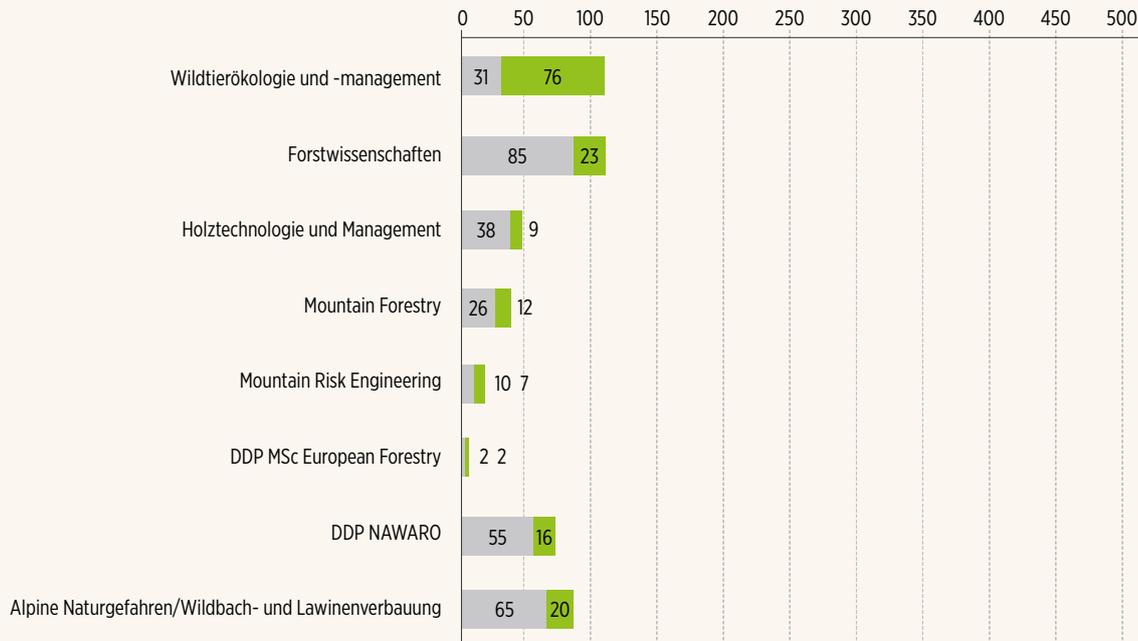
Belegte Bachelorstudien im 1. Semester, WS 2013/14, absolut





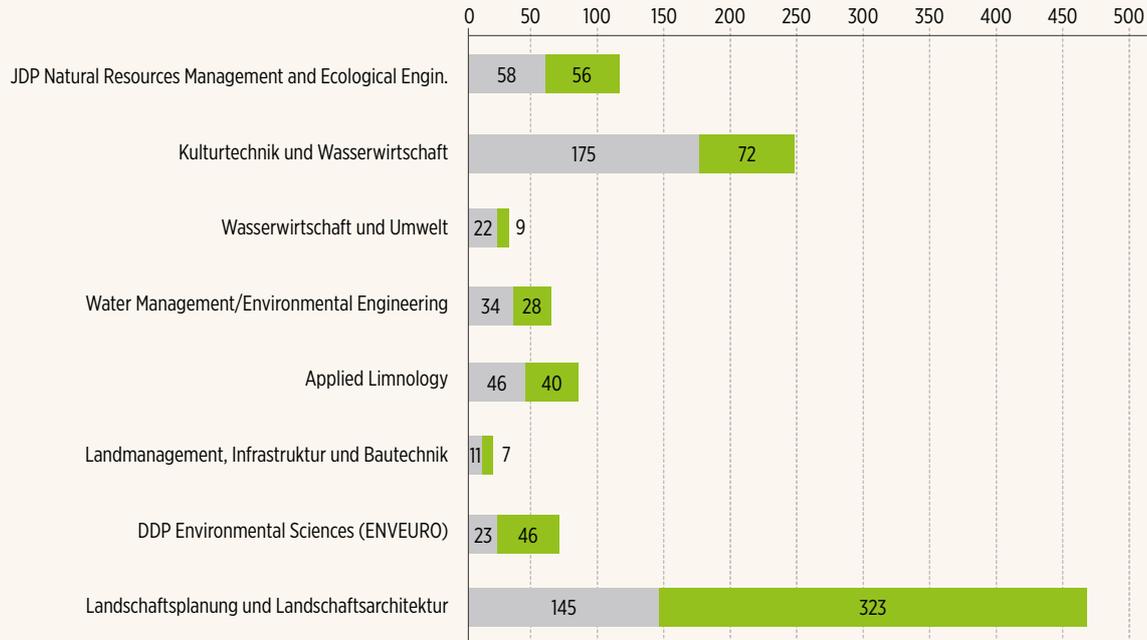


Belegte Masterstudien I, WS 2013/14, absolut





Belegte Masterstudien II, WS 2013/14, absolut

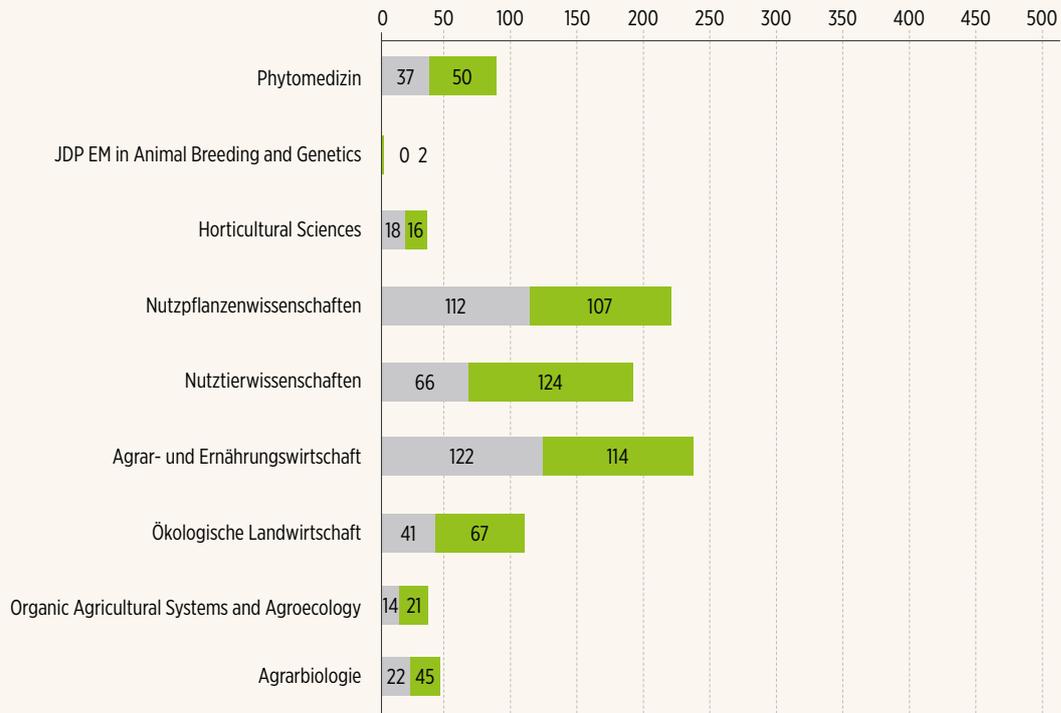




Männer

Frauen

Belegte Masterstudien III, WS 2013/14, absolut



Männer Frauen



Belegte Masterstudien IV, WS 2013/14, absolut

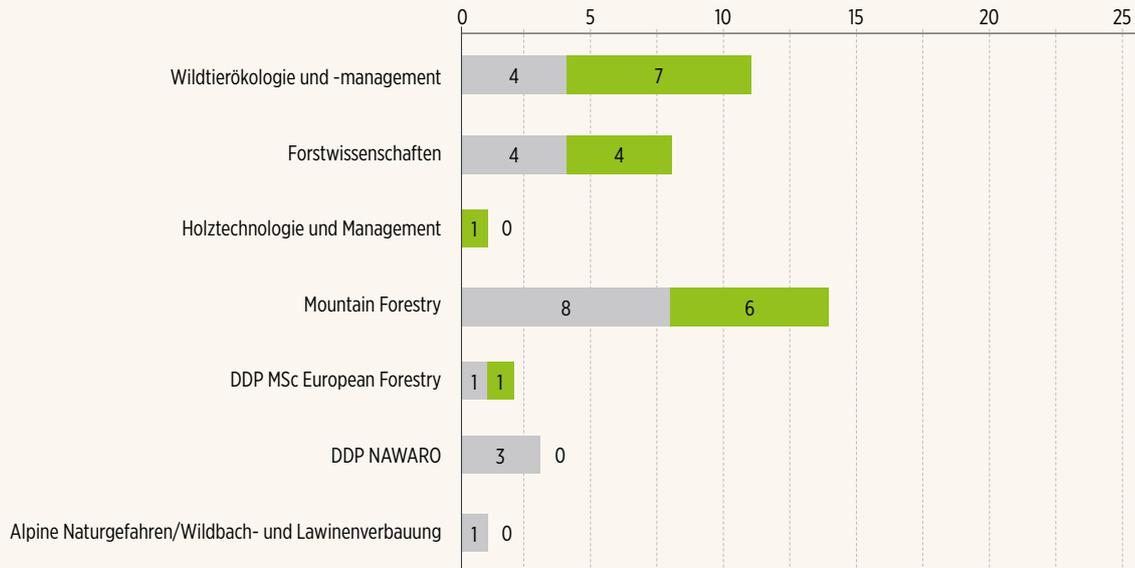




Männer

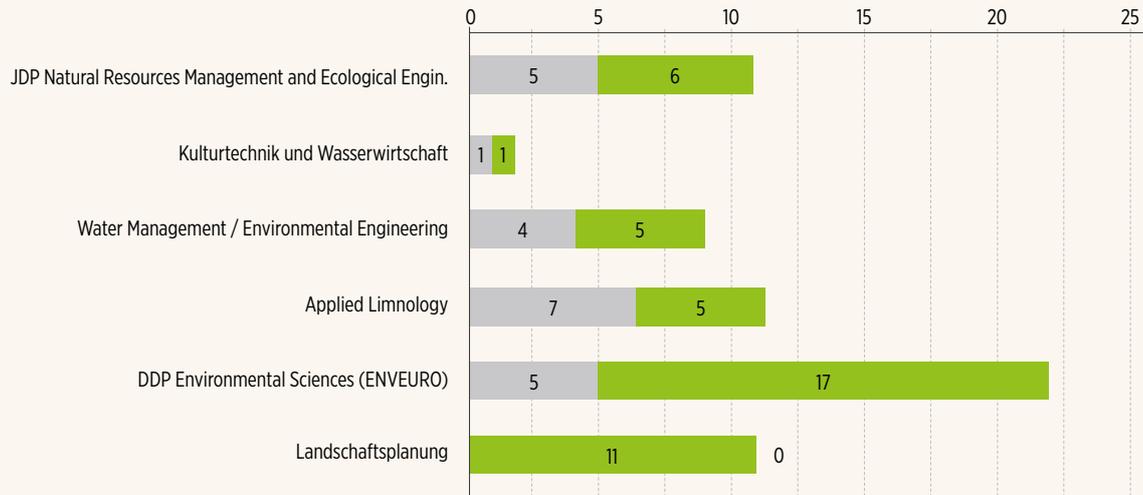
Frauen

Belegte Masterstudien I, Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut





Belegte Masterstudien II, Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut

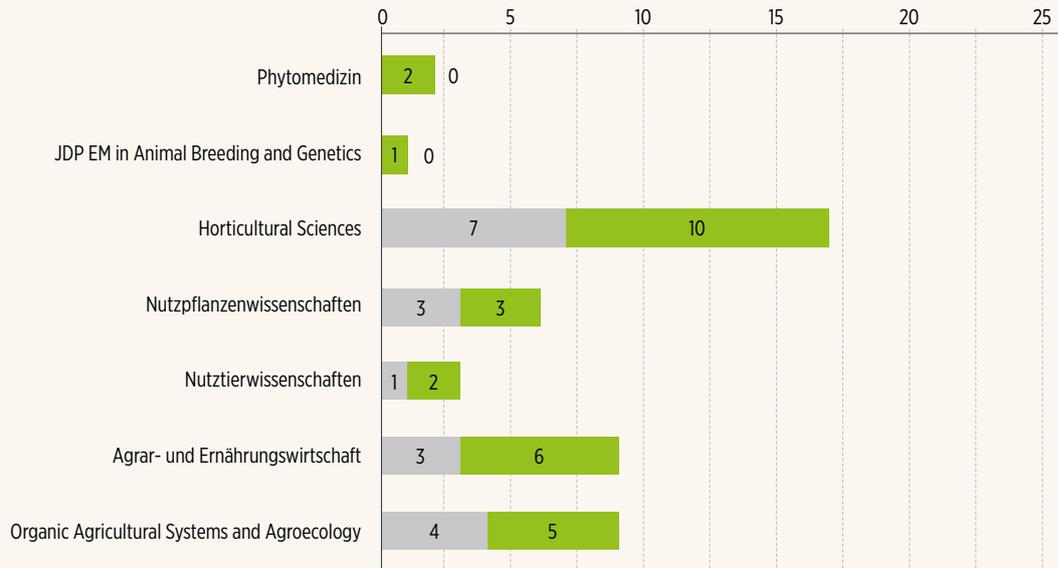




Männer

Frauen

Belegte Masterstudien III, Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut





Belegte Masterstudien IV, Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut

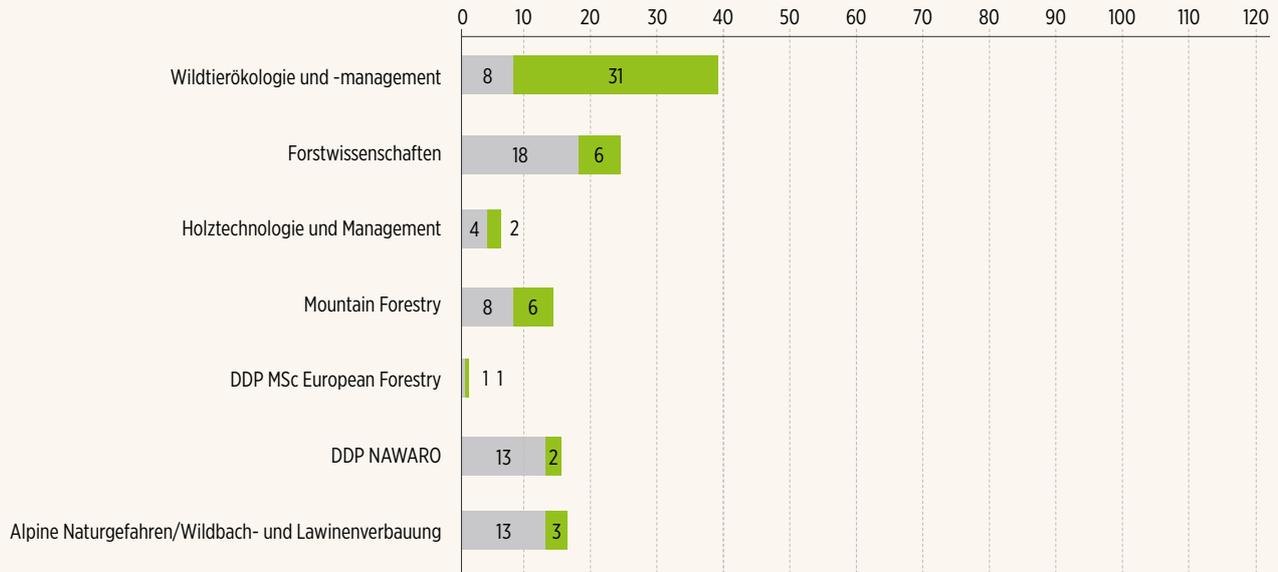




Männer

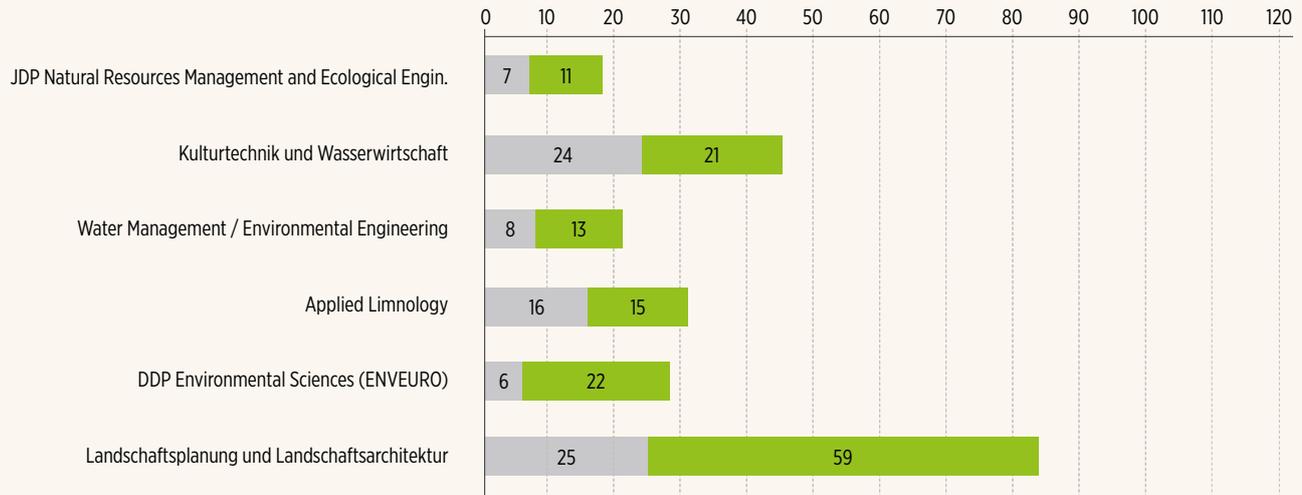
Frauen

Belegte Masterstudien im 1. Semester I, WS 2013/14, absolut





Belegte Masterstudien im 1. Semester II, WS 2013/14, absolut

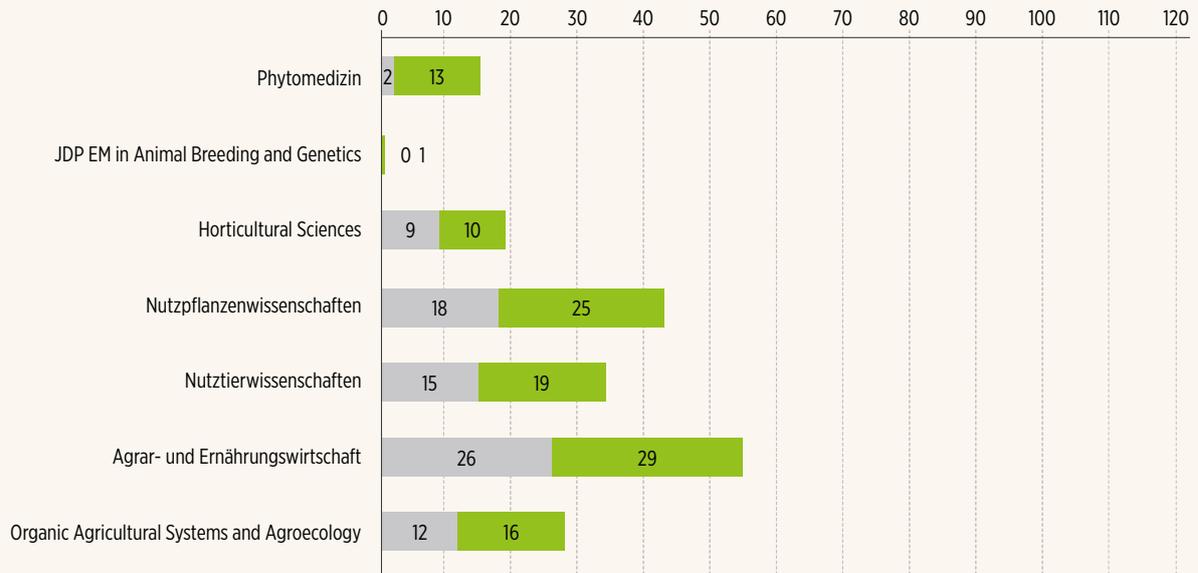




Männer

Frauen

Belegte Masterstudien im 1. Semester III, WS 2013/14, absolut



Männer Frauen



Belegte Masterstudien im 1. Semester IV, WS 2013/14, absolut

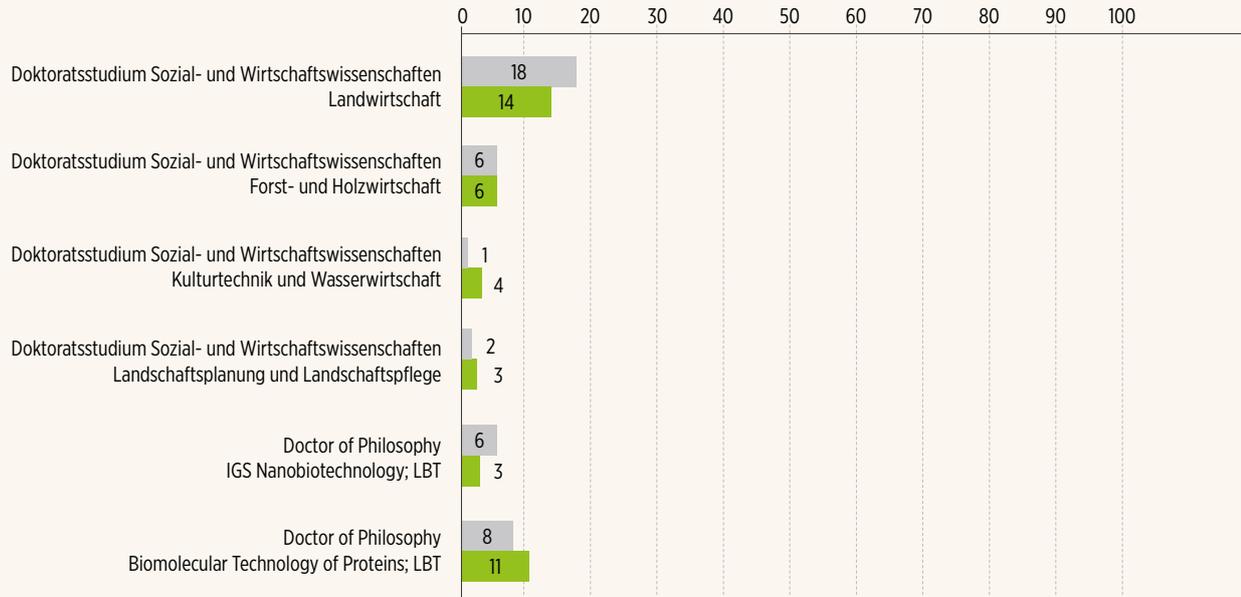




Männer

Frauen

Belegte Doktoratsstudien der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften u. Dr. Phil. (laufend), WS 2013/14, absolut

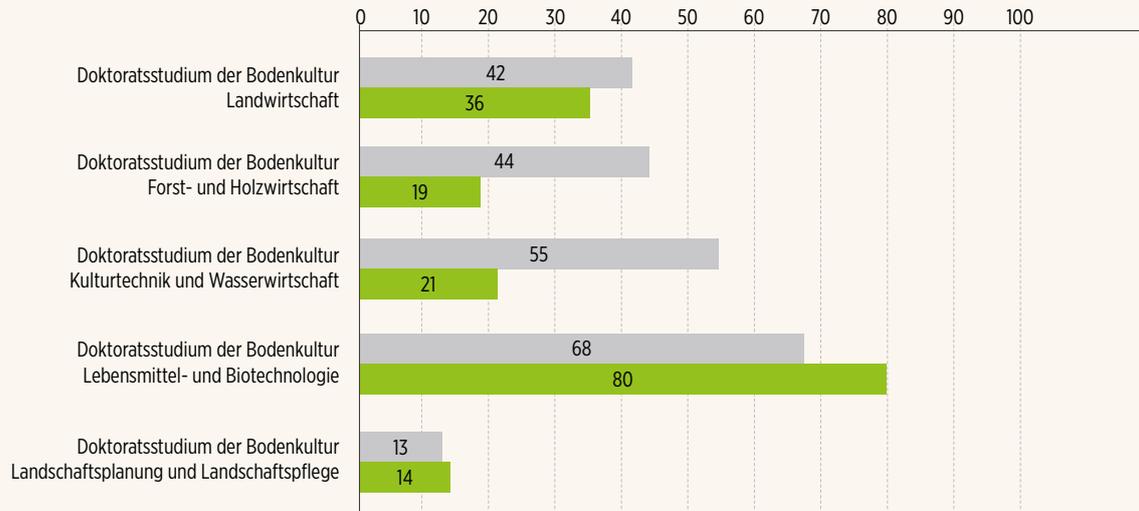


Männer

Frauen



Belegte Doktoratsstudien der Bodenkultur (laufend), WS 2013/14, absolut

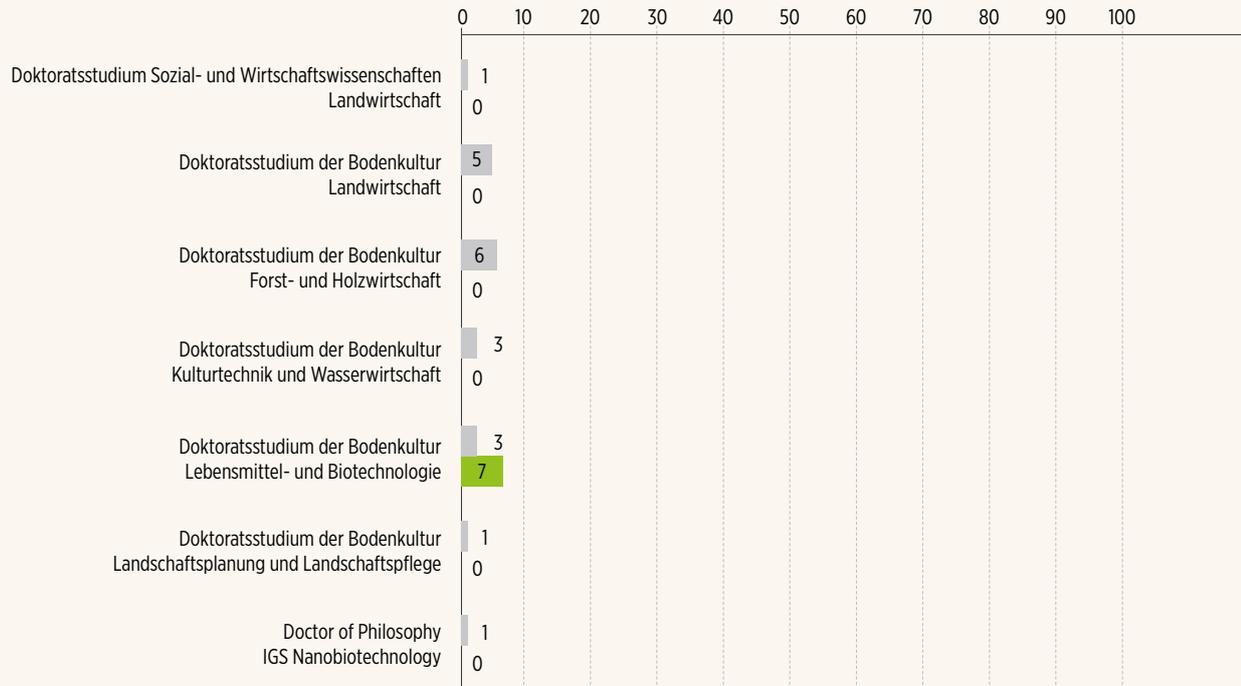




Männer

Frauen

Belegte Doktoratsstudien (laufend), Erstzugelassene, WS 2013/14, absolut





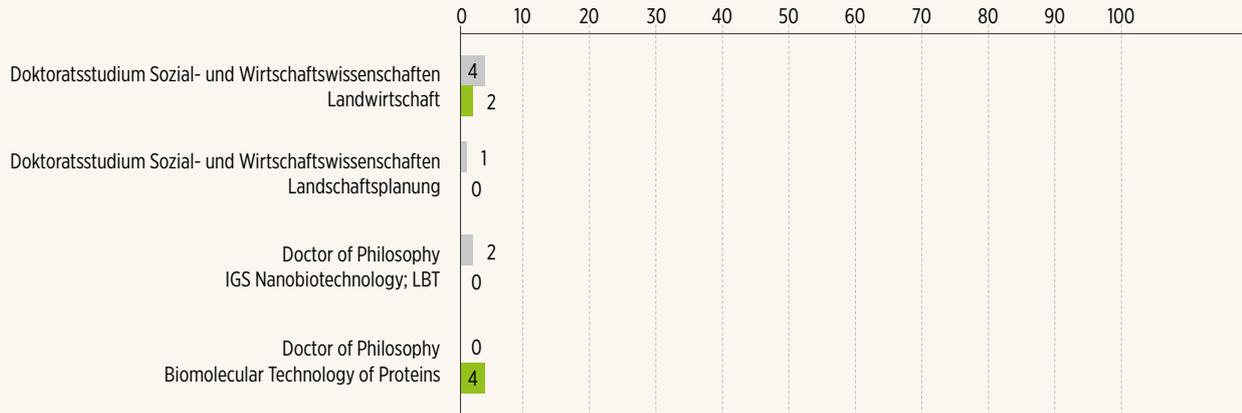
Männer



Frauen



Belegte Doktoratsstudien der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften u. Dr. Phil. im 1. Semester (laufend), WS 2013/14, absolut





Männer

Frauen

Belegte Doktoratsstudien der Bodenkultur im 1. Semester, (laufend) WS 2013/14, absolut

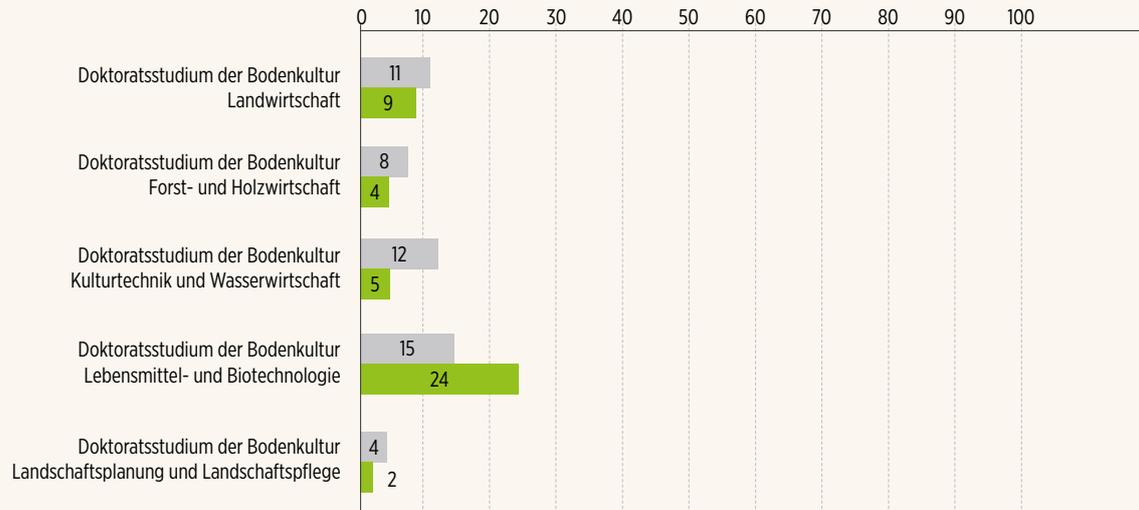
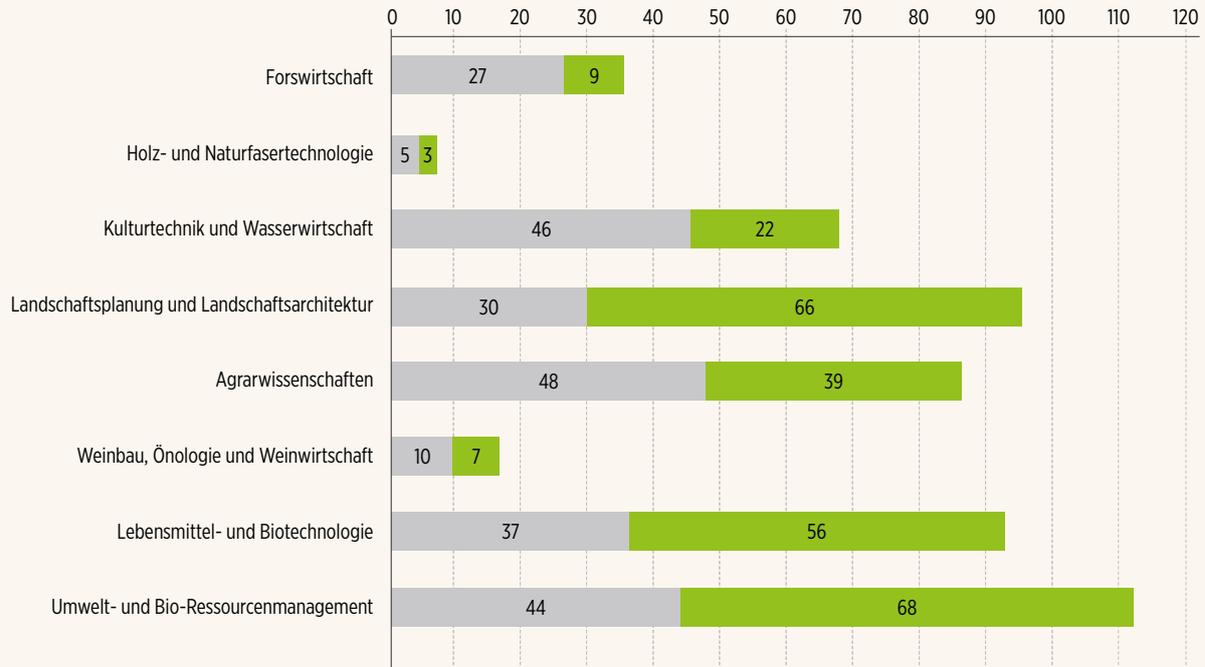




Foto: Haroun Maalla

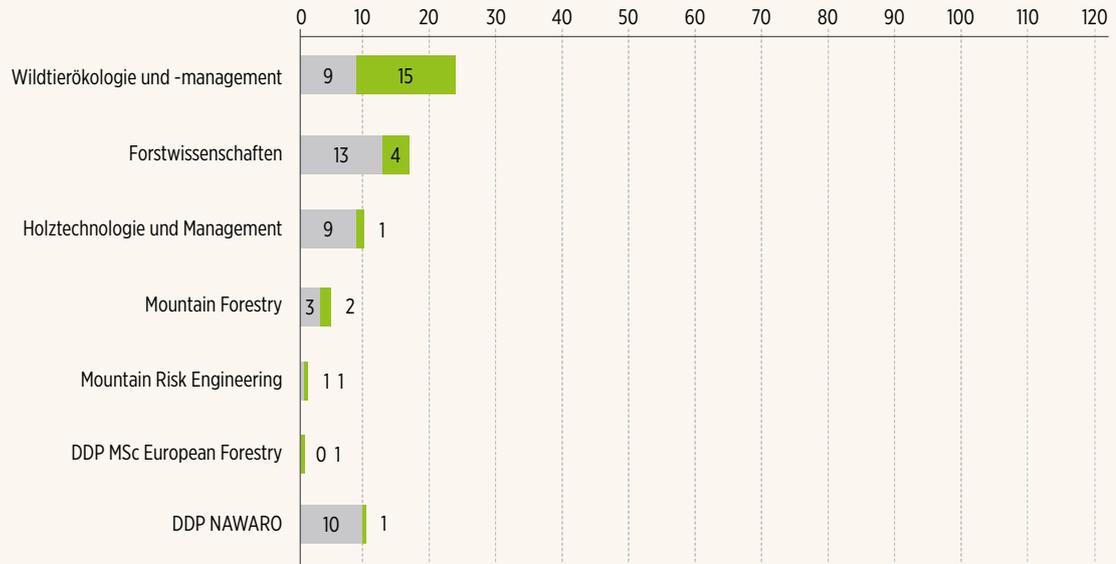


AbsolventInnen Bachelorstudien, 2013/14, absolut





AbsolventInnen Masterstudien I, 2013/14, absolut

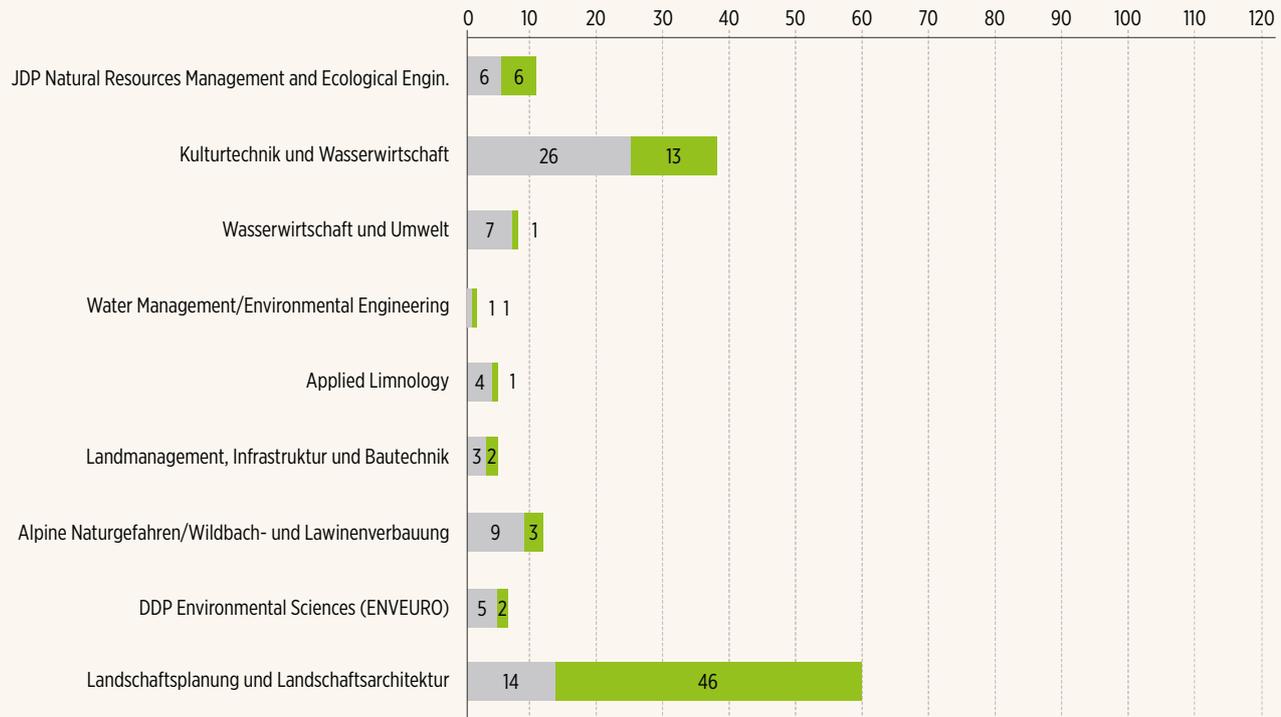




Männer

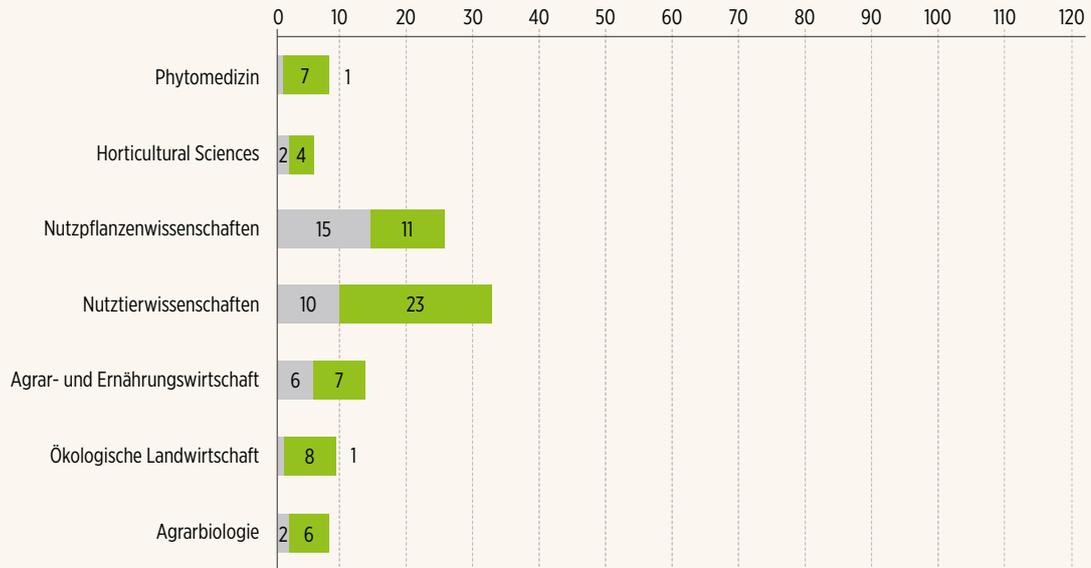
Frauen

AbsolventInnen Masterstudien II, 2013/14, absolut





AbsolventInnen Masterstudien III, 2013/14, absolut





Männer

Frauen

AbsolventInnen Masterstudien IV, 2013/14, absolut



AbsolventInnen Doktoratsstudien (auslaufend), 2013/14, absolut

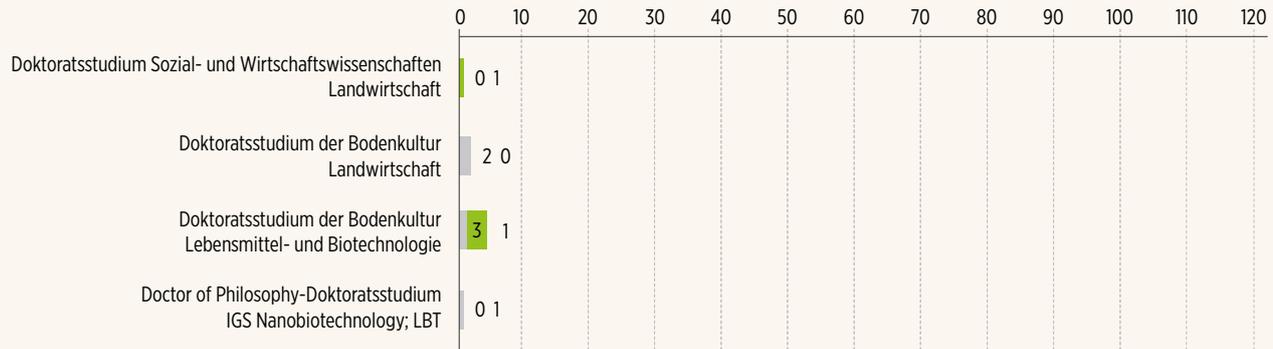




Männer

Frauen

AbsolventInnen Doktoratsstudien (laufend), 2013/14, absolut



Universität für Bodenkultur Wien
GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2013

PERSONAL

Das folgende Kapitel widmet sich der Analyse der Geschlechterverhältnisse im Bereich Universitätspersonal, bei Karenzierungen und Freistellungen und in Leitungsfunktionen sowie in Kommissionen und Gremien. Weiters wird die Entwicklung des Anteils an Professorinnen für die Jahre 2004 bis 2013 und die Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse (Habilitationen) ebenfalls für diesen Zeitraum dargestellt. Das Kapitel schließt mit einer Übersicht über die sogenannte Leaky Pipeline und den Gender Pay Gap.

Beim wissenschaftlichen Universitätspersonal ergibt sich für einen Großteil der einzelnen Verwendungsgruppen ein höherer Männeranteil, während beim allgemeinen Universitätspersonal im Bereich Verwaltung der Frauenanteil höher und bei nichtwissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen annähernd gleich hoch ist.

Bei Karenzierungen und Freistellungen überwiegt bei Mütter/Väterkarenz der Frauenanteil deutlich, der Frauen- und Männeranteil bei der Bildungskarenz ist annähernd gleich hoch, wogegen die Freistellung mit Bezügen wieder mehr Männer nutzen.

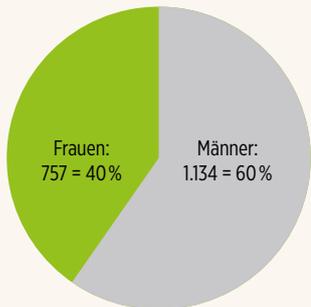
In allen Leitungsorganen der BOKU (Universitätsrat, Senat, Rektorat) und Berufungs-, Habilitations- und Curricularkommissionen sind zwar Frauen vertreten, jedoch ist in keinem dieser Gremien mit Ausnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Frauenanteil höher als der Anteil an Männern. Auch finden sich nur wenige Frauen in Leitungspositionen (zB Organ für studienrechtliche Angelegenheiten). Höher ist hingegen der Frauenanteil bei den Leitungen der „Organisationseinheiten mit andern Aufgaben“ gegenüber den Leitungen von „Organisationseinheiten Lehre und Forschung“.

Der Anteil an Professorinnen hat sich seit 2004 positiv entwickelt und konnte von 14,3% im Jahr 2004 auf nunmehr 21,1% erhöht werden, während für den Bereich der Habilitationen der Anteil an Frauen bei knapp 23,7% (2004-2013) liegt.

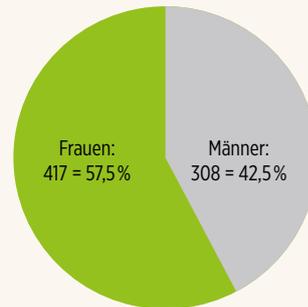
Die Darstellung der sogenannten Leaky Pipeline ergibt, dass auch an der BOKU mit zunehmender Karrierestufe der Frauenanteil deutlich schwindet. Die Lohnunterschiede zwischen den Gehältern von Männern und Frauen liegen hingegen an der BOKU mit wenigen Ausnahmen unter 10%.

Die Daten für dieses Kapitel wurden einerseits von der Abteilung Personalmanagement zur Verfügung gestellt bzw. entstammen der Wissensbilanz BOKU. Stichtag für die Personaldaten und Frauenquoten in diesem Kapitel ist jeweils der 31.12.2013.

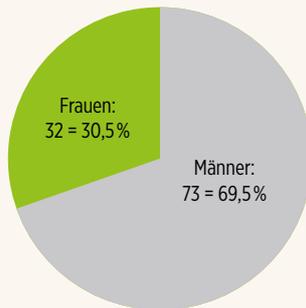
Wissenschaftliches Universitätspersonal, gesamt, 2013, Köpfe, absolut und in Prozent



Allgemeines Universitätspersonal, gesamt, 2013, Köpfe, absolut und in Prozent



Leitungsfunktionen, gesamt, 2013, Köpfe, absolut und in Prozent





Männer

Frauen

Beschäftigungsverhältnisse 2013, in Prozent



Beschäftigungsverhältnisse 2013, absolut

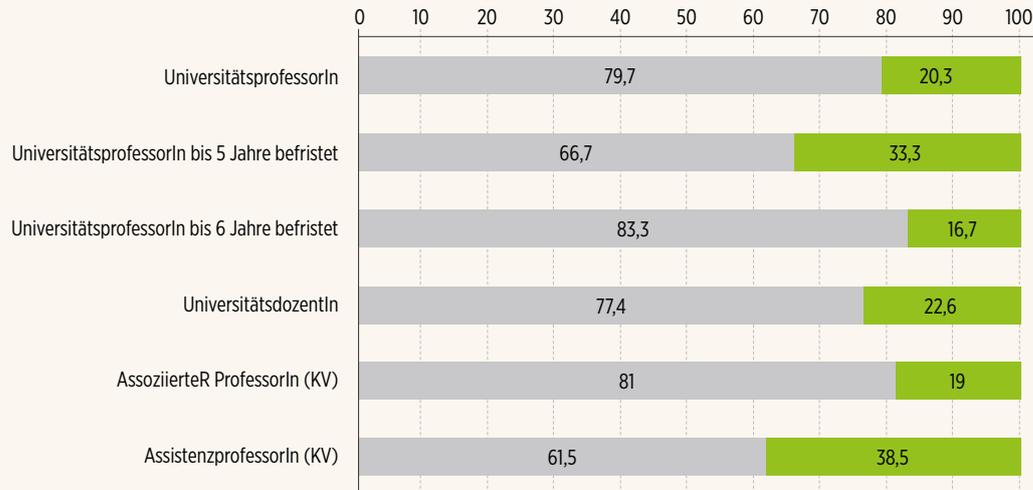




Männer

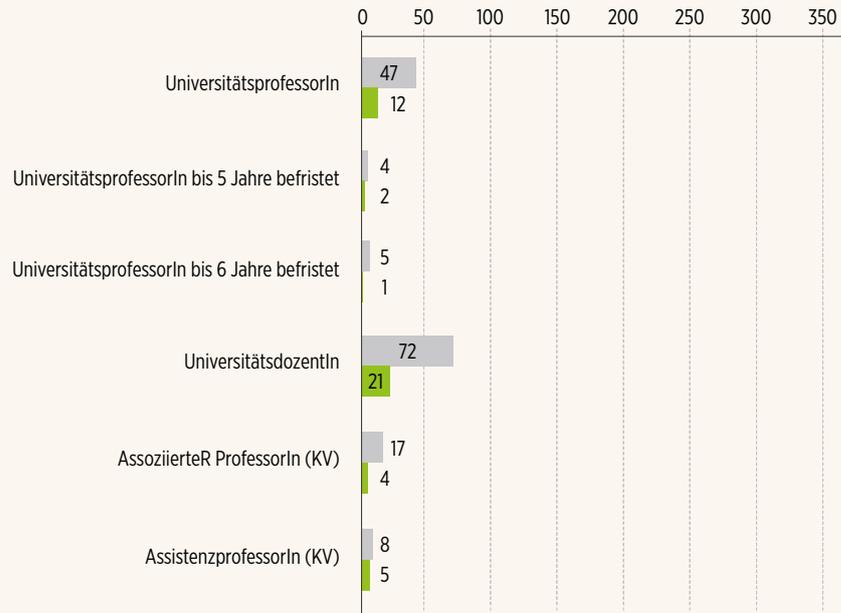
Frauen

Wissenschaftliches Personal I, 2013, Köpfe, in Prozent





Wissenschaftliches Personal I, 2013, Köpfe, absolut

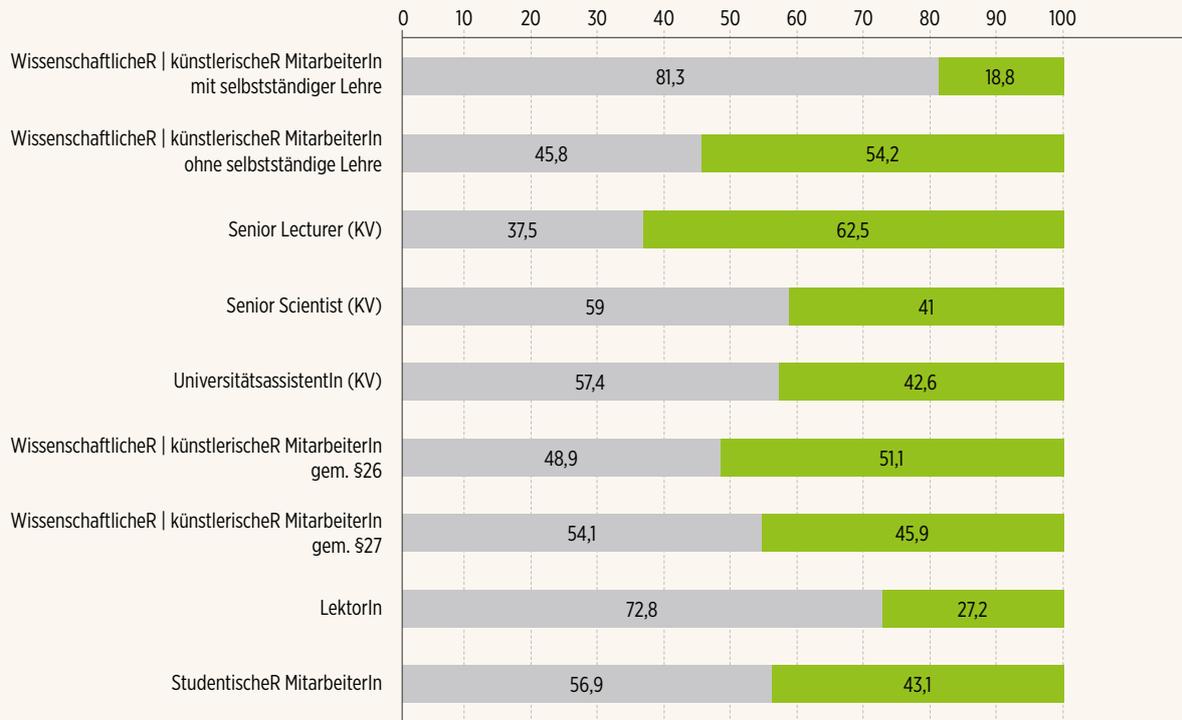




Männer

Frauen

Wissenschaftliches Personal II, 2013, Köpfe, in Prozent





Wissenschaftliches Personal II, 2013, Köpfe, absolut





Männer

Frauen

Allgemeines Personal, 2013, Köpfe, in Prozent





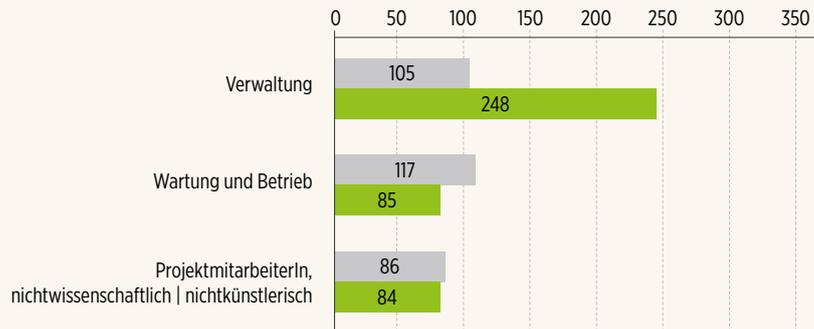
Männer



Frauen



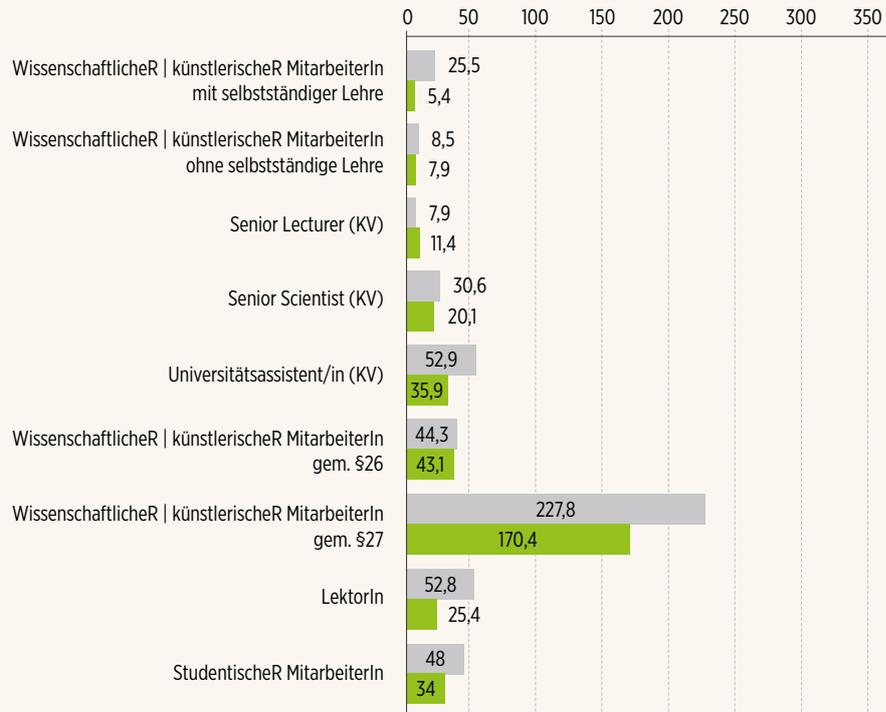
Allgemeines Personal 2013, Köpfe, absolut



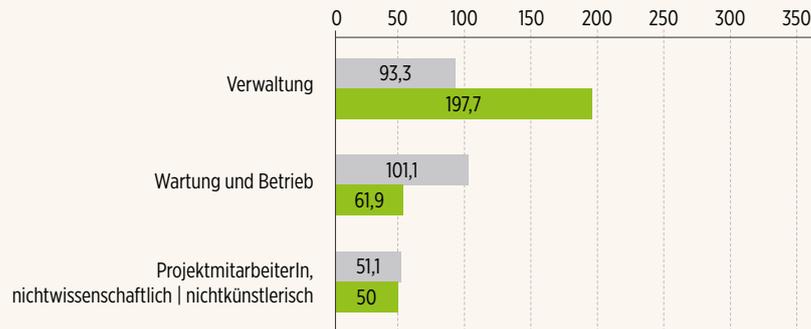
Wissenschaftliches Personal I, 2013, Vollzeitäquivalente



Wissenschaftliches Personal II, 2013, Vollzeitäquivalente



Allgemeines Personal 2013, Vollzeitäquivalente







Karenzierungen, Freistellungen des Personals 2013, Anzahl Personen

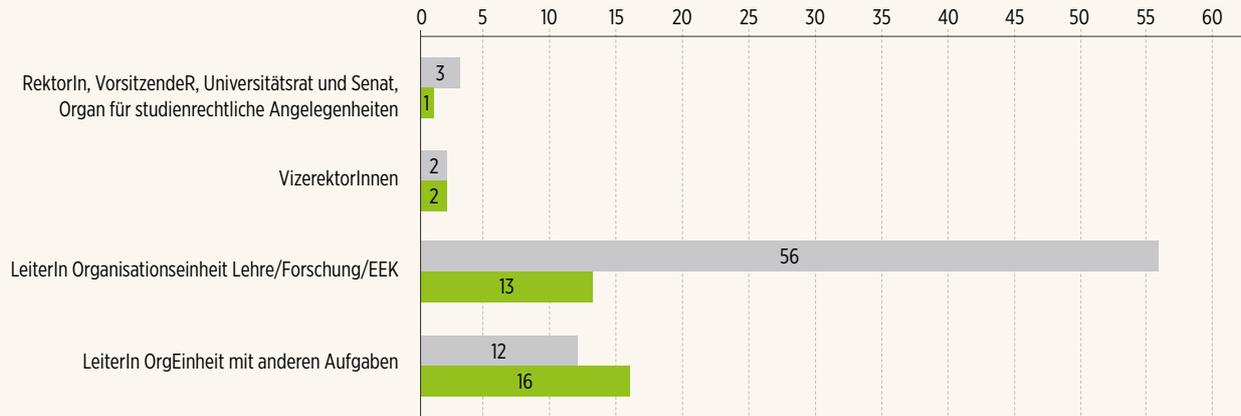


Karenzierungen, Freistellungen des Personals 2013, Durchschnittliche Dauer in Tagen





Leitungsfunktionen, 2013, Köpfe, absolut



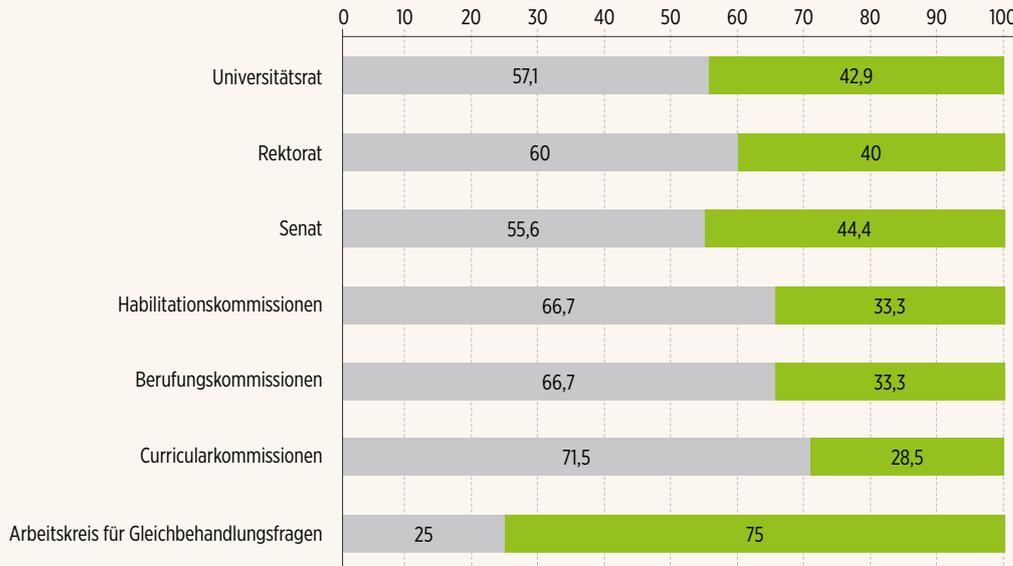




Männer

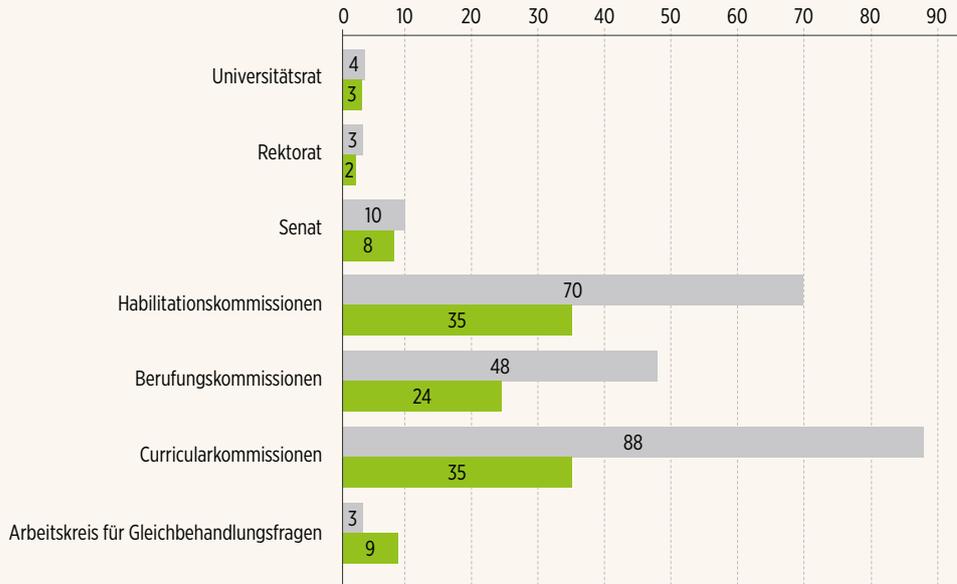
Frauen

Frauenquoten in Leitungsorganen, Kommissionen, Gremien, 2013, Köpfe, in Prozent





Frauenquoten in Leitungsorganen, Kommissionen, Gremien, 2013, Köpfe, absolut

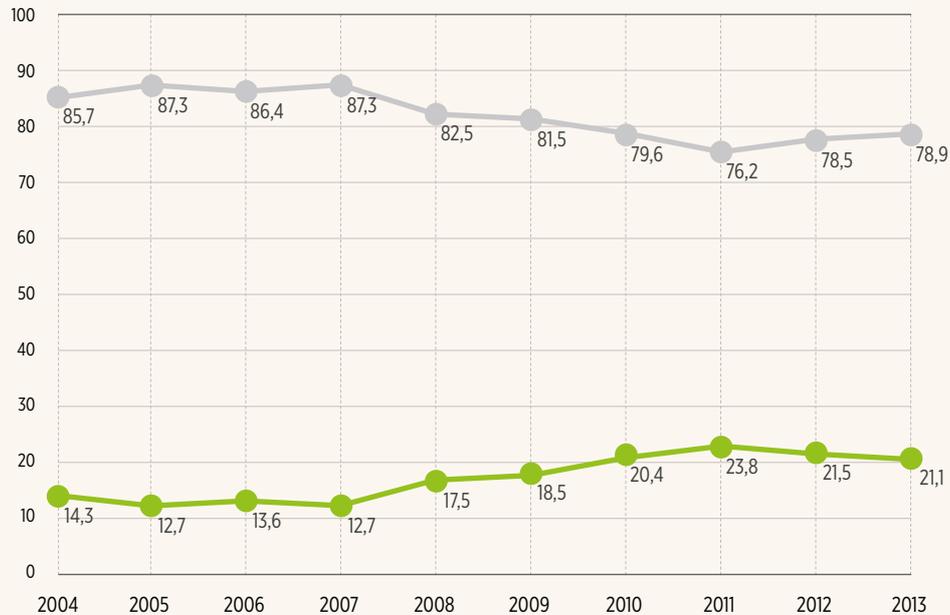




Professoren

Professorinnen

Anzahl ProfessorInnen 2004–2013 (Stichtag jeweils 31.12.), Köpfe, in Prozent



Anzahl ProfessorInnen 2004–2013 (Stichtag jeweils 31.12.), Köpfe, absolut



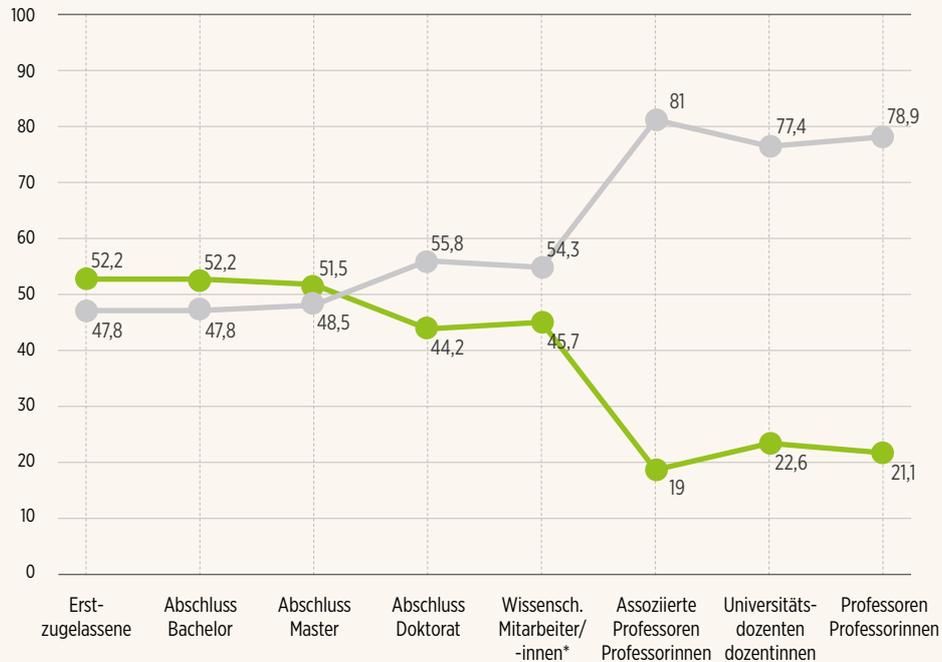


Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse (Habilitation), 2004–2013, Köpfe, absolut



Leaky Pipeline, 2013, Köpfe, in Prozent

Leaky Pipeline = Vergleichende Darstellung der Frauen- und Männeranteile entlang der Stufen einer universitären Karriere; Mit zunehmender Karrierestufe schwindet der Frauenanteil.



* Ohne LektorInnen und studentische MAs

GENDER PAY GAP

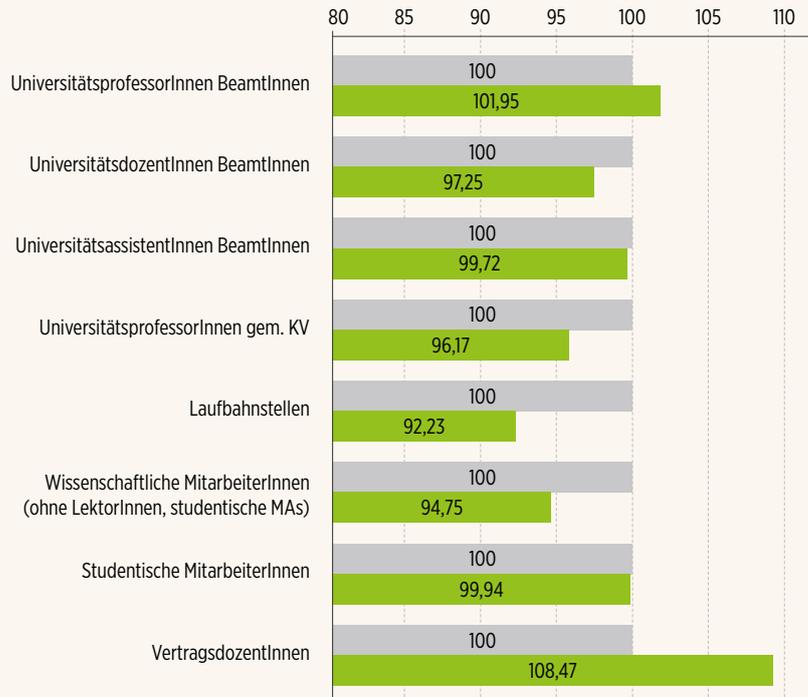


Männer

Frauen

Gender Pay Gap in %, Gehalt wissenschaftliches Personal, 2013

Gender Pay Gap = Lohngefälle zwischen Frauen und Männern; Dargestellt ist zu wie viel Prozent die Frauengehälter den Männergehältern in der jeweiligen Verwendung entsprechen.



Gender Pay Gap in %, Gehalt übergeleitetes, allgemeines Personal, 2013

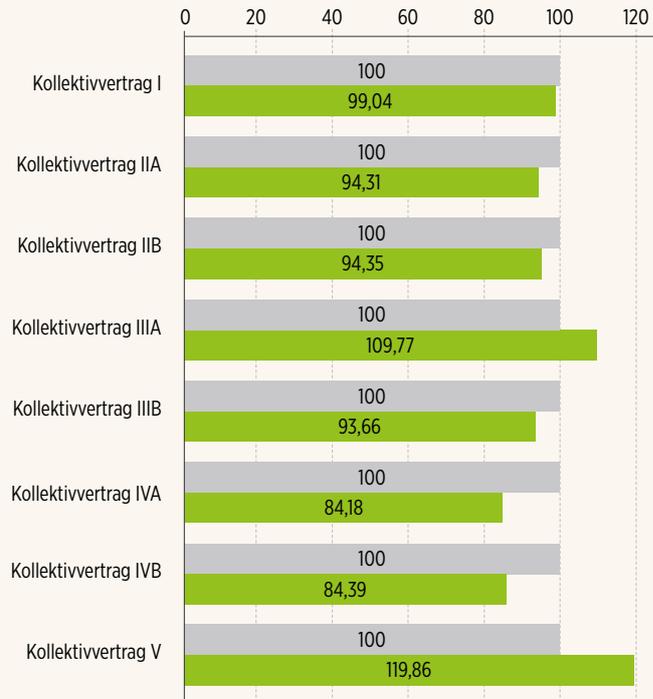




Männer

Frauen

Gender Pay Gap in %, Gehalt allgemeines Personal, Kollektivvertrag, 2013



IMPRESSUM

Herausgeberin: Universität für Bodenkultur Wien, Gregor Mendel Straße 33, A-1180 Wien, Tel.: +43 1 47654-0, www.boku.ac.at **Konzept, Redaktion und**

Umsetzung: Stabstelle für Öffentlichkeitsarbeit, Mag^a Michaela Klement | Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, Mag^a Eva Ploss

Grafik: Monika Medvey **Besonderer Dank** für die Unterstützung an die Abteilung Personalmanagement BOKU



