



# **Gleichstellung und Diversität an der Universität für Bodenkultur Wien**

**Bericht 2021/22**

# Vorwort

---

*Die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung aller Mitarbeitenden und Studierenden der BOKU ist als zentraler Leitsatz und wesentliches Ziel im Gleichstellungsplan der BOKU verankert. Mit gezielten Maßnahmen in den Bereichen Frauenförderung und Gleichstellung sowie der Implementierung der BOKU Diversitätsstrategie konnten bereits wesentliche Impulse auf Struktur-, Prozess- und Kulturebene gesetzt werden.*

*Der vorliegende Bericht zeigt uns zweierlei: zum einen sehen wir dank erfolgreicher Maßnahmen positive Entwicklungen, etwa durch das ständige Bemühen um die Erreichung ausgewogener Quoten bei der Besetzung von Kollegialorganen und Gremien. Zum anderen verdeutlicht der Bericht auch, dass auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen noch viele Aufgaben vor uns liegen: etwa, wenn wir im Bereich der Forschung die Leaky Pipeline (Abbildung 46) oder die Zeitreihe der Professuren (Abbildung 49) in den Blick nehmen.*

*Als Mitglieder des BOKU Rektorats haben wir die Verantwortung, den Blick nachhaltig in die Zukunft zu richten. Das bedeutet, zu den Fragen von Gleichstellung, Diversität und Behinderung eine klare Haltung einzunehmen und diese – sowohl ins Innere der Universität lenkend, als auch nach außen repräsentierend – zu vertreten. Denn gelebte Werte wie Chancengerechtigkeit, Inklusion und Vielfalt sind grundlegend für eine zukunftsorientierte, wettbewerbsfähige und innovative Universität. Wir möchten an dieser Stelle unser starkes Bekenntnis zu diesen Werten kundtun.*

*Wir bedanken uns bei der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung für die Erstellung des Berichts sowie allen mitwirkenden Abteilungen und Organisationseinheiten: dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Forschungsservice, dem Personalmanagement, dem Qualitätsmanagement sowie der Stabsstelle Lehre: Kommunikation und Berichtswesen.*

*Das Rektorat*

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b>	<b>i</b>
<b>Inhalt</b>	<b>i</b>
<b>Einleitung</b>	<b>ii</b>
<b>Abkürzungen und Lesbarkeit</b>	<b>iii</b>
1 BOKU im Überblick.....	1
<b>Studierende</b>	<b>2</b>
2 Überblick Studierende .....	3
3 Bachelorstudien .....	11
4 Masterstudien.....	13
5 Doktoratsstudien .....	15
<b>Mitarbeitende</b>	<b>17</b>
6 Überblick Mitarbeitende.....	18
7 Leitungsfunktionen und Kommissionen .....	25
8 Gender Pay Gap .....	29
9 Wissenschaftliches Universitätspersonal .....	33
10 Allgemeines Universitätspersonal .....	44
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>46</b>
<b>Quellen</b>	<b>48</b>
<b>Anhang</b>	<b>50</b>
<b>Impressum</b>	<b>53</b>

# Einleitung

---

Die vierte Ausgabe des Berichts zu Gleichstellung und Diversität an der Universität für Bodenkultur Wien bildet Geschlechterverhältnisse bei Studierenden und Personal im Berichtszeitraum 2021/2022 ab. Neben den einzelnen Studienarten (Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium) werden die Bereiche wissenschaftliches und allgemeines Personal näher beleuchtet.

Der vorliegende Bericht zeigt in Grafiken und Zeitreihen den Status Quo sowie Entwicklungen im zeitlichen Verlauf. Neu ist der Abschnitt *Weitere Diversitätsaspekte Studierende* mit Blick auf die soziale Dimension, um Teilhabechancen von Studierenden zu verdeutlichen. Mit dem Anliegen, Ungleichheitsverhältnisse und die Bemühungen um eine gerechtere Verteilung im Bereich Forschung und Wissenschaft ausführlicher abbilden zu können, sind die Abschnitte *Laufbahnstellen* (Abbildung 47), *Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren* (Abbildung 50) und *Geschlechterverhältnisse auf Leitungsebene im wissenschaftlichen Bereich* (Abbildung 35) neu hinzugekommen.

Geschlecht ist ein zentraler Aspekt bei der Frage, wie chancengerecht und inklusiv die BOKU ist. Unser Anliegen ist es auch, soziale Ungleichheit sowie strukturelle und mehrdimensionale Diskriminierung sichtbar zu machen. In der Darstellung verschiedener Dimensionen von Diversität sind deshalb weitere Aspekte wie Lebensalter und Generation, Behinderung und chronische Erkrankung, sozial-ökonomischer Hintergrund und Zugehörigkeit sowie nationale/regionale Herkunft und Migrationshistorie für eine umfassendere Perspektivierung relevant. Aufgrund eingeschränkter Datenlage und Vorgaben in der Erhebung und Verwaltung personenbezogener Daten war es leider nicht möglich, Geschlechterverhältnisse über die binäre Darstellung hinaus auch im Sinne der Geschlechterdiversität abzubilden.

Wir bedanken uns beim Rektorat für die Möglichkeit der Erstellung dieses Berichts und bei allen BOKU Abteilungen und Mitarbeitenden sowie BOKU-externen Personen, die den Prozess mit ihrer Expertise und der Bereitstellung von Daten begleitet und unterstützt haben.

Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung

# Abkürzungen und Lesbarkeit

---

## Allgemeine Informationen zur Lesbarkeit

Bei der Erstellung des Berichts wurde auf ein barrierearmes Format geachtet, das für Screen Reader geeignet ist. Ebenso haben wir uns bemüht, kontrastreiche Farben und Formen zu wählen. Für die Texte wurde eine inklusive Schreibweise gewählt. Neben der deutschen Langversion steht auch [eine englische Kurzversion](https://short.boku.ac.at/equity_diversity_report) des Berichts zur Verfügung (siehe Link: [https://short.boku.ac.at/equity\\_diversity\\_report](https://short.boku.ac.at/equity_diversity_report)).

Leider war es aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht möglich, Geschlechterverhältnisse im Sinne der Geschlechterdiversität darzustellen. In den Grafiken wollen wir mit „Divers“ in der Legende darauf aufmerksam machen, dass die quantitative Darstellung der Geschlechterverhältnisse nicht der Realität an der BOKU entspricht, etwa was die individuelle Zuordnung zu einem diversen Geschlechterspektrum betrifft.

## Abkürzungen

**AKGL - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

**All - Allgemeines Personal**

**BOKU - Universität für Bodenkultur Wien**

**EU - Europäische Union**

**F&E Projekte - Forschung und Entwicklung**

**wissenschaftliche u. künstlerische Projekte**

**JVZÄ / VZÄ - Jahresvollzeitäquivalent/Vollzeitäquivalent**

**KV - Kollektivvertrag**

**LBS - Laufbahnstelle**

**MA - Mitarbeiter\*innen**

**WiSe - Wintersemester**

**Wiss - Wissenschaftliches Personal**

**WUP - Wissenschaftliches Universitätspersonal**

# 1 BOKU im Überblick

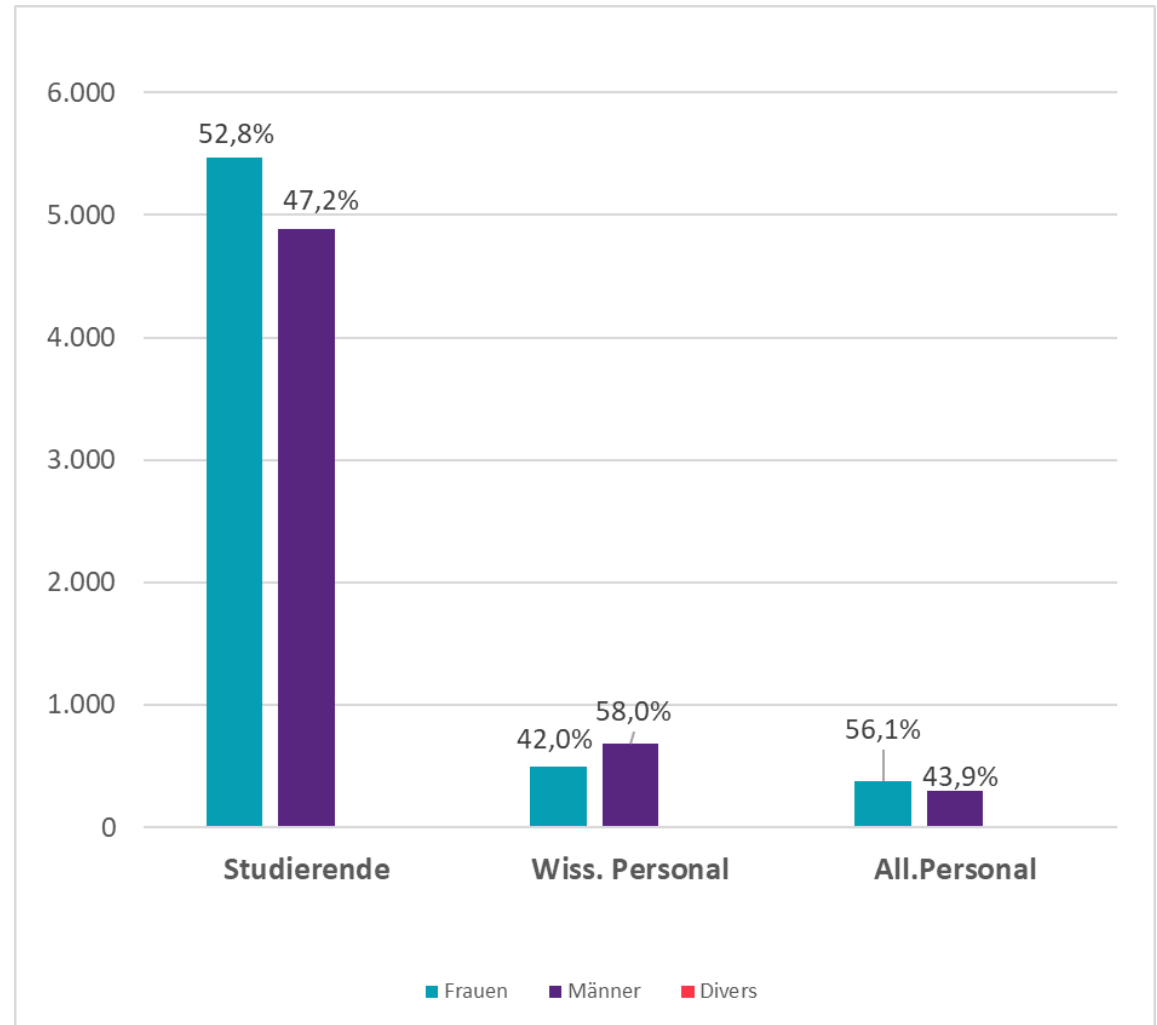
Die BOKU zählte im Wintersemester 2021/22 (Zeitraum 1.10.2021 bis 31.01.2022) insgesamt 10.354 Studierende und 1.845 Mitarbeitende (VZÄ).

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil bei 52,8%, beim wissenschaftlichen Universitätspersonal bei 42% und beim allgemeinen Universitätspersonal bei 56% (Abbildung 1).

Zur Berechnung der Geschlechterverhältnisse im Personalbereich für das Jahr 2022 wurde auf BiDok Daten (Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung) mit Stichtag 31.12.2022 zurückgegriffen. Für die Berechnungen im Bereich Studium und Studierende bilden Kennzahlen der Wissensbilanz für den Zeitraum Wintersemester 2021/22 und das Studienjahr 2021/22 die Grundlage. Der Abschnitt „Weitere Diversitätsaspekte Studierende“ (S.11) bezieht sich auf Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung 2020.

Datengrundlage: Personalmanagement, Stabsstelle Lehre: Kommunikation und Berichtswesen,

Abbildung 1 **Die BOKU im Überblick**



# Studierende

## 2 Überblick Studierende

Die Gesamtzahl aller Studierenden an der BOKU beträgt 10.354 (Berechnungszeitraum Wintersemester 2021/22).

Abbildung 2 zeigt die Verteilung in den einzelnen Studienarten: 55 % aller BOKU Studierenden belegten ein Bachelorstudium, 37 % ein Masterstudium und 8% ein Doktoratsstudium.

Mehr als die Hälfte aller BOKU Studierenden (52,8%) waren Frauen (Abbildung 3). Bei den prüfungsaktiven Bachelorstudien lag der Frauenanteil mit 3.876 weiblichen Studierenden bei 55,5%. Mit 5.763 Frauen in den prüfungsaktiven Masterstudien überwog der Frauenanteil mit 54% (Abbildung 4).

Frauen waren auch bei den insgesamt 1.563 neuzugelassenen Studierenden in der Überzahl mit knapp 53,5% der BOKU Studierenden aus Österreich, 55,5% aus der EU und 62,3% aus Nicht-EU-Ländern (Abbildung 5/Tabelle 1 im Anhang).

Bei den Doktoratsstudien lag der Frauenanteil bei 50,3%, was insgesamt einer Anzahl von 423 Frauen und einem Männeranteil von 49,7% oder 418 Personen entspricht (Abbildung 6).

Abbildung 2 **Studierende nach Studienart**

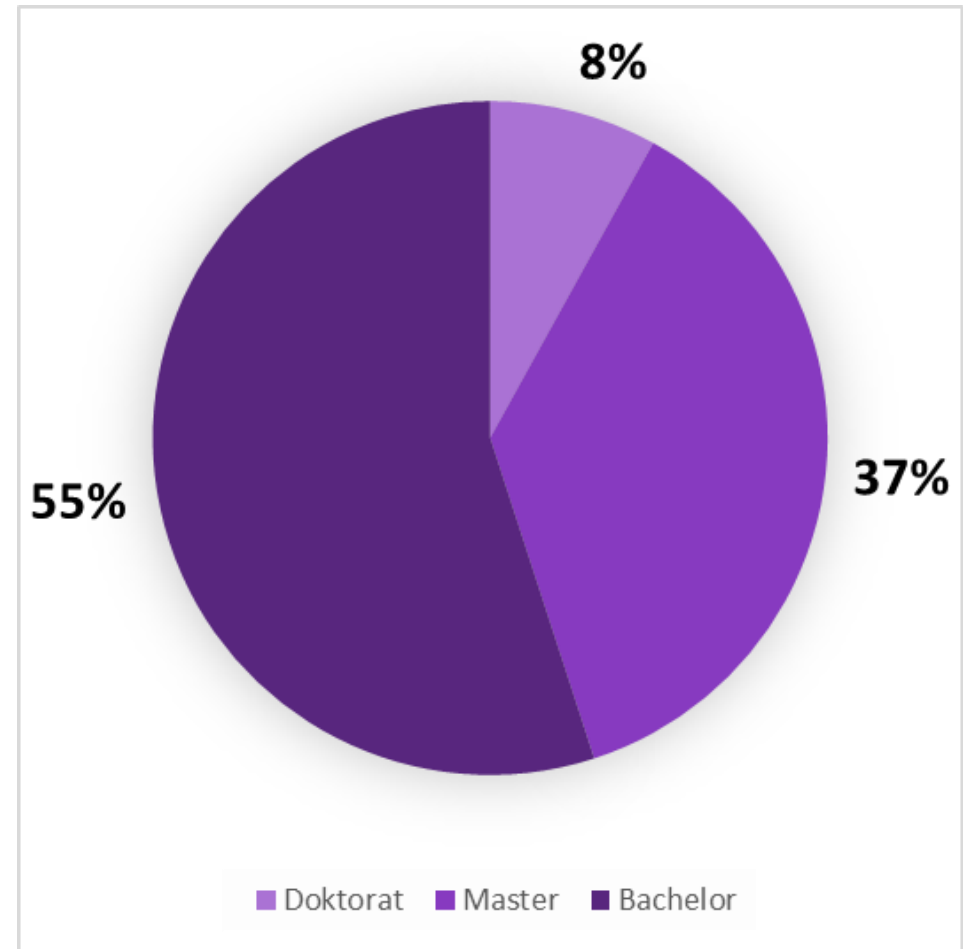




Abbildung 3 Studierende – Geschlechterverhältnis

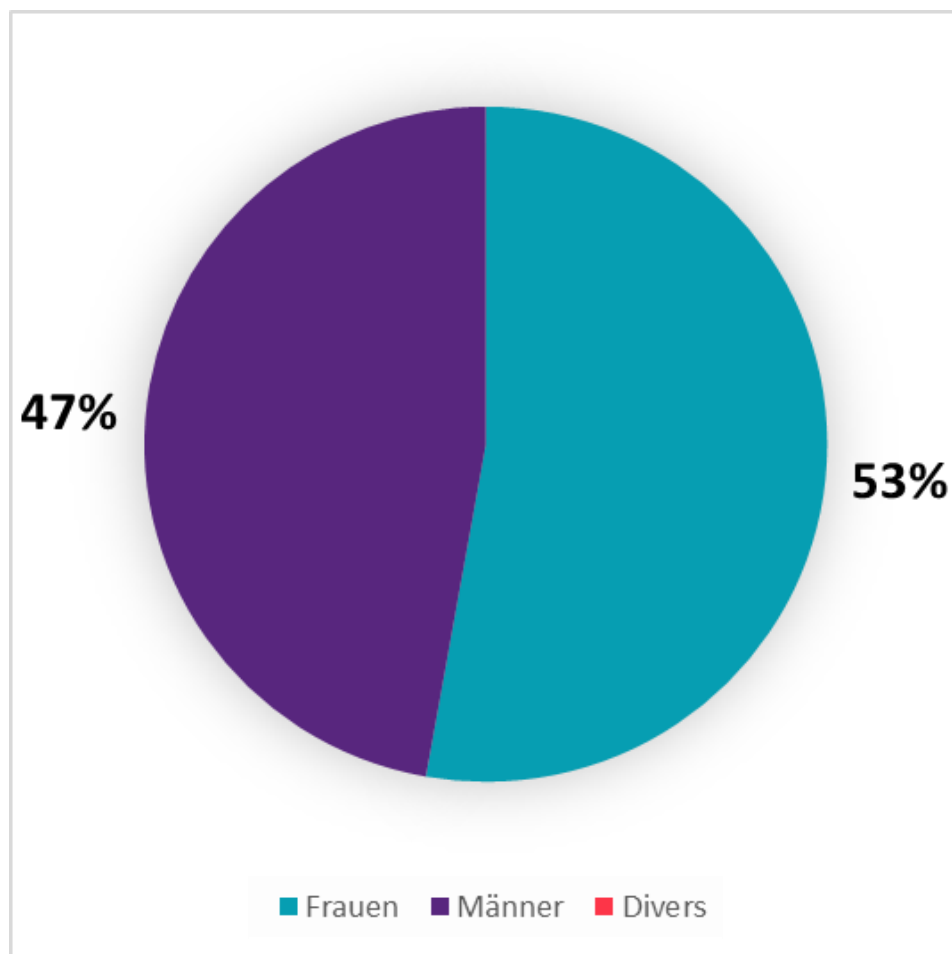


Abbildung 4 Prüfungsaktive Studien 2021/22

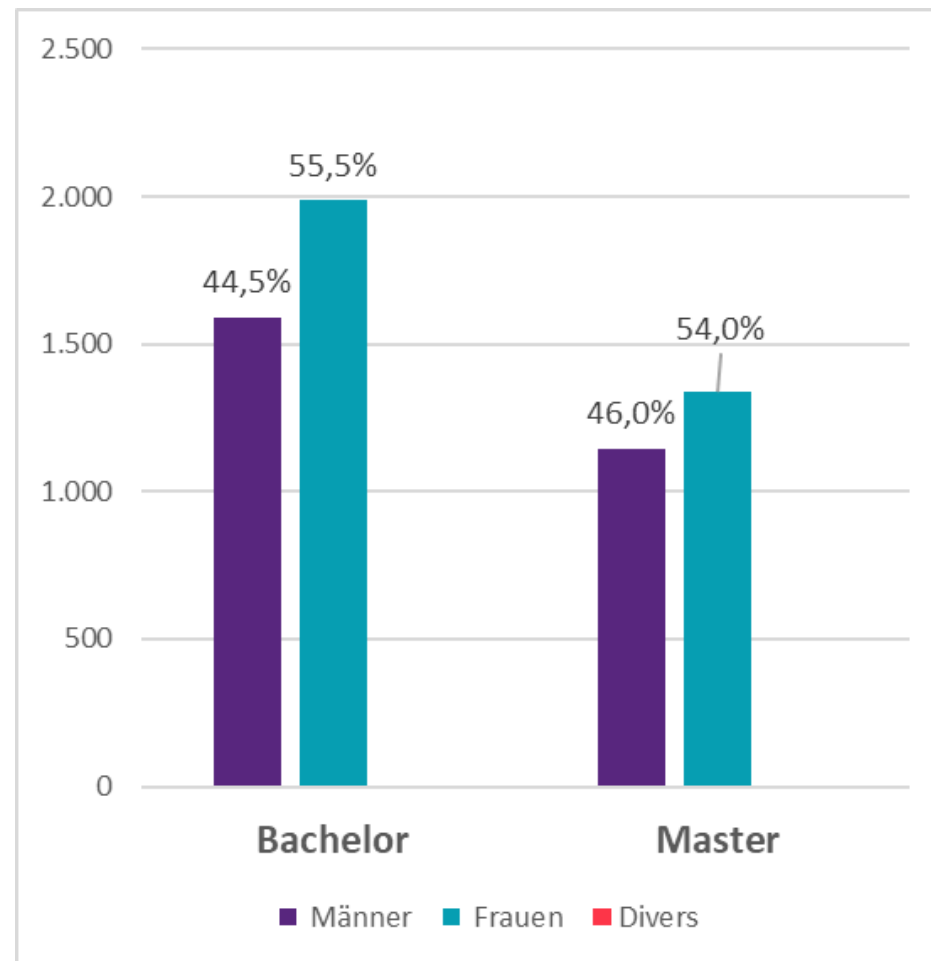


Abbildung 5 **Neuzulassungen Studierende WiSe 2021/22**

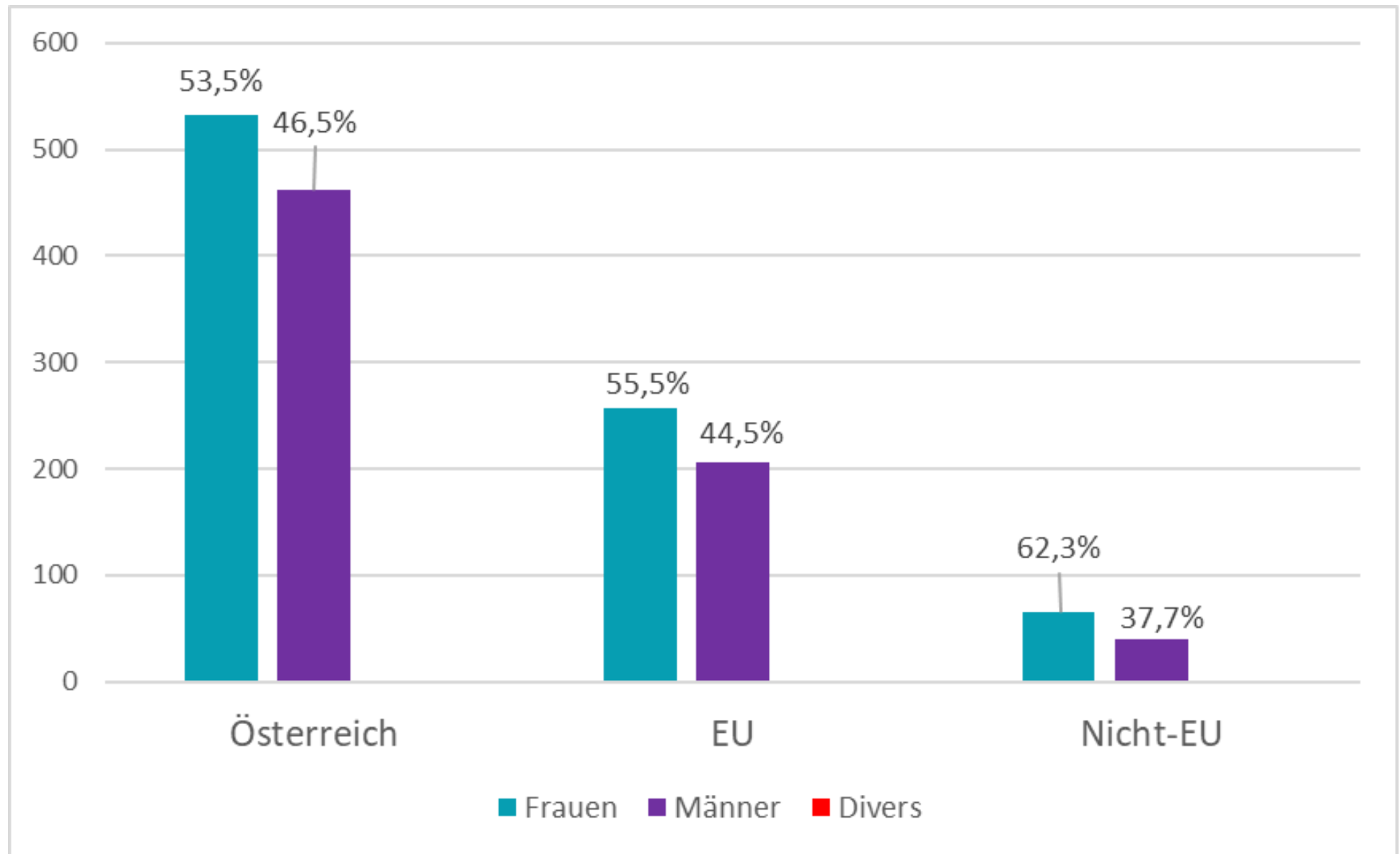


Abbildung 6 Studienart – Geschlechterverhältnis

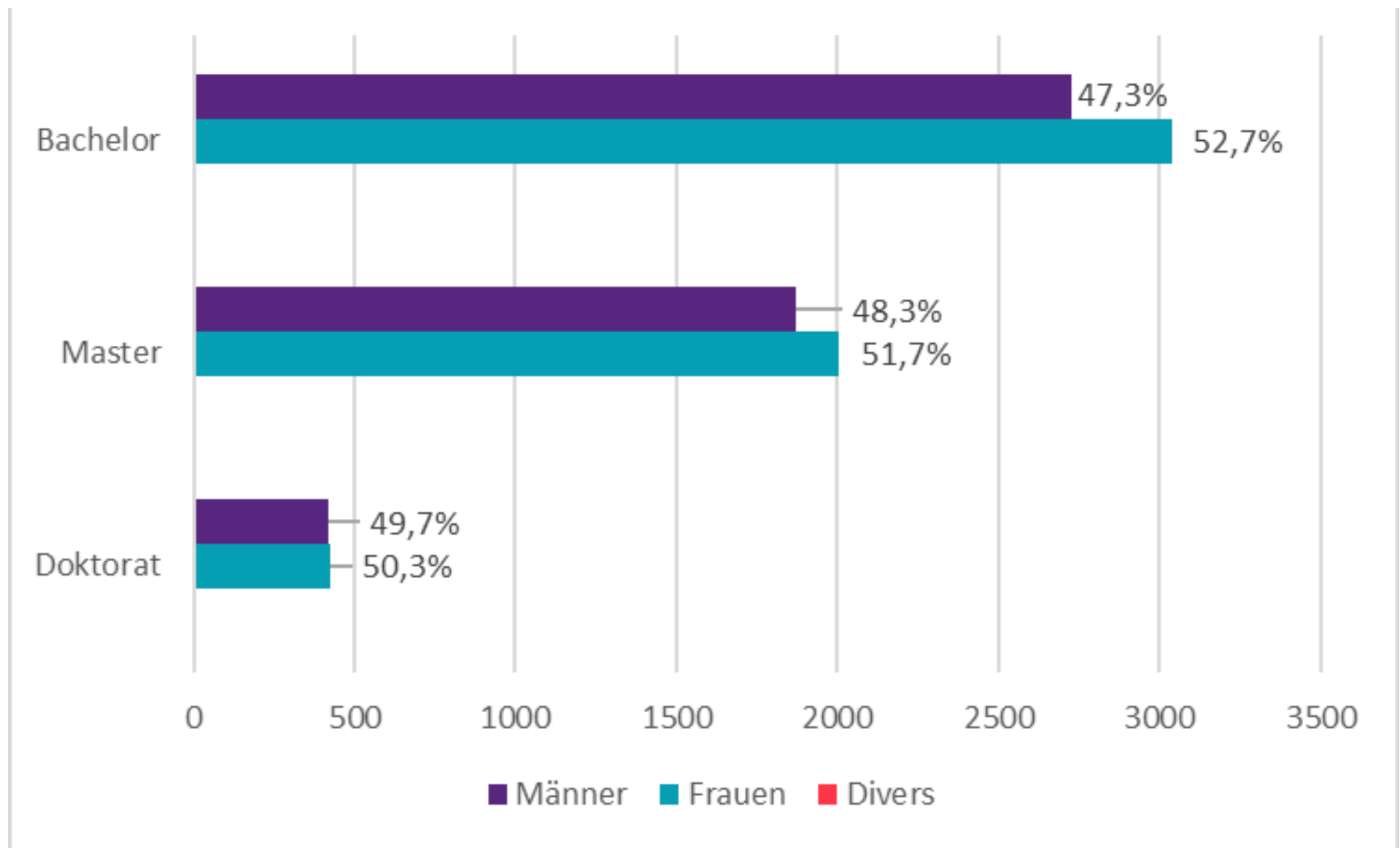
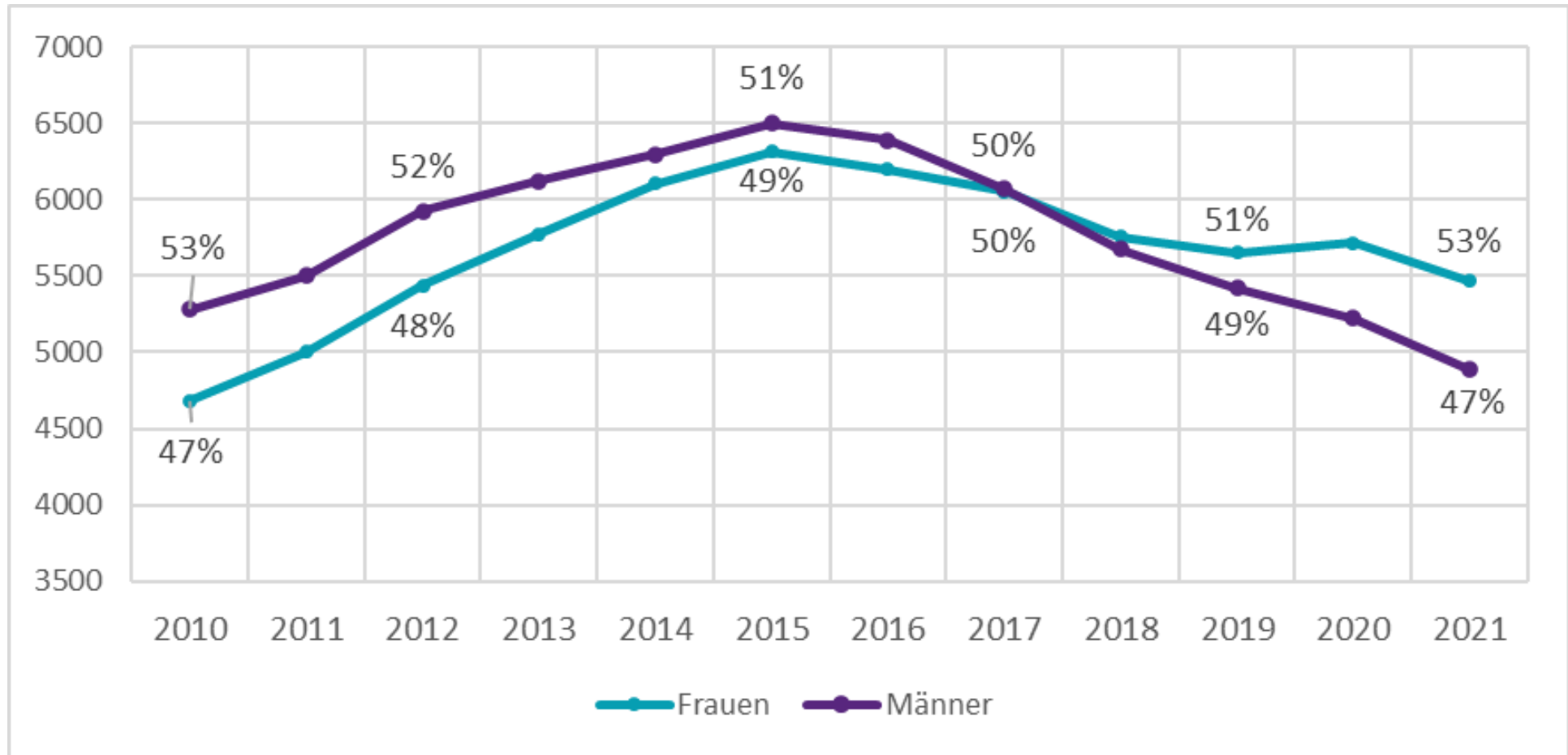
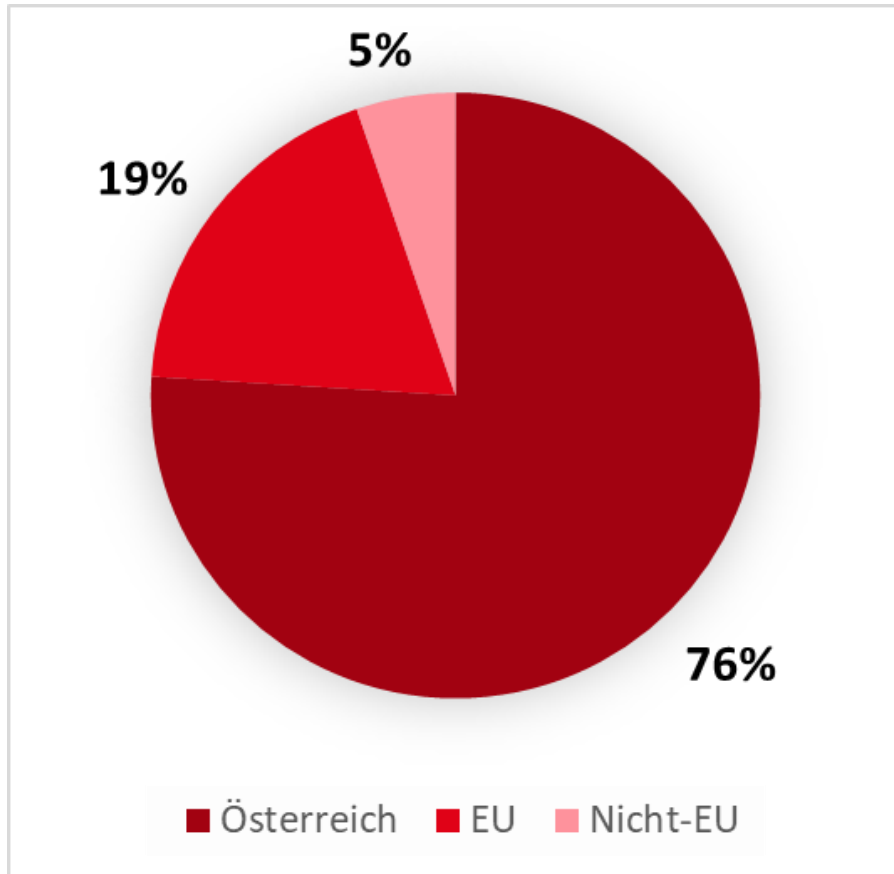


Abbildung 7 **Zeitreihe Studierende 2010-2021**



Die Zeitreihe der Studierenden im Beobachtungszeitraum 2010 - 2021 zeigt ab 2017 eine gegenläufige Entwicklung der Geschlechterverhältnisse. Während 2010 47% aller BOKU Studierenden Frauen waren, stieg der Frauenanteil 2014 auf 49%. 2017 war mit insgesamt 12.117 Studierenden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht. In den Folgejahren bis 2021 sank die Studierendenanzahl insgesamt auf 10.354, der Frauenanteil stieg jedoch auf 53% (Abbildung 7).

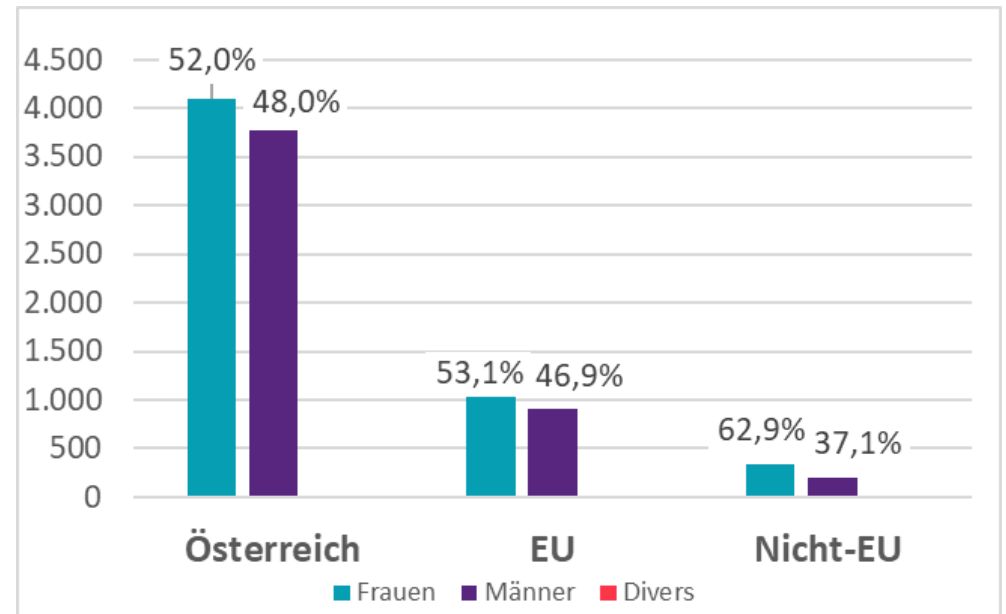
Abbildung 9 Studierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft



24% aller BOKU Studierenden zählten zu den internationalen Studierenden, davon 19% aus EU-Ländern und 5% aus Nicht-EU-Ländern (Abbildung 9).

Bei den insgesamt 1.941 Studierenden aus EU-Ländern lag der Frauenanteil bei 53% und bei insgesamt 545 BOKU Studierenden aus Nicht-EU-Ländern bei 63%. Bei den 7.868 österreichischen Studierenden lag der Frauenanteil bei 52% (Abbildung 8).

Abbildung 8 Studierende – nationale Herkunft



## Weitere Diversitätsaspekte Studierende

Die Studierenden-Sozialerhebung, eine Studie des IHS im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF 2019), wurde unter allen ordentlichen Studierenden in Österreich durchgeführt. Insgesamt 1.899 BOKU-Studierende haben an der Online-Befragung teilgenommen (vgl. Unger/Schranz 2020). Mehrere Ergebnisse waren hier in Bezug zu Aspekten von Diversität und der sozialen Dimension relevant.

### Geschlechterdiversität

Bei der Angabe des Geschlechts gaben insgesamt 3% der BOKU Studierenden den Geschlechtseintrag „anders“ (0,1%) oder „möchte mich nicht zuordnen“ (2,9%) an.

### Alter / Generation

Mit zunehmendem Lebensalter sank die Anzahl der erstzugelassenen Studierenden. 66% der Studierenden waren bei der Erstzulassung jünger als 21 Jahre. Nur 3% der Studierenden waren bei ihrer Erstzulassung älter als 30 Jahre (Abbildung 10).

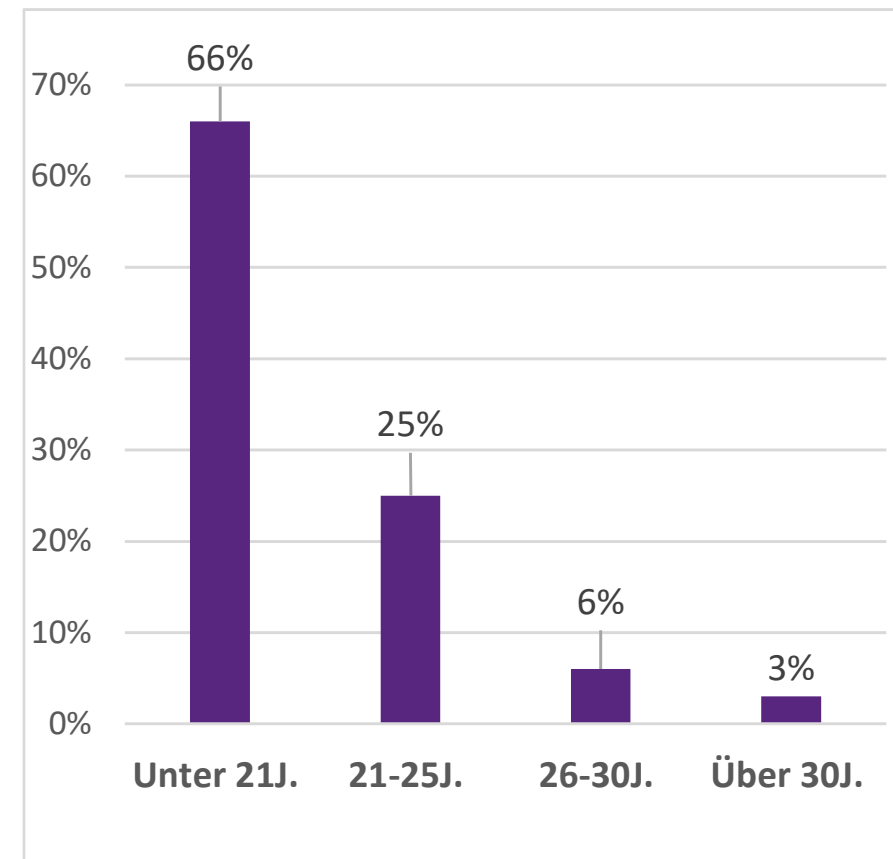
### Herkunft / Migrationshistorie

Knapp 96% der österreichischen BOKU Studierenden gaben an, keinen Migrationshintergrund zu haben, während sich 2,5% der ersten Generation und 1,9% der zweiten Generation (vgl. UNECE 2020) der Kategorie „nicht in Österreich geboren“ zuordnete. Internationale Studierende wurden in dieser Kategorie nicht berücksichtigt (siehe Tabelle 2 im Anhang).

### Behinderung & chronische Erkrankung

12% der BOKU Studierenden gaben an, dass sich ihre Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung negativ auf ihr Studium auswirke.

Abbildung 10 **Alter bei Erstzulassung**



Weitere Informationen siehe Zaussinger et al. 2020.

Abbildung 11 **Erwerbstätigkeit in Stunden/Woche**

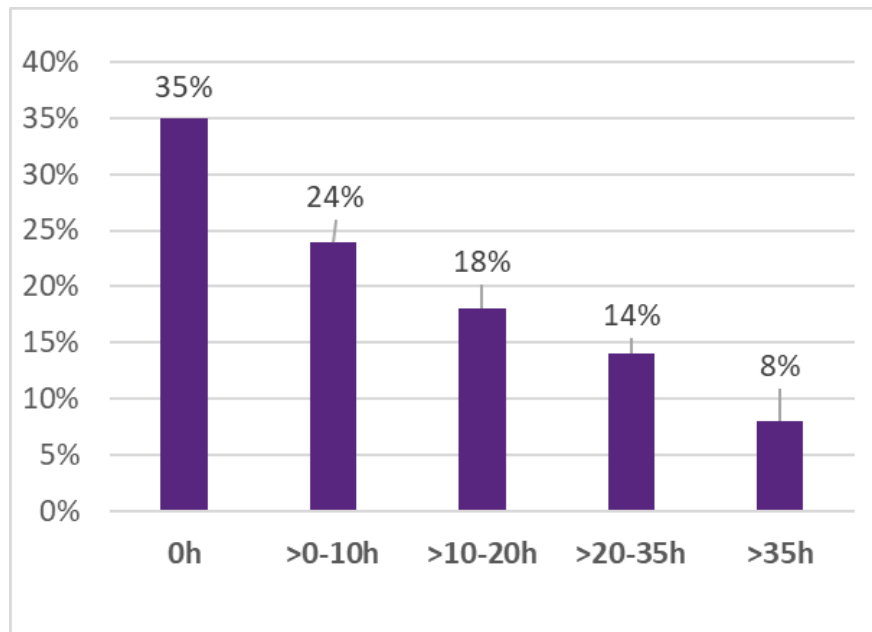
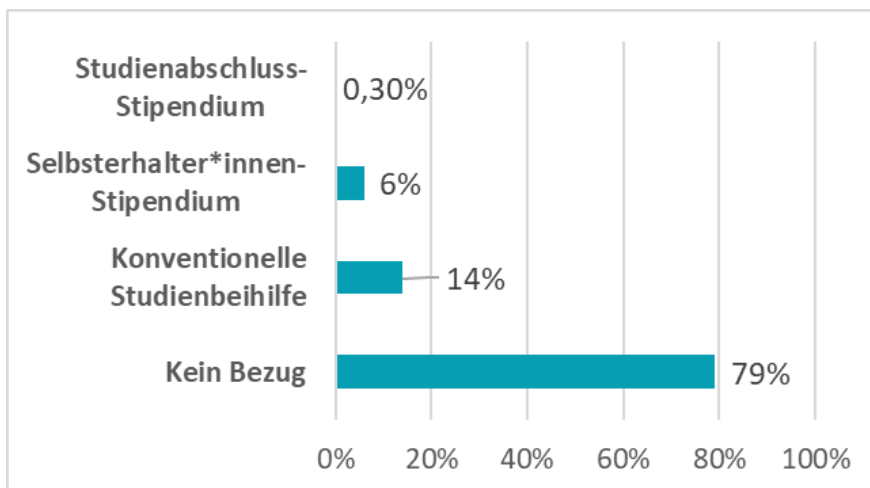


Abbildung 12 **Bezug von Studienbeihilfe**



## Bildungs- und ökonomischer Hintergrund

Nur 2,6% der BOKU Studierenden gab als höchste abgeschlossene Bildung der Eltern den Pflichtschulabschluss an. Vergleichsweise lag der Schnitt bei den österreichischen Universitäten gesamt bei 4%. 26% der BOKU Studierenden konnten einen Hochschulzugang und 44% einen Hochschulabschluss der Eltern vorweisen. Dieser Schnitt lag im österreichweiten Vergleich höher, wo der Hochschulabschluss der Eltern bei 42% lag (siehe Tabelle 3 Höchste abgeschlossene Bildung der Eltern im Anhang).

Auf die Frage nach finanziellen Schwierigkeiten gaben 22% der BOKU Studierenden „sehr stark“ oder „stark“ an, 25% „teils/teils“ und 53% „nicht“. Knapp die Hälfte der Studierenden gab an, während des gesamten Semesters einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Insgesamt gaben 64% der BOKU Studierenden an, gelegentlich oder dauerhaft neben ihrem Studium zu arbeiten. Während 35% der BOKU Studierenden keiner Erwerbsarbeit nachgehen (mussten), gingen 8% der Studierenden 35 Stunden pro Woche oder mehr einer Erwerbsarbeit nach. 14% gaben an, 20-35 Stunden pro Woche zu arbeiten, weitere 18% der Studierenden zwischen zehn und 20 Stunden pro Woche (Abbildung 11).

Insgesamt 20% der BOKU Studierenden gaben an, Studienbeihilfe zu beziehen, davon 6% in Form eines Selbsterhalter\*innen-Stipendiums (Abbildung 12).

### 3 Bachelorstudien

Im Wintersemester 2021/22 belegten 3.037 Frauen (53%) und 2.726 Männer (47%) ein Bachelorstudium (Abbildung 13). Im Studienjahr 2021/22 schlossen insgesamt 608 Studierende ein Bachelorstudium ab, davon 324 Frauen (53%) und 284 Männer (47%) (Abbildung 14).

Abbildung 13 **Bachelorstudien – Geschlechterverhältnis**

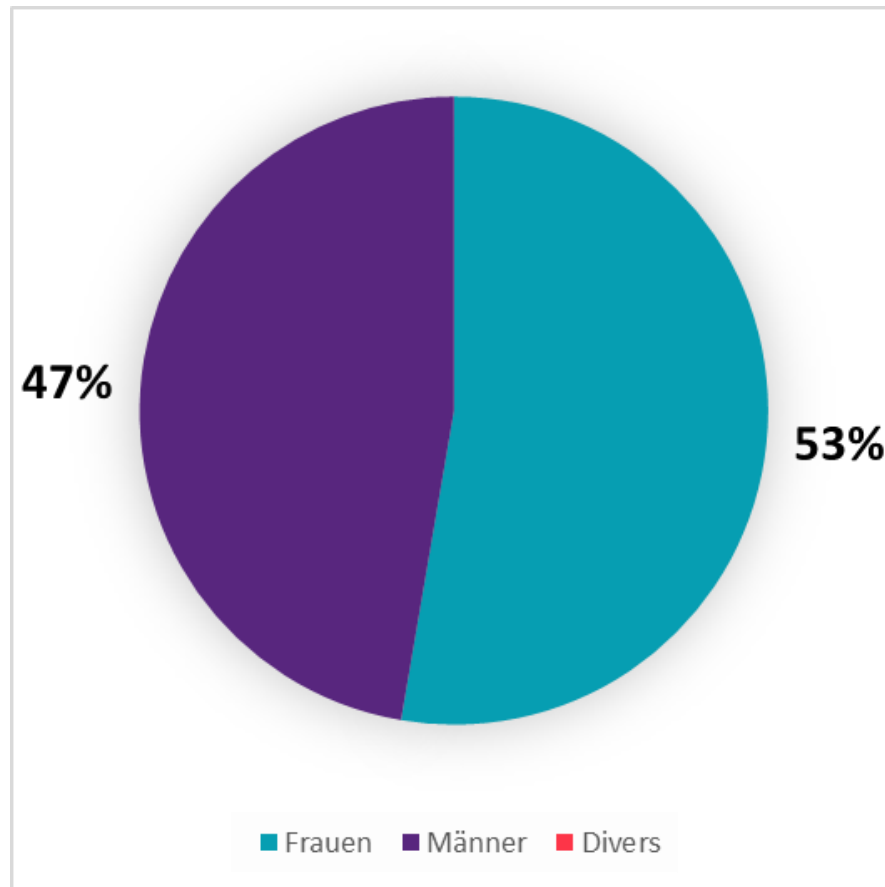


Abbildung 14 **Bachelorabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis**

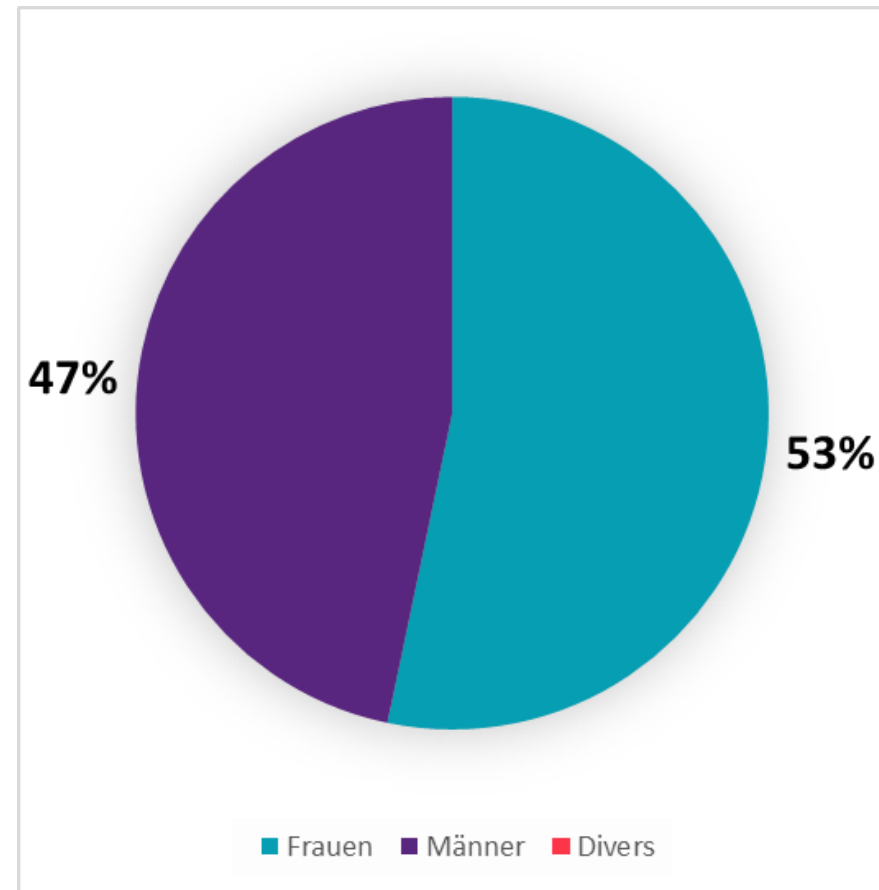
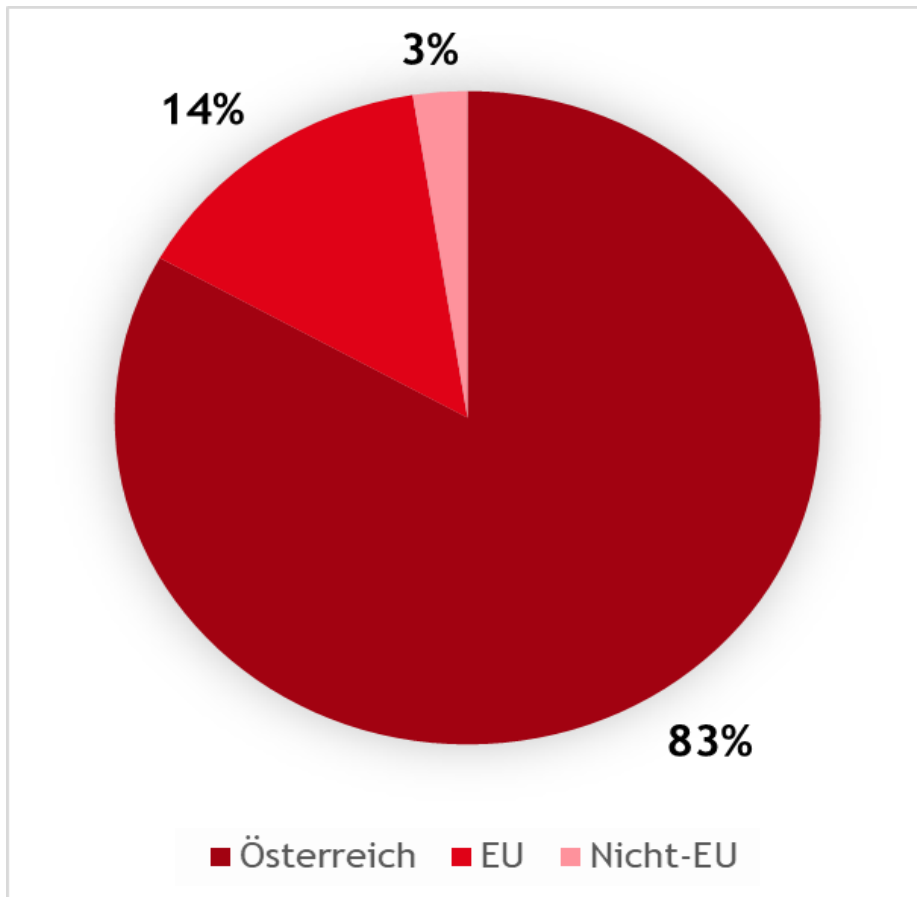




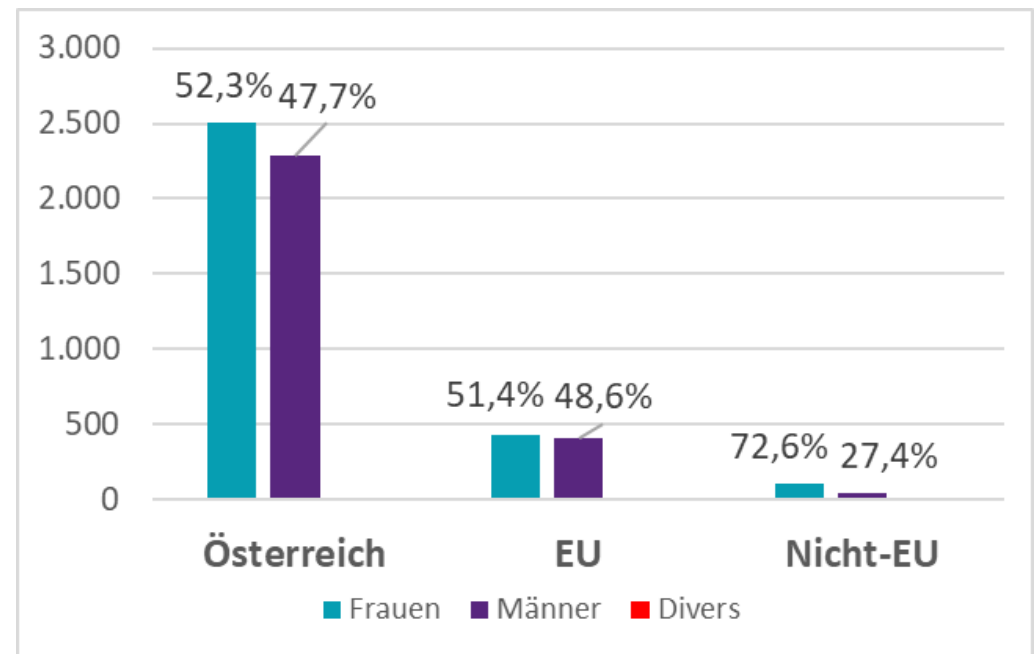
Abbildung 15 **Bachelorstudierende – nationale Herkunft**



17% aller Bachelorstudierenden zählten zu den internationalen Studierenden. 824 (14%) internationale Studierende kamen aus EU-Ländern, 143 (3%) aus Nicht-EU-Ländern (Abbildung 15).

Bei der Darstellung von Geschlecht und nationaler Herkunft im Verhältnis zeigte sich, dass der Frauenanteil bei Studierenden aus Nicht-EU-Ländern mit 72,6% im Wintersemester 2021/22 am höchsten war. Bei Studierenden aus der EU war das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 51,4% ziemlich ausgeglichen, bei den Bachelorstudierenden österreichischer Herkunft lag er bei 52,3% (Abbildung 16).

Abbildung 16 **Bachelorstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft**



## 4 Masterstudien

Im Wintersemester 2021/22 belegten 2.005 Frauen (52%) und 1.871 Männer (48%) ein Masterstudium (Abbildung 18). Im Studienjahr 2021/22 schlossen insgesamt 642 Studierende ein Masterstudium ab, davon 353 Frauen (55%) und 289 Männer (45%) (Abbildung 18).

Abbildung 18 **Masterstudierende – Geschlechterverhältnis**

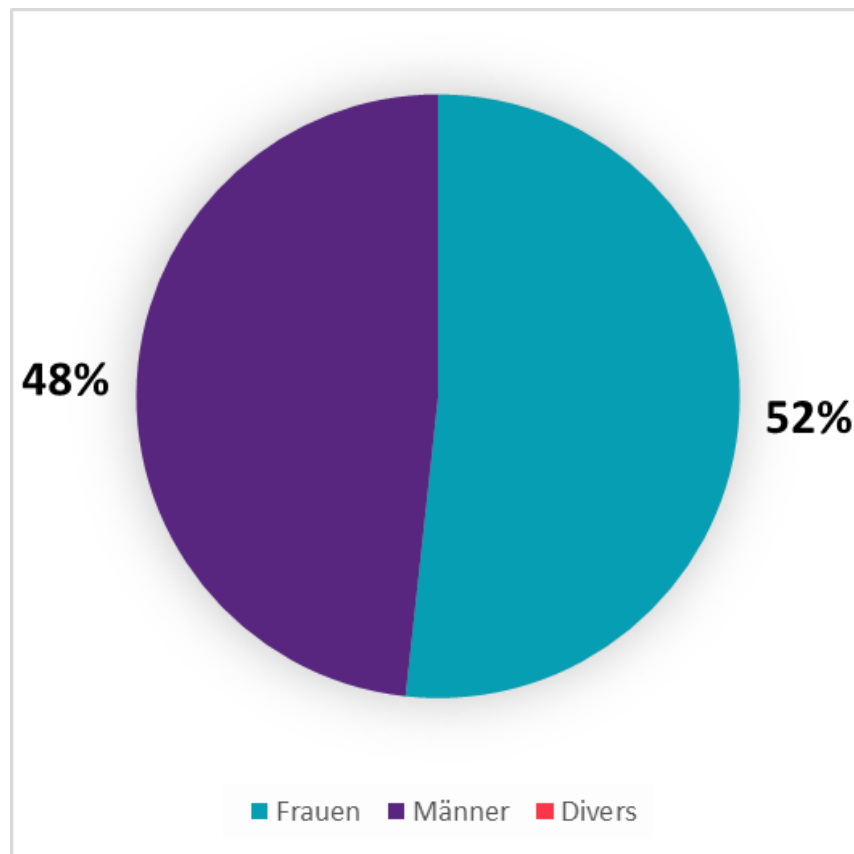


Abbildung 18 **Masterabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis**

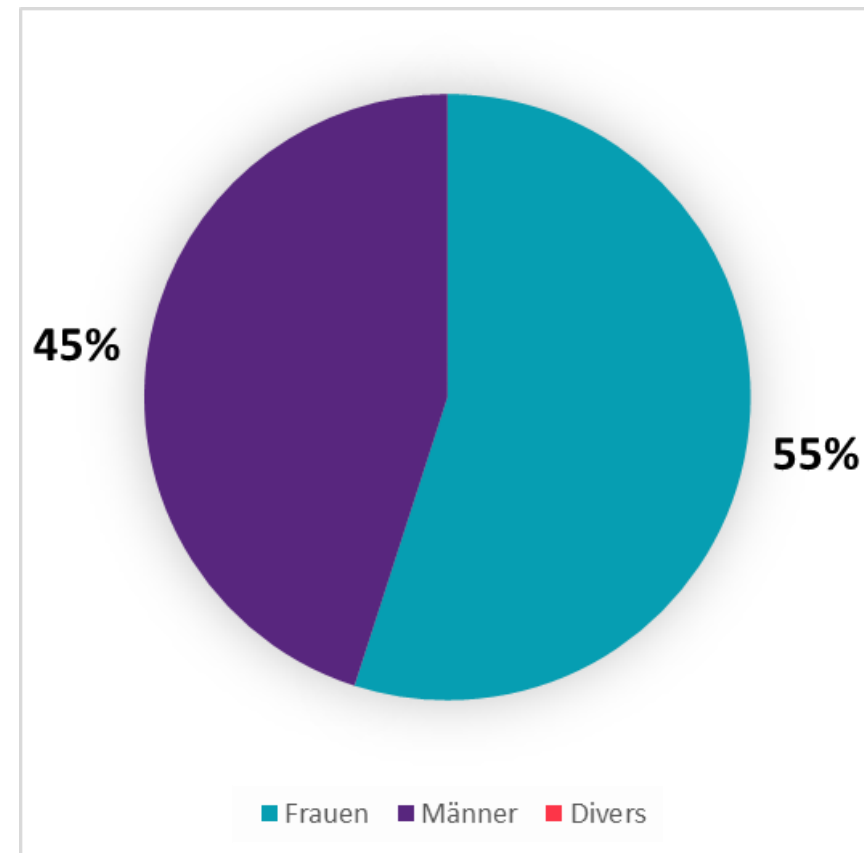
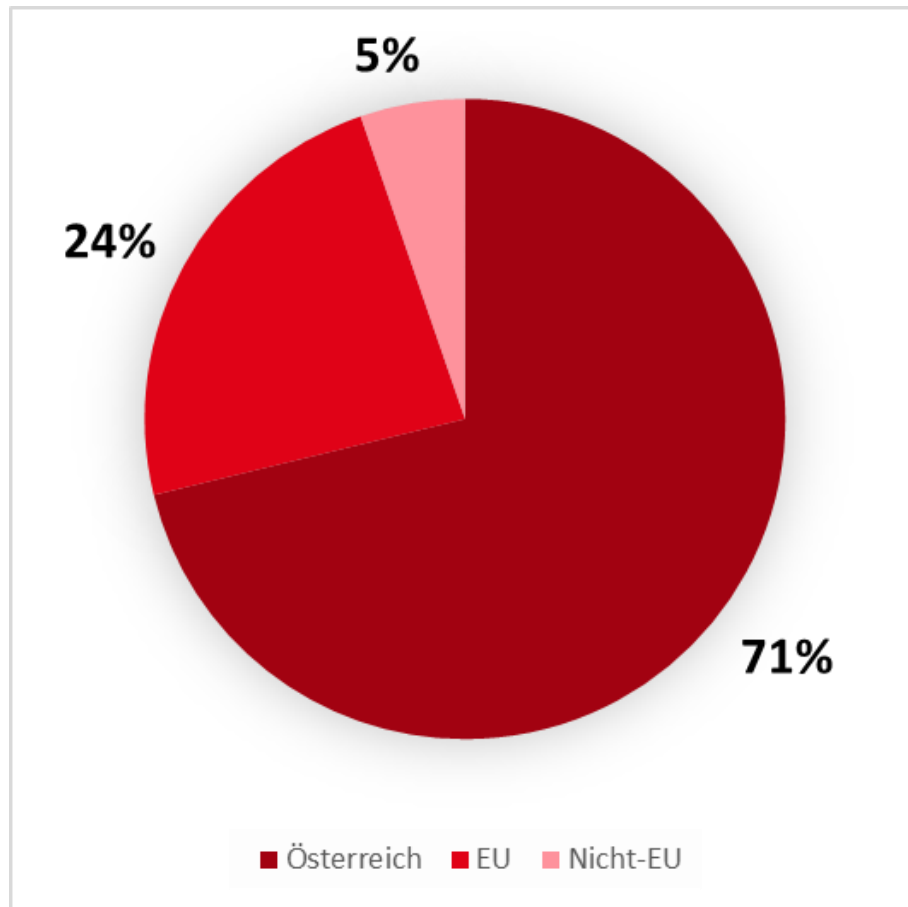


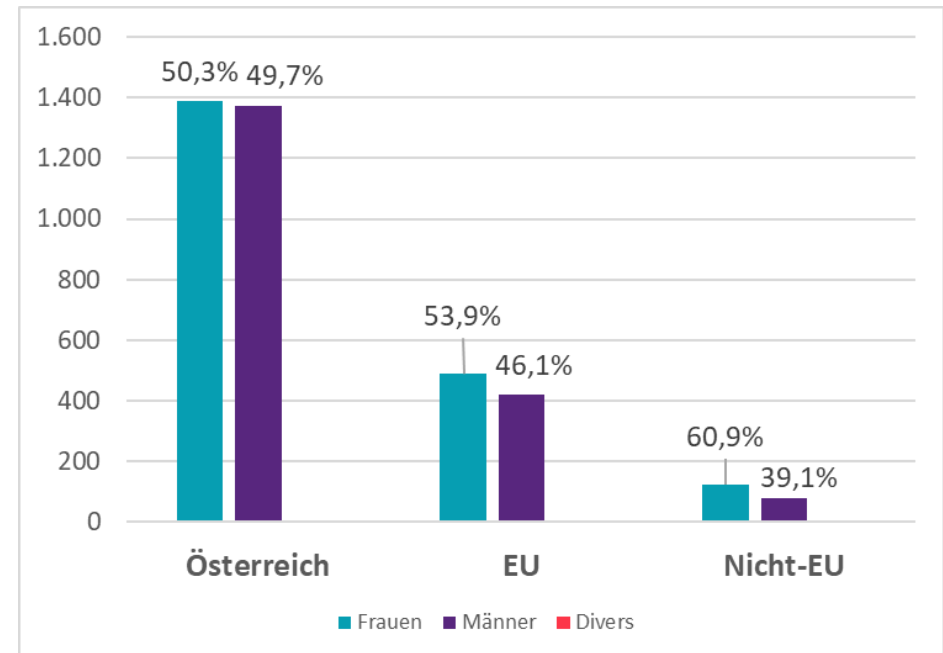
Abbildung 19 **Masterstudierende – nationale Herkunft**



29% aller Masterstudierenden zählten zu den internationalen Studierenden. 912 (24%) internationale Studierende kamen aus EU-Ländern, 205 (5%) aus Nicht-EU-Ländern (Abbildung 19).

Bei der Darstellung von Geschlecht und nationaler Herkunft im Verhältnis zeigten sich Unterschiede bei den Frauenanteilen: Bei den österreichischen Masterstudierenden war das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 50,3% ziemlich ausgeglichen. Bei den Masterstudierenden aus weiteren EU-Ländern lag der Frauenanteil bei knapp 54% und bei den Masterstudierenden aus Nicht-EU-Ländern bei knapp 61% (Abbildung 20).

Abbildung 20 **Masterstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft**



## 5 Doktoratsstudien

Das Geschlechterverhältnis bei den Doktoratsstudierenden an der BOKU war im Wintersemester 2021/22 mit 423 Frauen und 418 Männern beinahe ausgeglichen (Abbildung 21). Bei den Abschlüssen zeigte sich im Studienjahr 2021/22 ein deutlicher Unterschied: während 60 Frauen ein Doktorat erfolgreich abschlossen, waren es im selben Zeitraum 86 Männer (Abbildung 22).

Abbildung 21 **Doktoratsstudierende – Geschlechterverhältnis**

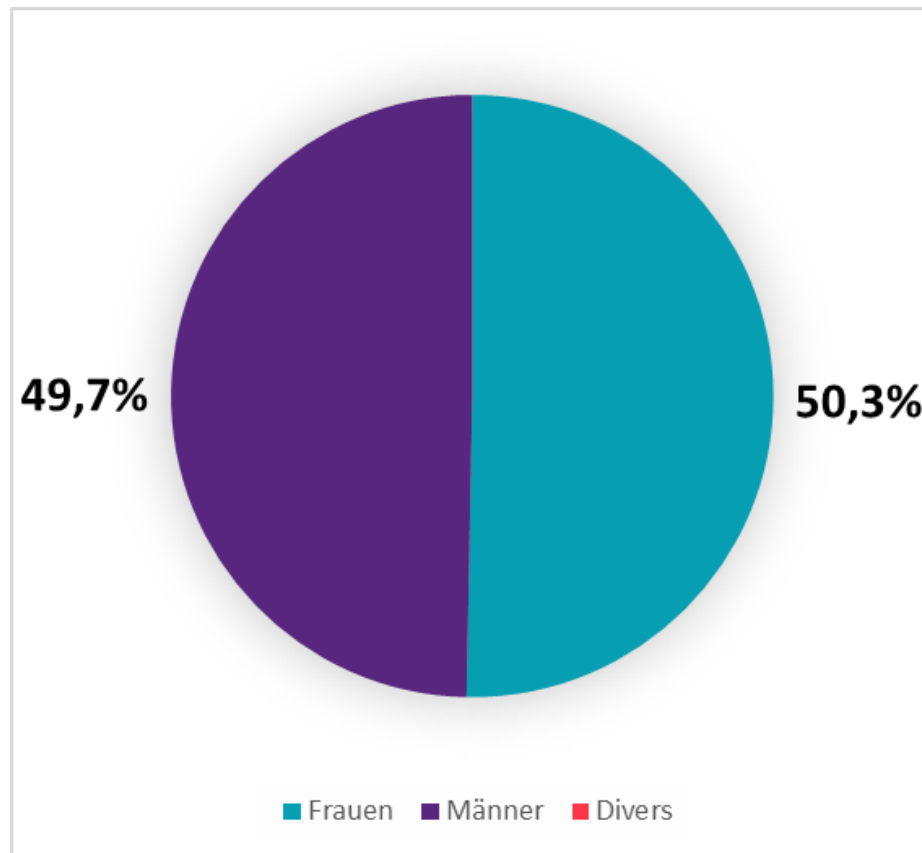


Abbildung 22 **Doktoratabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis**

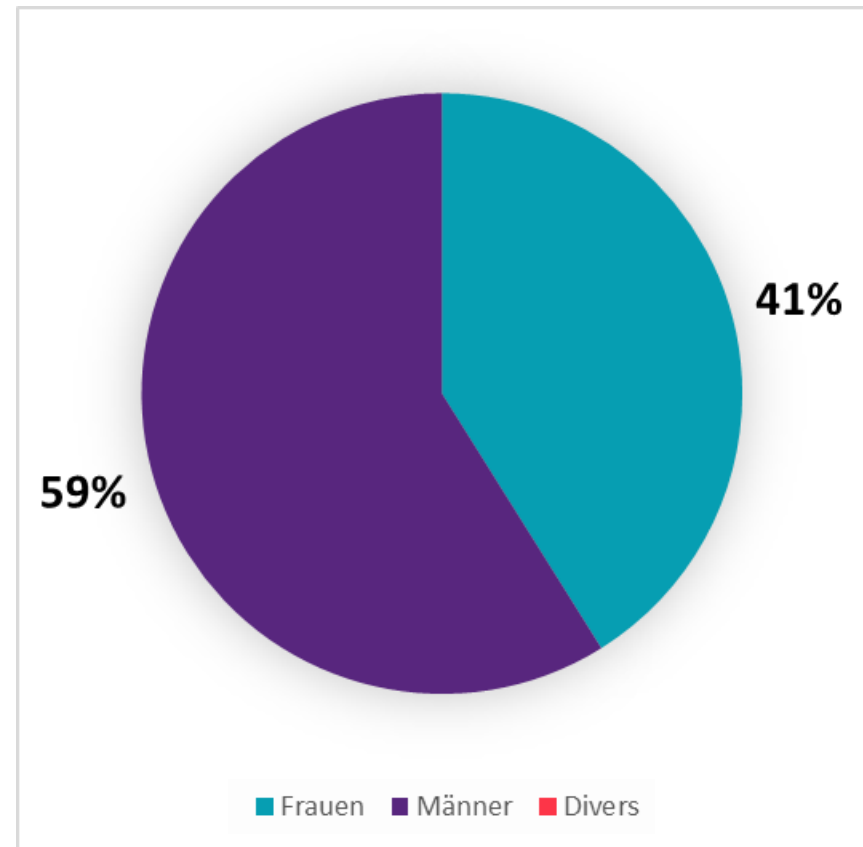
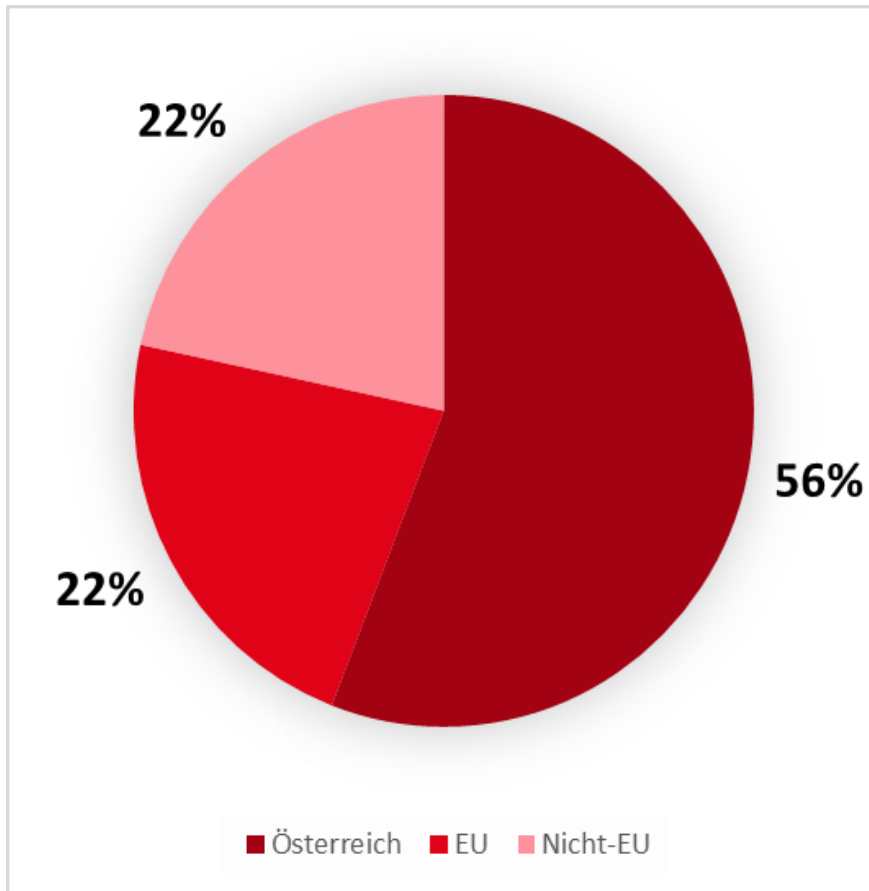


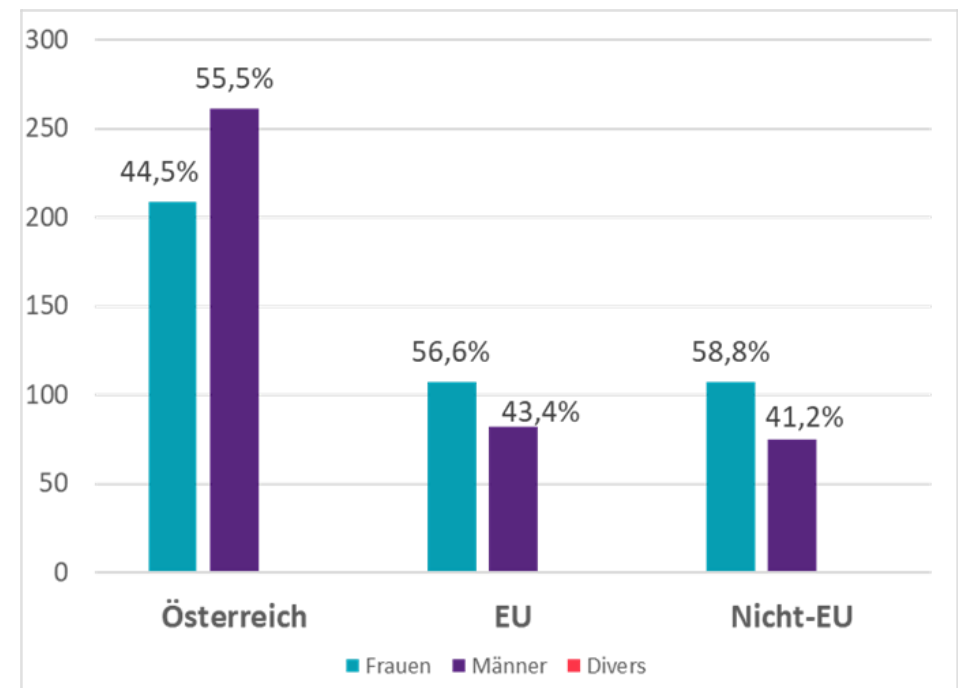
Abbildung 23 **Doktorstudierende – nationale Herkunft**



Von insgesamt 841 Personen sind mehr als die Hälfte aller Doktoratsstudierenden der BOKU österreichische Staatsbürger\*innen, je 22% der Doktoratsstudierenden kommen aus EU und Nicht-EU-Ländern (Abbildung 23).

Bei der Darstellung von Geschlecht und nationaler Herkunft im Verhältnis zeigte sich ein divergierendes Bild: während österreichische Doktoratsstudierende einen höheren Männeranteil (55,5%) aufwiesen, zeigte sich bei Doktoratsstudierenden aus EU-Ländern (56,6%) und Nicht-EU-Ländern (58,8%) ein höherer Frauenanteil (Abbildung 24).

Abbildung 24 **Doktorstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft**



# Mitarbeitende

## 6 Überblick Mitarbeitende

Insgesamt waren 3.213 Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich (74%) und 1.139 Mitarbeitende in der Verwaltung (26%) beschäftigt (Abbildung 25). Bei der Berechnung wurden Mitarbeitende mit Voll- und Teilzeit Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt, Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen wurden nur einmal gezählt.

Bei der Darstellung der Geschlechterverhältnisse unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente zeigte sich ein Frauenanteil von 42,0% beim wissenschaftlichen und 56,1% beim allgemeinen Personal (Abbildung 26/Tabelle 4 im Anhang).

Abbildung 25 **Wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal**

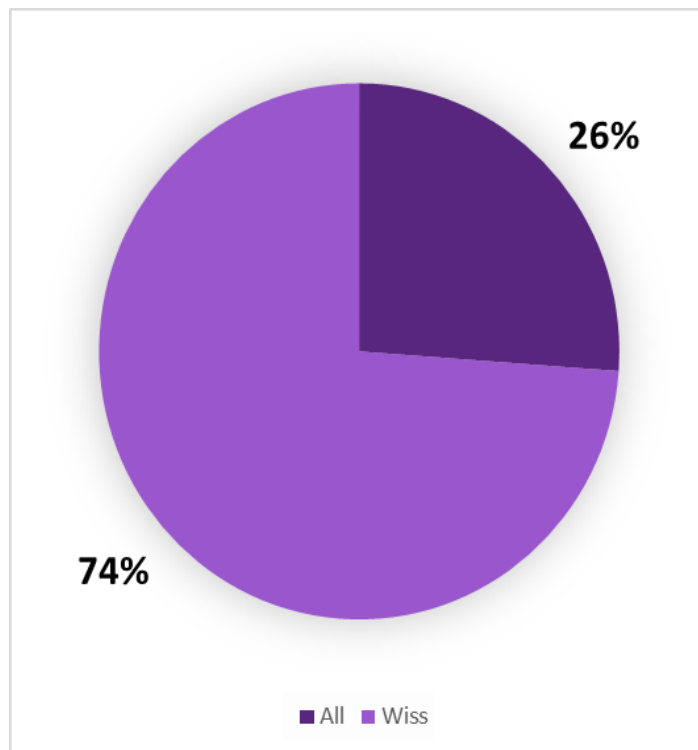
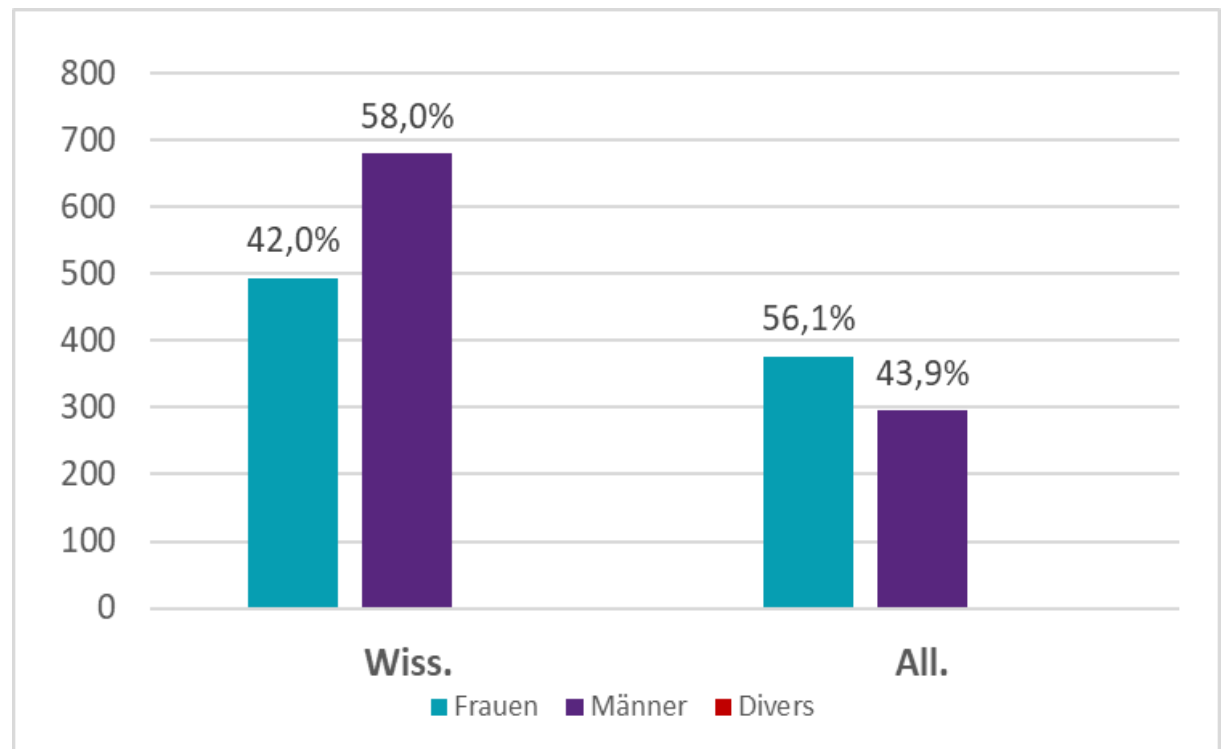


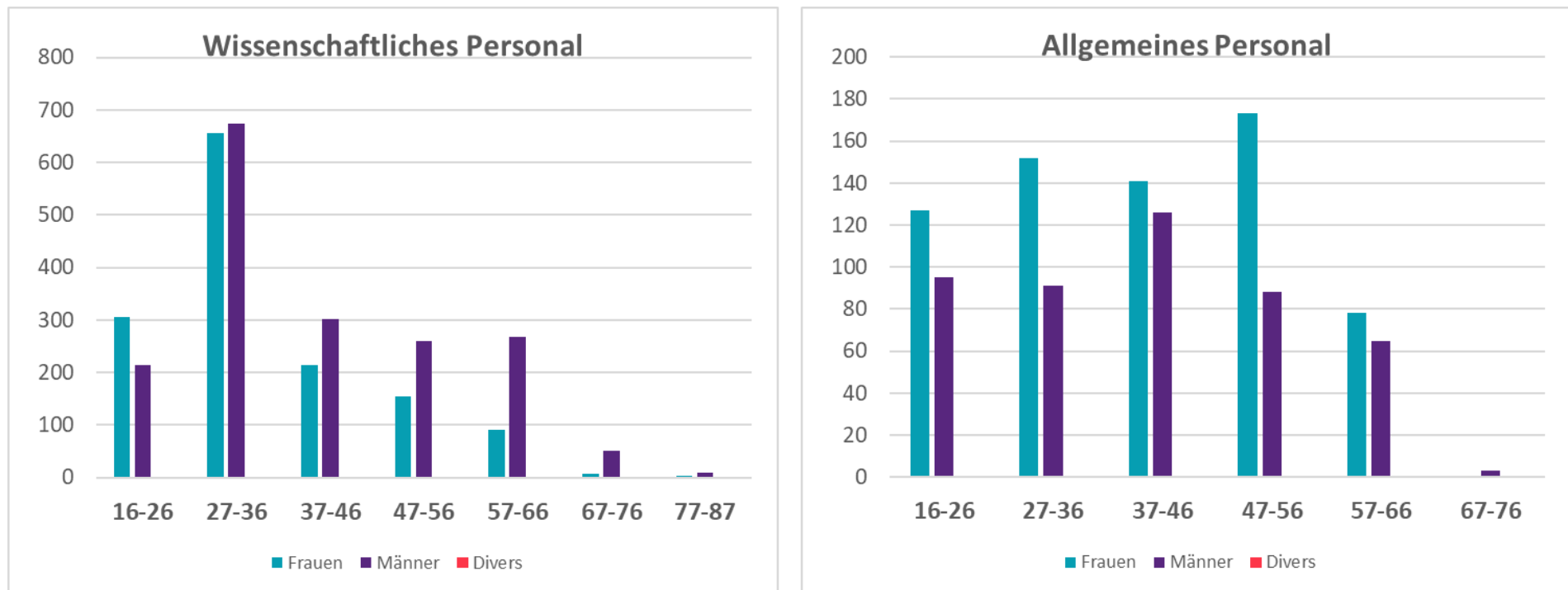
Abbildung 26 **Wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal – Geschlechterverhältnis**



Bezogen auf das Lebensalter konnten deutliche Unterschiede zwischen wissenschaftlichem und allgemeinem Personal ausgemacht werden. Während beim allgemeinen Personal im Abschnitt 67-79-Jährige keine Frauen und nur wenige Männer vertreten waren, gab es im wissenschaftlichen Bereich in dieser Alterskategorie einen erhöhten Männeranteil. Hervorzuheben ist die zusätzliche Alterskategorie für 77-78-Jährige beim wissenschaftlichen Personal, wo zwar wenige, aber ausschließlich Männer vertreten waren. Die größte Gruppe beim wissenschaftlichen Personal war in der Alterskategorie 27-36 Jahre vertreten. Der Frauenanteil war nur bei den 16-26-Jährigen höher, mit steigendem Alter sank der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zunehmend (Abbildung 27).

Beim allgemeinen Personal war in allen Alterskategorien ein höherer Frauenanteil zu bemerken, mit Ausnahme bei den 67-76-Jährigen. Im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal zeigte sich in keiner Alterskategorie ein Überhang, mit Ausnahme in der Kategorie der 67-76-Jährigen (Abbildung 27/Tabelle 5 und Tabelle 6)

Abbildung 27 **Lebensalter wissenschaftliches und allgemeines Personal**





Die nationale Herkunft von 77% der BOKU Mitarbeitenden war Österreich, 17% weitere EU-Länder und 6% Nicht-EU-Länder (Abbildung 28).

Bei den Mitarbeitenden aus EU-Ländern zeigte sich, dass der größte Teil aus Deutschland kam, gefolgt von Italien. Die nationale Herkunft weiterer BOKU Mitarbeitender war Spanien, die Tschechische Republik, Polen, Ungarn, Frankreich und Slowakei. Eine geringe Anzahl an BOKU Mitarbeitenden kam aus weiteren EU Ländern wie Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Irland, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien und Zypern (Abbildung 29).

Der größte Teil der BOKU Mitarbeitenden aus Nicht-EU-Ländern kam aus China, Indien, Iran und USA, gefolgt von Russland, der Schweiz, Serbien, Bosnien und Herzegowina, der Ukraine und Großbritannien. Die nationale Herkunft weiterer BOKU Mitarbeitender war Brasilien, Indonesien, Mexiko, Nigeria, Pakistan, Syrien, Türkei und Vietnam. Eine geringe Anzahl an BOKU Mitarbeitenden kam aus Albanien, Algerien, Australien, Bangladesch, Burkina Faso, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Eritrea, Ghana, Guatemala, Honduras, Irak, Japan, Jordanien, Kamerun, Kanada, Kolumbien, Laos, Malaysia, Moldawien, Mongolei, Philippinen, Sambia, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Singapur, Thailand, Uganda und Westsahara (Abbildung 30).

Abbildung 28 **Mitarbeitende – nationale Herkunft**

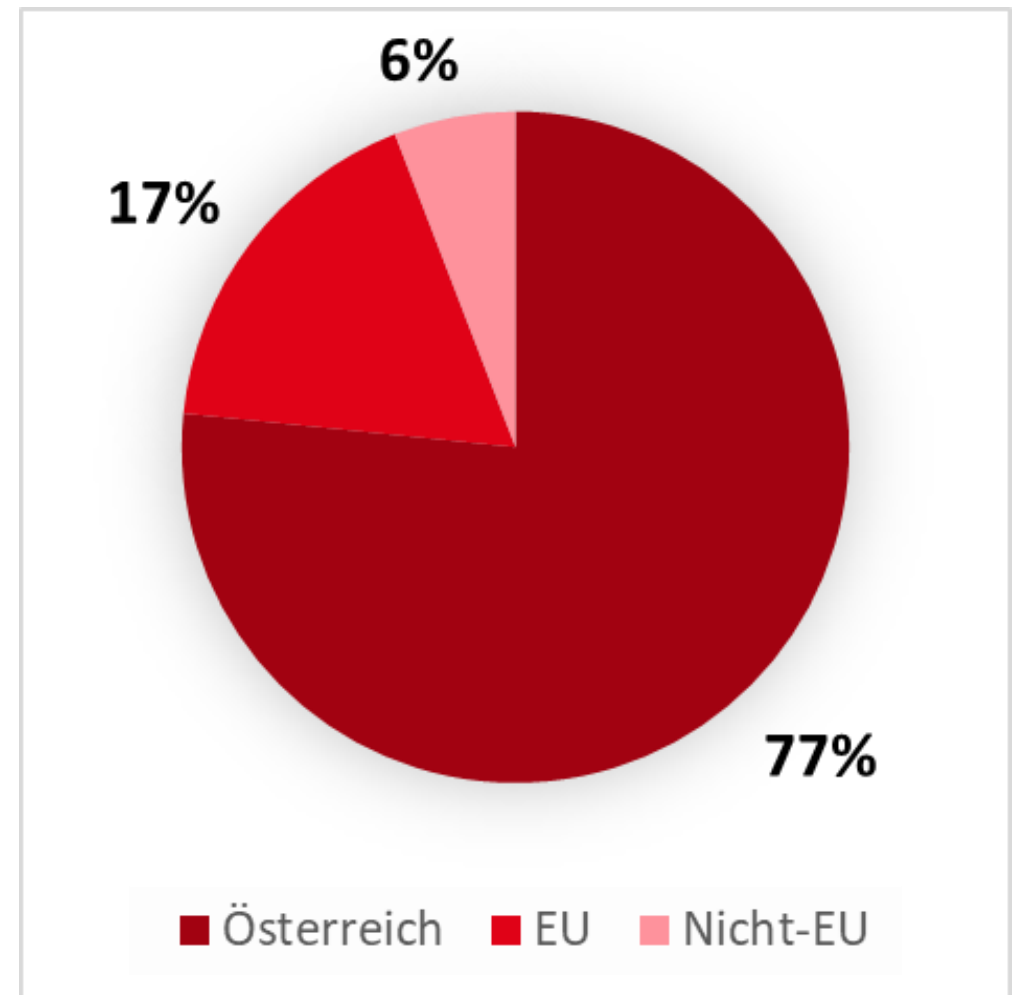


Abbildung 29 **Herkunft Mitarbeitende EU-Raum**

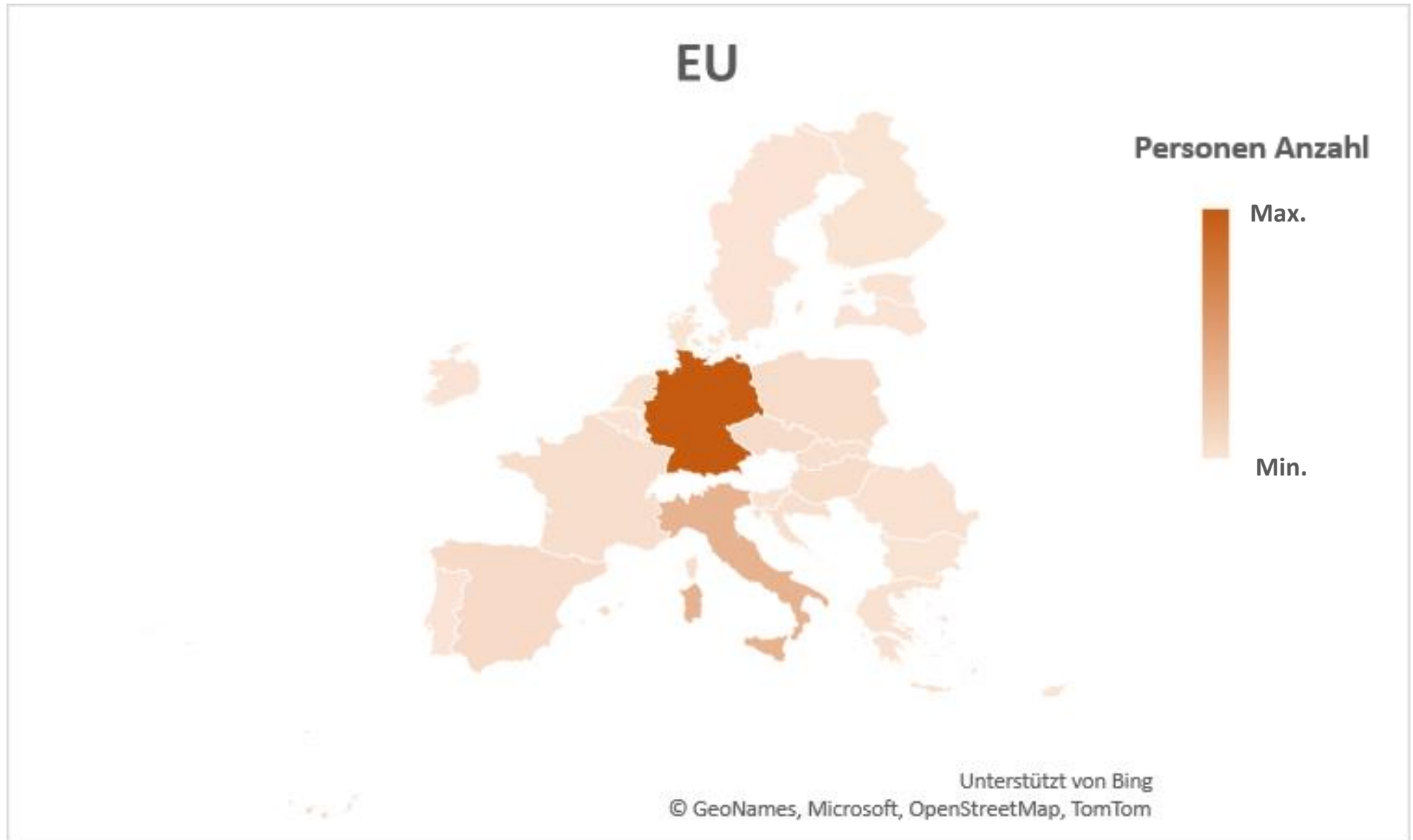


Abbildung 30 **Herkunft Mitarbeitende außerhalb der EU**

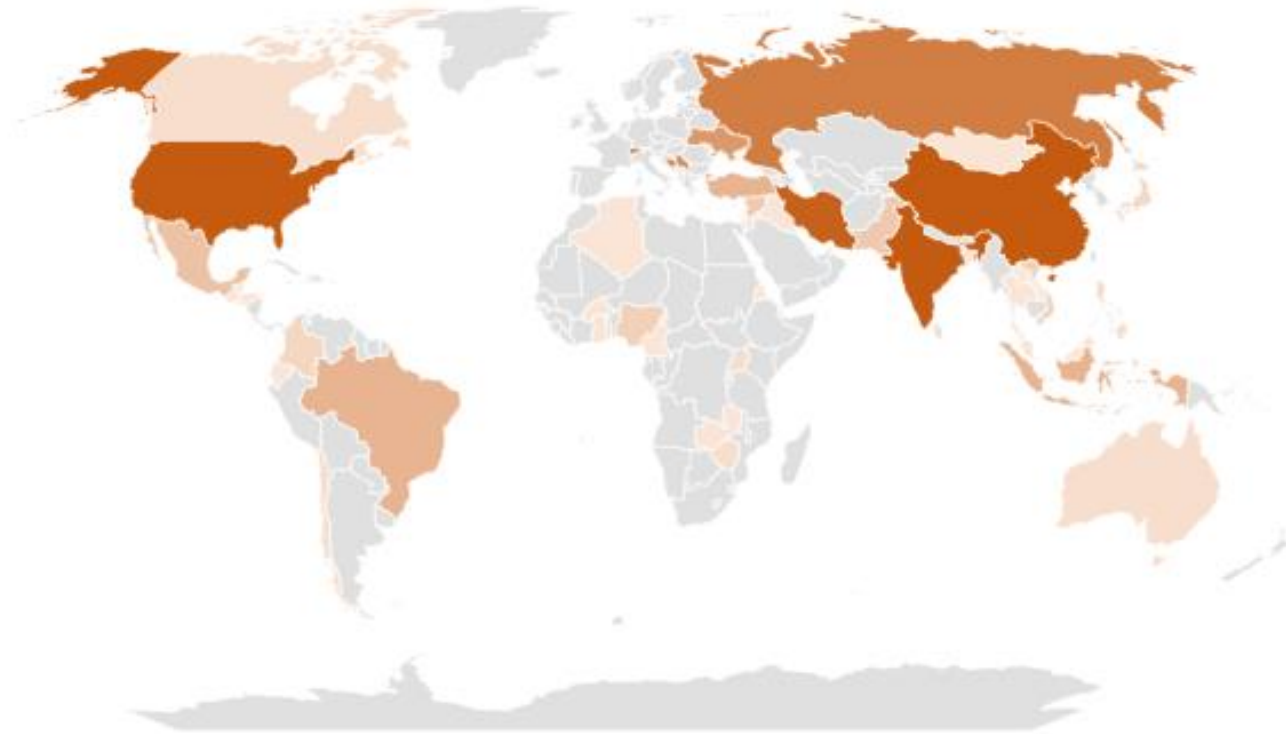
## Nicht-EU

Personen Anzahl

Max.

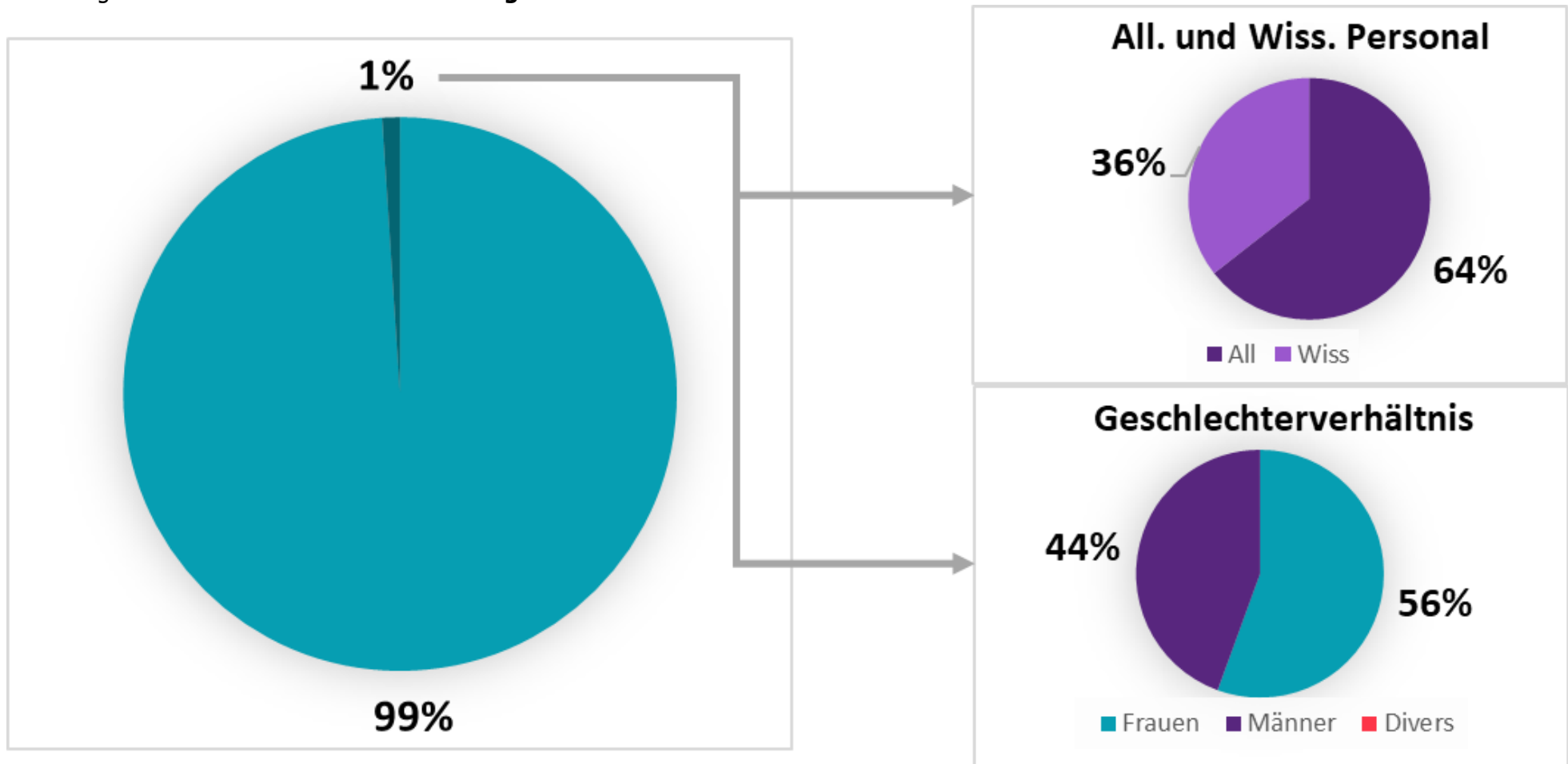


Min.



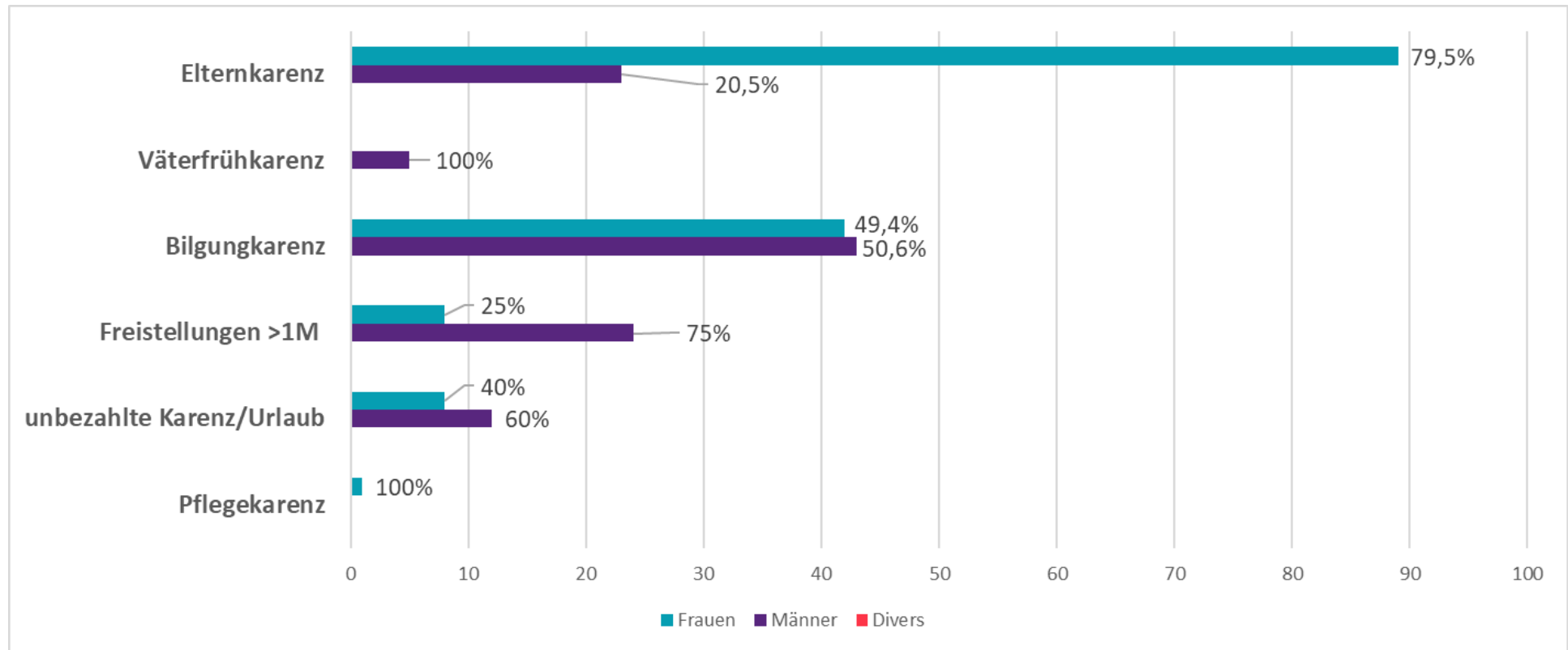
Unterstützt von Bing

Abbildung 31 **Mitarbeitende mit Behinderung**



Insgesamt 1% aller BOKU Mitarbeitenden hatten mit Stichtag 31.10.2022 eine Behinderung oder chronische Erkrankung (Abbildung 31). Von diesen 1% sind 36% dem wissenschaftlichen und 64% dem allgemeinen Personal zugeordnet (Abbildung 31a). Im Geschlechterverhältnis ergibt das einen Frauenanteil von 56% und einen Männeranteil von 44% (Abbildung 31b).

Abbildung 32 **Karenzierungen und Freistellungen im Geschlechterverhältnis**



Bei den unterschiedlichen Varianten von Freistellungen und Karenzierungen lassen sich deutliche Geschlechterunterschiede feststellen. Ein sehr hoher Frauenanteil zeigte sich bei der Elternkarenz mit 79,5%, eine geringe Anzahl an Männern nahm eine Väterfrühkarenz in Anspruch. Bei Freistellungen hingegen war der Frauenanteil gering, 75% Männer nahmen mehr als ein Monat Freistellung in Anspruch.

Bei der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz war das Geschlechterverhältnis ausgewogener mit 49,4% Frauen und 50,6% Männern. Unbezahlte Karenz oder unbezahlten Urlaub nahmen 40% Frauen und 60% Männer in Anspruch, Pflegekarenz wurde von einer geringen Anzahl, aber ausschließlich von Frauen (100%) in Anspruch genommen (Abbildung 32).

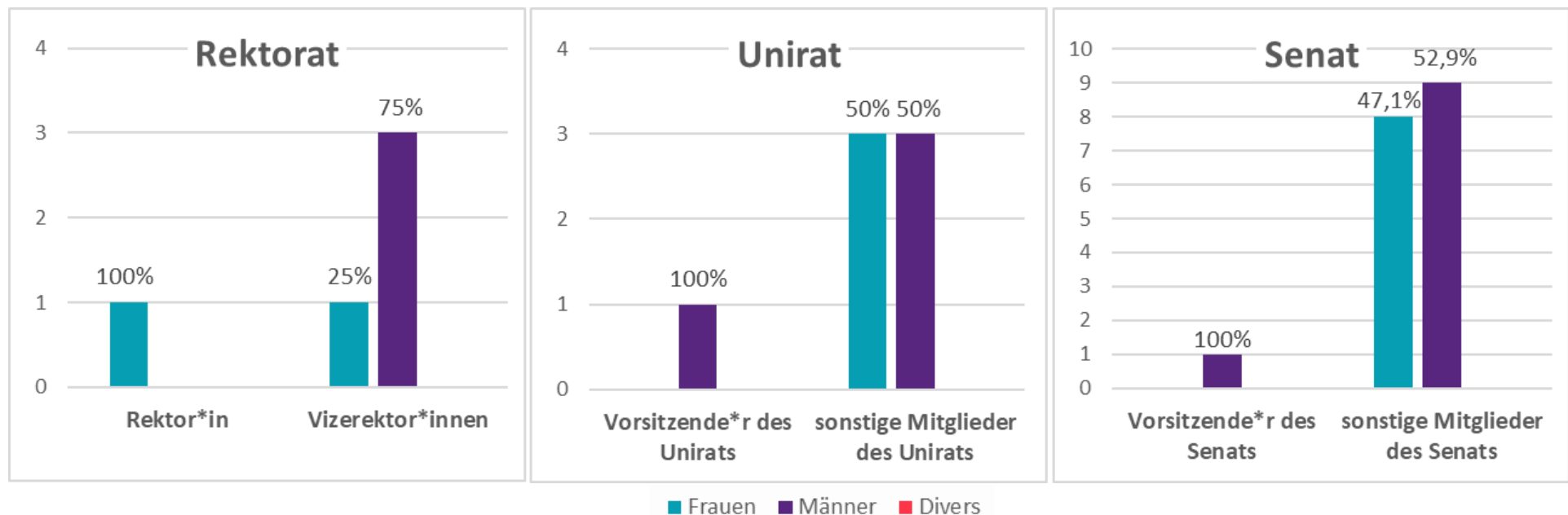
# 7 Leitungsfunktionen und Kommissionen

Die **Universitätsleitung** der BOKU setzte sich im Jahr 2022 aus dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Senat zusammen. Mit einer Frau als Rektorin, einer Vizerektorin und drei Vizerektoren verzeichnete das Rektorat einen Frauenanteil von 40%. Nach der Bestimmung im Universitätsgesetz wird bei Organen mit einer ungeraden Zahl an Mitgliedern die Anzahl rechnerisch um ein Mitglied reduziert, um den Erfüllungsgrad festzustellen. Demnach erfüllte das Rektorat die Frauenquote von 50%.

Der Vorsitz des Universitätsrats war männlich besetzt, die Mitglieder des Universitätsrats waren in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis besetzt. Auch hier wurde nach der Bestimmung im Universitätsgesetz die Frauenquote von 50% erfüllt.

Der Vorsitz des Senats war männlich besetzt. Nach seiner Neukonstituierung verfehlte der Senat mit einem Gesamtfrauenanteil von 44,4% bei den ordentlichen Mitgliedern und nach der Bestimmung im Universitätsgesetz die 50% Frauenquote (Abbildung 33). Datengrundlage: Wissensbilanz 2022

Abbildung 33 **Universitätsleitung – Geschlechterverhältnis**



## Leitungsebene – Organisationseinheiten mit und ohne Forschung

Mit Blick auf die Leitungsebene in Organisationseinheiten mit Forschung wird ein deutliches Ungleichgewicht im Geschlechterverhältnis sichtbar. Nur 26% Frauen und 74% Männer hatten im Jahr 2022 eine Position als Department- oder Institutsleitung oder eine leitende Position eines Zentrums beziehungsweise der Core Facility inne (Abbildung 35).

Mit Blick auf die Leitungsebene in Organisationseinheiten ohne Forschung (Stabsstellen, Serviceeinrichtungen, Alumniverband/Career Center) ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 52% ausgewogener (Abbildung 35).

Abbildung 35 **Leiter\*innen einer Organisationseinheit mit Forschung – Geschlechterverhältnis**

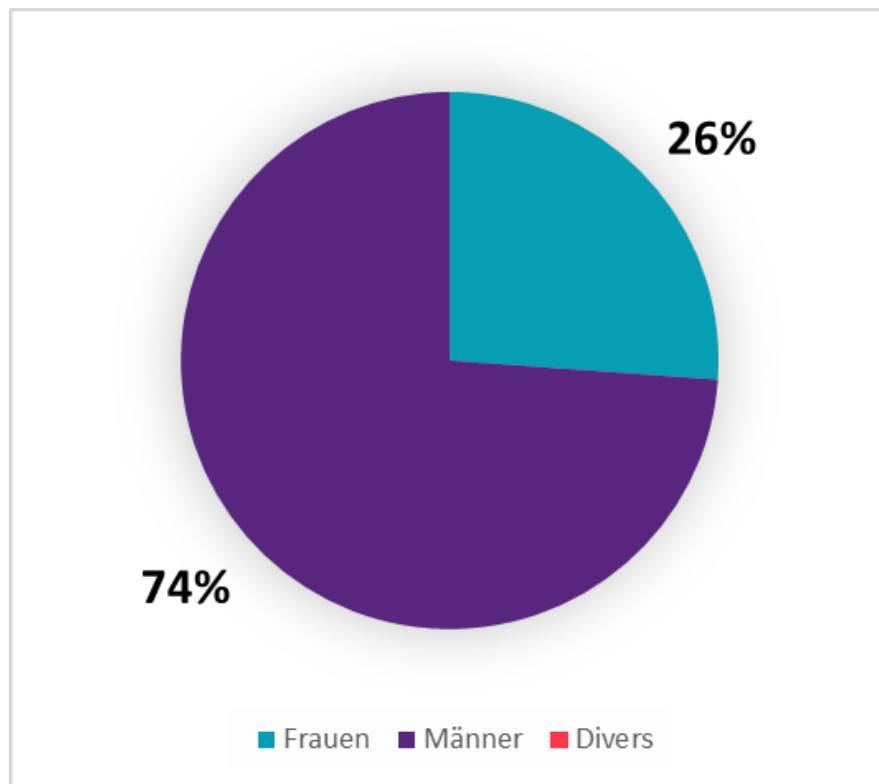
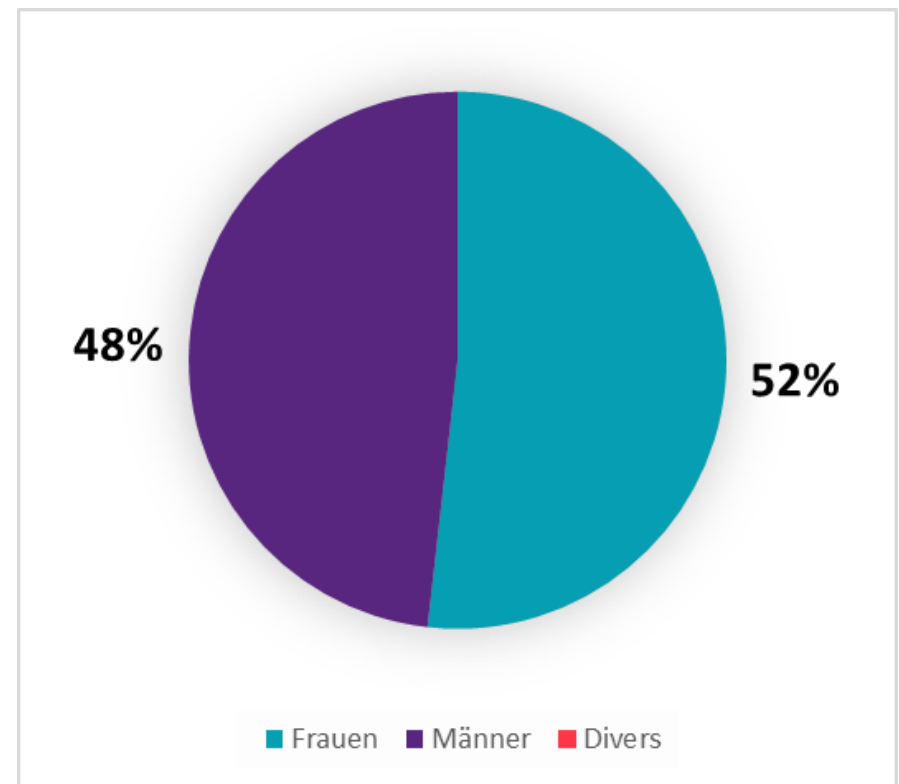


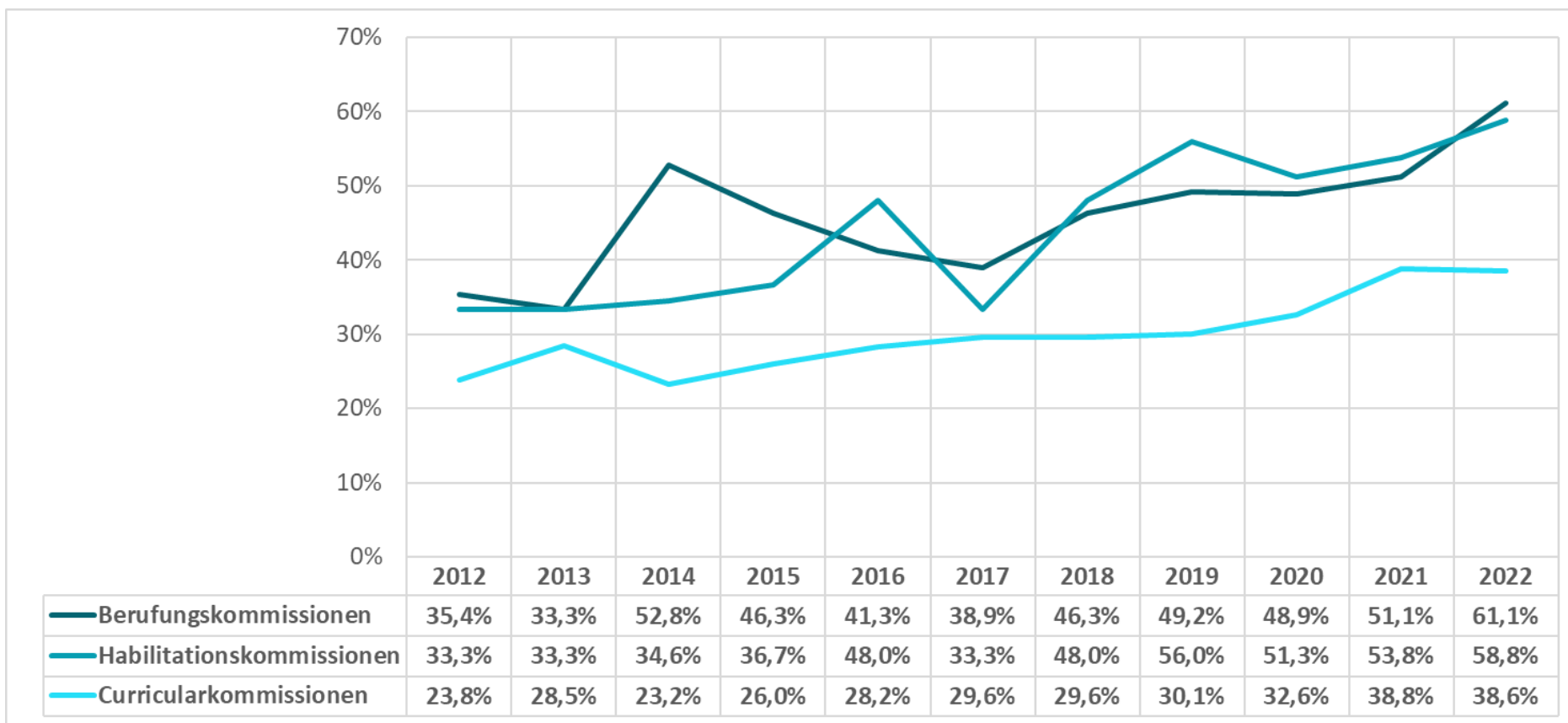
Abbildung 35 **Leiter\*innen einer Organisationseinheit ohne Forschung – Geschlechterverhältnis**



## Geschlechterverhältnis in Kommissionen

In den Berufungs-, Habilitations- und Curricularkommissionen war in den letzten zehn Jahren ein stetig ansteigender Frauenanteil zu beobachten. Diesem ansteigenden Trend lagen intensive Bemühungen zugrunde, die Frauenquote in den Kommissionen zu erhöhen. Während sich der Frauenanteil bei den Curricularkommissionen in den vergangenen zehn Jahren um knapp 15% erhöht hat und mit Stichtag 31.12.2022 bei 38,6% lag, überschritt er bei den Berufungs- und Habilitationskommissionen die 50% Marke und lag bei 61,1% und 58,8% (Abbildung 36). Datengrundlage: Wissensbilanz 2022

Abbildung 36 **Zeitreihe Frauenanteil in Kommissionen 2012-2022**

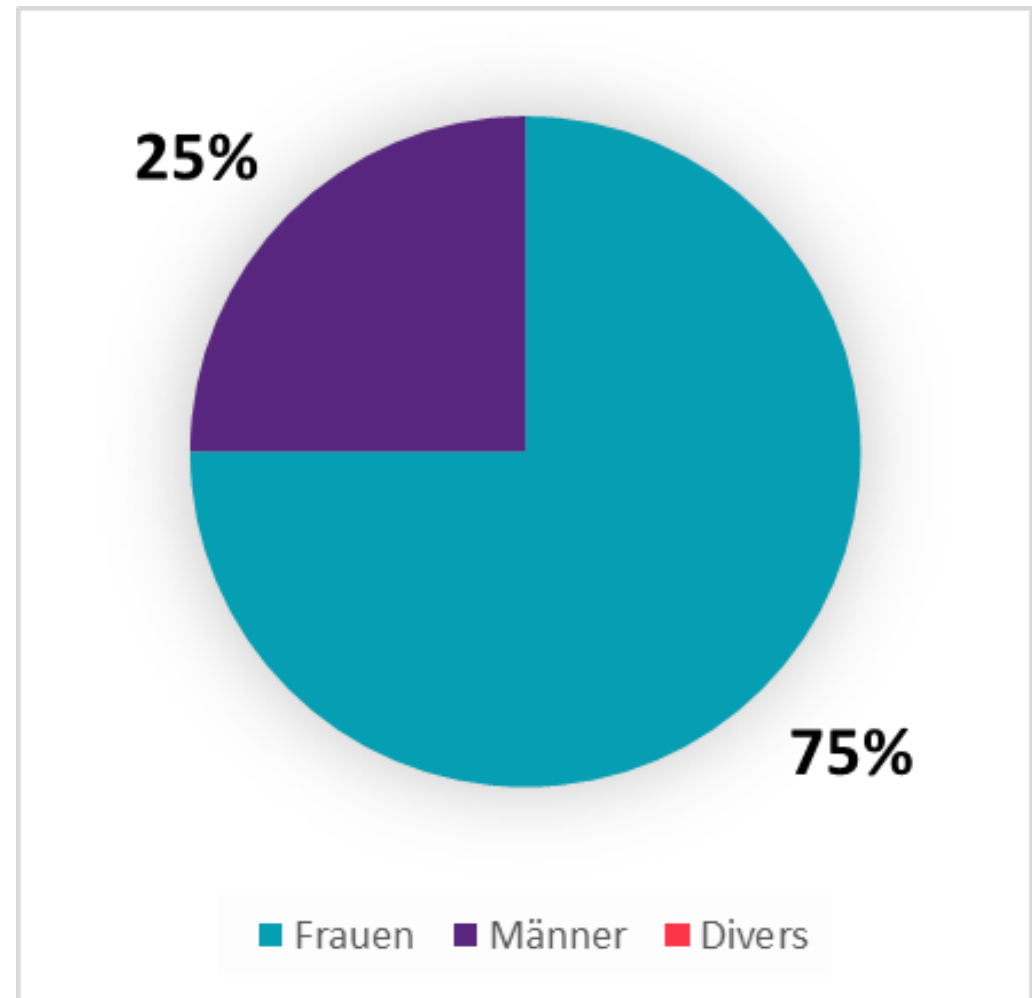




## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/AKGL & Ethikkommission

Von insgesamt 24 Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Ethikkommission waren im Jahr 2022 18 Frauen und sechs Männer vertreten. Ersatzmitglieder wurden hier nicht berücksichtigt (Abbildung 37). Den Vorsitz und die Büroleitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hatte jeweils eine Frau inne, der Vorsitz der Ethikkommission war ebenfalls von zwei Frauen besetzt (Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende).

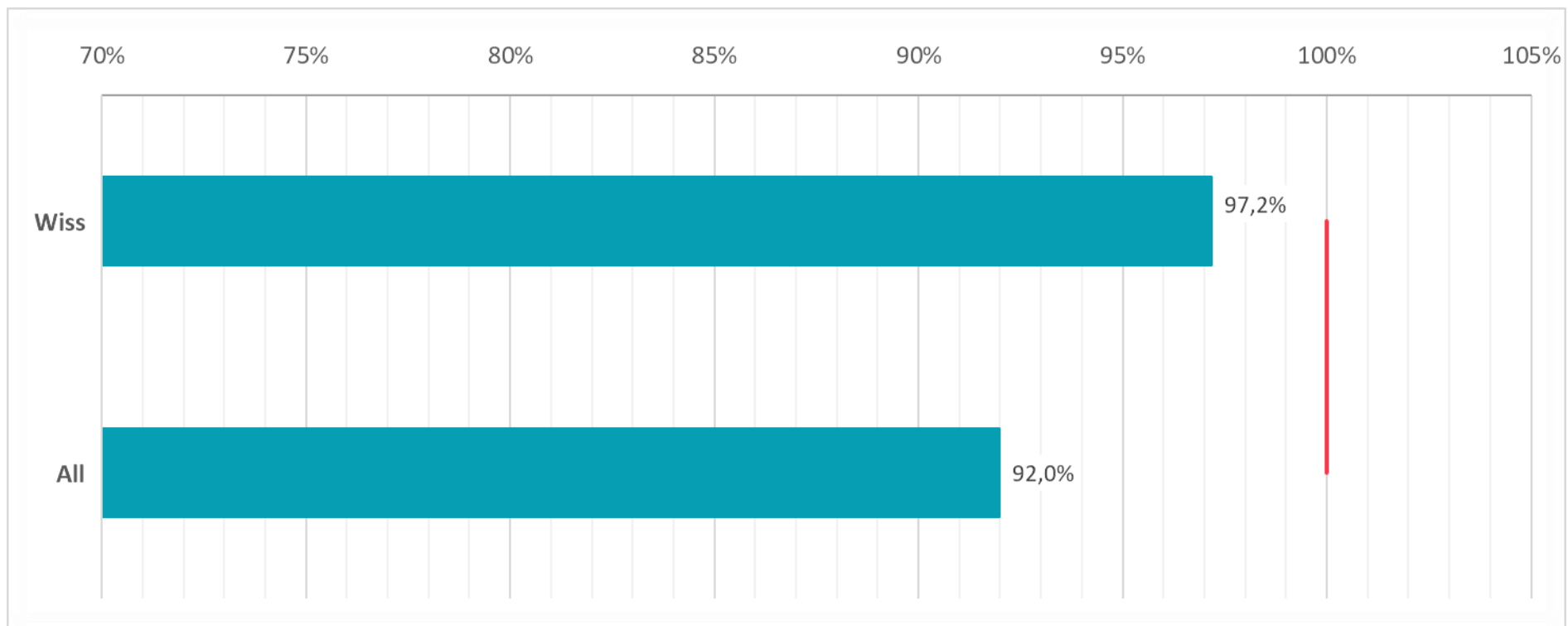
Abbildung 37 **AKGL & Ethikkommission – Geschlechterverhältnis**



## 8 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap ist eine Maßzahl für den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern (Wroblewski/Striedinger 2018, S. 115). Er drückt das durchschnittliche Einkommen der Frauen prozentual bezogen auf das durchschnittliche Männereinkommen aus (ebd.). Österreichweit lag das Einkommen von Männern in allen Beschäftigungsgruppen über jenem von Frauen (vgl. Rechnungshofausschuss 2023). An der BOKU betrug der Gender Pay Gap im Jahr 2022 weniger als 3% beim wissenschaftlichen und 8% beim allgemeinen Personal (Abbildung 38). Beim wissenschaftlichen Universitätspersonal waren Frauen insgesamt deutlich unterrepräsentiert (Abbildung 26). Die Einkommensschere variierte bei genauerer Betrachtung je nach Entlohnungsgruppe (Abbildung 39).

Abbildung 38 **Gender Pay Gap wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal**



## Gender Pay Gap wissenschaftliches Universitätspersonal

Während bei den beamteten Universitätsprofessor\*innen und dem wissenschaftlichen Universitätspersonal nach Entlohnungsgruppe B2 eine Überzahlung zwischen 3% und 5% bestand, war bei weiteren Entlohnungsgruppen ein größerer Pay Gap zu bemerken: Frauen verdienten in der Entlohnungsgruppe A1 um 5,7% weniger als ihre Kollegen, bei den beamteten Universitätsassistent\*innen betrug der Pay Gap 2,8% sowie 1,6% in der Entlohnungsgruppe B1. Keinen bzw. äußerst geringen Gender Pay Gap gab es bei den beamteten Universitätsdozent\*innen und in den Entlohnungsgruppen A2 und C (Abbildung 39).

Abbildung 39 **Gender Pay Gap wissenschaftliches Universitätspersonal 2022**

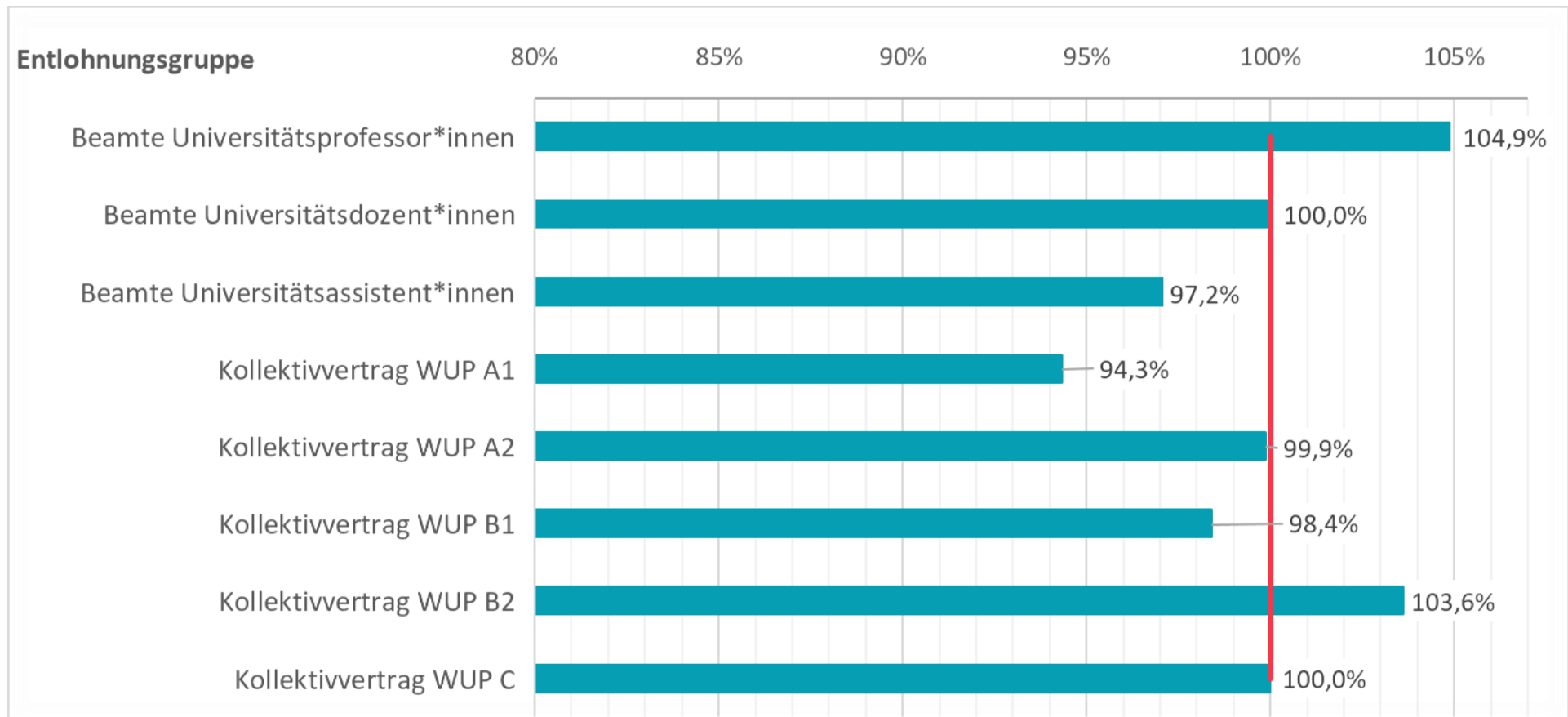
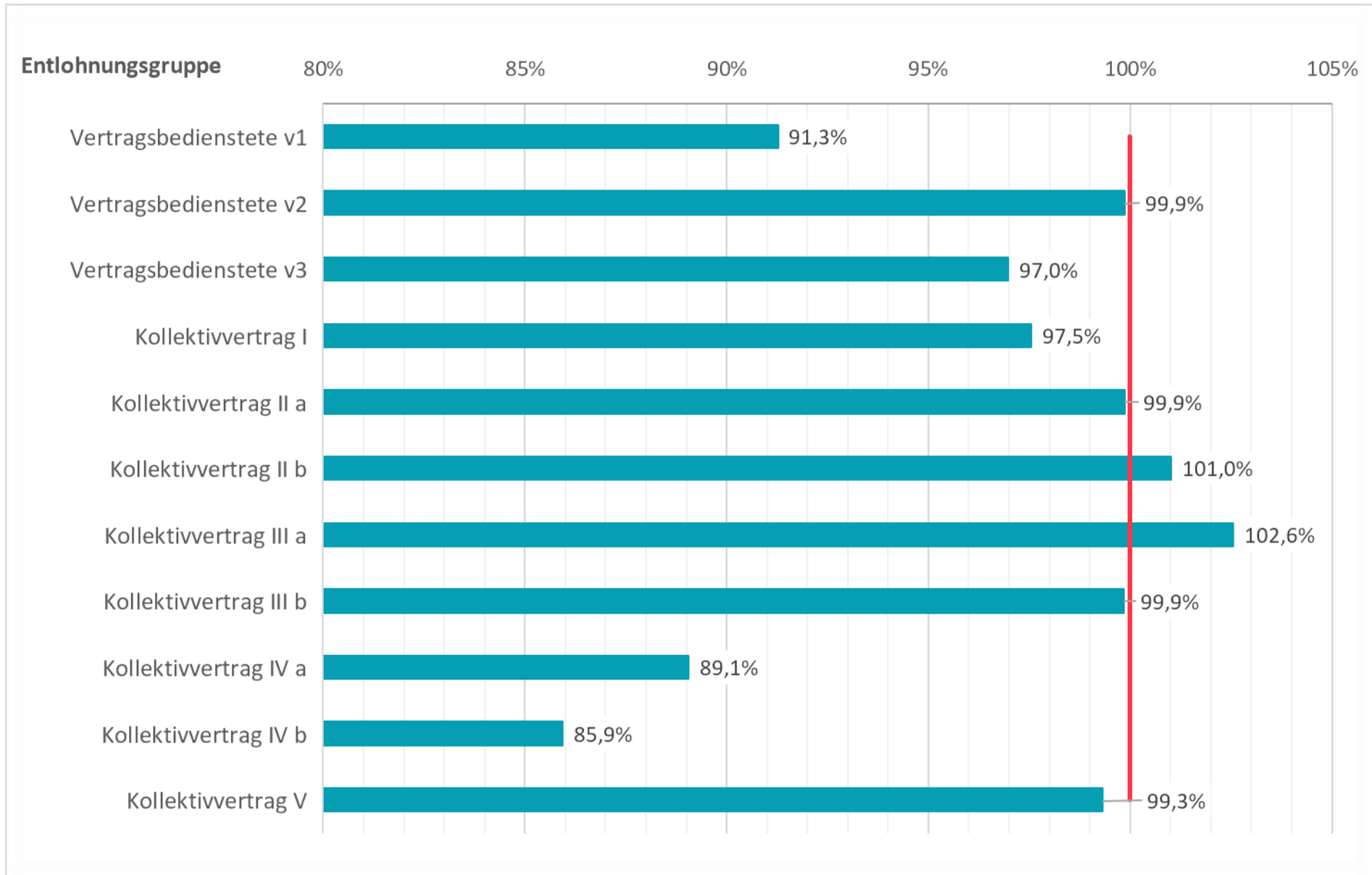


Abbildung 40 **Gender Pay Gap allgemeines Universitätspersonal 2022**



## Gender Pay Gap allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal war der Gender Pay Gap mit mehr als 8% deutlich höher als beim wissenschaftlichen Personal, variierte jedoch je nach Einkommensgruppe.

Ein großer Gender Pay Gap war bei mehreren Einkommensgruppen vorhanden: in der Einkommensgruppe Kollektivvertrag IV b verdienten Frauen im Vergleich zu ihren Kollegen durchschnittlich 14% weniger, in der Einkommensgruppe Kollektivvertrag IVa waren es knapp 11%, bei den Vertragsbediensteten v1 und v3 betrug der Pay Gap 8,7% und 3%. In der Einkommensgruppe Kollektivvertrag I waren es 2,5% weniger Lohn für Frauen (Abbildung 40).

Bei den Vertragsbediensteten in der Einkommensgruppe v2 und nach Kollektivvertrag in den Einkommensgruppen IIa, IIb und V war ein minimaler Unterschied in der durchschnittlichen Entlohnung von Frauen und Männern zu bemerken. Eine Überzahlung war in den Einkommensgruppen Kollektivvertrag IIb mit 1% und IIIa mit 2,6% vorhanden (Abbildung 40).

## 9 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Insgesamt waren an der BOKU 3.213 Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich Voll- und Teilzeit beschäftigt, davon 1.432 Frauen. Unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente entspricht das einem Frauenanteil von 42% (Abbildung 41).

Unter Berücksichtigung aller Voll- und Teilzeit Beschäftigten variiert der Frauenanteil je nach Verwendungsgruppe stark. Bei den Professor\*innen in der Verwendungsgruppe §99/1 UG und §99/4 UG via Assoziierter Professur war keine einzige Frau vertreten. Ausgeglichen war das Geschlechterverhältnis bei den Professor\*innen §99/4 UG via Universitätsdozent\*innen (Abbildung 42).

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen war bei habilitierten Universitätsdozent\*innen (20,9%), bei Professor\*innen §98 UG (22,4%), bei Professor\*innen §99/3 UG (28,6%), bei Assoziierten Professor\*innen KV (30,6%) und bei Assoziierten Professor\*innen §99/6 UG (33,3%) festzustellen (Abbildung 42).

Abbildung 41 **Wissenschaftliches Universitätspersonal / VZÄ – Geschlechterverhältnis**

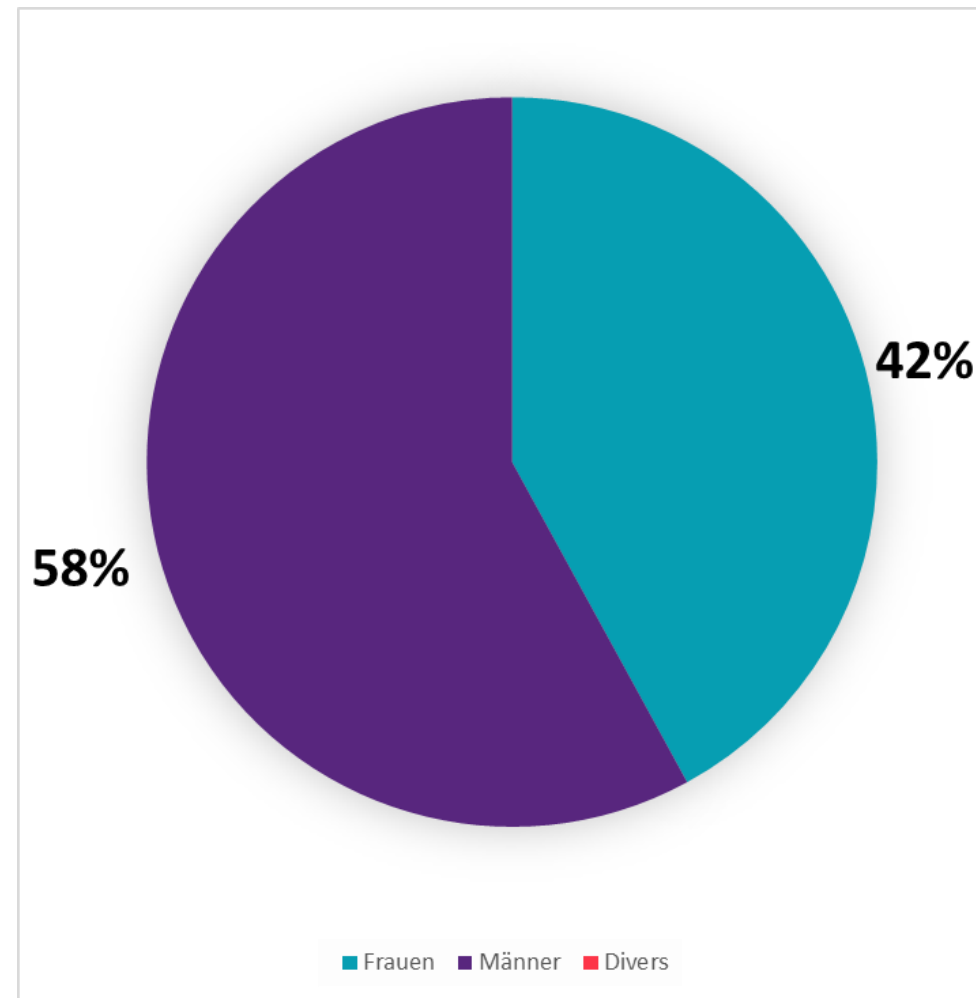


Abbildung 42 **Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen I – Geschlechterverhältnis**

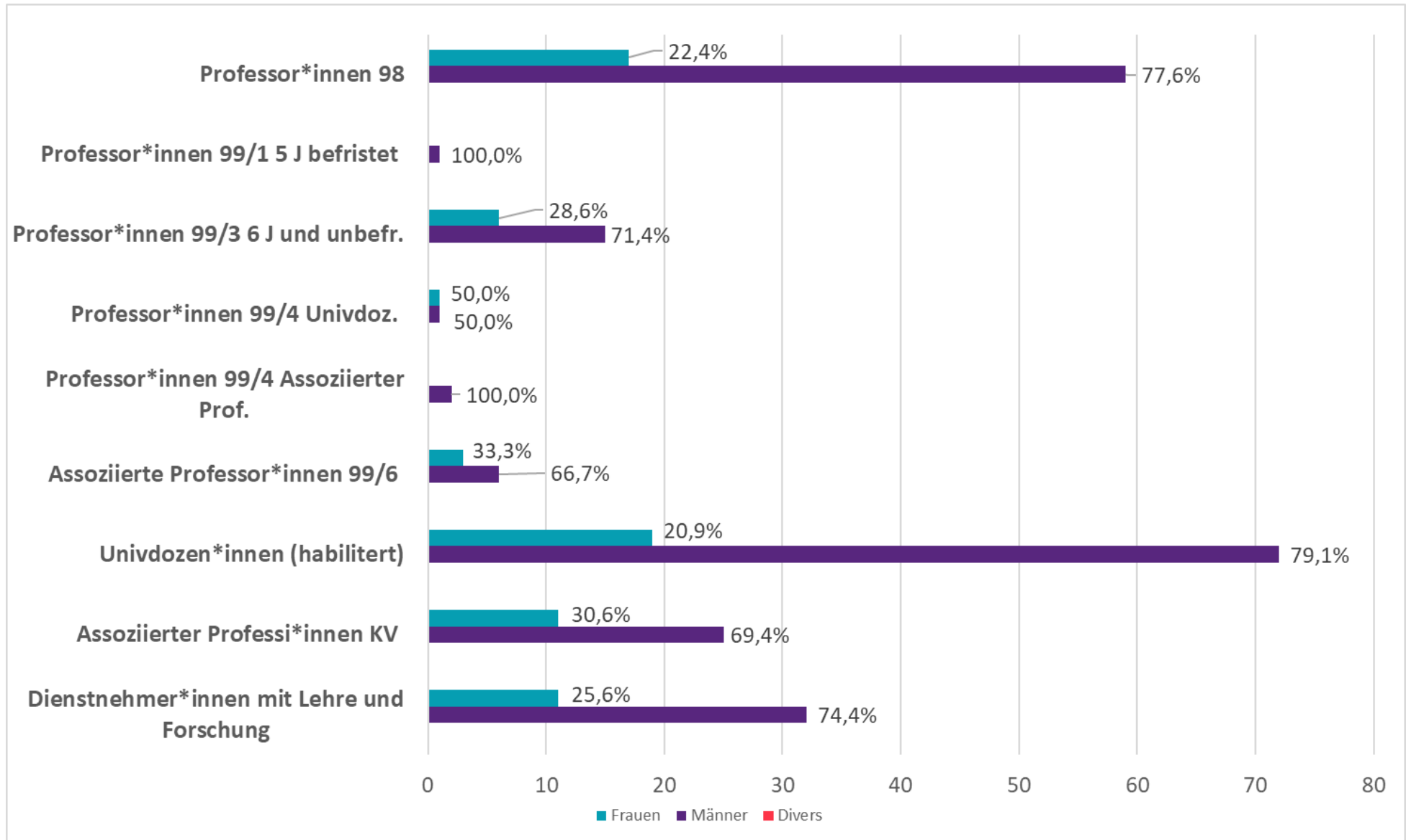
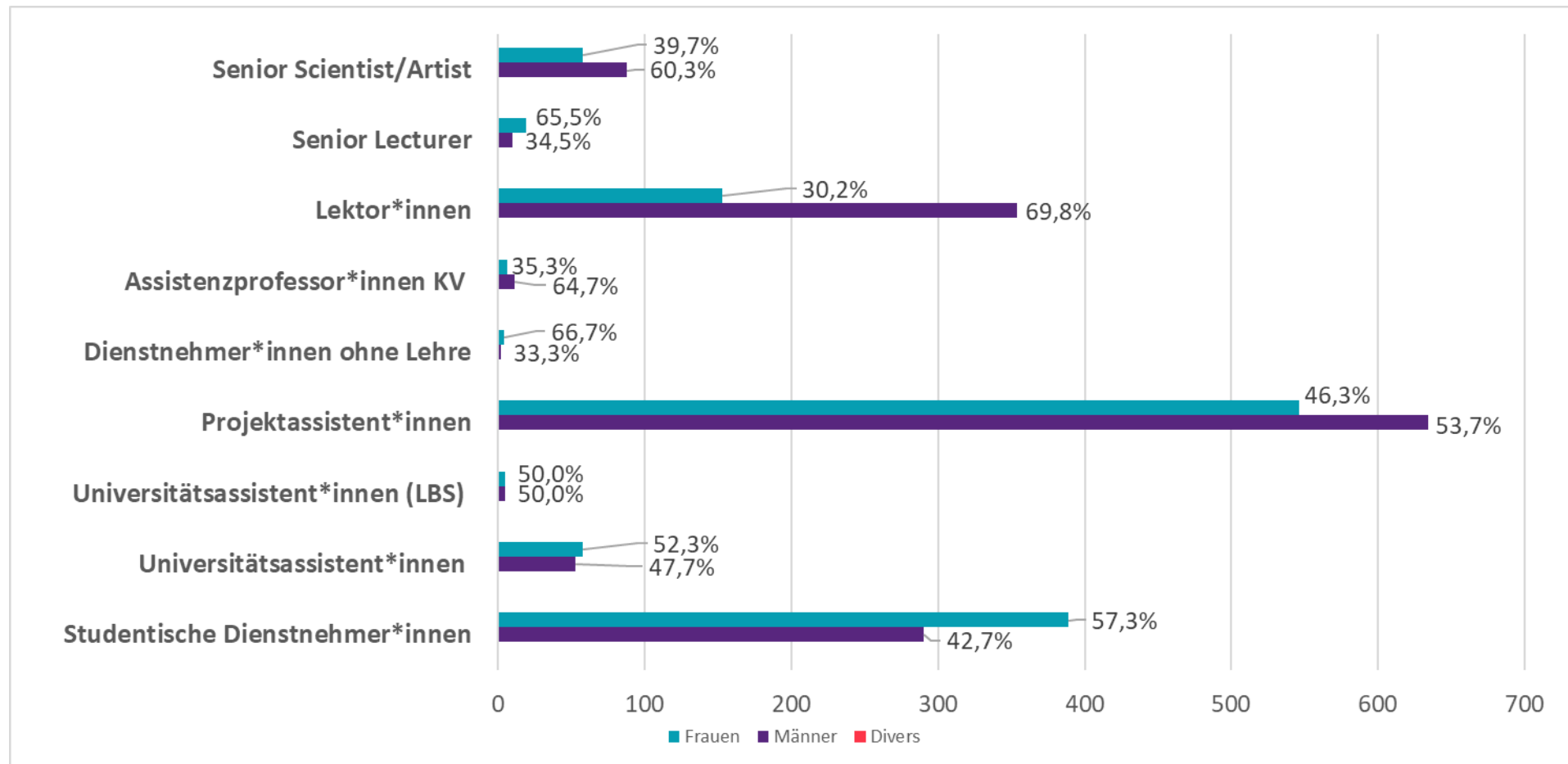


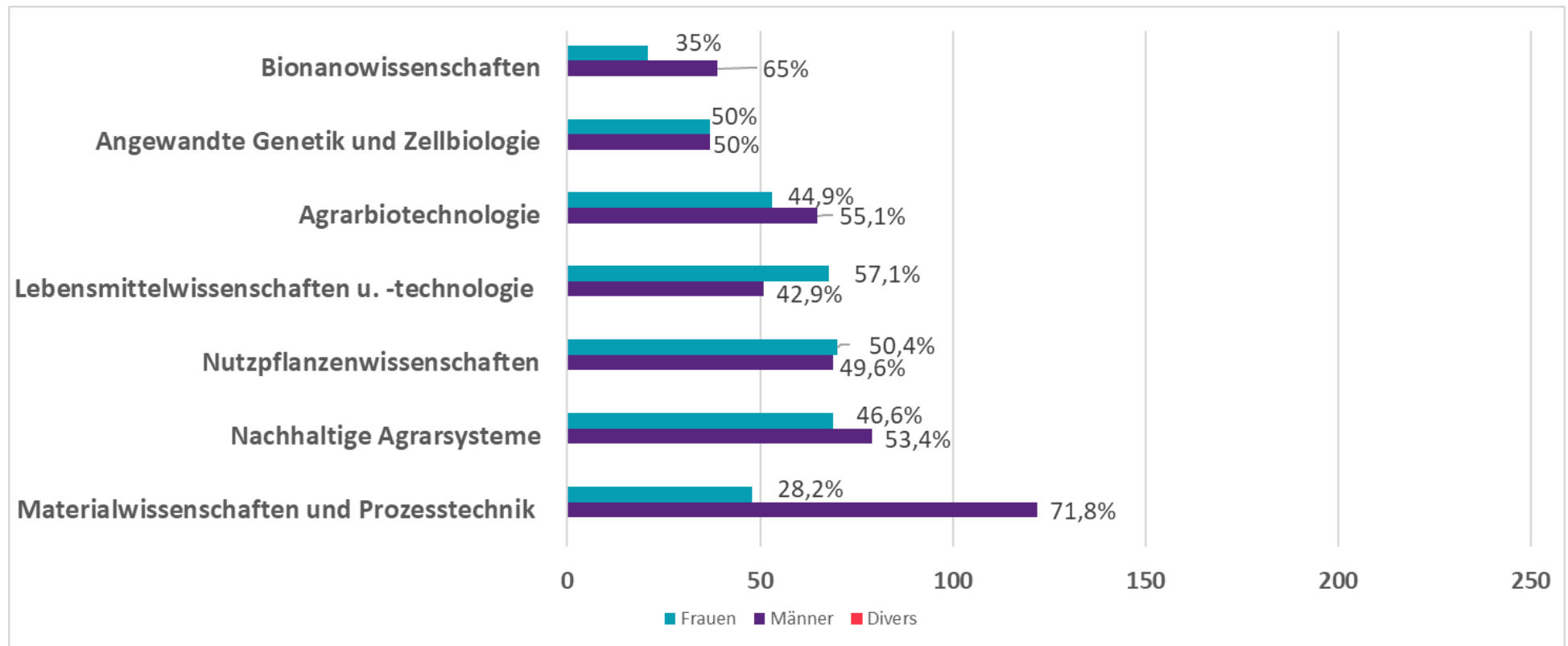
Abbildung 43 **Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen II – Geschlechterverhältnis**



Bei den weiteren Verwendungsgruppen des wissenschaftlichen Universitätspersonals waren unterschiedliche Geschlechterverhältnisse vorhanden. Während die wissenschaftlichen Dienstnehmer\*innen ohne Lehre (66,7%), die Senior Lecturer (65,5%) und studentischen Dienstnehmer\*innen (57,3%) einen hohen Frauenanteil aufwiesen, lag bei wissenschaftlichen Dienstnehmer\*innen mit Lehre und Forschung (25,6%), Lektor\*innen (30,2%), Assistenzprofessor\*innen (35,3%), Senior Scientists/Artists (39,7%) und Projektassistent\*innen (46,3%) ein niedriger Frauenanteil vor (Abbildung 42 und Abbildung 43).

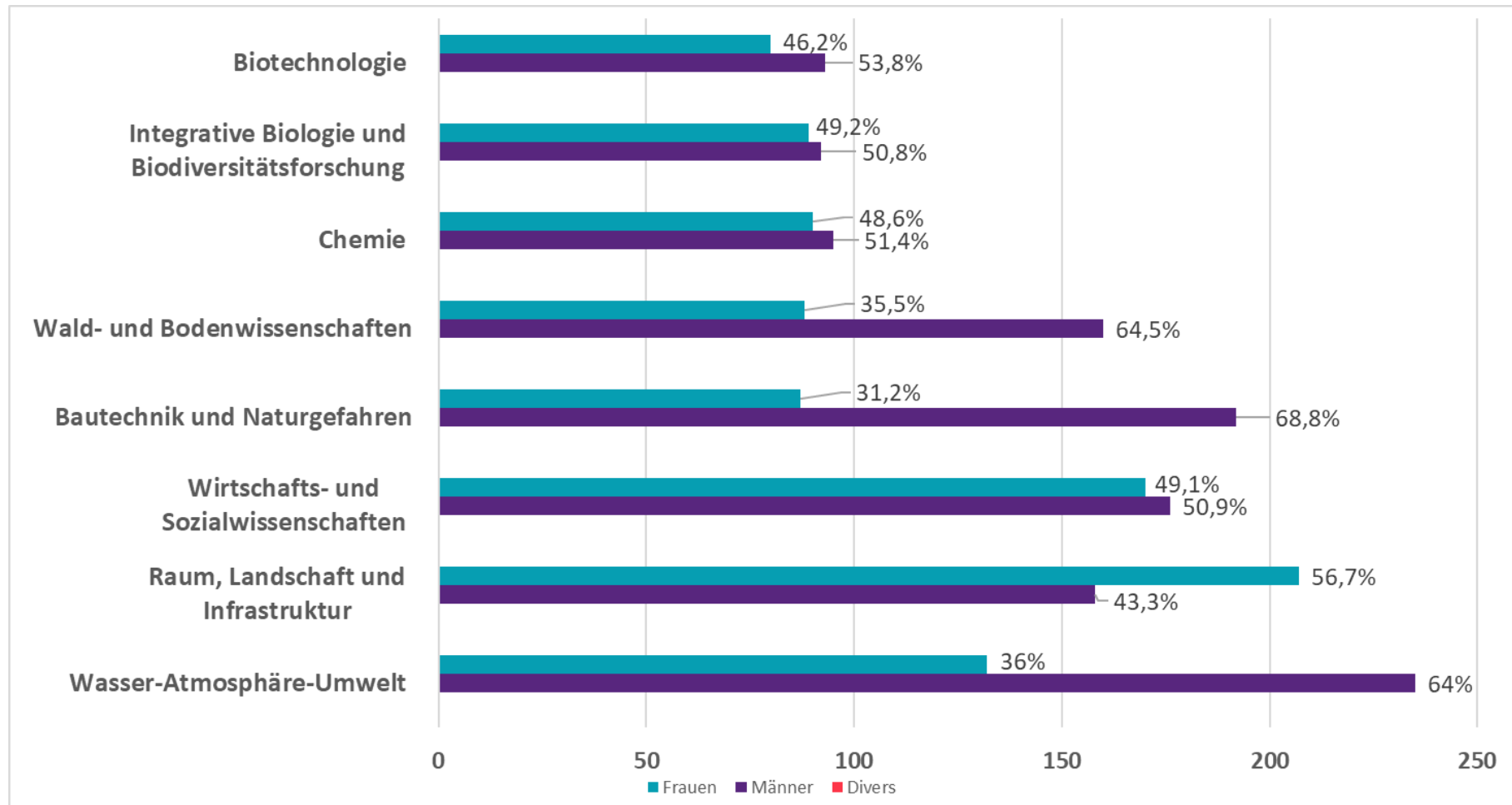


Abbildung 44 **Departments I – Geschlechterverhältnis**



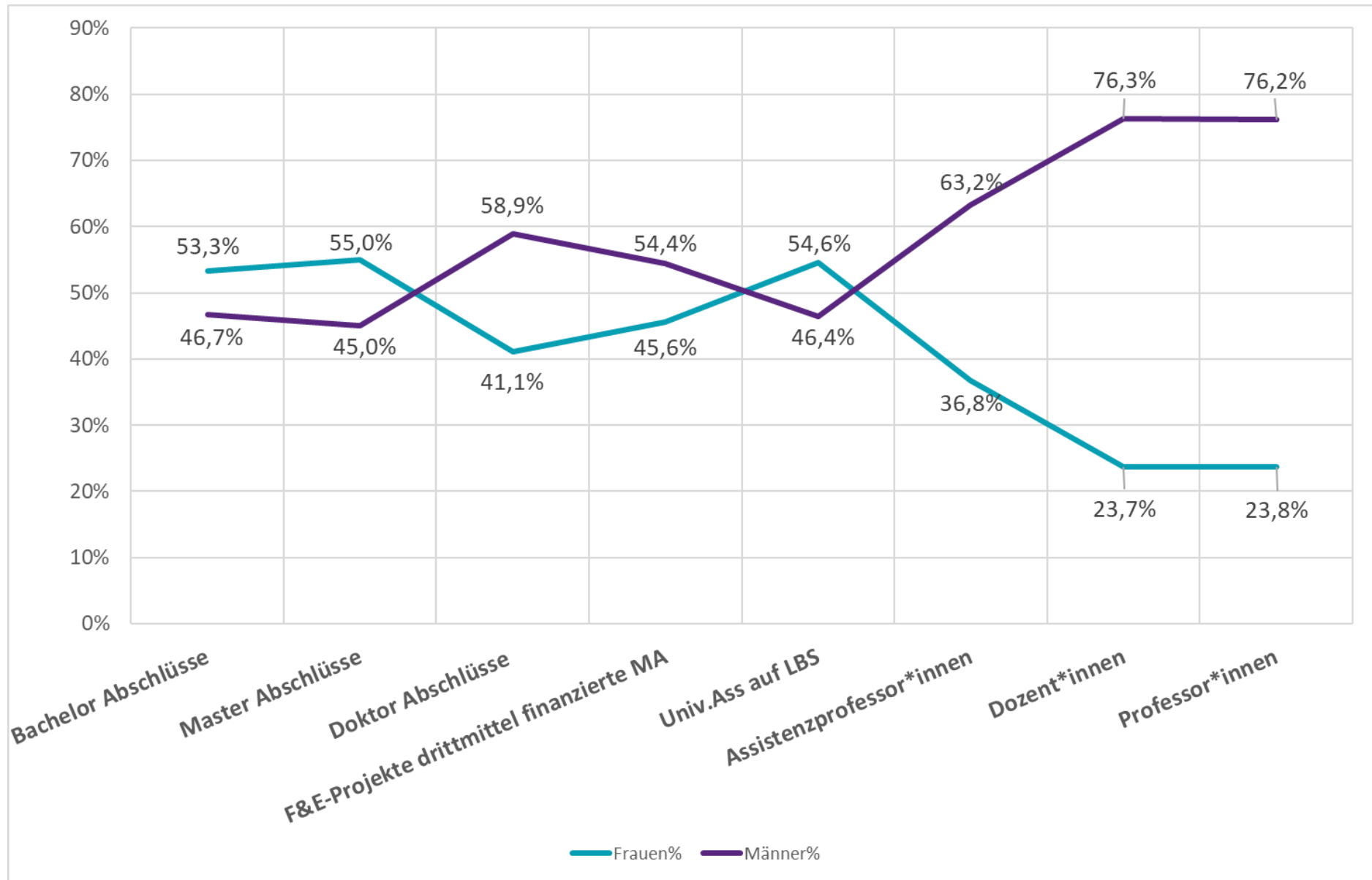
An den 15 BOKU Departments sind insgesamt 2.972 Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich Voll- und Teilzeit beschäftigt, davon 1.309 Frauen (44%). Mit Blick auf die einzelnen Departments zeigten sich im Geschlechterverhältnis deutliche Unterschiede je nach Fachbereichen und Disziplinen. Ein deutlich erhöhter Frauenanteil war in den Departments *Lebensmittelwissenschaften und Lebensmitteltechnologie* (57,1%) und *Raum, Landschaft und Infrastruktur* (56,7%) zu sehen. Ein deutlich geringerer Frauenanteil war in den Departments *Materialwissenschaften und Prozesstechnik* (28,2%), *Bautechnik und Naturgefahren* (31,2%), *Bionanowissenschaften* (35%), *Wald- und Bodenwissenschaften* (35,5%), *Wasser – Atmosphäre – Umwelt* (36%) und *Agrarbiotechnologie* (44,9%) vorhanden (Abbildung 44 und Abbildung 45).

Abbildung 45 **Departments II – Geschlechterverhältnis**



Die Departments *Angewandte Genetik und Zellbiologie* (Frauenanteil 50%), *Nutzpflanzenwissenschaften* (Frauenanteil 50,4%), *Integrative Biologie und Biodiversitätsforschung* (Frauenanteil 49,2%), *Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (Frauenanteil 49,1%), *Chemie* (Frauenanteil 48,6%), *Nachhaltige Agrarsysteme* (Frauenanteil 46,6%), und *Biotechnologie* (Frauenanteil 46,2%) wiesen ein ziemlich ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf (Abbildung 44 und Abbildung 45).

Abbildung 46 **Wissenschaftliche Karrierestufen – Leaky Pipeline**



## Wissenschaftliche Karrierestufen – Leaky Pipeline

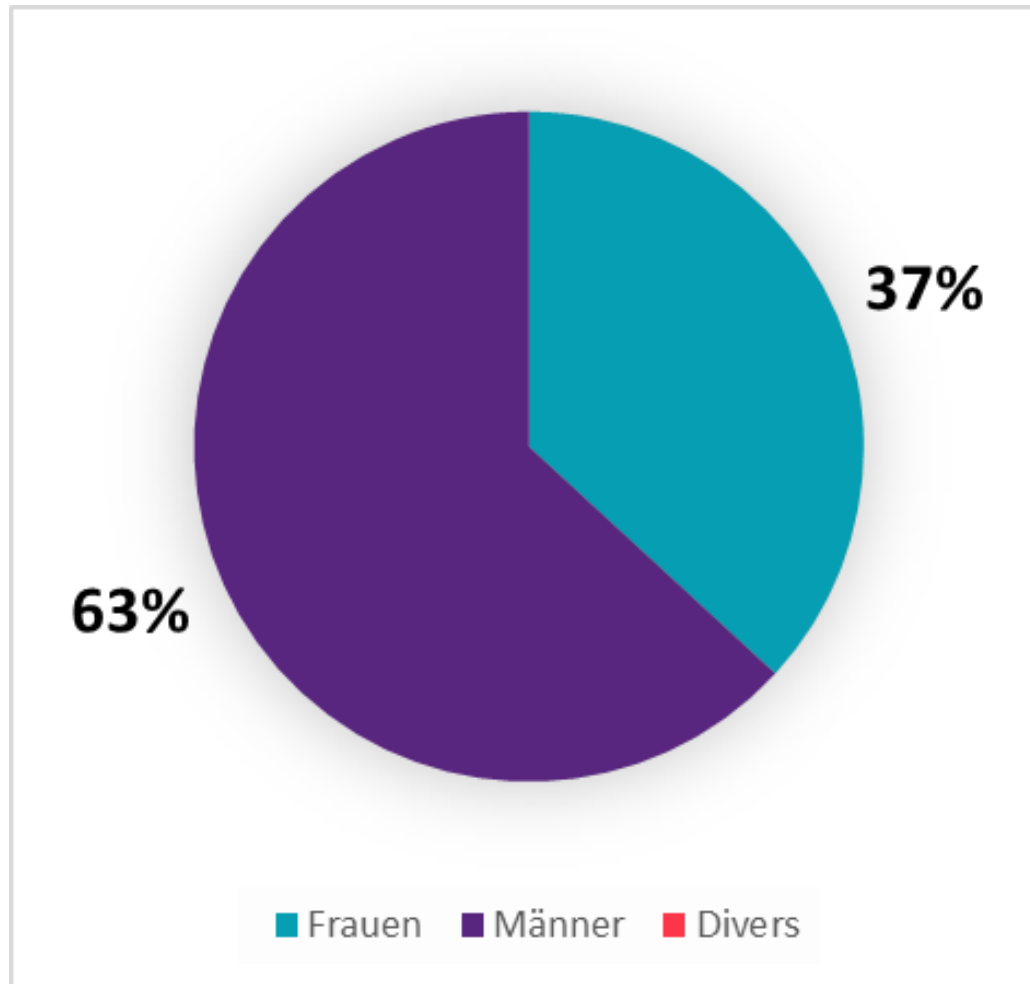
Geschlechterbezogene Ungleichheiten existieren im Hochschulraum seit Jahren und verändern sich nur sehr langsam (vgl. Centrum für Hochschulentwicklung 2021). Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet.

Beginnend mit den Abschlüssen in den einzelnen Studienarten (Bachelor, Master- und Doktoratsstudium), zeigte sich ein negativer Trend auf dem Weg zur Professur. Während bei den Bachelor- und Masterabschlüssen die Frauen in der Überzahl waren, lag bereits bei den Doktoratsabschlüssen ein niedriger Frauenanteil vor (41,1%). Bei den über Drittmittel und F&E Projekte finanzierten Mitarbeitenden betrug der Frauenanteil 45,6% und stieg bei den Universitätsassistent\*innen auf Laufbahnstellen auf 54,6%. Von dort ist eine deutliche Schere auf den weiteren Karriereleiter zu bemerken: der Frauenanteil sank drastisch auf 36,8% bei den Assistenzprofessor\*innen, auf 23,7% bei den Dozent\*innen und lag bei 23,8% bei den Professor\*innen (Abbildung 46/Tabelle 7 im Anhang).

Bei der Darstellung der einzelnen Karrierestufen wurden die Personalkategorien entsprechend der Berichtsstruktur des BMBWF herangezogen (WBV-Arbeitsbehelf 2022, S. 21) und auf die Verwendungsgruppen laut Rechtsvorschrift für Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (2023) zurückgegriffen. Für die Berechnungen im Personalbereich wurden Jahresvollzeitäquivalente 2022 herangezogen, weshalb beispielsweise die Prozentangaben zu Universitätsassistent\*innen LBS in Abbildung 43 und Abbildung 46 variieren.

Datengrundlage: Forschungsservice BOKU

Abbildung 47 **Laufbahnstellen – Geschlechterverhältnis**



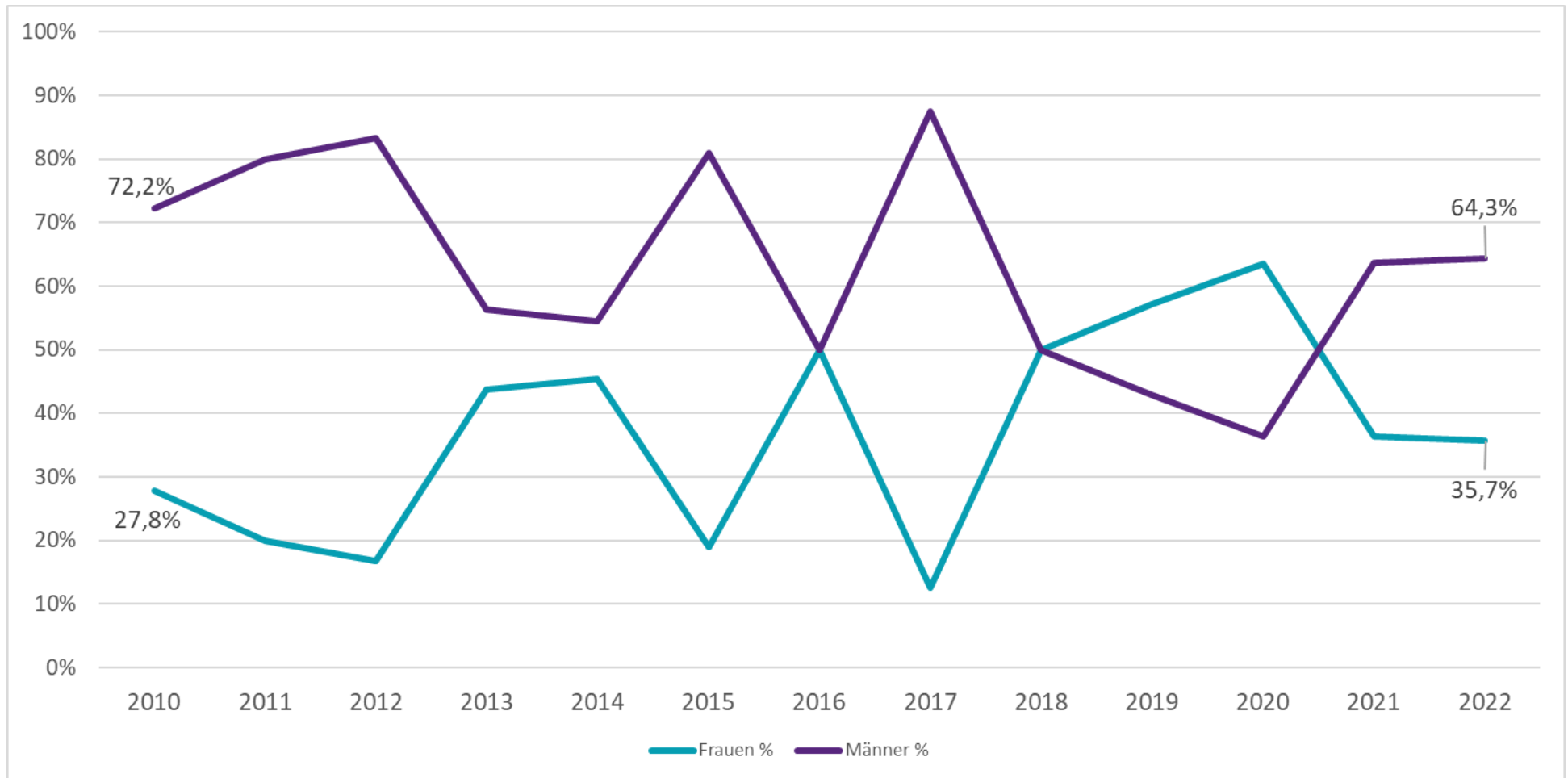
Laufbahnstellen bieten die Möglichkeit, über eine Qualifizierungsvereinbarung eine nahtlose wissenschaftliche Karriere zu absolvieren (weitere Informationen siehe Link: <https://short.boku.ac.at/karrieremodell.html>).

Abbildung 47 zeigt einen Überblick über alle Personen mit einer Laufbahnstelle seit 2017. Insgesamt haben 38 BOKU Mitarbeitende eine Laufbahnstelle inne, davon 14 Frauen und 24 Männer. Das ergibt einen Gesamtfrauenanteil von 37%.

Datengrundlage: Personalmanagement BOKU

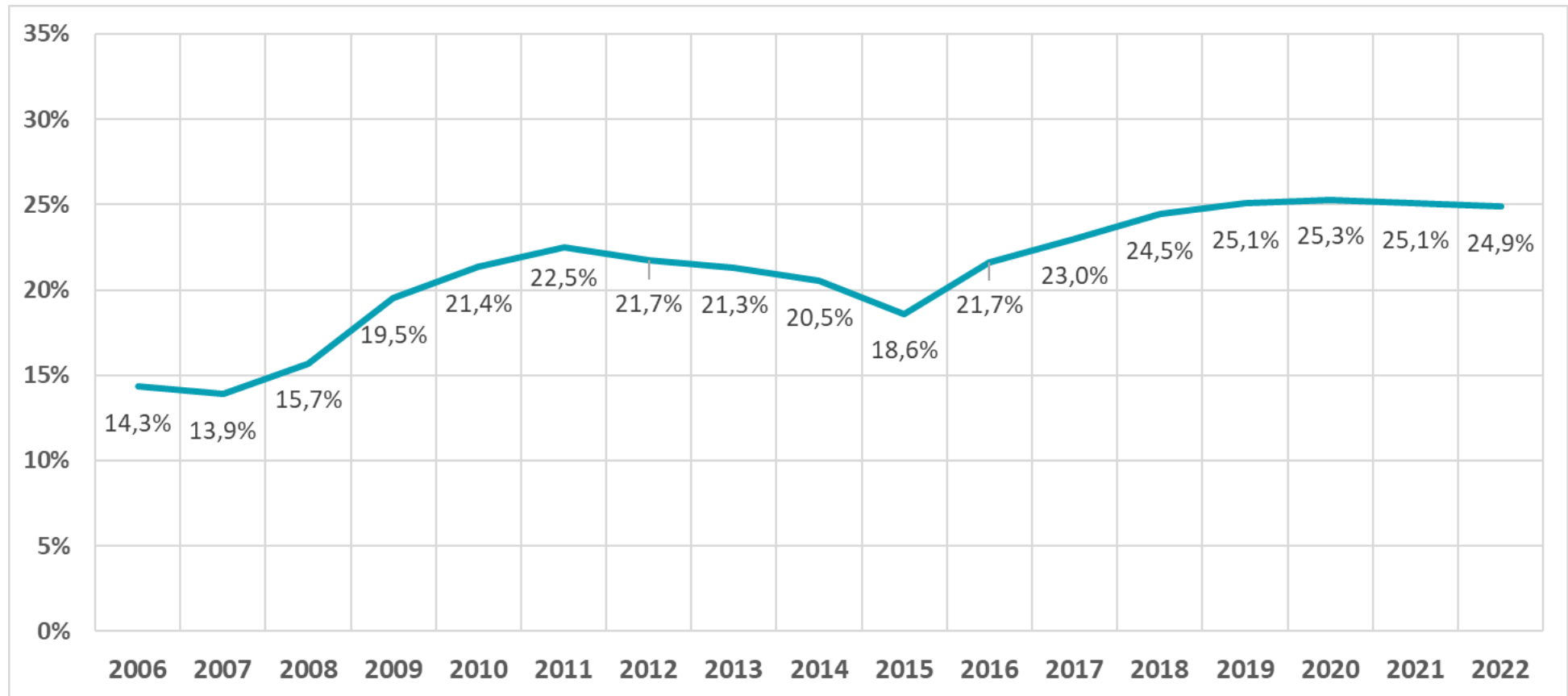
Weitere Information zum [wissenschaftlichen Karrieremodell der BOKU](#).

Abbildung 48 **Zeitreihe Habilitationen 2010-2022**



Bei den Habilitationen zeigte sich eine schwankende Entwicklung von 2010 bis 2022. Seit 2020 ist ein stark sinkender Frauenanteil zu bemerken: von 63,6% Frauen mit Stichtag 31.12.2020 waren es zwei Jahre später 35,7% Frauen, die sich 2022 an der BOKU habilitierten (Abbildung 48). Aufgrund der geringen Personenanzahl wird das Geschlechterverhältnis bei den Habilitationen in Prozent dargestellt. Datengrundlage: BOKU Senat

Abbildung 49 **Zeitreihe 2006-2022 Frauenanteil Professuren / VZÄ**

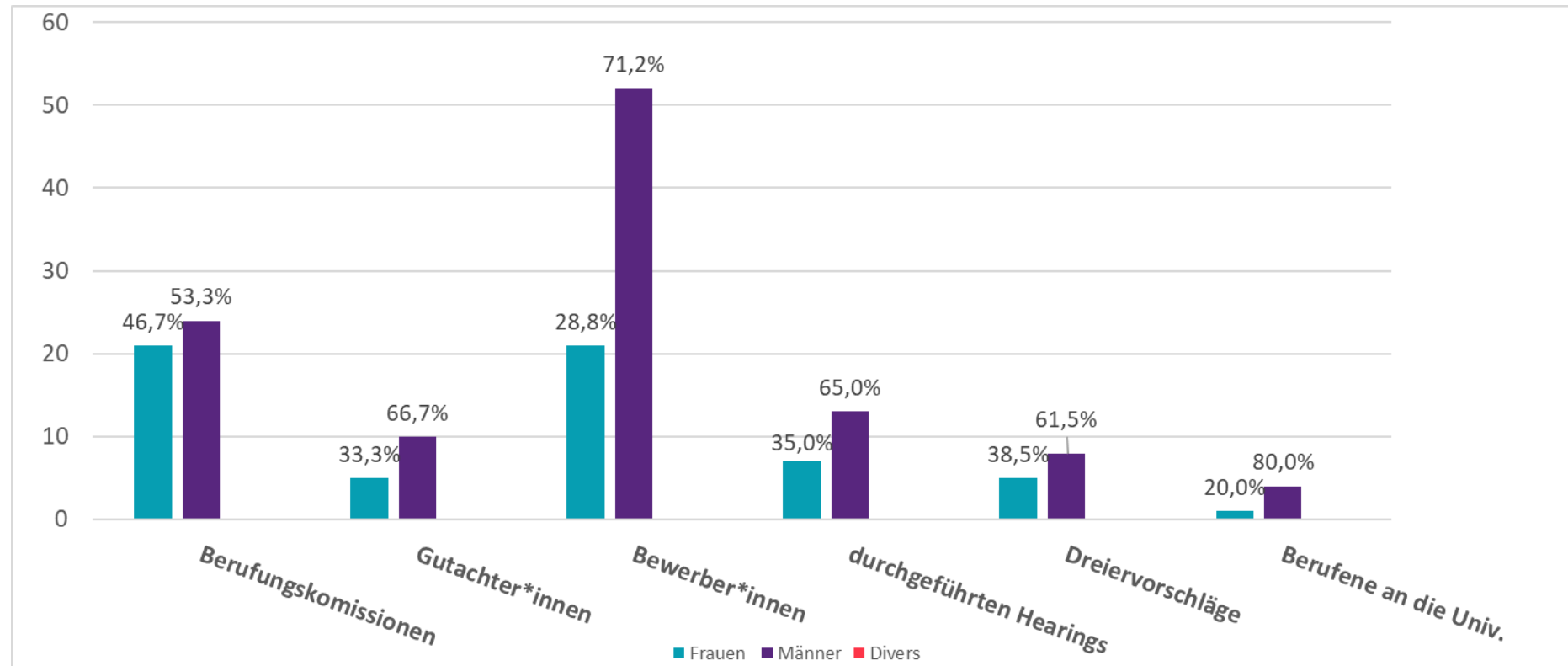


Frauen sind bei den Professuren deutlich unterrepräsentiert. Im Beobachtungszeitraum von 16 Jahren ist ein Anstieg von etwa 10% zu beobachten.

Die Tendenz ist in den letzten beiden Jahren wieder sinkend: von einem Frauenanteil von 25,3% im Jahr 2020 auf 24,9% im Jahr 2022 (Abbildung 49). Für die Berechnung wurden Vollzeitäquivalente herangezogen, weshalb die Prozentzahlen mit Abbildung 46 variieren.

Bei der Darstellung wurde die Personalkategorie der Professuren entsprechend der Berichtsstruktur des BMBWF herangezogen (WBV-Arbeitsbehelf 2022, S. 21) und auf die Verwendungsgruppe der Professuren laut Rechtsvorschrift für Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (2023) zurückgegriffen.

Abbildung 50 **Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren**



Berufungsverfahren kommen bei der Besetzung von Professuren nach §98 UG zum Einsatz. Der Gesamtfrauenanteil in den Berufungsverfahren konnte in den letzten Jahren erhöht werden. In der Zusammensetzung der Berufungskommissionen in den Jahren 2021 und 2022 waren insgesamt 21 Frauen und 24 Männer, was einem Frauenanteil von 46,7% entspricht. Bei den Gutachter\*innen lag der Frauenanteil bei 33,3%. Insgesamt hatten sich 21 Frauen und 52 Männer für die fünf ausgeschriebenen Professuren beworben, was einem Frauenanteil von 28,8% entspricht. Der Einladung zu den durchgeführten Hearings folgten sieben Frauen und 13 Männer, was einem Frauenanteil von 35,0% entspricht. Bei den Dreivorschlägen wurden insgesamt fünf Frauen und acht Männer für die Besetzung einer Professur vorgeschlagen. An die Universität wurden eine Frau und vier Männer berufen, was einem Frauenanteil von 20% entspricht (Abbildung 50). Datengrundlage: Wissensbilanz 2022



# 10 Allgemeines Universitätspersonal

Von insgesamt 1.139 BOKU Mitarbeitenden waren 671 Frauen und 468 Männer im Bereich allgemeines Personal Voll- und Teilzeit beschäftigt. Unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ergibt das einen Frauenanteil von 56% (Abbildung 51).

Bei differenzierter Betrachtung aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigten sich auch hier Unterschiede im Geschlechterverhältnis: insbesondere in den Bereichen Verwaltung und Bibliothekspersonal bestand ein höherer Frauenanteil von 67% beziehungsweise 64%, während sich im Universitätsmanagement und beim Technischen Personal ein niedriger Frauenanteil von 40% beziehungsweise 43% abzeichnete. Bei den Projektmitarbeitenden lag der Frauenanteil bei 53% (Abbildung 52).

Abbildung 51 **Allgemeines Universitätspersonal / VZÄ – Geschlechterverhältnis**

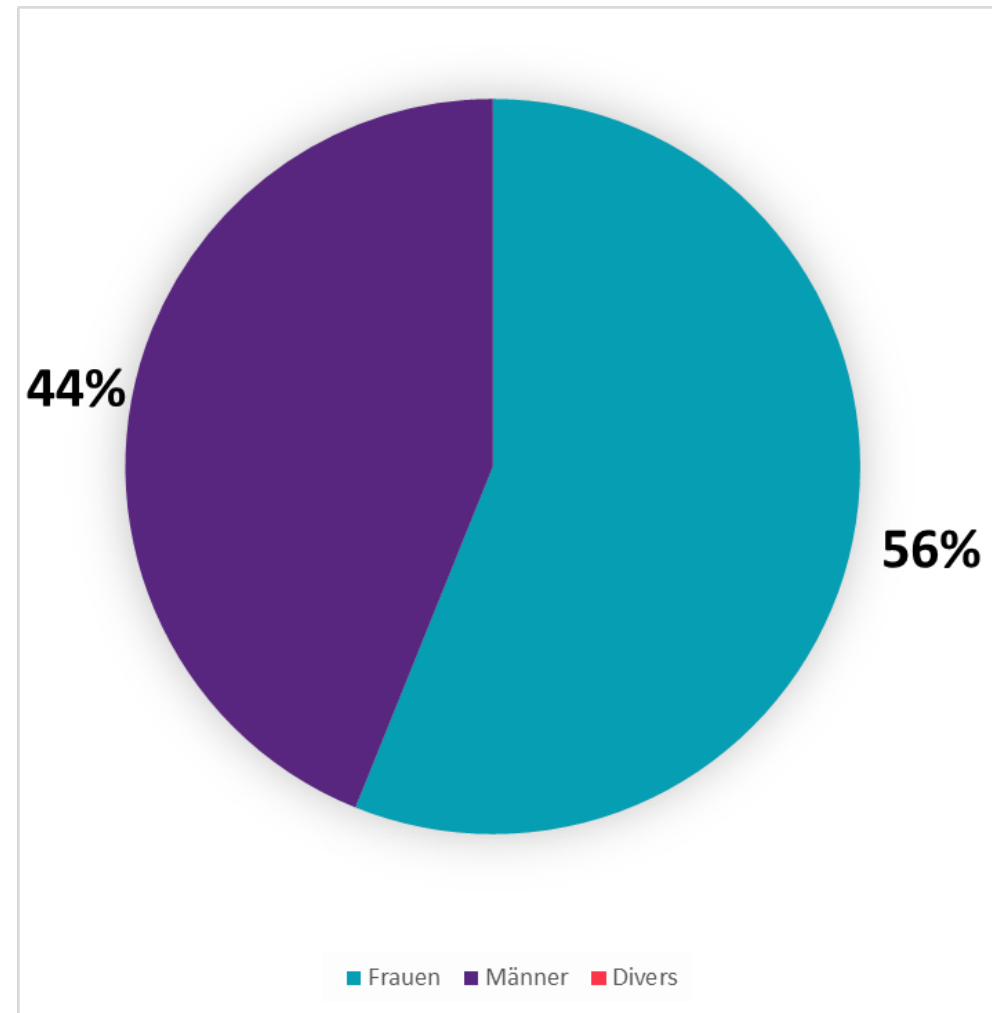
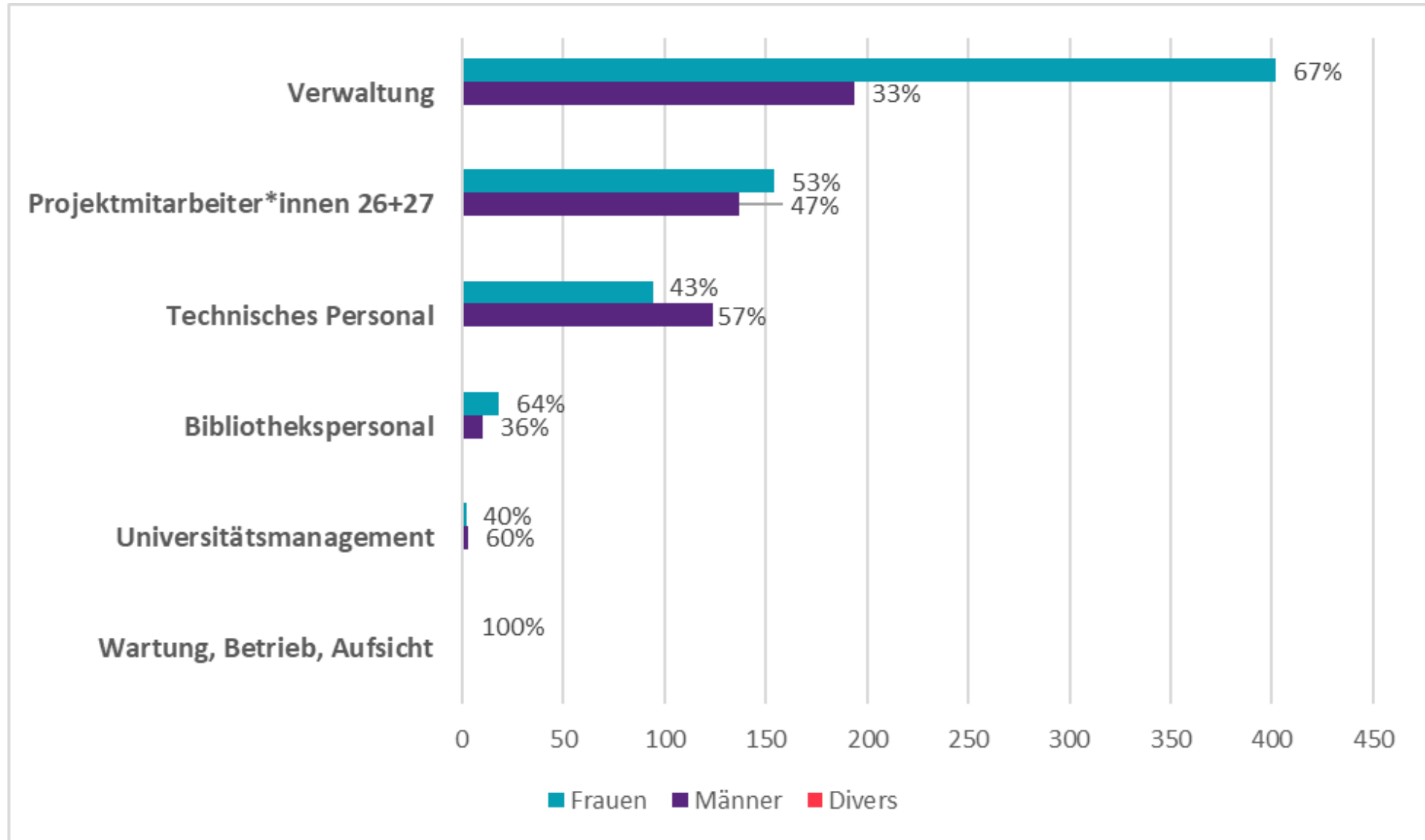


Abbildung 52 **Beschäftigung allgemeines Universitätspersonal – Geschlechterverhältnis**



# Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 1 Die BOKU im Überblick.....	1
Abbildung 2 Studierende nach Studienart .....	3
Abbildung 3 Studierende – Geschlechterverhältnis .....	4
Abbildung 4 Prüfungsaktive Studien 2021/22 .....	4
Abbildung 5 Neuzulassungen Studierende WiSe 2021/22 .....	5
Abbildung 6 Studienart – Geschlechterverhältnis .....	6
Abbildung 7 Zeitreihe Studierende 2010-2021 .....	7
Abbildung 8 Studierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft.....	8
Abbildung 9 Studierende – nationale Herkunft.....	8
Abbildung 10 Alter bei Erstzulassung .....	9
Abbildung 11 Erwerbstätigkeit in Stunden/Woche.....	10
Abbildung 12 Bezug von Studienbeihilfe .....	10
Abbildung 13 Bachelorstudien – Geschlechterverhältnis .....	11
Abbildung 14 Bachelorabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis.....	11
Abbildung 15 Bachelorstudierende – nationale Herkunft.....	12
Abbildung 16 Bachelorstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft.....	12
Abbildung 17 Masterstudierende – Geschlechterverhältnis.....	13
Abbildung 18 Masterabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis.....	13
Abbildung 19 Masterstudierende – nationale Herkunft.....	14
Abbildung 20 Masterstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft.....	14
Abbildung 21 Doktoratsstudierende – Geschlechterverhältnis .....	15
Abbildung 22 Doktoratsabschlüsse Studienjahr 2021/22 – Geschlechterverhältnis.....	15
Abbildung 23 Doktorstudierende – nationale Herkunft.....	16
Abbildung 24 Doktorstudierende – Geschlechterverhältnis und nationale Herkunft.....	16
Abbildung 25 Wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal .....	18

Abbildung 26 Wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal – Geschlechterverhältnis .....	18
Abbildung 27 Lebensalter wissenschaftliches und allgemeines Personal .....	19
Abbildung 28 Mitarbeitende – nationale Herkunft .....	20
Abbildung 29 Herkunft Mitarbeitende EU-Raum .....	21
Abbildung 30 Herkunft Mitarbeitende außerhalb der EU .....	22
Abbildung 31 Mitarbeitende mit Behinderung .....	23
Abbildung 32 Karenzierungen und Freistellungen im Geschlechterverhältnis.....	24
Abbildung 33 Universitätsleitung – Geschlechterverhältnis.....	25
Abbildung 34 Leiter*innen einer Organisationseinheit mit Forschung – Geschlechterverhältnis .....	26
Abbildung 35 Leiter*innen einer Organisationseinheit ohne Forschung – Geschlechterverhältnis.....	26
Abbildung 36 Zeitreihe Frauenanteil in Kommissionen 2012-2022 .....	27
Abbildung 37 AKGL & Ethikkommission – Geschlechterverhältnis .....	28
Abbildung 38 Gender Pay Gap wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal .....	29
Abbildung 39 Gender Pay Gap wissenschaftliches Universitätspersonal 2022.....	30
Abbildung 40 Gender Pay Gap allgemeines Universitätspersonal 2022 .....	31
Abbildung 41 Wissenschaftliches Universitätspersonal / VZÄ – Geschlechterverhältnis .....	33
Abbildung 42 Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen I – Geschlechterverhältnis.....	34
Abbildung 43 Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen II – Geschlechterverhältnis.....	35
Abbildung 44 Departments I – Geschlechterverhältnis.....	36
Abbildung 45 Departments II – Geschlechterverhältnis .....	37
Abbildung 46 Wissenschaftliche Karrierestufen – Leaky Pipeline.....	38
Abbildung 47 Laufbahnstellen – Geschlechterverhältnis.....	40
Abbildung 48 Zeitreihe Habilitationen 2010-2022.....	41
Abbildung 49 Zeitreihe 2006-2022 Frauenanteil Professuren / VZÄ.....	42
Abbildung 50 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren.....	43
Abbildung 51 Allgemeines Universitätspersonal / VZÄ – Geschlechterverhältnis .....	44
Abbildung 52 Beschäftigung allgemeines Universitätspersonal – Geschlechterverhältnis .....	45

# Quellen

---

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: WBV-Arbeitsbehelf, Erläuterungen zur Erstellung der Wissensbilanz gemäß der Verordnung über die Wissensbilanz BGBl. II Nr. 356/2022, Version 16.0, Dezember 2022.

Centrum für Hochschulentwicklung: „Leaky Pipeline“ an den Hochschulen besteht EU-weit – U-Multirank startet neuen „Gender Monitor“ (2021), s. <https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/> [30.09.2023]

Rechnungshofausschuss: Allgemeiner Einkommensbericht zeigt Unterschiede beim Einkommen von Frauen und Männern, Parlamentskorrespondenz Nr. 1053 vom 12.10.2022, s. [https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr\\_2023/pk1053#XXVII\\_III\\_00792](https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk1053#XXVII_III_00792) [16.10.2023]

Statistik Austria: Migrationshintergrund, s. [https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/migrationshintergrund#:~:text=Bevölkerung%20in%20Privathaushalten%20nach%20Migrationshintergrund&text=Diese%20Gruppe%20lässt%20sich%20in,zur%20Welt%20gekommen%20sind\)%20untergliedern](https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/migrationshintergrund#:~:text=Bevölkerung%20in%20Privathaushalten%20nach%20Migrationshintergrund&text=Diese%20Gruppe%20lässt%20sich%20in,zur%20Welt%20gekommen%20sind)%20untergliedern) [30.09.2023]

U-Multirank Gender Monitor: An analysis of the female to male ratio within the higher education ladder (2021), s. <https://www.umultirank.org/export/sites/default/.galleries/generic-images/Gender-Monitor-2021/u-multirank-gender-monitor-2021.pdf> [30.09.2023]

Unece: Recommendations for the 2020 censuses of population and housing (2020), s. [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECECES41\\_EN.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECECES41_EN.pdf) [30.09.2023]

Unger, Martin/Schranz, Lena: Studierenden-Sozialerhebung 2019, Tabellenrand Universität für Bodenkultur, Institut für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, August 2020.

Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bundesdokumentationsverordnung, Fassung vom 11.01.2023.

Wroblewski, Angela/Engelmaier, Victoria: Indikatoren für ein Monitoring der Umsetzung der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Interim Report, September 2022.

Wroblewski, Angela/Striedinger, Angelika: Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien: 2018.

Zaussinger, Sarah/Kulhanek, Andrea/Terzieva, Berta/Unger, Martin: Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender. Quantitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019, Research Report 2020, s.

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5603/1/ihs-report-2020-zaussinger-kulhanek-terzieva-unger-gesundheitliche-beeintraechtigung.pdf> [30.09.2023]

# Anhang

Tabelle 1 **Geschlechterverhältnis und Herkunft Studierende**

	Frauen	Männer	Divers	Gesamt	Frauen%	Männer%
Österreich	4.094	3.774	0	7.868	52,0%	48,0%
EU	1.031	910	0	1.941	53,1%	46,9%
Nicht-EU	343	202	0	545	62,9%	37,1%
Gesamt	5.468	4.886	0	10.354	52,8%	47,2%

## Daten aus Studierenden-Sozialerhebung:

Tabelle 2 **Migrationshintergrund (österreichische Studierende)**

	BOKU	Alle Wiss. Univ.
Ohne	96%	92%
2.Generation	1,9%	5%
1.Generation	2,5%	3%

Tabelle 3 **Höchste abgeschlossene Bildung der Eltern**

	BOKU	Alle Wiss. Univ.
Pflichtschule	2,6%	4%
Ohne Hochschulzugangsberechtigung	28%	29%
Hochschulzugangsberechtigung	26%	26%
Studium	44%	42%

Tabelle 4 **Geschlechterverhältnis wissenschaftliches und allgemeines Personal**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Divers</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen%</b>	<b>Männer%</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>1432</b>	<b>1781</b>	<b>0</b>	<b>3213</b>	<b>44,6%</b>	<b>55,4%</b>
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>671</b>	<b>468</b>	<b>0</b>	<b>1139</b>	<b>58,9%</b>	<b>41,1%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2103</b>	<b>2249</b>	<b>0</b>	<b>4352</b>	<b>48,3%</b>	<b>51,7%</b>

Tabelle 5 **Alter Allgemeines Personal**

<b>Alter</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>16-26</b>	<b>127</b>	<b>95</b>
<b>27-36</b>	<b>152</b>	<b>91</b>
<b>37-46</b>	<b>141</b>	<b>126</b>
<b>47-56</b>	<b>173</b>	<b>88</b>
<b>57-66</b>	<b>78</b>	<b>65</b>
<b>67-76</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Gesamt</b>	<b>671</b>	<b>468</b>

Tabelle 6 **Alter Wiss. Personal**

<b>Alter</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>16-26</b>	<b>305</b>	<b>215</b>
<b>27-36</b>	<b>656</b>	<b>674</b>
<b>37-46</b>	<b>214</b>	<b>301</b>
<b>47-56</b>	<b>155</b>	<b>261</b>
<b>57-66</b>	<b>91</b>	<b>268</b>
<b>67-76</b>	<b>k.A</b>	<b>52</b>
<b>77-87</b>	<b>k.A</b>	<b>k.A</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1432</b>	<b>1781</b>



Tabelle 7 **Leaky Pipeline**

<b>Karrierestufen</b>	<b>Frauen%</b>	<b>Männer%</b>
<b>Bachelorabschlüsse</b>	<b>53,3%</b>	<b>46,7%</b>
<b>Masterabschlüsse</b>	<b>54,9%</b>	<b>45,1%</b>
<b>Doktor Abschlüsse</b>	<b>41,1%</b>	<b>58,9%</b>
<b>F&amp;E-Projekte drittmittel finanzierte MA</b>	<b>45,6%</b>	<b>54,4%</b>
<b>Univ. Assistent*innen auf LBS</b>	<b>54,6%</b>	<b>46,4%</b>
<b>Assistenzprofessor*innen</b>	<b>36,8%</b>	<b>63,2%</b>
<b>Dozent*innen</b>	<b>23,7%</b>	<b>76,3%</b>
<b>Professor*innen</b>	<b>23,8%</b>	<b>76,2%</b>

# Impressum

---

## **Herausgeberin**

Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung

Universität für Bodenkultur Wien

Peter-Jordan-Straße 82/ DG 1190 Wien

<https://short.boku.ac.at/kostelle>

## **Datenauswertung, grafische Gestaltung und Layout**

Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung

Universität für Bodenkultur Wien

Kontakt: Laura Coral, [kostelle@boku.ac.at](mailto:kostelle@boku.ac.at)