

Studie zur Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs

Cornelia Draxler & Anke Strüver

unter beratender Mitwirkung von Ulrich Ermann

Studie zur Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs

1. Erhebungskontext und –zeitraum
2. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse
3. Schlussfolgerungen und Diskussion

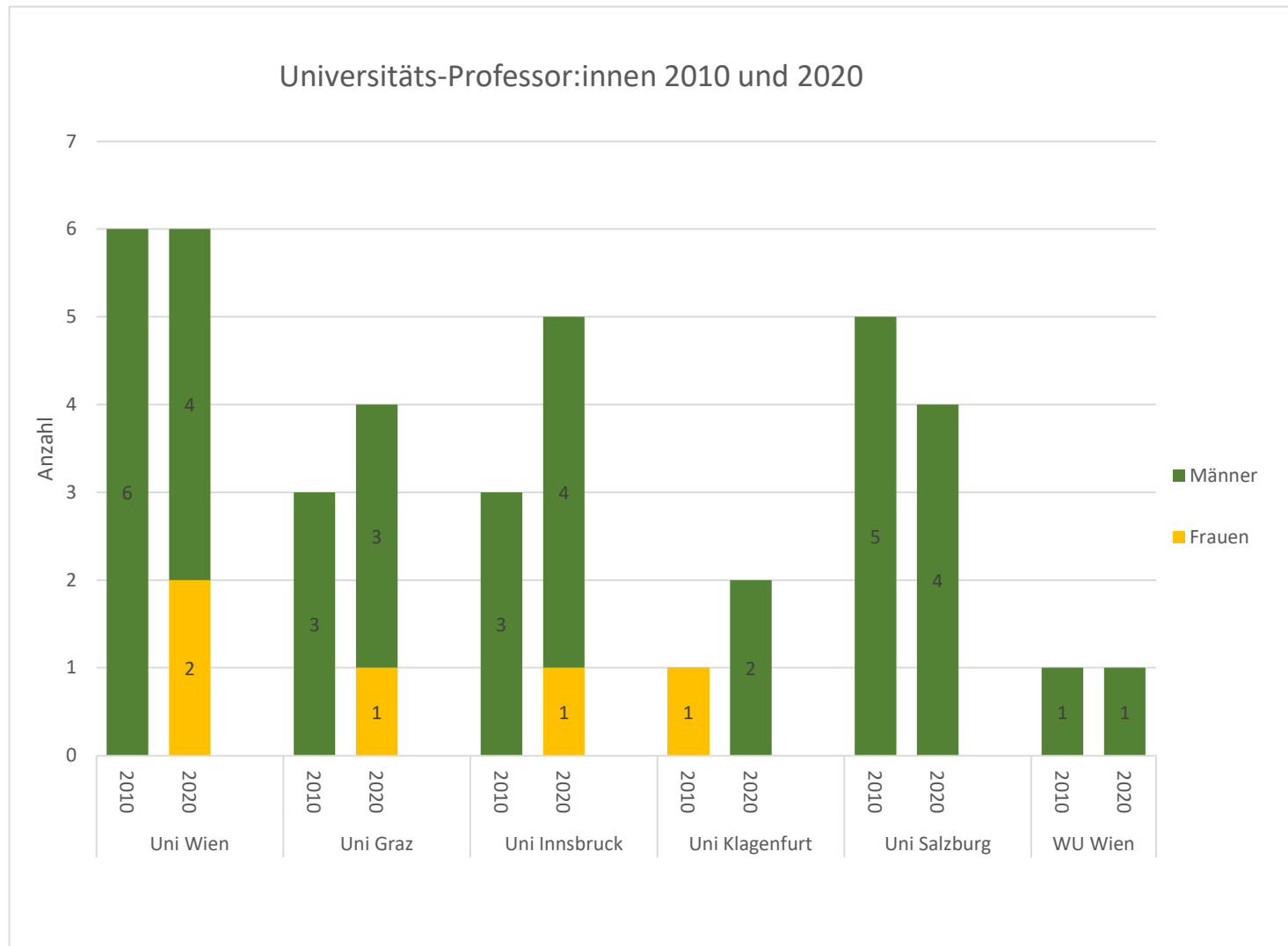
Erhebungskontext und -zeitraum

Erhebung im **Januar & Februar 2021**: neun Einheiten der wissenschaftlichen Geographie (**7 Geographie-Institute** an österreichischen Universitäten, **2 außeruniversitäre Forschungsinstitute** mit geographischem Schwerpunkt u. enger Anbindung an universitäre Geographie)

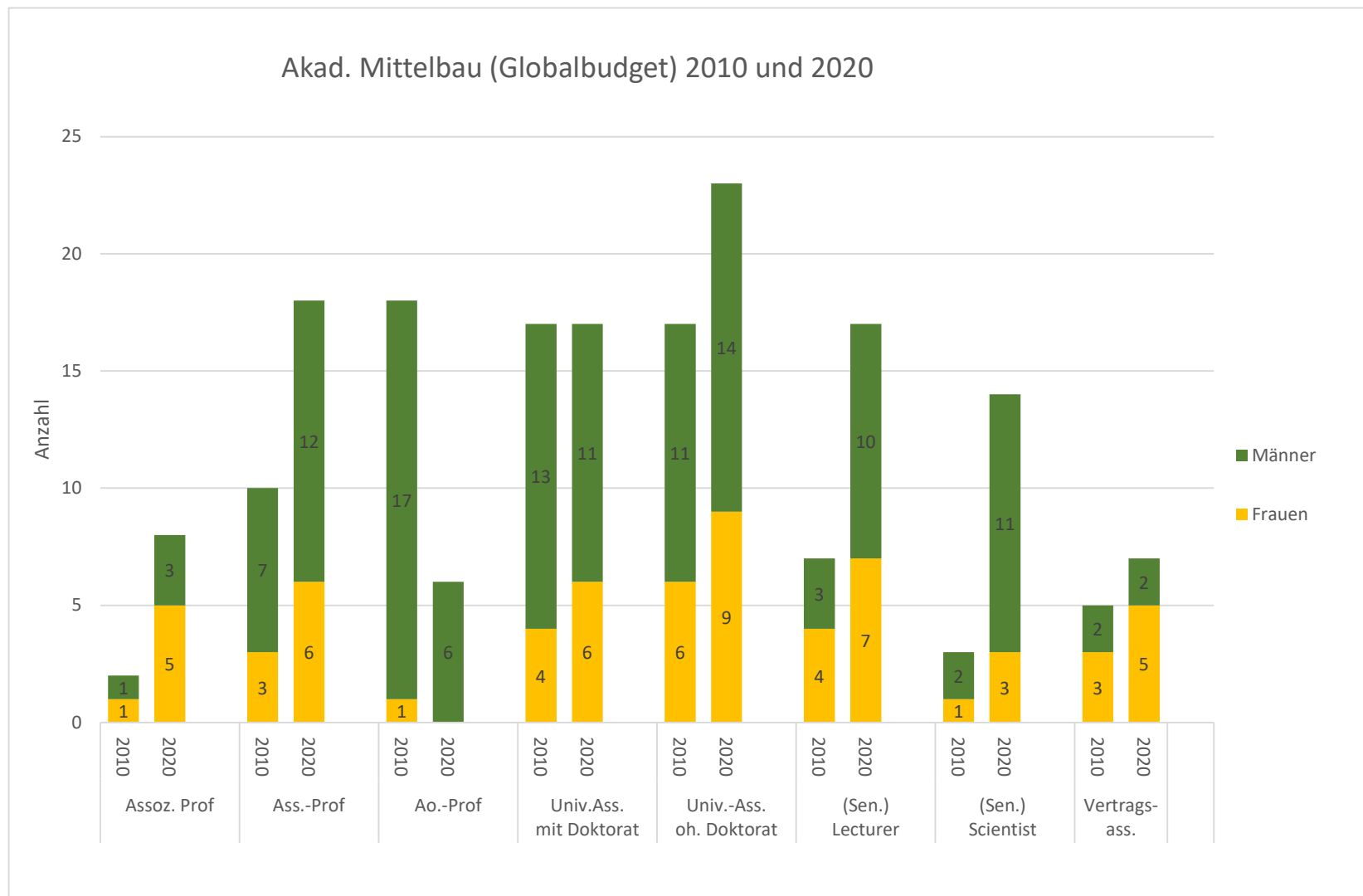
Stichtage für die Erhebung der Personalstände:
01.12.2010 und **01.12.2020**

Fragebogen angelehnt an Studie des „Verbands für Geographie an deutschsprachigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (VGDH) von 2015

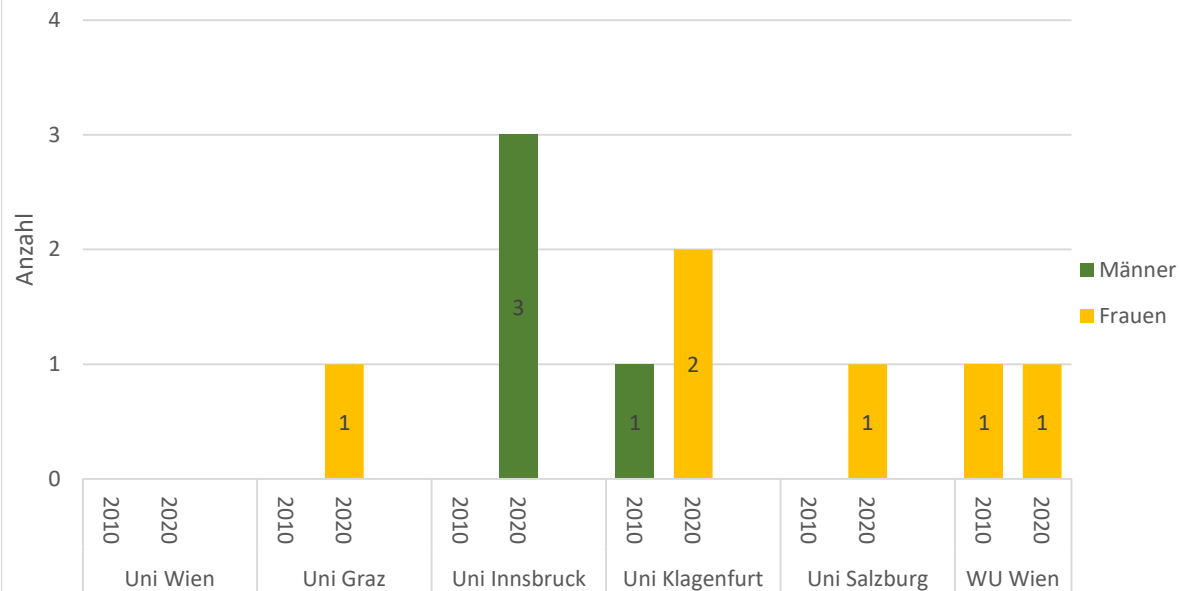
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Professor:innen-Kurie



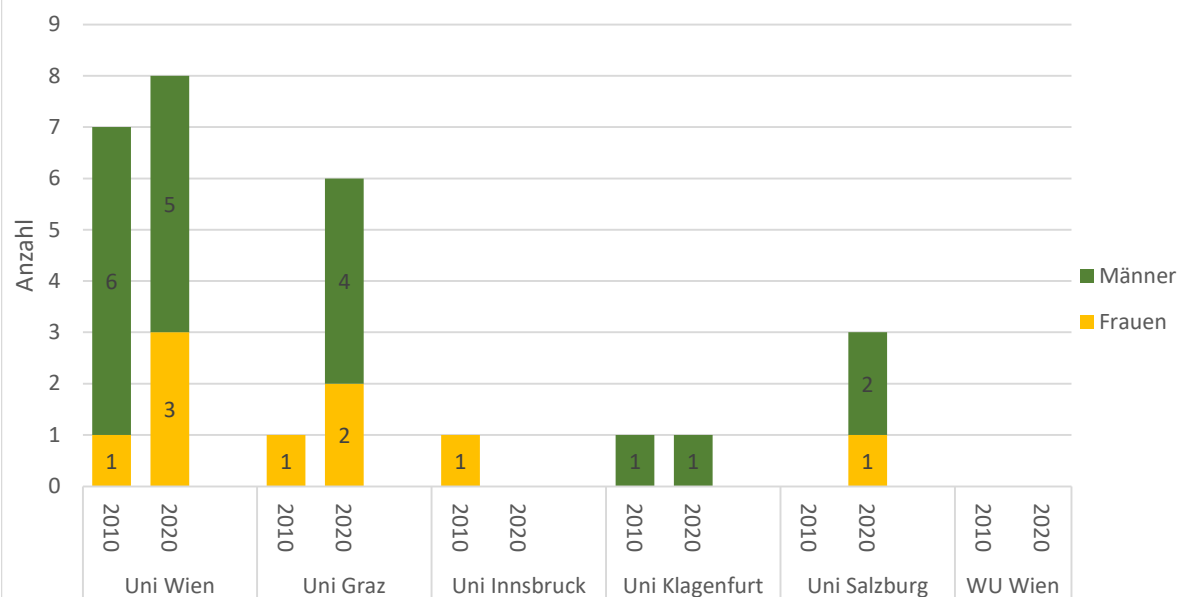
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Mittelbau/Globalbudget



Assoziierte Professor:innen 2010 und 2020

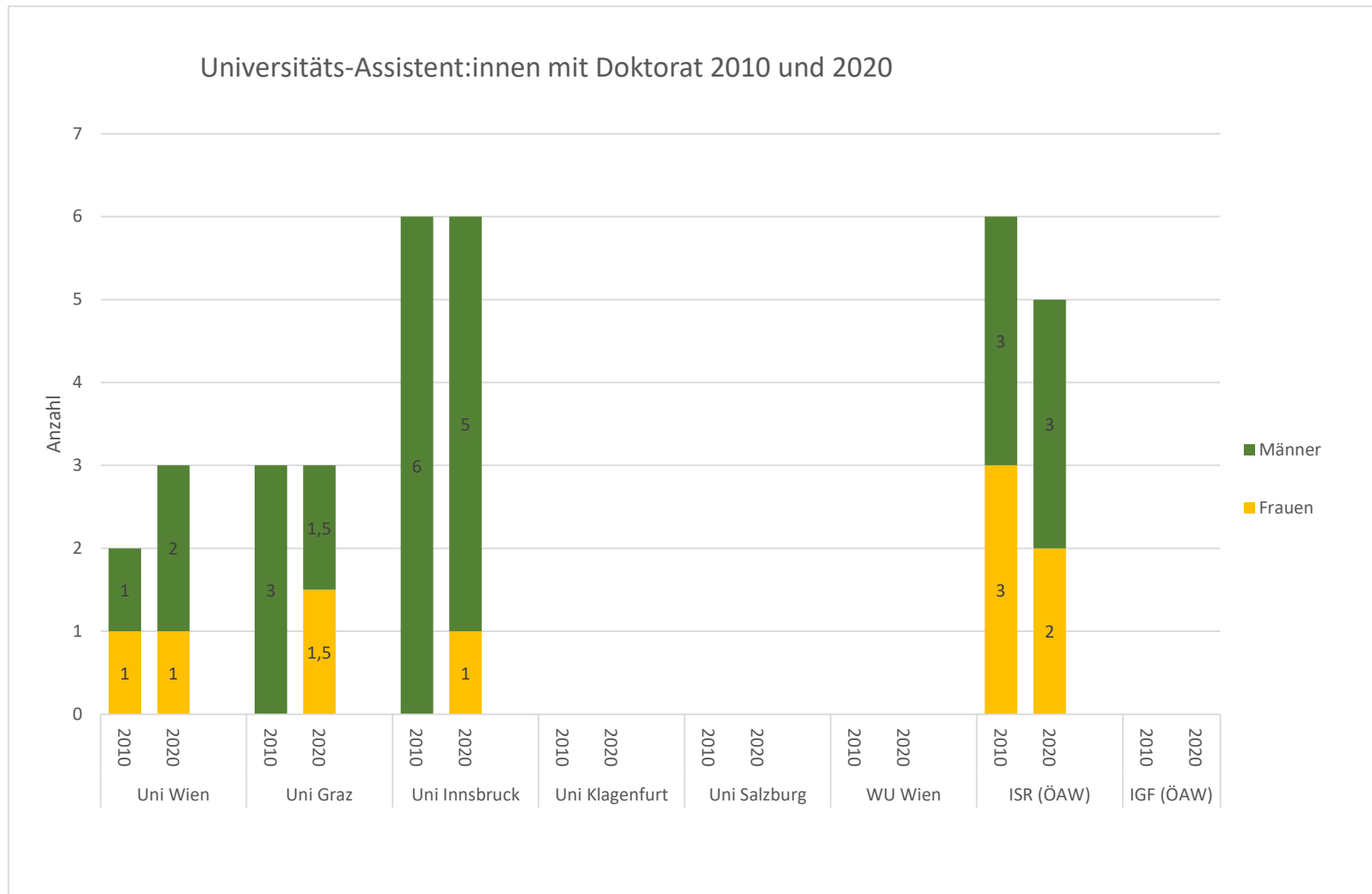


Assistenz-Professor:innen 2010 und 2020

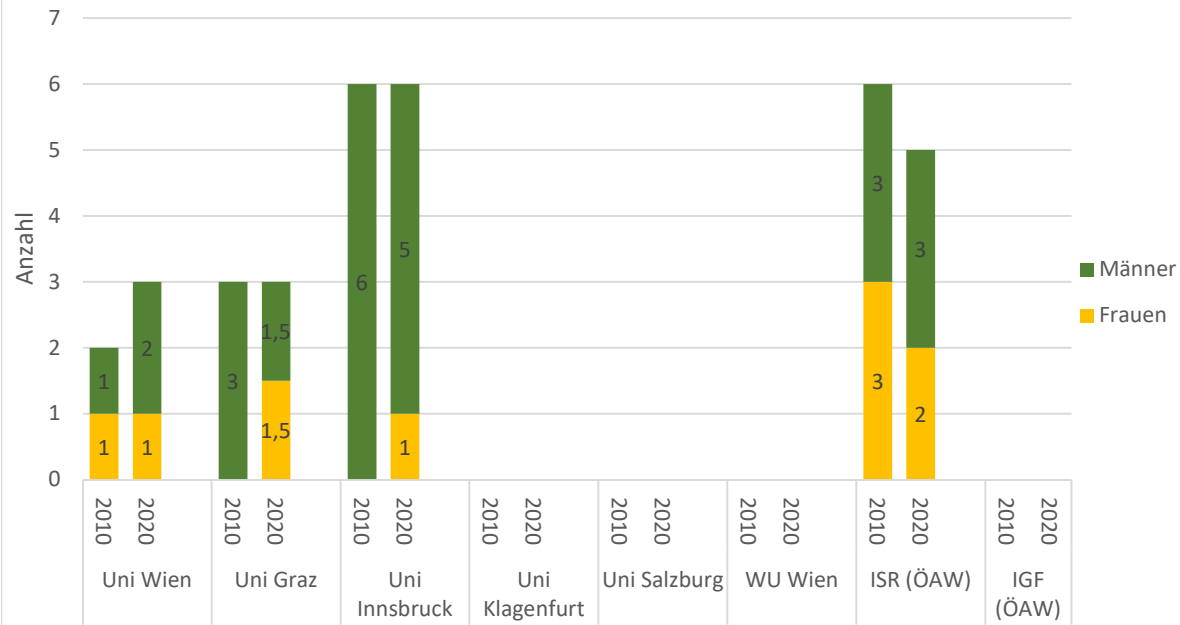


Assoziierte & Assistenz-Professor:innen

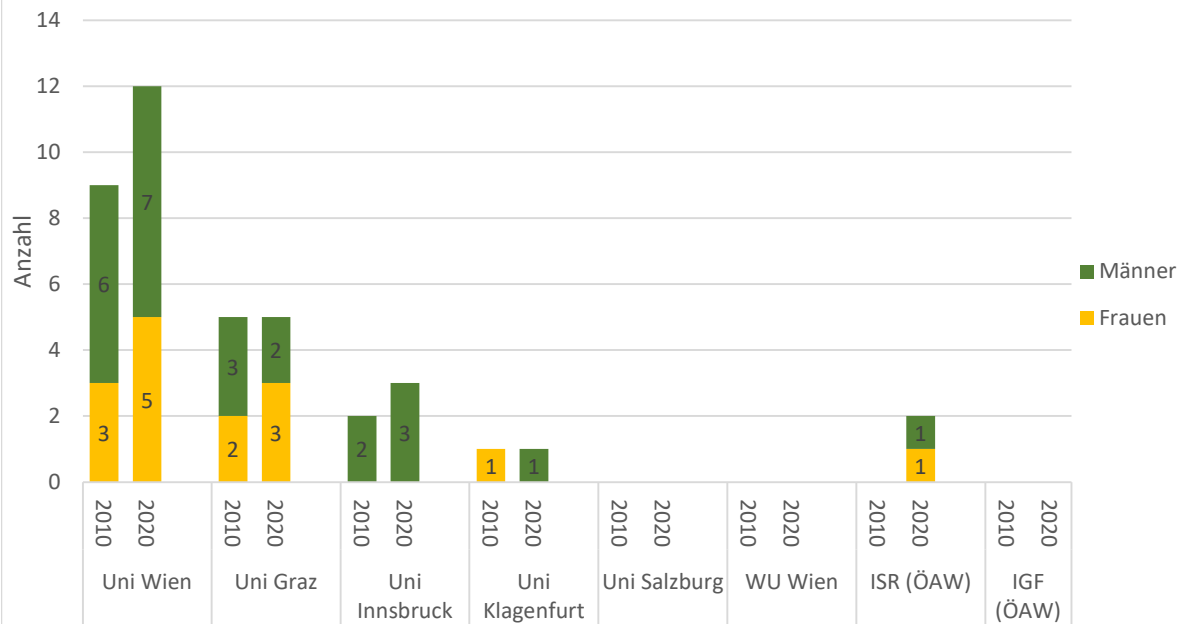
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Mittelbau/Globalbudget/Uni-Ass. Postdoc



Universitäts-Assistent:innen mit Doktorat 2010 und 2020

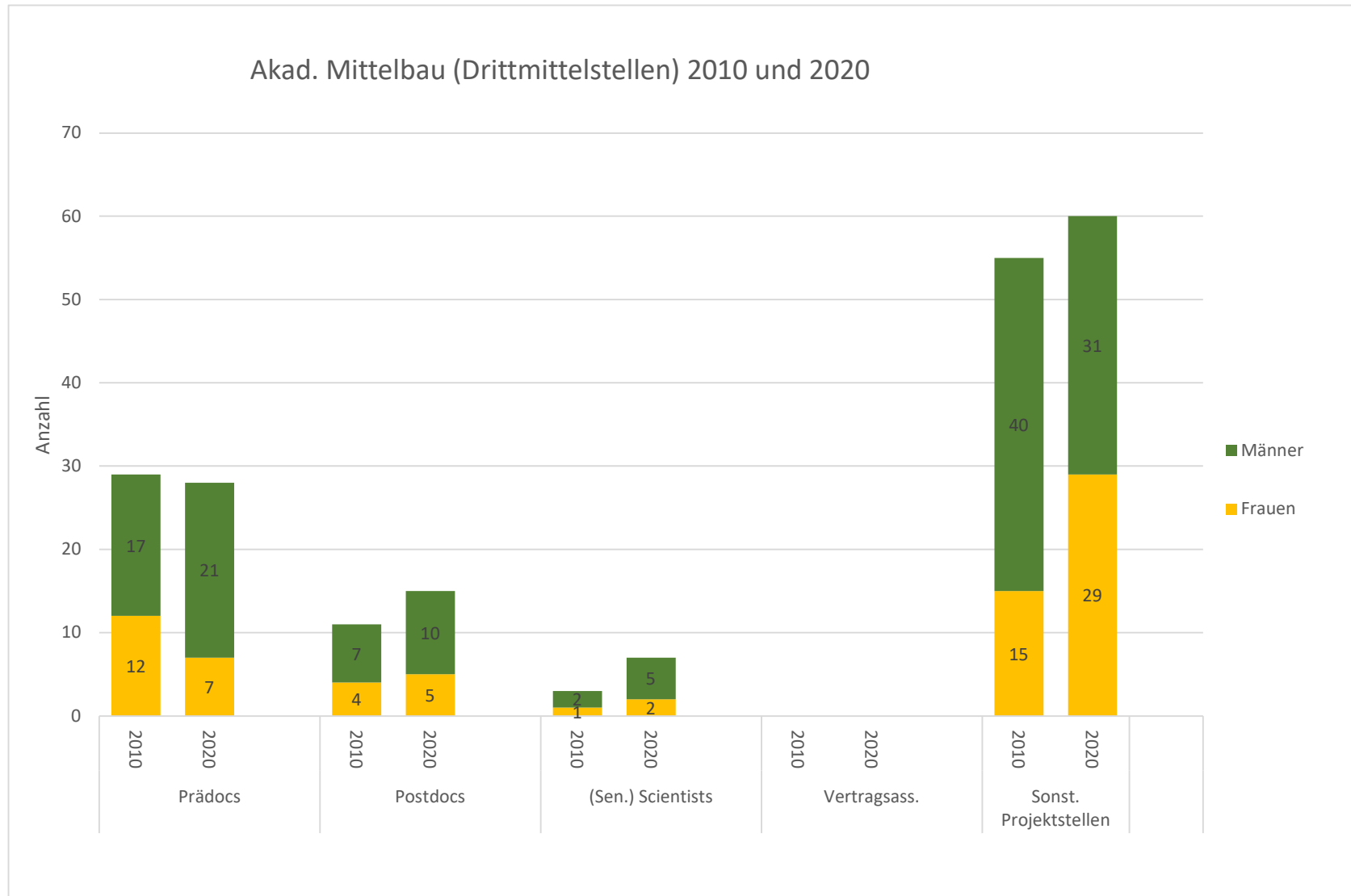


Universitäts-Assistent:innen ohne Doktorat 2010 und 2020

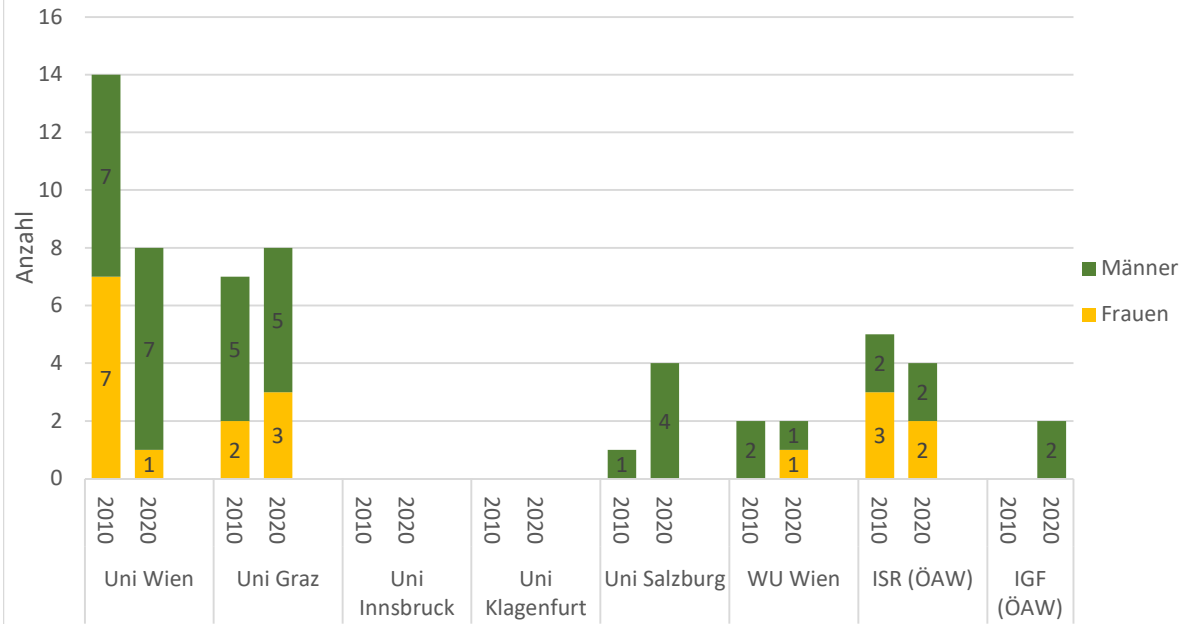


Universitäts-Assistent:innen (Globalbudget)

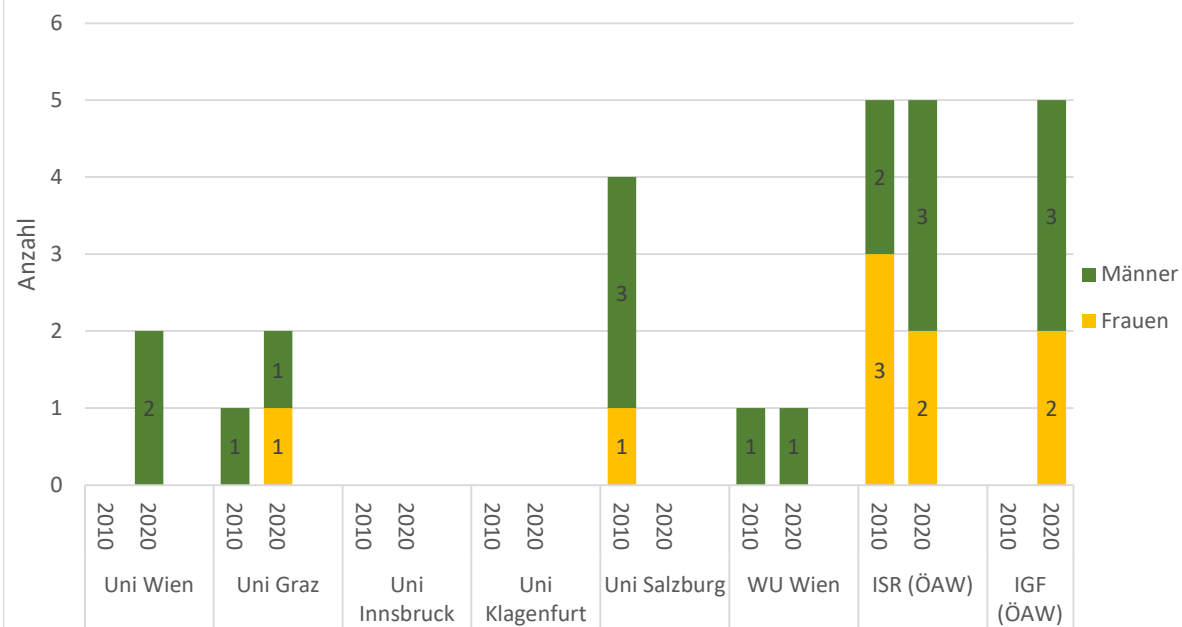
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Mittelbau/Drittmittelstellen



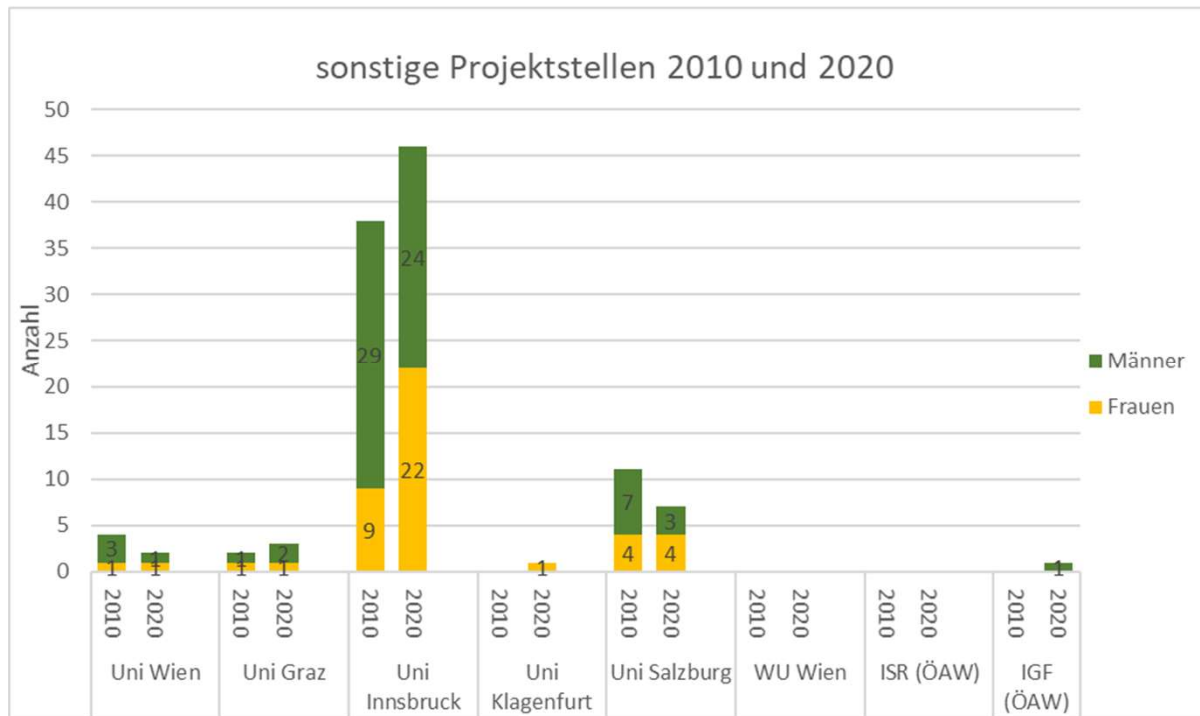
Prädocs 2010 und 2020



Postdocs 2010 und 2020



Universitäts-Assistent:innen (Drittmittel)



Sonstige Projektstellen (Drittmittel)

Schlussfolgerungen und Diskussion

Was sagen die Zahlen?

Akad. Mittelbau (Globalbudget) 2010 und 2020				
Position	2010		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Assoziierte Professor:innen	1	1	5	3
Assistenz-Professor:innen	3	7	6	12
Ao.-Professor:innen	1	17	0	6
Univ.-Assistent:innen mit Doktorat	4	13	6	11
Univ.-Assistent:innen ohne Doktorat	6	11	9	14
Ohne Doktorat (dauerhaft)	0	0	0	0
(Senior) Lecturers	4	3	7	10
(Senior) Scientists	1	2	3	11
Vertragsassistent:innen	3	2	5	2
Summe	23	56	41	69
Summe gesamt	79		110	
Prozent (%)	29,1 %	70,9	37,3 %	62,7 %

Universitäts-Professor:innen 2010 und 2020				
	2010		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Univ.-Prof.	1	19	4	18
Summe gesamt	20		22	
Prozent (%)	5 %	95 %	18,2 %	81,8 %

Schlussfolgerungen und Diskussion

Was für „Gleichstellungsinstrumente“ existieren (alle: auf Universitätsebene)?

- Mentoring- und Coachingprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs, z.T. spezialisiert auf Förderung des weibl. Nachwuchses bzw. zur Vorbereitung auf Führungspositionen (Schwerpunkt in beiden Fällen: Vernetzung)
- Allgemein: Workshops zur Genderkompetenz
- AKG(L)s u.Ä.
- „Gendermillion“? (2014-2019)

Schlussfolgerungen und Diskussion

Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit (Universitätsebene)

- Gender Pay-Gap unter Universitäts-Professor:innen
- GeschlechterGERECHTE Verteilung der Gremien- und Kommissions-Tätigkeiten und/oder Kompensationsleistungen

Dominante Hemmnisse (formelle u. informelle):

- Mangel an „echten“ Dual Career-Angeboten sowie Job-Sharing- u. Teilzeitmodellen (insbes. auf Professor:innen-Ebene)
- überproportionale, administrative Belastung von Frauen (Gremientätigkeit u.Ä.) ohne entsprechende Kompensation (s.o.) als negatives *Role Model* für das Berufsbild
- „verkrustete und überbürokratisierte Strukturen in Österreich“

Schlussfolgerungen und Diskussion

Empfehlungen (1)

- Erhöhung des Frauenanteils in allen österreichischen geographischen Einheiten, vor allem in Führungspositionen
- Erhöhung entfristeter Stellen im Mittelbau
- Ermutigung von weiblichen Studierenden, eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben (nicht nur durch weibl. Führungskräfte!)
- Verbot paritätisch besetzter Gremien solange keine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis besteht (alternativ: Kompensation für überdurchschnittlich viele Gremien- und Kommissionstätigkeiten), da überhohe Belastungen im administrativen Bereich Fokussierung auf bzw. Chancengleichheit in Forschung und Lehre gefährden

Schlussfolgerungen und Diskussion

Empfehlungen (2)

- Aktive Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Qualifizierungs- und Führungspositionen (Headhunting) UND attraktivere Ausgestaltung der Stellenprofile, d.h. inkl. flexibler Arbeitsmodelle, Dual Career-Angebote, Job-Sharing-Modelle etc., auch für Universitätsprofessor:innen
- Aufforderung zur Inanspruchnahme von Mentoring- und Coachingprogrammen als Teil der Qualifizierung und Arbeitszeit
- Verpflichtende (?) Teilnahme an Maßnahmen zur Gender- und Diversity-Kompetenz?
- Dt. und englisch-sprachige Information über Fördermittel u. Good-practice-Programme anderer Einheiten durch einen regelmäßigen Newsletter des Geographieverbands; auch als Vernetzungsanlass

Schlussfolgerungen und Diskussion

Fazit und Ausblick (1)

- Vergleich 2010 und 2020: Geschlechterverhältnisse an den universitären geographischen Instituten haben sich verbessert, vor allem im Mittelbau – sind allerdings weit entfernt von Ausgewogenheit, insbesondere unter den Hochqualifizierten im Allgemeinen u. den Universitäts-Professor:innen im Besonderen
- Weiterführung der Erhebung in regelmäßigen Abständen notwendig!
- Sorgfältigeres Monitoring auf Institutsebene notwendig!
- Gründen für unausgewogene Geschlechterverteilung in den einzelnen Statusgruppen gezielter nachgehen

Schlussfolgerungen und Diskussion

Fazit und Ausblick (2) – Maßnahmen auf der Institutsebene

- Studentinnen mit sehr guten Leistungen gezielt(er) zu fördern bzw. aktiv für eine wissenschaftliche Karriere unterstützend motivieren
- Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase systematisch ermutigen bzw. aktiv unterstützen, Mentoringprogramme einzufordern bzw. als Bestandteil der Karriereplanung in Anspruch zu nehmen
- uneingeschränkte Verfahrenstransparenz in Berufungsverfahren durch Professionalisierung der Verfahren; dazu gehört auch der grundsätzliche und systematische Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten
- Trotz universitärer Gleichstellungsarbeit fehlt es an fachspezifischer Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit; strukturell bedingte Ungleichheiten können nur durch aktive Veränderungen überwunden werden

Schlussfolgerungen und Diskussion

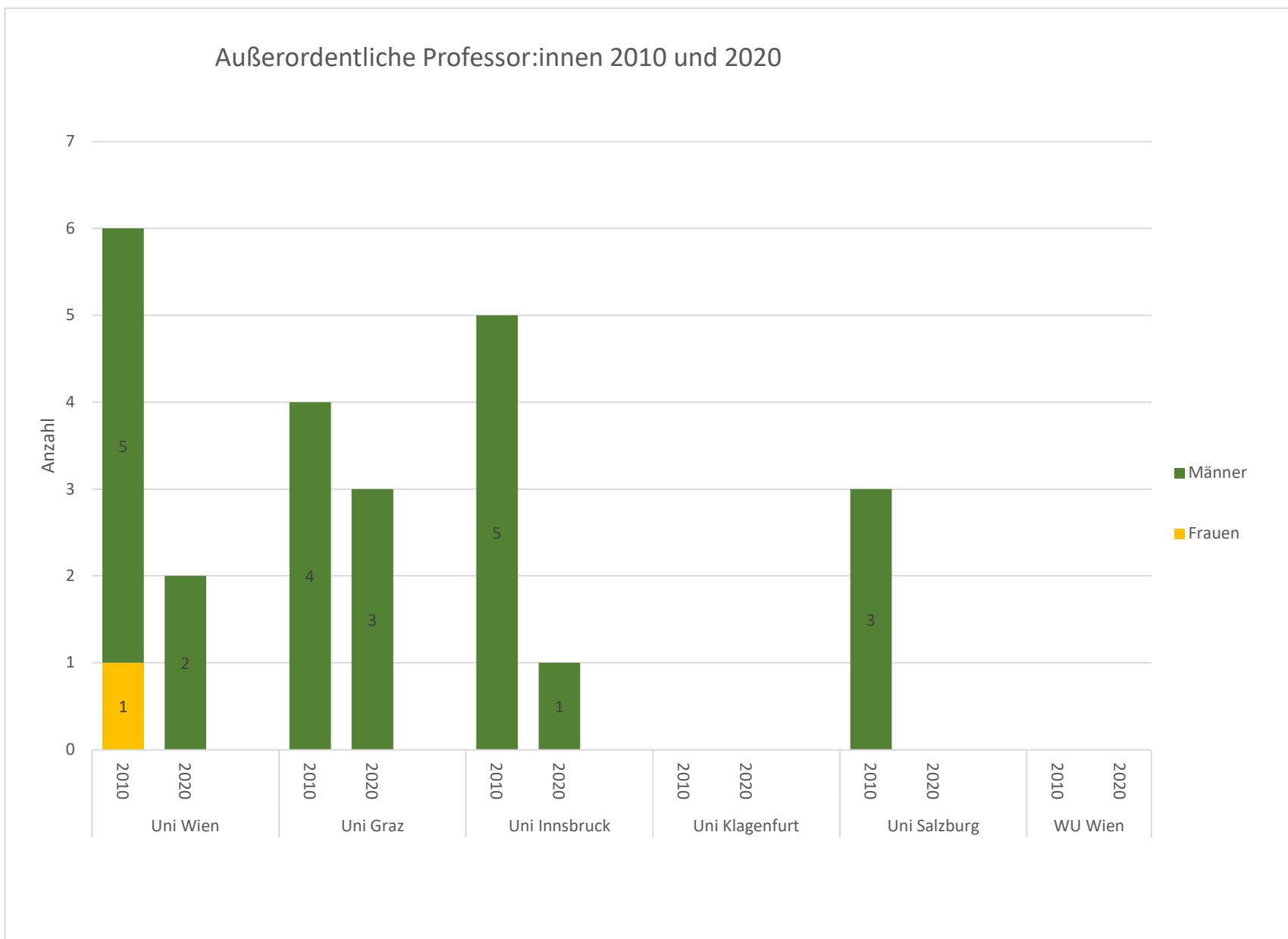
Fazit und Ausblick (3) – Forderungen jenseits der Institutsebene und Empfehlungen für den Geographieverband

- klare und verbindliche wissenschaftspolitische Maßnahmen, um die Praxis der Stellenbesetzungen im Sinne gerechter Geschlechterverhältnisse zu verbessern
- Aufbrechen von Gatekeeper-Strukturen, z.B. im einzigen in Österreich erscheinenden geographischen Periodikum (MÖGG) mit einem Frauenteil von unter 10% in Beirat u. Herausgeberschaft
- Einforderung einer geschlechtergerechten Besetzung von Gremien und Kommissionen

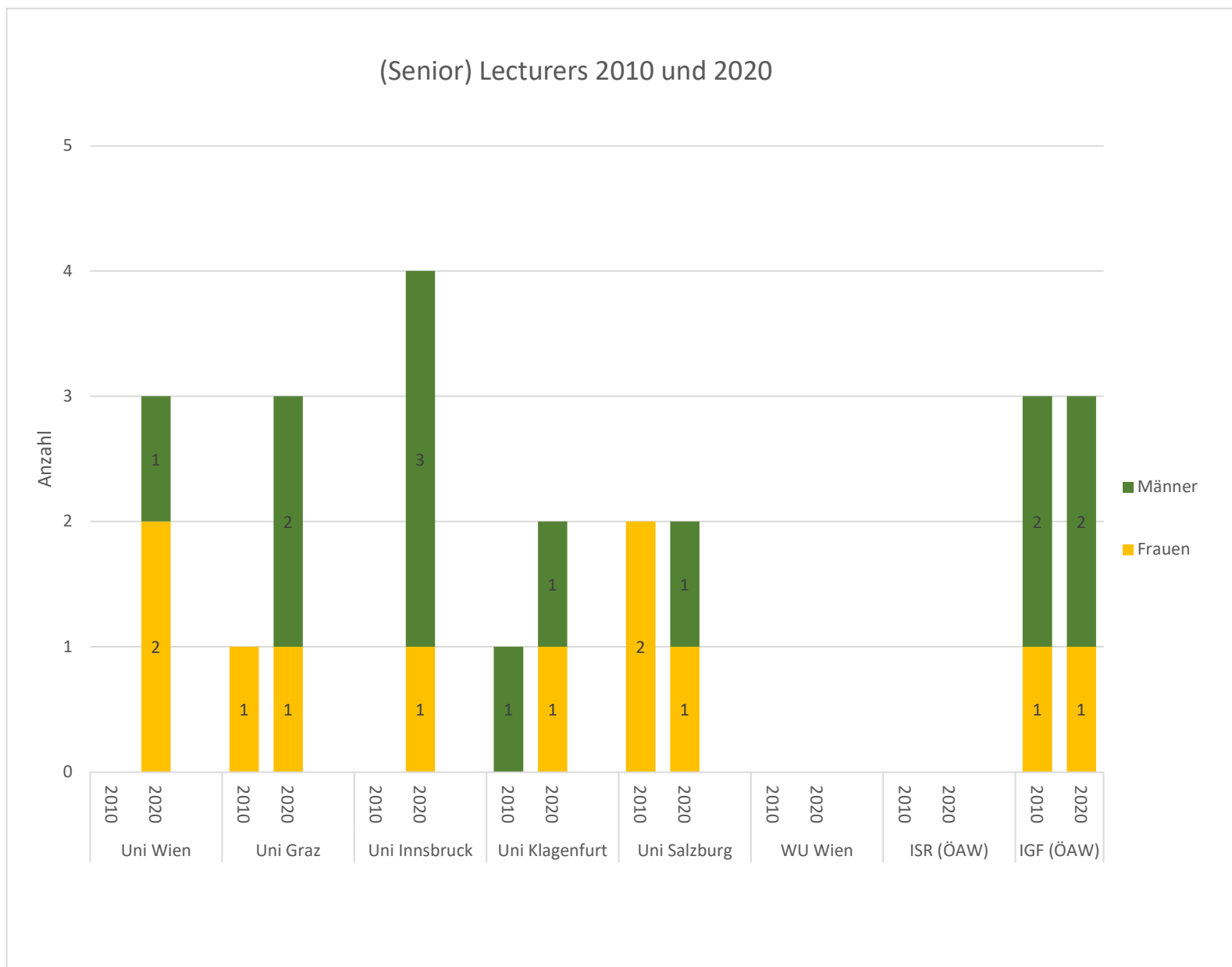
Anhang I: Teilnehmerinnen

Institut	Leitung des Institutes/Ansprechperson
Universität Wien, Institut für Geographie und Regionalforschung	Univ.-Prof. Dr. Michaela Trippl
Universität Graz, Institut für Geographie und Raumforschung	Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schöner
Universität Innsbruck, Institut für Geographie	Univ.-Prof. Dr. Martin Coy
Universität Klagenfurt, Institut für Geographie und Regionalforschung	Univ.-Prof. Dr. Max-Peter Menzel
Universität Salzburg, Fachbereich Geographie und Geologie	Univ.-Prof. Dr. Andreas Lang
WU Wien, <u>Institut für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik</u>	Univ.-Prof. Dr. Jürgen Essletzbichler
Österreichische Akademie der Wissenschaften, Institut für Stadt- und Regionalforschung (ISR)	PD MMag. Dr. Robert Musil
Österreichische Akademie der Wissenschaften, Institut für interdisziplinäre Gebirgsforschung (IGF)	PD Mag. Mag. Dr. Andrea Fischer
Nicht teilgenommen:	
Universität Salzburg, Interfakultärer Fachbereich Geoinformatik – Z_GIS	Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Josef Strobl

Anhang II: AO-Professor:innen/Globalbudget)



Anhang III: (Senior) Lecturers/Globalbudget



Anhang IV: (Senior) Scientists/Globalbudget

