

Studie zur Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs



Eine Studie im Auftrag des österreichischen Geographieverbandes

Cornelia Draxler

Anke Strüver

unter beratender Mitwirkung von Ulrich Ermann

Mai 2021

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	iii
Tabellenverzeichnis.....	iii
1 Einleitung.....	1
2 Methodik.....	1
3 Geschlechterverhältnisse an österreichischen Universitäten und Forschungseinrichtungen.....	3
3.1 Professor:innenkurie.....	3
3.2 Akademischer Mittelbau auf Globalbudgetstellen.....	4
3.3 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen.....	11
4 Gleichstellungsmaßnahmen.....	15
4.1 Coaching- und Mentoringprogramme.....	15
4.2 Frauenförderung.....	16
4.3 Geschlechtergleichstellung.....	17
4.4 Quotierungsinstrumente.....	20
4.5 Berufungsverfahren.....	20
5 Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen in der österreichischen Hochschulgeographie..	21
6 Fazit.....	22
Anhang – Fragebogen.....	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Universitäts-Professor:innen 2010 und 2020	4
Abbildung 2 Akademischer Mittelbau (Globalbudget) 2010 und 2020	5
Abbildung 3 Assoziierte Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020.....	6
Abbildung 4 Assistenz-Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020	6
Abbildung 5 Außerordentliche Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020.....	7
Abbildung 6 Universitäts-Assistent:innen mit Doktorat auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020.....	8
Abbildung 7 Universitäts-Assistent:innen ohne Doktorat auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020.....	8
Abbildung 8 (Senior) Lecturers auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020	9
Abbildung 9 (Senior) Scientists auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020	10
Abbildung 10 Vertragsassistent:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020	10
Abbildung 11 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen 2010 und 2020.....	11
Abbildung 12 Prädocs auf Drittmittelstellen 2010 und 2020.....	12
Abbildung 13 Postdocs auf Drittmittelstellen 2010 und 2020	13
Abbildung 14 (Senior) Scientists auf Drittmittelstellen 2010 und 2020.....	13
Abbildung 15 Sonstige Projektstellen auf Drittmittelstellen 2010 und 2020	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Teilnehmer:innen an der Studie	2
Tabelle 2 Universitäts-Professor:innen 2010 und 2020	4
Tabelle 3 Akademischer Mittelbau auf Globalbudget 2010 und 2020	4
Tabelle 4 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen 2010 und 2020	11
Tabelle 5 Sonstige Projektstellen auf Drittmittelstellen 2010 und 2020	14

1 Einleitung

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Geographieverbands – Verband der wissenschaftlichen Geographie Österreichs (<https://geographieverband.at/>) – unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Anke Strüver durchgeführt. Der Vorsitzende des Geographieverbands, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Ermann, war beratend an der Erstellung der Studie beteiligt.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsmaßnahmen in der österreichischen Hochschulgeographie zu betrachten. Die Studie basiert auf einer Erhebung mittels Fragebogen, zu welcher die sieben Geographie-Institute der österreichischen Universitäten sowie zwei weitere, außeruniversitäre Forschungsinstitute mit geographischem Schwerpunkt und enger Anbindung an die universitäre Geographie eingeladen wurden. Somit wurden neun Geographie-Einheiten zur Studie eingeladen. Davon haben acht teilgenommen und die Fragen ganz oder teilweise beantwortet.

Die Befragung lief im Jänner und Februar 2021 und wurde nach einer Verlängerung der Abgabefrist von Mitte März bis Mai ausgewertet und in diesem Bericht zusammengefasst. Als Stichtage für die Erhebung der Personalstände wurden im Fragebogen der 01.12.2010 und der 01.12.2020 festgelegt.

In Kapitel 2 wird die angewandte Methodik kurz beschrieben. Zudem werden die zur Studie eingeladenen Institute genannt. Die Geschlechterverhältnisse an österreichischen Universitäten und Forschungseinrichtungen, also die Ergebnisse des statistischen Teils der Erhebung, werden im darauffolgenden Kapitel 3 erläutert. Die einzelnen Positionen aufgeteilt nach Professor:innenkurie, akademischer Mittelbau auf Globalbudgetstellen sowie akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen werden hier in Diagrammen dargestellt. Kapitel 4 behandelt die Gleichstellungsmaßnahmen der befragten österreichischen universitären Einrichtungen. Dabei werden Coaching- und Mentoringprogramme, Frauenförderung, Gleichstellungsmaßnahmen, Quotierungsinstrumente sowie Berufungsverfahren thematisiert. Im anschließenden Kapitel 5 werden Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen in der österreichischen Hochschulgeographie diskutiert. Kapitel 6 schließt die Studie mit einem Fazit ab.

2 Methodik

In Anlehnung an eine 2015 durchgeführte Studie des „Verbands für Geographie an deutschsprachigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (VGDH) in Deutschland wurde für die österreichischen Institute ein Fragebogen erstellt. Die Fragen wurden ähnlich formuliert wie jene in Deutsch-

land, um eine Vergleichbarkeit mit dieser Studie zu gewährleisten. Der Fragebogen wurde per E-Mail am 20.01.2021 an die Instituts-Vorstände der jeweiligen Institute bzw. Fachbereiche gesendet, mit der Bitte, ihn ausgefüllt bis zum 10.02.2021 zurückzusenden.¹

Quantitative Daten, welche die einzelnen Positionen innerhalb der Einheit abbilden und in tabellarischer Form abgefragt wurden, wurden für diese Studie mit Hilfe von Excel ausgewertet und in Diagramm- bzw. Tabellenform in Kapitel 3.1, 3.2 und 3.3 dargestellt. Qualitative Aussagen zu Mentoringprogrammen oder Quotierungsverfahren wurden als offene Fragen im Fragebogen gestellt und zusammengefasst in textlicher Form ab Kapitel 4 beschrieben.

Teilnehmer:innen der Studie

Die folgenden Institute haben an der Studie teilgenommen:

Tabelle 1 Teilnehmer:innen an der Studie

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, Institut für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik	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

An den teilnehmenden acht Instituten gab es zum Stichtag 01.12.2020 insgesamt 22 Professor:innen. Im Mittelbau gab es 2020 110 Personen auf Globalbudgetstellen und ebenfalls 110 Angestellte auf Drittmittelpositionen.

Die Geographie-Institute unterscheiden sich in ihrer Struktur wesentlich von den außeruniversitären Forschungsinstituten mit geographischem Schwerpunkt. Es gibt in Letzteren keine ausschließlich dort angestellten Professor:innen, dafür mehr Mitarbeiter:innen im Mittelbau.

3 Geschlechterverhältnisse an österreichischen Universitäten und Forschungseinrichtungen

In den folgenden Unterkapiteln werden alle Positionen, die an österreichischen universitären Geographie-Instituten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Geographie-Schwerpunkt vertreten sind, zum Stichtag 01.12.2010 und 01.12.2020 nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Bei den Diagrammen zu ordentlichen Universitäts-Professor:innen, assoziierten Professor:innen, Assistenz-Professor:innen sowie bei den außerordentlichen Professor:innen wurden die außeruniversitären Forschungsinstitute nicht mit einbezogen, da es dort keine eigenen, von einer Universität unabhängigen Professor:innenstellen gibt. Jene Professor:innen, die an außeruniversitären Instituten forschen, sind auch an Universitäten angestellt.

3.1 Professor:innenkurie

Zum Stichtag 01.12.2010 waren an allen acht Universitäten und Forschungseinrichtungen Österreichs insgesamt 20 Universitäts-Professor:innen angestellt, davon 19 Männer und 1 Frau. Der Frauenanteil betrug somit 5 % (Tabelle 2). Zehn Jahre später ist das Geschlechterverhältnis nach wie vor weit entfernt von ausgeglichen. Von 22 Universitäts-Professor:innen sind auch Ende 2020 nur 4 Personen weiblich, das sind 18,2 % (Abbildung 1). Dabei ist erwähnenswert, dass zum Zeitpunkt der Erhebung alle Professorinnen im Fach der Humangeographie lehren und forschen. Direkt nach dem Erhebungszeitraum hat sich dies jedoch geändert. Eine Professorin ist seither in der Physischen Geographie eines Universitäts-Institutes sowie an einer außeruniversitären Einrichtung tätig.

Tabelle 2 Universitäts-Professor:innen 2010 und 2020

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 %

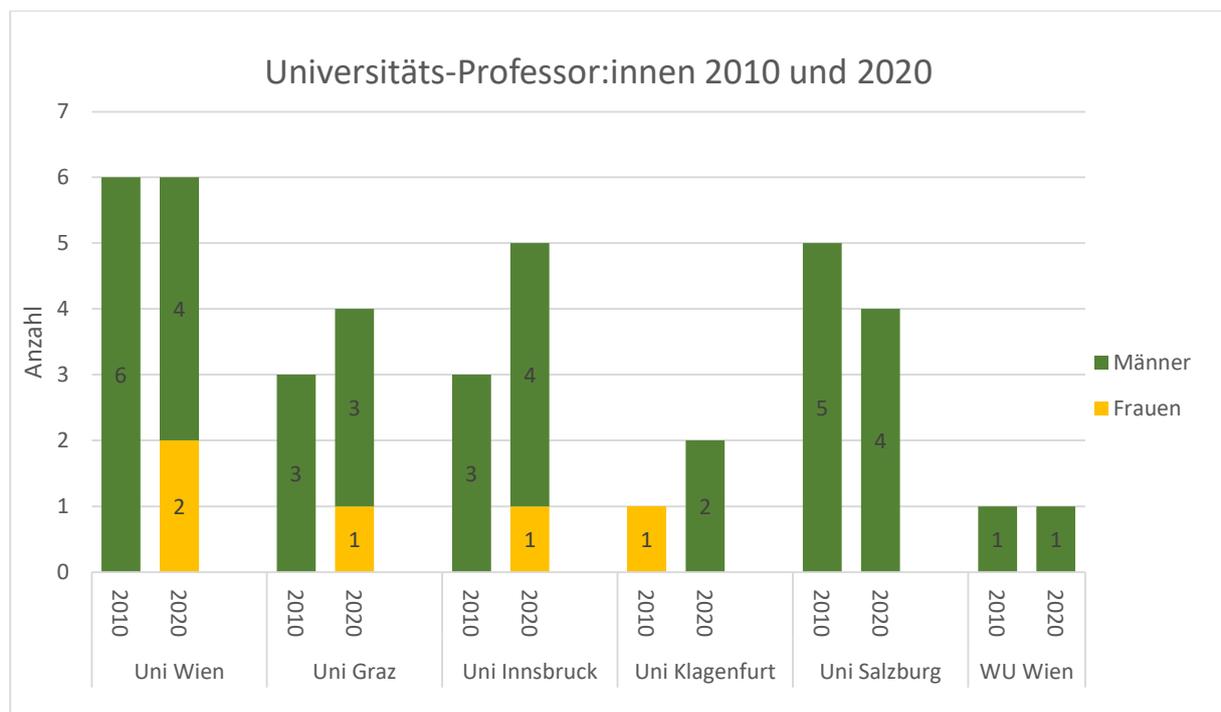


Abbildung 1 Universitäts-Professor:innen 2010 und 2020

3.2 Akademischer Mittelbau auf Globalbudgetstellen

Im akademischen Mittelbau waren 2010 insgesamt 79 Personen (23 Frauen, 56 Männer) auf Globalbudgetstellen angestellt, 2020 waren es bereits 110 Personen (41 Frauen, 69 Männer). Der Frauenanteil stieg hier somit von 29,1 % auf 37,3 %. Tabellarisch und graphisch lassen sich diese Daten folgendermaßen darstellen:

Tabelle 3 Akademischer Mittelbau auf Globalbudget 2010 und 2020

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 %

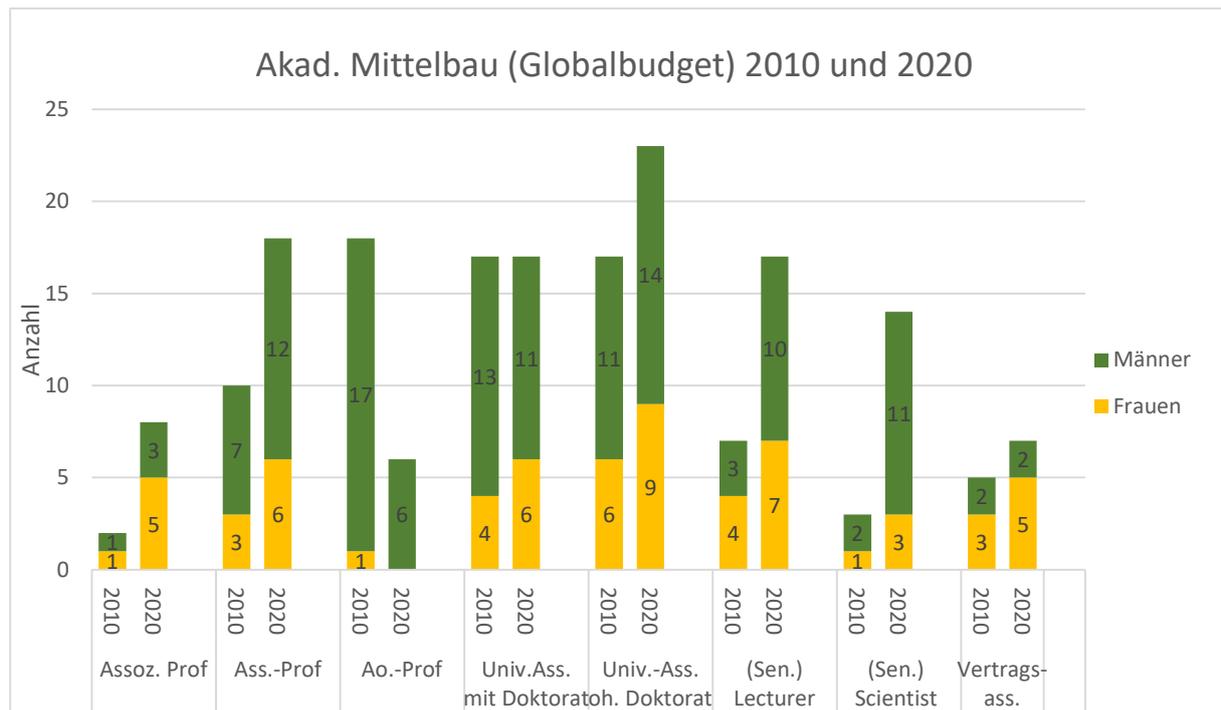


Abbildung 2 Akademischer Mittelbau (Globalbudget) 2010 und 2020

Aufschlüsselung der einzelnen Positionen nach geographischer Einheit und Stichtag:

2010 gab es 1 assoziierten Professor und 1 assoziierte Professorin in Österreich. 2020 stieg diese Position auf 5 Frauen und 3 Männer. Dieser Anstieg ist wenig überraschend, da es seit dem UG 2002 keine außerordentlichen Professor:innen, dafür assoziierte Professor:innen gibt.

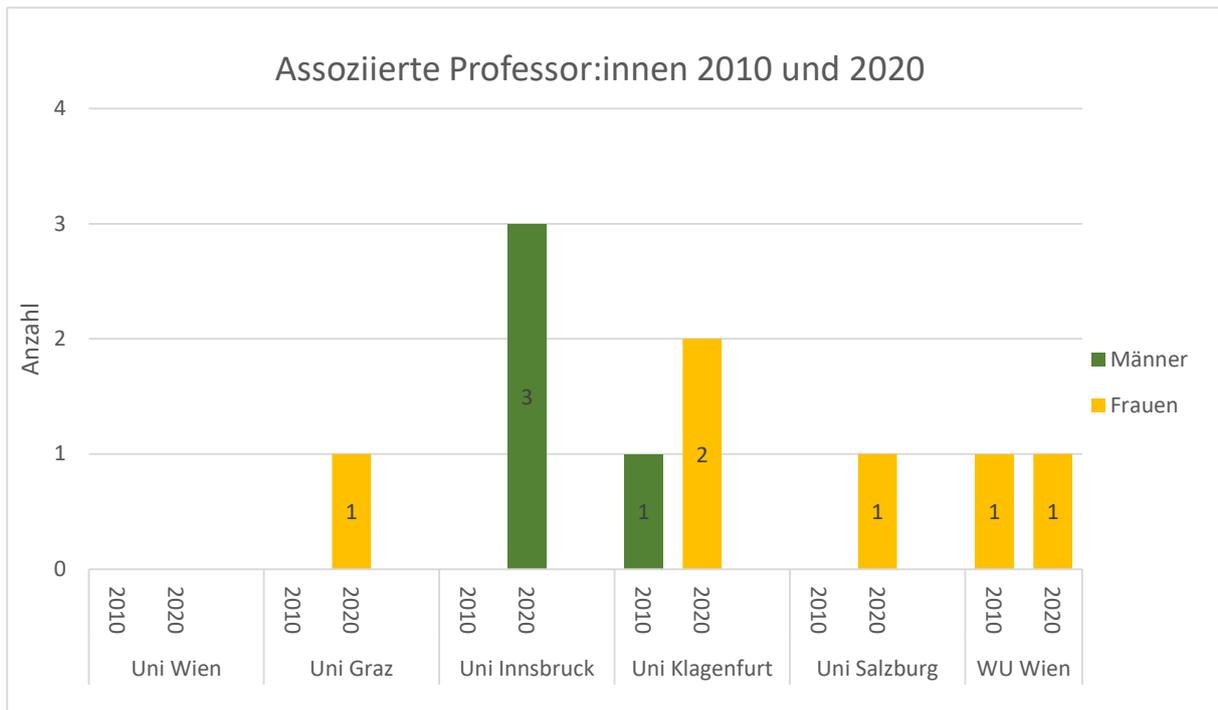


Abbildung 3 Assoziierte Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

Assistenz-Professor:innen gab es im Jahr 2010 insgesamt 10, davon 3 Frauen. 2020 belief sich die Zahl auf insgesamt 18 Personen, der Frauenanteil lag mit 6 Personen bei rund 33 %.

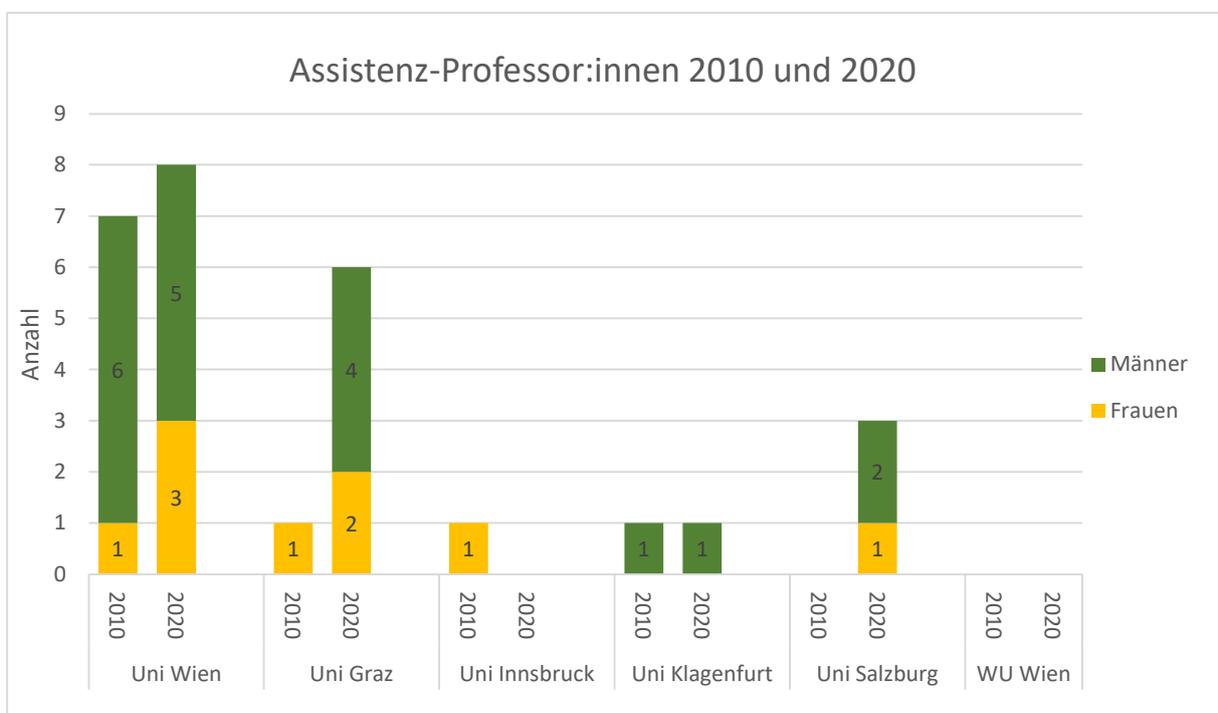


Abbildung 4 Assistenz-Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

Die Zahl der außerordentlichen Professor:innen reduzierte sich zwischen 2010 und 2020 von 18 (davon 1 Frau) auf 6 (davon keine Frau). Dies begründet sich durch eine Änderung im Universitätsgesetz 2002, seit welcher dieser Amtstitel bzw. diese Funktionsbezeichnung nicht mehr verliehen wird.

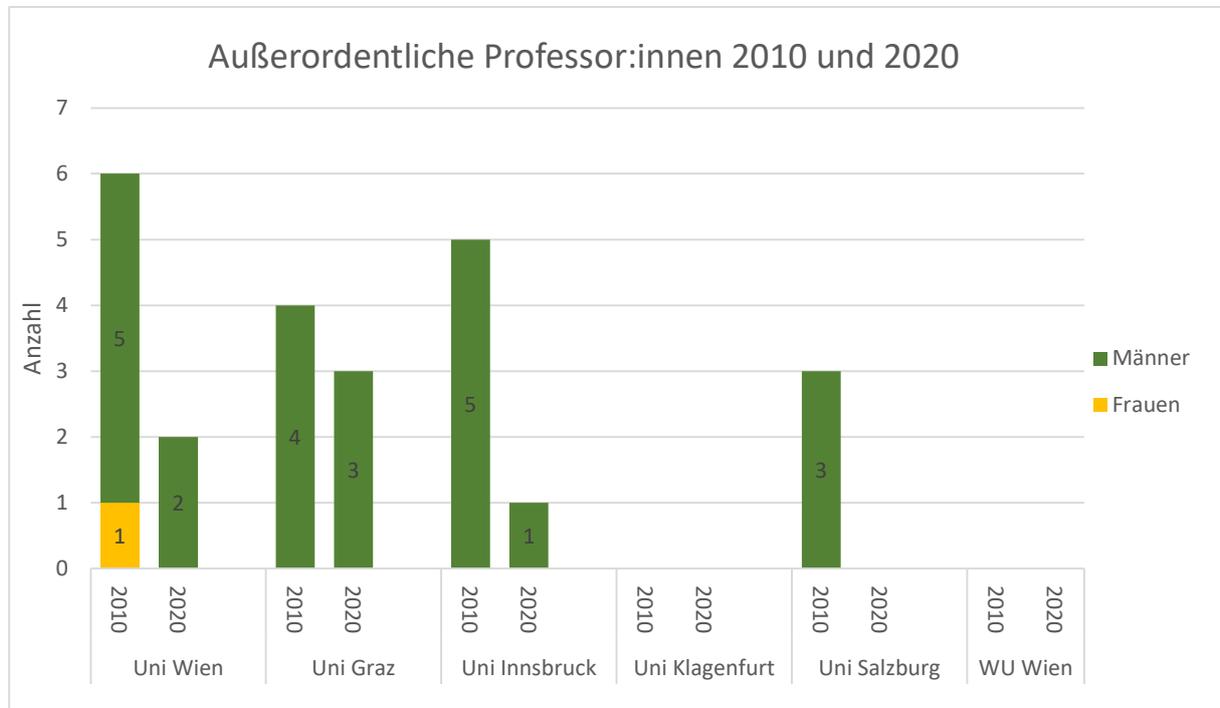


Abbildung 5 Außerordentliche Professor:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

Zu beiden erhobenen Stichtagen gab es je 17 Universitäts-Assistent:innen mit Doktorat. 2010 waren davon 4 Frauen und 13 Männer. 2020 stieg die Zahl der Frauen auf 6, die der Männer sank auf 11.

*Es ist verwunderlich, dass die Zahl der Universitäts-Assistent:innen bei steigender Anzahl der Professor:innen gleich geblieben ist, und dass es in drei universitären Einheiten keine Universitäts-Assistent:innen mit Doktorat gibt. Hier wird ein Fehler beim Ausfüllen der Fragebögen vermutet.

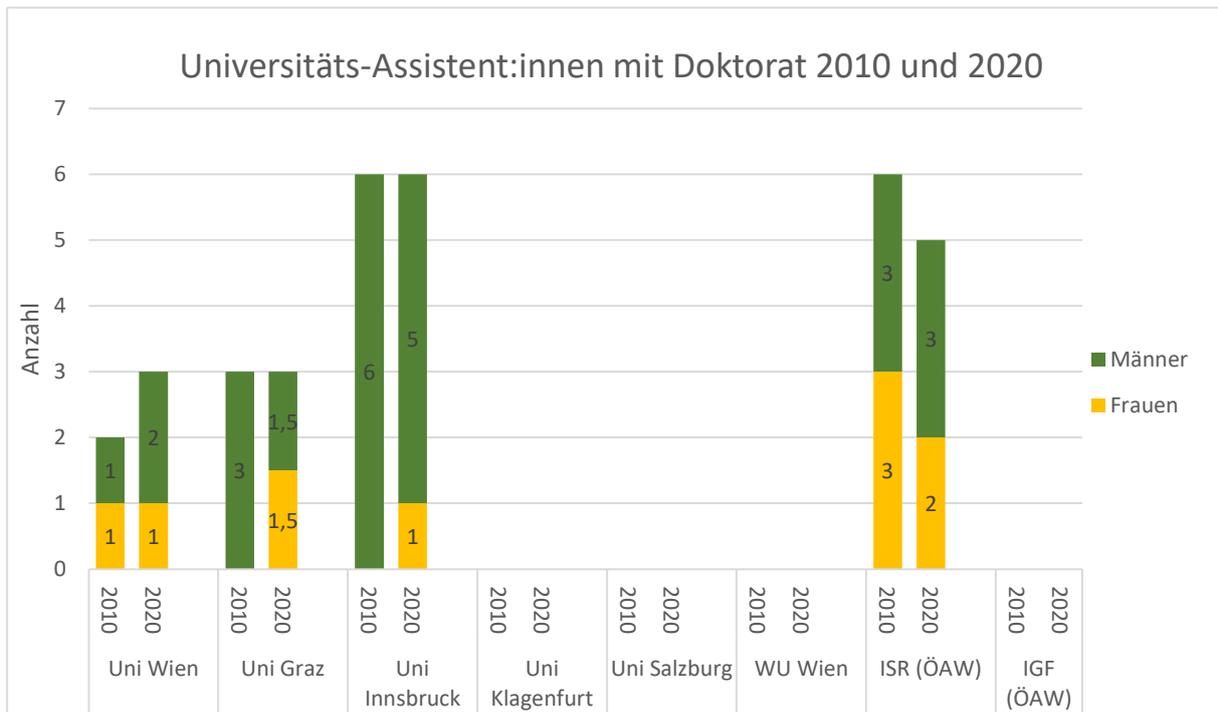


Abbildung 6 Universitäts-Assistent:innen mit Doktorat auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

Universitäts-Assistent:innen ohne Doktorat gab es 2010 17 (6 Frauen, 11 Männer). 2020 waren es 9 Frauen und 14 Männer, also insgesamt 23 Personen.

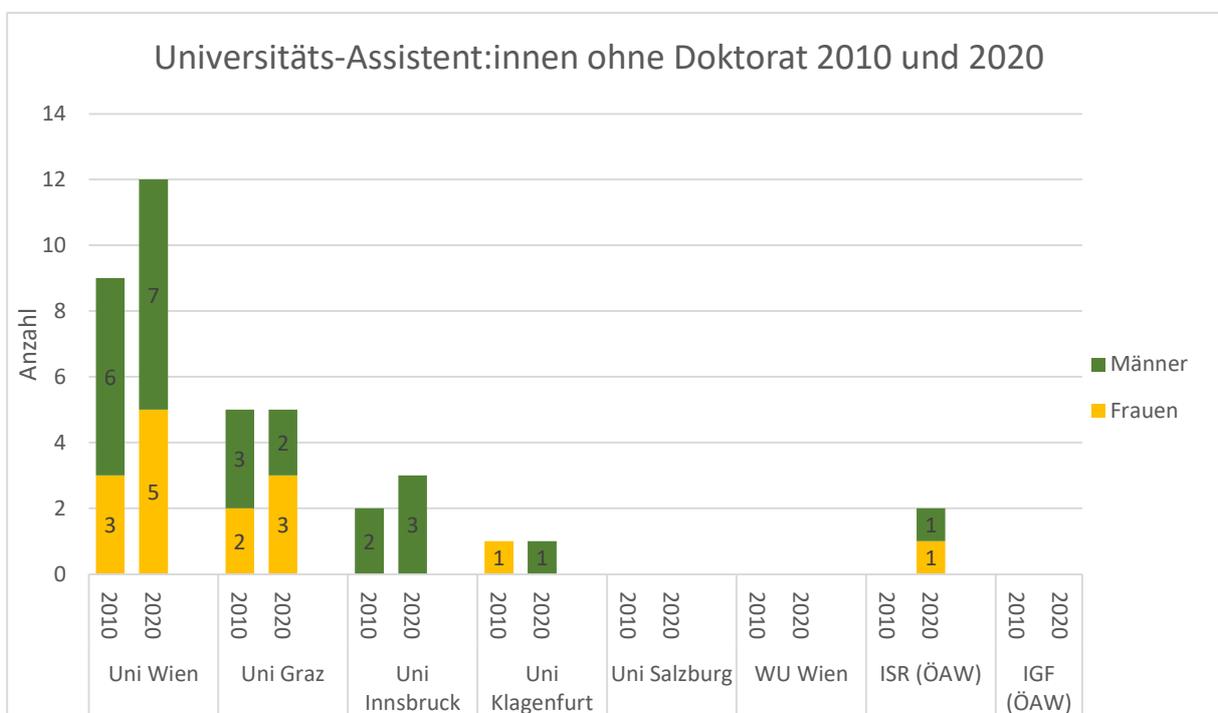


Abbildung 7 Universitäts-Assistent:innen ohne Doktorat auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

2010 waren 7 (Senior) Lecturers (4 Frauen, 3 Männer) und 2020 17 (7 Frauen, 10 Männer) an Österreichs Forschungseinrichtungen angestellt. In dieser Gruppe hat sich der Frauenanteil somit verringert.

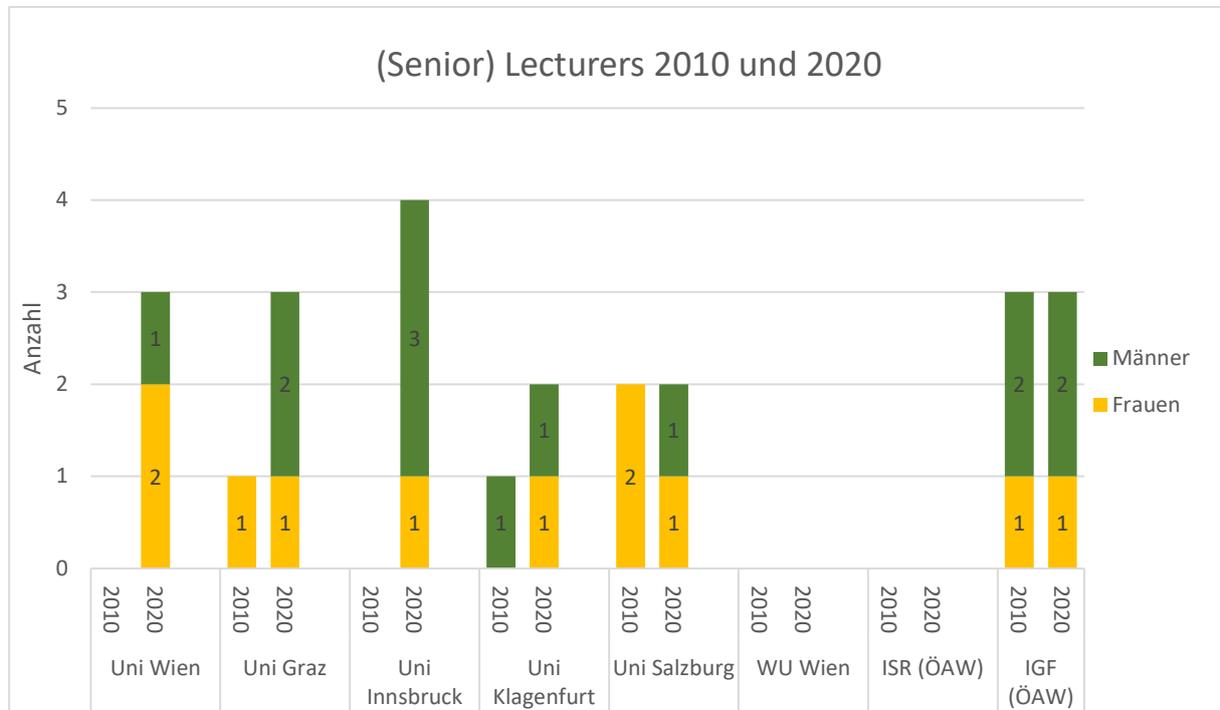


Abbildung 8 (Senior) Lecturers auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

3 (Senior) Scientists (1 Frau, 2 Männer) waren 2010 an Österreichs Instituten tätig. Bis zum Jahr 2020 erhöhte sich diese Zahl auf 14 (3 Frauen, 11 Männer).

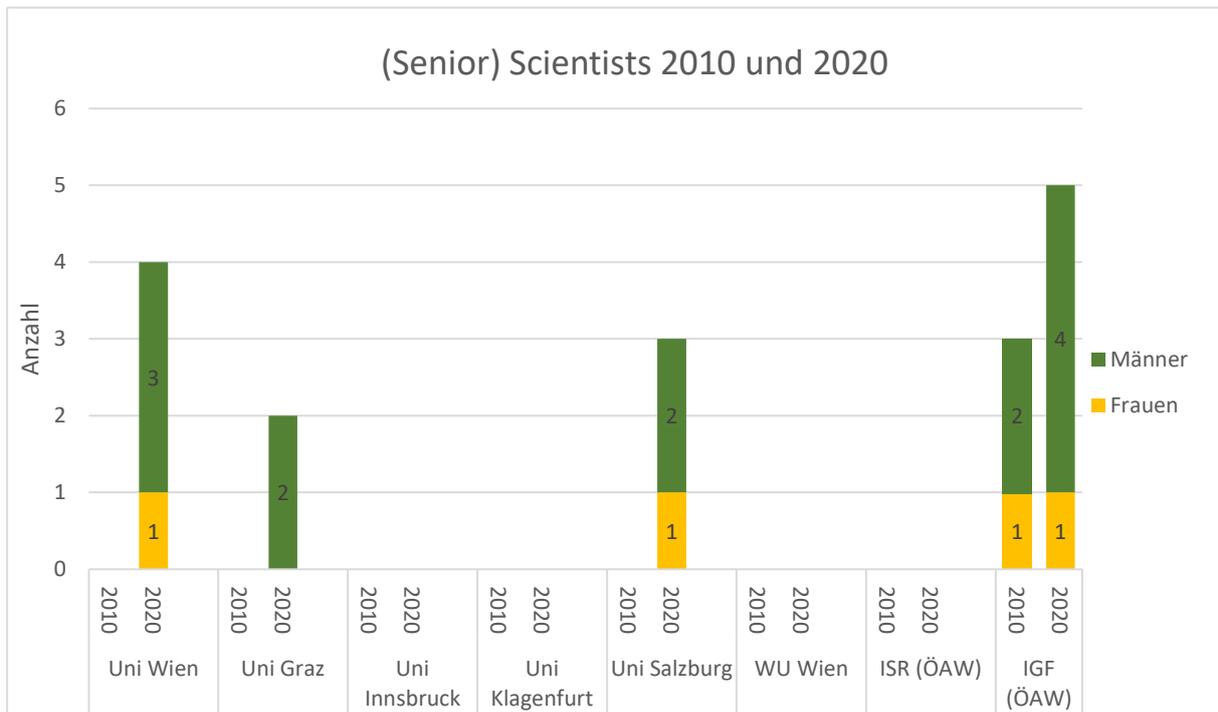


Abbildung 9 (Senior) Scientists auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

Bei den Vertragsassistent:innen erhöhte sich die Anzahl von 5 (2010) auf 7 (2020). Zu beiden Zeitpunkten gab es in dieser Kategorie mehr Frauen als Männer. Diese Art der Anstellung gibt es in Österreich nur an zwei Universitäten sowie an einer außeruniversitären Einrichtung mit geographischem Schwerpunkt.

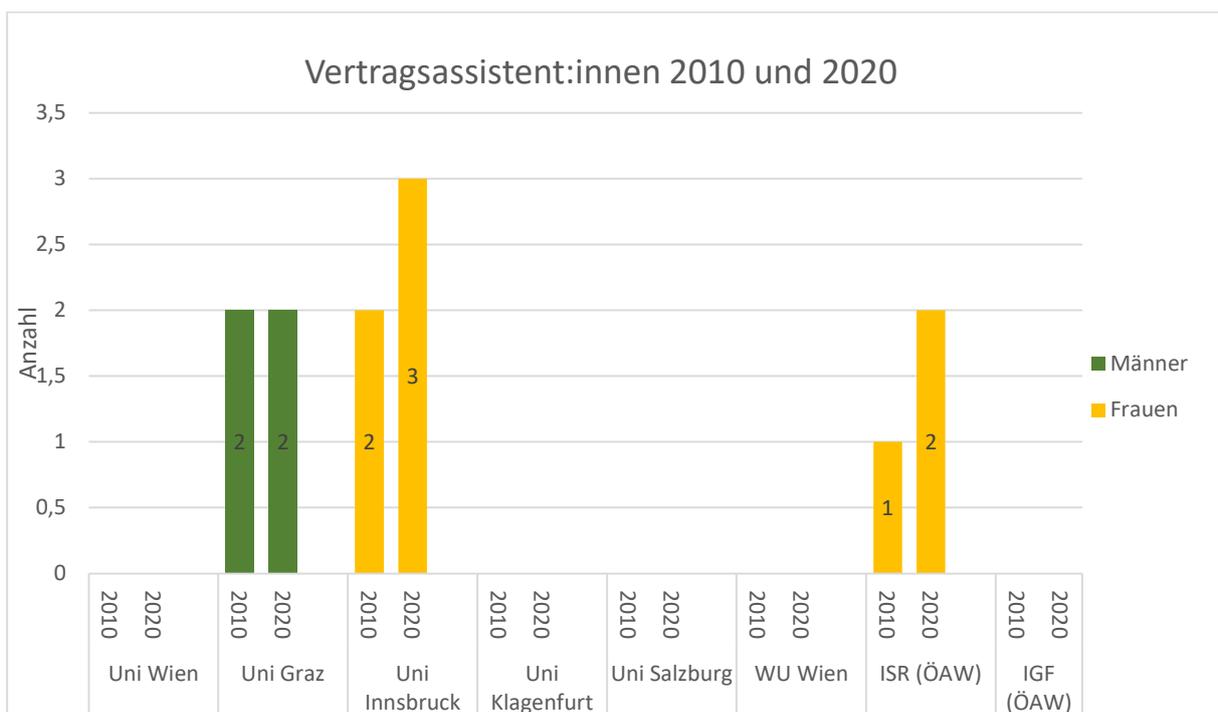


Abbildung 10 Vertragsassistent:innen auf Globalbudgetstellen 2010 und 2020

3.3 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen

Im akademischen Mittelbau auf Drittmittelstellen gab es 2010 32 Mitarbeiterinnen und 66 Mitarbeiter (gesamt 98). 2020 waren es bereits 43 Frauen und 66 Männer (gesamt 110). Der Frauenanteil stieg hier von 32,6 % auf 39,1 %. Folgend sind diese Zahlen tabellarisch (Tabelle 4) und graphisch (Abbildung 11) dargestellt. In weiterer Folge werden die einzelnen Positionen wieder nach geographischer Einheit aufgeschlüsselt.

Tabelle 4 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

Akad. Mittelbau (Drittmittelstellen) 2010 und 2020

Position	2010		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Prädocs	12	17	7	21
Postdocs	4	7	5	10
(Senior) Scientists	1	2	2	5
Vertragsassistent:innen	0	0	0	0
Sonstige Projektstellen	15	40	29	31
Summe	32	66	43	67
Summe gesamt	98		110	
Prozent (%)	32,6 %	67,4 %	39,1 %	60,9 %

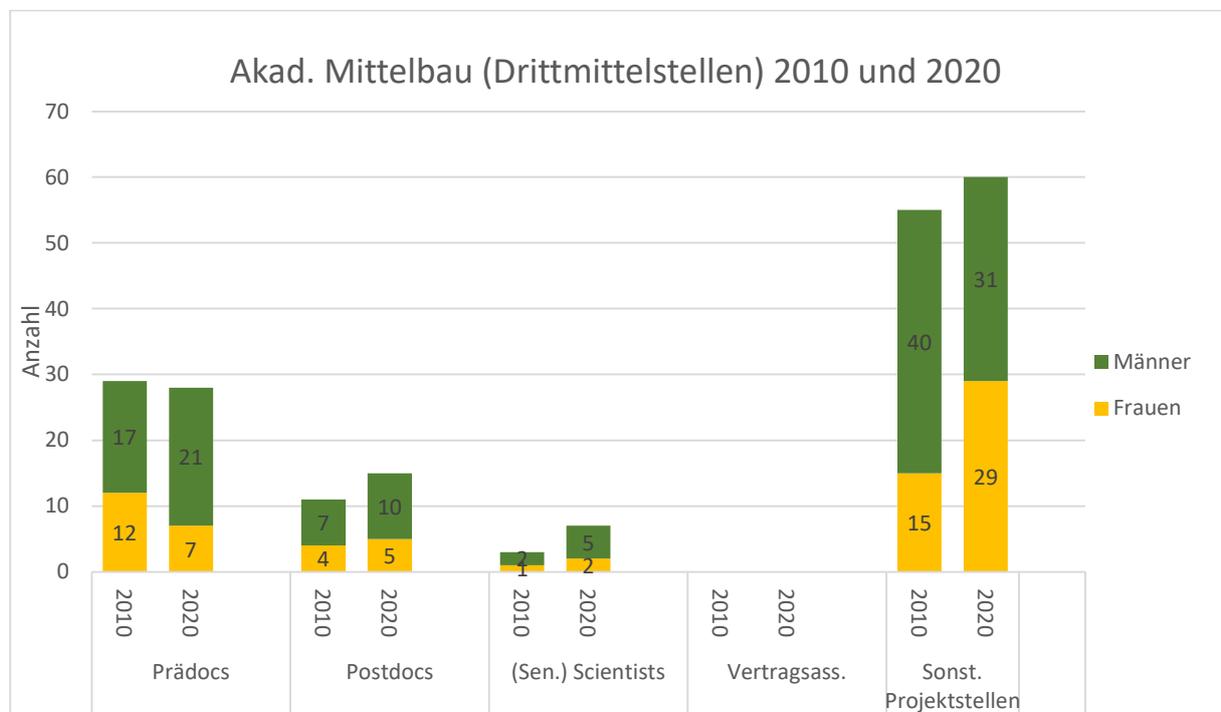


Abbildung 11 Akademischer Mittelbau auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

Aufschlüsselung der einzelnen Positionen nach geographischer Einheit und Stichtag:

Die Zahl der Prädocs belief sich 2010 auf 29 Personen, davon 12 Frauen. 2020 gab es mit 28 Personen ähnlich viele Prädocs, wobei davon nur noch 7 davon weiblich waren.

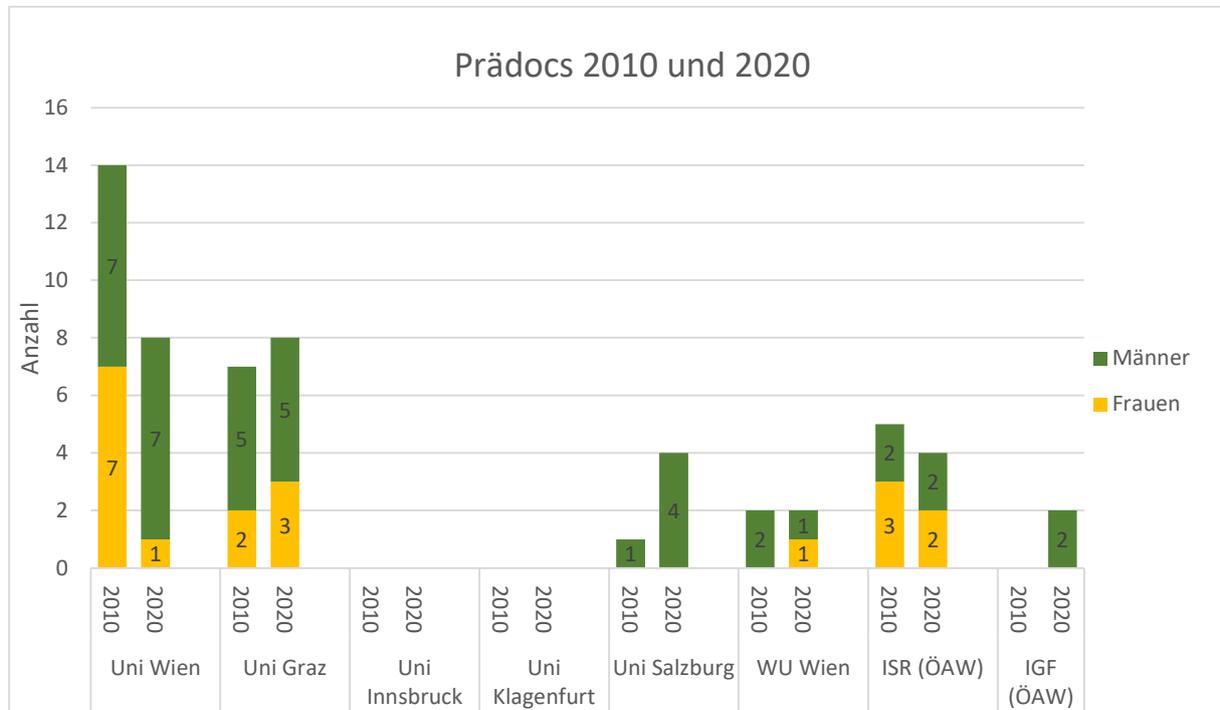


Abbildung 12 Prädocs auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

Bei den Postdocs stieg die Zahl in Österreich von 4 Frauen und 7 Männern im Jahr 2010 auf 5 Frauen und 10 Männer im Jahr 2020.

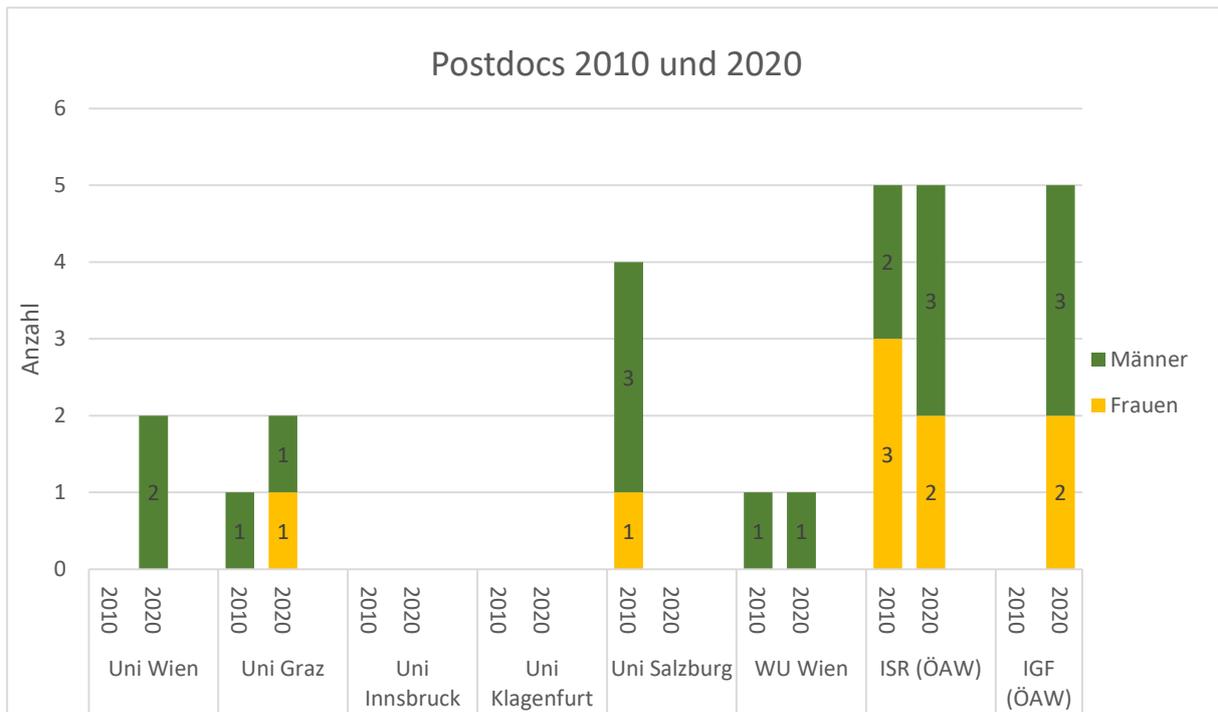


Abbildung 13 Postdocs auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

(Senior) Scientists sind in Österreich nur in sehr geringem Ausmaß auf Drittmittelstellen angestellt. 2010 gab es österreichweit 3, 2020 insgesamt 7 (2 Frauen, 5 Männer).

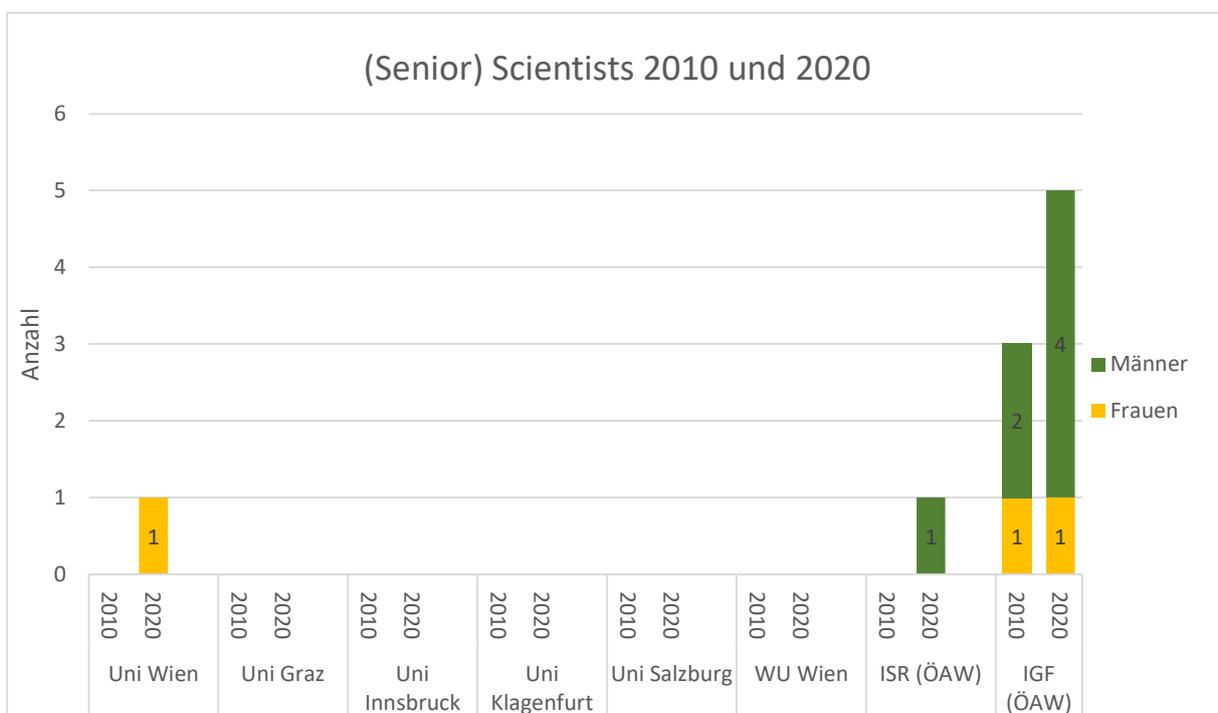


Abbildung 14 (Senior) Scientists auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

Die sonstigen Projektstellen beliefen sich auf 55 Personen (15 Frauen, 40 Männer) im Jahr 2010 und 60 im Jahr 2020 (29 Frauen, 31 Männer). Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die Universität Innsbruck alle Drittmittelstellen in die Kategorie der sonstigen Projektstellen gezählt hat, da die Drittmittelstellen aufzuschlüsseln dort als zu aufwändig kommuniziert wurde. Zur besseren Verständlichkeit werden hier daher die Ergebnisse zusätzlich in tabellarischer Form pro Universität gezeigt.

Tabelle 5 Sonstige Projektstellen auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

Sonstige Projektstellen (Drittmittel 2010 und 2020)

	2010		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uni Wien	1	3	1	1
Uni Graz	1	1	1	2
Uni Innsbruck	9	29	22	24
Uni Klagenfurt			1	
Uni Salzburg	4	7	4	3
WU Wien				
ISR (ÖAW)				
IGF (ÖAW)				1
Summe	15	40	29	31

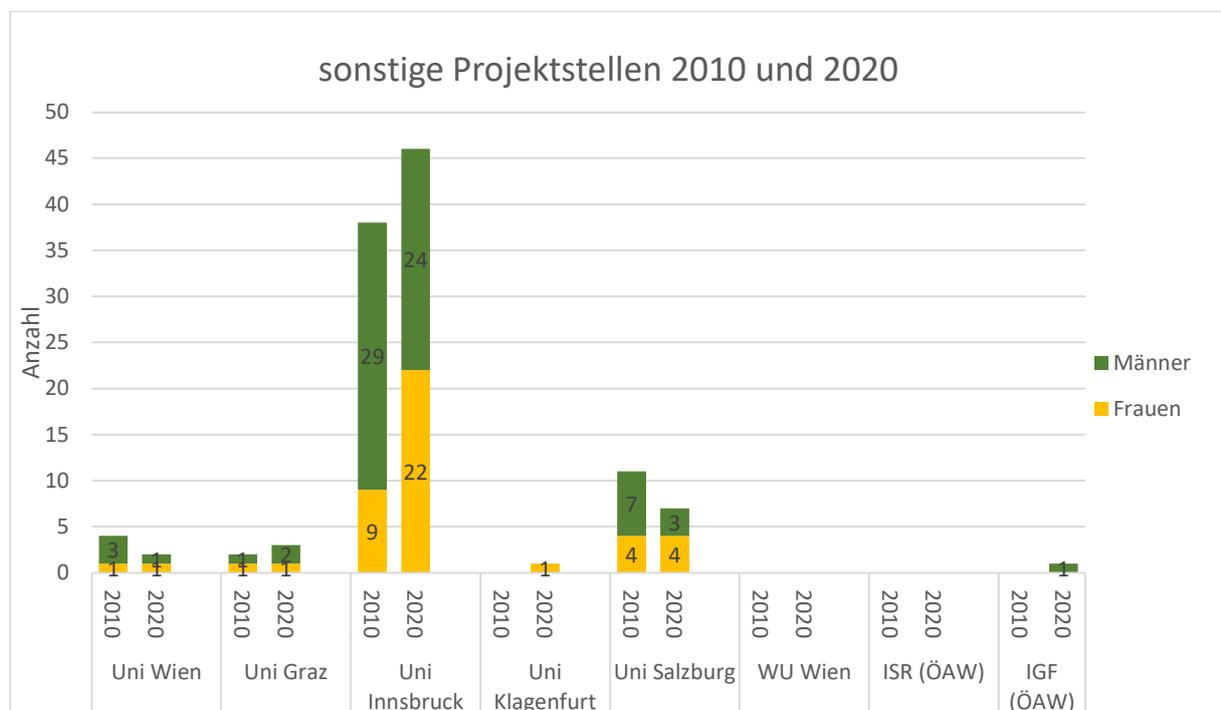


Abbildung 15 Sonstige Projektstellen auf Drittmittelstellen 2010 und 2020

4 Gleichstellungsmaßnahmen

Alle Einheiten wurden in offenen Fragen zu den in ihrer jeweiligen Einheit angebotenen Coaching- und Mentoringprogrammen, Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen, Quotierungsinstrumenten und Berufungsverfahren befragt.

4.1 Coaching- und Mentoringprogramme

An allen befragten Einheiten existieren Mentoring- oder Coachingprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese werden meist durch die Personalentwicklung, Frauenförderung oder Zentren für Genderfragen durchgeführt und betreffen u.a. Lehre und Forschung. Beispiele für solche Programme sind Mentoring Programme oder Karriereprogramme für Wissenschaftlerinnen. Zudem bieten manche österreichische Universitäten Coaching-Programme für Führungskräfte an, um Personen in Leiter:innenpositionen zu unterstützen. Diese zielen jedoch weder konkret auf den wissenschaftlichen Nachwuchs noch auf Genderfragen ab. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berichtete eine universitäre Einheit von einem Nachwuchsförderprogramm, das Doktoratsstipendien zur Verfügung stelle. Um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders zu fördern, werden mindestens 50 Prozent des zur Verfügung gestellten Betrages an Frauen vergeben. Sie werden zudem besonders zur Bewerbung aufgefordert.

Die Mentoring-Programme haben zum Ziel, Kompetenzen, Strategien und Netzwerke der Teilnehmenden zu steigern. Das Bewusstsein für die Notwendigkeiten einer gezielten Karriereentwicklung soll geschärft werden, Hürden und Probleme sichtbar gemacht und somit auf lange Sicht die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung in der Wissenschaft geschaffen werden.

Sechs der acht befragten Einrichtungen bieten Coaching- und Mentoringprogramme speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an. Nur eine Einrichtung bietet dies nicht an, eine weitere konnte dazu keine Auskunft geben. Eine universitäre Einheit nennt als Beispiele für solche Coaching- und Mentoringprogramme regelmäßige Vernetzungstreffen, Einzelcoachings für Frauen und spezielle Veranstaltungen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, wie Karriereplanung oder Präsentationstraining. Laut einem weiteren Institut werden bei manchen angebotenen Programmen 50 Prozent des zur Verfügung gestellten Betrages an Frauen vergeben und diese speziell zur Bewerbung aufgefordert. Sie leisten somit einen Beitrag zur Förderung von universitärer Gleichstellung und der Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen an den österreichischen Forschungseinrichtungen. Wichtig erscheint es, dass die Programme auch in englischer Sprache angeboten werden.

Auf die Frage nach Erfahrungen mit Mentoringprogrammen für Frauen berichten die Institutsleitungen von durchwegs positiven Erfahrungen mit den angebotenen Programmen. Neben speziellen Trainings und inhaltlichen Inputs stärken die Programme vor allem die Vernetzung. Einigen Leiter:innen ist jedoch wenig über deren Inanspruchnahme bekannt. An den außeruniversitären Forschungsinstituten liege der Fokus nicht so sehr auf der speziellen Förderung von weiblichen Wissenschaftlerinnen, sondern auf der Förderung aller Mitarbeiter:innen. Die Maßnahmen zielen hier stärker auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie/Kindern ab.

4.2 Frauenförderung

An den Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten existieren verschiedene Instrumente zur Frauenförderung. Hierzu zählen beispielsweise die explizite Aufforderung zur Bewerbung oder Schulungen und Coachings, welche genau auf die Bedürfnisse von Frauen in der Wissenschaft zugeschnitten sein sollen. Vier der sechs befragten universitären Einheiten bieten unterschiedliche Instrumente an, zwei gaben dazu keine Antwort. Eines der beiden befragten außeruniversitären Forschungsinstitute berichtet von der Unterstützung von Förderschienen, die speziell für Frauen ausgerichtet seien (z.B. FEMtech).

Die universitären Institute nennen unter anderem folgende angebotene Instrumente: Erleichterung der Rückkehr nach der Elternkarenz (durch Finanzierung einer Studienassistentin, Reisemittel etc.), Frauenförderungsplan, besondere Berücksichtigung von Frauen in den verschiedenen Förderschienen und Programmen (z.B. Unterstützung in der Habilitationsphase durch Erika-Cremer-Programm, Ingeborg-Hochmair-Programm). Auch externe Programme werden angeboten (z.B. Elise-Richter-Programm des FWF). Ein Institut nennt das Angebot an Workshops, Seminaren und Veranstaltungen zu Genderkompetenz oder Karriereförderung. Eine weitere Einheit erwähnt Bestrebungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere bei Leitungspositionen. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen – laut Ausschreibung – dabei bevorzugt; de facto stehen die obigen Zahlen dazu im Widerspruch.

Die Frage, ob die Einrichtung finanzielle Zusatzmittel bei der Einstellung einer Frau auf einer Professur zur Verfügung stelle, wurde sechs Mal mit „Nein“ beantwortet. Bei einer Universität ist dies eine Einzelfallentscheidung und eine Universität berichtet von einer universitätsweiten „Gender-Million“, die für den 5-Jahres-Zeitraum von 2014 bis 2019 zur Verfügung gestellt worden sei. Diese Million sollte zu unterschiedlichen Teilen Professorinnen, habilitierten Frauen und Frauen auf Qualifizierungs-Vereinbarungs-Stellen, Lehrveranstaltungen mit explizitem Gender-Bezug und neu berufenen

Frauen zugutekommen; jedoch herrscht teilweise keine Klarheit, wohin dieses Geld geflossen ist. Einige der in dieser Zeit berufenen Professorinnen hätten davon nichts erhalten.

Spezielle Frauenfördermaßnahmen in der Geographie gibt es an keinem der Institute, auf Fakultäts-ebene jedoch schon. Zudem hat keine der acht Einheiten schon einmal eine Professur aufgrund von Frauenfördermitteln (vorzeitig) ausgeschrieben.

4.3 Geschlechtergleichstellung

Im Unterschied zur Frauenförderung ist mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit beispielsweise die Verringerung des *gender pay-gap* sowie die gleichmäßige Verteilung von Aufgaben in und der Umfang von Gremien- und Kommissionsarbeit gemeint (siehe 4.4).

Auf die Frage, was sich im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung in den letzten 10 Jahren am Institut getan habe antworteten einige Universitäten, dass sich der Anteil der Frauen auf Institutsebene in allen, bzw. in einigen Statusgruppen erhöht habe. Frauen seien gezielt zur Bewerbung aufgefordert worden. Seit 2010 seien mehr Frauen in höherrangigen Positionen eingestellt worden. Bei den außeruniversitären Instituten mit geographischem Schwerpunkt verhält sich dies etwas anders. Hier bestehe traditionell eine bessere Ausgewogenheit in der Geschlechterrelation, diese sei relativ stabil. Außerdem werde das Thema Genderforschung/Gender Studies zunehmend in den Lehrveranstaltungen thematisiert, sowohl auf Bachelor- und Masterebene als auch der Doktoratsebene. Zwei Universitäten bieten in Wahlmodulen Lehrveranstaltungen zur Genderforschung an.

In Sachen Gleichstellung verfügen die befragten Institute über keine eigenen, formalisierten Ziele und verfolgen daher die Ziele der jeweiligen Fakultät und Universität. Auf informeller Ebene bestehe jedoch vielfach der Konsens, dass eine Erhöhung des Frauenanteils generell, vor allem aber in Führungspositionen, und somit ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben seien. Gut qualifizierte Frauen zu finden und einzustellen stelle sich in der Praxis laut einer Universität als schwierig dar, da diese häufig abgeworben werden. Die außeruniversitären Forschungsinstitute streben an, die bestehende Ausgewogenheit beizubehalten.

„Welchen Einfluss haben Ihrer Erfahrung nach Gleichstellungsregelungen der Universität sowie die FWF-Gleichstellungsstandards?“ Fünf der sechs Institutsleitungen bewerten den Einfluss der Gleichstellungsregelungen der jeweiligen Universität sehr positiv. Sie bewirken einen signifikanten Einfluss auf Stellenbesetzungen, vor allem durch die Funktion des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL/AKG u.ä.; im Folgenden immer als AKGL bezeichnet), dessen Anliegen und mögliche Einsprüche miteinbezogen werden. Die oben dargestellten unausgeglichene Geschlechterverhältnisse zei-

gen jedoch, dass dieser positive Einfluss noch dringend ausgebaut werden muss. Gibt es auf eine aktuelle Stellenausschreibung keine weibliche Bewerberin, könne es sein, dass die Ausschreibung wiederholt werden muss. Ein schriftlicher Verzicht des AKGL auf die Wiederholung sei möglich, wenn die Suche nach geeigneten Frauen erfolgte. Ist der AKGL der Auffassung, eine (Personal-)Entscheidung eines Universitätsorgans stelle eine Diskriminierung von Personen dar, so hat er das Recht, dagegen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Zusätzlich seien männliche Gremienmitglieder zu Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Genderkompetenz verpflichtet, wenn die Frauenquote im Gremium nicht erfüllt werden kann. Viele Verfahren erfordern zudem den regelmäßigen Austausch mit den entsprechenden Gleichstellungsgremien, sodass auch hierüber eine Sensibilisierung stattfinde. Ein universitäres Geographie-Institut stellt fest, dass die Regelungen in der Realität eher Alibi-Handlungen seien.

Die FWF-Gleichstellungsstandards beeinflussen überwiegend nur die interne Struktur des FWF sowie die Entscheidungsprozesse bei FWF-Anträgen. Eines der beiden außeruniversitären Forschungsinstitute fordert Quoten bei der Vergabe von Projekten, da man ansonsten nicht von Gleichstellungsstandards sprechen könne.

Vier der sechs universitären Einheiten gaben Antworten auf die Frage nach den größten formellen und informellen Hindernissen für Gleichstellung an Universitäten. Folgende Aspekte wurden genannt: Es fehlen Karrieremodelle zur Vereinbarung von Familie und einer wissenschaftlichen Karriere. Zudem wurde ein Mangel an Möglichkeiten von *Dual Career*-Angeboten sowie *Job-Sharing*-Modelle und Teilzeitmodelle auf Professor:innenebene genannt. Für Frauen bestünden Hemmschwellen, sich für eine wissenschaftliche Karriere in Fächern und Bereichen zu interessieren bzw. zu entscheiden, in denen Männer (als Lehrende, Betreuer, Förderer, Vertrauensperson usw.) deutlich dominieren. Die überproportionale, administrative Belastung von Frauen (Gremientätigkeit u.Ä.) ohne entsprechende Kompensation wirke sich nicht förderlich auf ein positives *Role Model* für ein attraktives Berufsbild aus. In manchen Teilbereichen der Geographie werden noch immer zu wenige Frauen ausgebildet und es seien zu wenige Nachwuchsstellen vorhanden. Die Strukturen in Österreich seien „verkrustet und überbürokratisiert“.

Eines der beiden außeruniversitären Institute sieht im Gegensatz zu den beantwortenden Personen der universitären Einheiten keine großen Hindernisse. Die Schiefelage sei eher fachspezifisch zu sehen; in der Geographie sei dies kein Thema. Sollte es (noch) eine Schiefelage geben, sei das eher ein historisches Problem, welches sich durch Pensionierungen von selbst lösen würde.

Als weitere wünschenswerte Angebote hinsichtlich Geschlechtergleichstellung wurden folgende Punkte als Beispiele genannt:

- Gleichstellungsstrategie auf Institutsebene: Beratung zu und Begleitung von Gleichstellungsprozessen, um die Gleichstellungssituation des Instituts bzw. des Faches zu verbessern (ergänzend zu den bestehenden Instrumenten)
- Offensive und institutionalisierte Karriereplanung für Frauen und im Besonderen für Frauen mit Familienplanung (Kinderwunsch), dabei sei auf eine gute Work/Life Balance für Wissenschaftlerinnen seitens der Forschungseinrichtung zu achten.
- Einführung echter *Dual-Career* Optionen (inklusive *Job sharing/splitting*)

Laut Angaben der Befragten seien in drei der sechs Universitäten alle Universitäts-Professor:innen für Gleichstellungsziele engagiert, in den anderen drei handle es sich eher um das Engagement von Einzelnen.

Zur Rolle von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten bzw. entsprechenden Gremien sind sich vier der sechs Universitäten einig: Der Arbeitskreis für Gleichbehandlung bzw. andere Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte spielen eine wichtige Rolle. Sie arbeiten an der Realisierung von Antidiskriminierung und Gleichstellung, Stärkung von Berufspositionen von Frauen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei einer weiteren Universität spielen die AKGL-Vertretungen eine untergeordnete Rolle, da der AKGL in vielen Verfahren nur von außen beobachtend in Erscheinung trete und nicht an Sitzungen teilnehme, an denen die AKGL-Vertreter:innen zudem auch kein Stimmrecht haben. Nur in vereinzelt Verfahren bringe sich die AKGL-Vertretung in Diskussionen ein. Bei den beiden außeruniversitären Instituten sind solche Gremien nicht vorgesehen.

Die Frage, ob es Unterschiede zwischen den Statusgruppen bei der Förderung von Gleichstellung gäbe, beantworteten sechs der acht Einheiten mit „Nein“. Ein Unterschied sei laut einer Einheit jedoch, dass nur die Statusgruppe der Professor:innen und in geringerem Ausmaß auch die Statusgruppe des Mittelbaus an gleichstellungsrelevanten Entscheidungen beteiligt seien. Ein Institut berichtet, dass im AKGL vorwiegend Frauen aus dem Mittelbau engagiert seien.

Um für ein ausgeglichenes (50/50) Geschlechterverhältnis im Mittelbau zu sorgen, schlagen die universitären Einheiten vor, konsequenter als bisher gezielt Frauen zur Bewerbung zu motivieren und auch einzustellen. Es könnte zielführend sein, nach Ursachen zu suchen, warum sich in der Vergangenheit auf bestimmte Stellenausschreibungen zu wenig qualifizierte Frauen beworben haben, und Stellenprofile entsprechend attraktiver für potenzielle weibliche Bewerberinnen auszuschreiben. Unbedingt sollten auch mehr entfristete Stellen im Mittelbau geschaffen werden. Nur bei einer Universität sei der Ausgleich im Mittelbau bereits erreicht (jedoch nicht bei den Professor:innen). Die

Stellenpolitik der außeruniversitären Einrichtungen zielt auf geschlechterunabhängige Exzellenz, möglich sei also die gezielte Förderung hin zur Exzellenz.

4.4 Quotierungsinstrumente

An allen sechs universitären Instituten gibt es Quotenregelungen für die Besetzung von Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie Curriculakommissionen. Dabei müssen 50 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder weiblich sein.

Dieses gesetzliche Quotierungsinstrument der Berufungskommission funktioniert in allen Universitäten und ist unumstritten. Mit Nachdruck wurde jedoch von den Befragten betont, dass gerade Frauen an den Instituten unter erhöhtem administrativem Aufwand durch die überproportionale Gremien- und Kommissionsarbeit leiden, da sie aufgrund der geringen Anzahl automatisch Mitglied in allen Kommissionen seien, um die 50/50% Quote einhalten zu können.

Bei Einladungslisten gibt es keine verpflichtende 50%-Regel; in der Praxis werde in den meisten Instituten allerdings darauf geachtet, ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zur Bewerbung zu motivieren und zum Hearing einzuladen. Es werde darauf geachtet, dass bei Verfahren der Anteil der eingeladenen Bewerberinnen mindestens dem Anteil der Frauen an den gesamten Bewerbungen entspricht. Bei der Besetzung informeller Gremien und bei Einladungen zu Gastvorträgen werde ebenfalls bewusst auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet. Ein universitäres Institut gibt an, dass bei den paritätisch zu besetzenden Gremien in den letzten zehn Jahren Veränderungen festzustellen gewesen seien. Kommissionen werden zunehmend paritätisch besetzt (siehe die damit einhergehende Problematik der überdurchschnittlich hohen Gremientätigkeit von Frauen oben).

4.5 Berufungsverfahren

Die Antworten der Fragen zu Berufungsverfahren betreffen ausschließlich die befragten universitären Institute, da es an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Berufungsverfahren gibt. An allen sechs befragten Universitäten fanden in den letzten sechs Jahren Berufungsverfahren statt. Eine Universität führte zuletzt 2015 ein Berufungsverfahren durch, eine 2016, zwei 2019 und zwei 2020.

Die Frage „Wurden in den letzten Jahren im Vorfeld von Berufungsverfahren in Ihrer Einheit gezielt potenzielle Bewerber:innen individuell angesprochen (telefonisch, per E-Mail) und zur Bewerbung aufgefordert?“ wurde einstimmig mit „Ja“ beantwortet. Hierzu bestünde laut einem universitären

Institut auch eine gewisse formale Notwendigkeit. In allen Einstellungsverfahren müsse für den Fall, dass keine Bewerbung von qualifizierten Frauen vorliegt, ein Bemühen um weibliche Kandidaten nachgewiesen werden. Liegen keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vor und kein Nachweis des Bemühens um Bewerberinnen, könne es sein, dass die Ausschreibung wiederholt werden muss.

Vier der sechs Universitäten haben keine Erfahrungen mit *Headhunting* von qualifizierten Bewerber:innen. Eine Universität hingegen spricht sich ganz klar für *Headhunting* aus – es sei ein „Muss“. Eine weitere Universität kontaktiert mögliche Kandidat:innen über die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission oder die Institutsleitung.

5 Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen in der österreichischen Hochschulgeographie

Aus den gewonnenen Erkenntnissen der Befragung können die folgenden Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen abgeleitet werden:

Eine Erhöhung des Frauenanteils in den österreichischen geographischen Einheiten ist generell notwendig, vor allem in Führungspositionen. Im Mittelbau sollten mehr entfristete Stellen geschaffen werden, um eine langfristige Karriereplanung zu ermöglichen (inklusive Familienplanung). Bereits während ihres Studiums könnten weibliche Studierende ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben. Mehrfach wurde die Kontraproduktivität paritätisch besetzter Gremien durch die überdurchschnittlich hohen Belastungen im administrativen Bereich und der Gremien- und Kommissionsarbeit erwähnt. Entlastungen bzw. Kompensationen in diesen Bereichen würden eine Fokussierung auf Forschung und Lehre garantieren und einer echten Gleichstellung näherkommen.

Frauen sollten durch *Headhunting* aktiv zur Bewerbung aufgefordert werden und dann auch eingestellt werden. Um geeignete, gut qualifizierte Frauen zu erreichen ist es wichtig, Stellenprofile entsprechend attraktiver zu gestalten. Besonders Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder Kinderwunsch soll ermöglicht werden, flexible Arbeitsmodelle zu wählen. *Dual Career*-Angebote, *Job-Sharing*-Modelle und Teilzeitmodelle sollen daher für Professor:innen ermöglicht und für alle anderen ausgeweitet werden. Diese sind bereits in der Stellenausschreibung zu kommunizieren.

Gerade in der Anfangsphase der wissenschaftlichen Karriere ist die Ermunterung zur Inanspruchnahme von Initiativen und Mentoring- und Coachingprogrammen unerlässlich. Mentoring-Programme und Einzelcoachings müssen ausgeweitet werden. Wichtig scheint es, Kompetenzen, Strategien und Netzwerke der Teilnehmenden zu steigern, Hürden und Probleme sichtbar zu machen

und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung in der Wissenschaft zu schaffen. Die angebotenen Programme sollen möglichst viele Bereiche abdecken und wo möglich auch in mehreren Sprachen angeboten werden, zumindest aber in englischer Sprache. Information über Fördermittel oder *Good-practice*-Programme anderer Einheiten durch den regelmäßigen Newsletter des Geographieverbands wären denkbar.

Bei den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen der einzelnen Universitäten sowie in diversen Gremien und Kommissionen muss auf ein geschlechtergerechtes Verhältnis geachtet werden, um den administrativen Aufwand für Frauen nicht überproportional hoch werden zu lassen. Zudem sollten mehr Personen aus dem akademischen Mittelbau einbezogen werden. Um die Gleichstellungssituation des Instituts bzw. des Faches zu verbessern könnte die Beratung zu und Begleitung von Gleichstellungsprozessen ausgeweitet werden. Dafür braucht es klare personelle Zuständigkeiten.

All die genannten Ziele sollten auch auf Instituts- und Fakultätsebene eingeführt und verankert werden, nicht nur auf Universitätsebene.

6 Fazit

Die Erhebung mit dem Vergleich der Zahlen von 2010 und 2020 hat gezeigt, dass sich die Geschlechterverhältnisse an den universitären geographischen Instituten in fast allen Statusgruppen verbessert haben – allerdings von einem ausgeglichen Verhältnis noch weit entfernt sind; dies gilt insbesondere für die Gruppe der Hochqualifizierten und dort vor allem für die der Universitäts-Professor:innen. Neben den Notwendigkeiten, (1) die Erhebung der Geschlechterverhältnisse an österreichischen geographischen Instituten fortlaufend bzw. in regelmäßigen Abständen durchzuführen und (2) den Gründen für die unausgewogene Geschlechterverteilung der einzelnen Statusgruppen gezielter nachzugehen und diese zu verringern, umfasst dieses Fazit eine Reihe von konkreten Empfehlungen, die z.T. auch an die Ergebnisse der VGDH-Studie angelehnt sind und in mancher Hinsicht über die Arbeit an und die Möglichkeiten von den Instituten hinaus gehen:

- Es bedarf klarer und verbindlicher wissenschaftspolitischer Maßnahmen, um die Praxis der Stellenbesetzungen im Sinne gerechter Geschlechterverhältnisse zu verbessern; insbesondere im Bereich der Hochqualifizierten. Dies ist weder auf Instituts- noch auf übergeordneten Ebenen eine Frauen-spezifische Aufgabe, sondern eine grundsätzliche.
- Trotz langjähriger Arbeit universitärer Gleichstellungsarbeit fehlt es teilweise noch an fachspezifischer Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit; strukturell bedingte Ungleichheiten können

nur durch aktive Förderung geschlechtergerechter akademischer Karrierewege überkommen werden.

Konkrete Maßnahmen sollten umfassen:

- Studentinnen mit sehr guten Leistungen gezielt(er) zu fördern bzw. aktiv für eine wissenschaftliche Karriere unterstützend zu motivieren;
- Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase systematisch zu ermuntern bzw. aktiv zu 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;
- Aufbrechen von *Gatekeeper*-Strukturen: Der aktuellen VGDH-Erhebung zu den Herausgeber-schaften der siebzehn wichtigsten geographischen Fachzeitschriften aus dem deutschsprachigen Raum (VGDH 2020ⁱⁱ) ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil sowohl in der Herausgeberschaft als auch im Beirat der Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft (MÖGG), dem einzigen in Österreich erscheinenden geographischen Periodikum, unter 10% liegt. Die Gründe dafür liegen sicherlich in der Tradition der österreichischen Geographie (inklusive *Gatekeeping*-Funktionen) – und widersprechen damit in jeder Hinsicht einer zeitgemäßen, zukunftsfähigen und auch geschlechtergerechten Ausrichtung.
- Eine geschlechtergerechte Besetzung von Gremien und Kommissionen, die den realen Geschlechterverhältnissen entspricht und so die Überbelastung von Frauen in diesem Bereich reduziert bzw. auf ein gerecht verteiltes Niveau bringt oder überproportionale Belastungen kompensiert, z.B. durch Lehrreduktion.

Anhang – Fragebogen



Studie zur Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Erhebung des Geographieverbandes zu Geschlechterverhältnissen an geographischen Instituten und Forschungseinrichtungen.

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen folgende Hinweise:

- Fragen nach der Anzahl und Verteilung von Stellen beziehen sich immer auf die gesamte Organisationseinheit (z.B. Institute)
- Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, beziehen Sie sich bitte auf die beiden verbindlichen **Stichtage 01.12.2010 und 01.12.2020**
- Bitte füllen Sie die Umfrage **bis 10.02.2021** aus und schicken Sie per E-Mail an cornelia.draxler@uni-graz.at
- Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:
Cornelia Draxler, MSc.
RCE Graz-Styria (Universität Graz)
cornelia.draxler@uni-graz.at

Zuordnung:

Name der Institution:

Ansprechpartner:in für eventuelle Rückfragen:

Name:

E-Mail-Adresse:

Teil I, Zahlen und Fakten

1. Geschlechterverhältnisse bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Globalbudgetstellen:

	1.12.2010		1.12.2020	
	w	m	w	m
(O.) Universitäts-Professor:innen				
Assoziierte Professor:innen				
Assistenz-Professor:innen				
Ao.-Professor:innen				
Univ.-Assistent:innen mit Doktorat				
Univ.-Assistent:innen ohne Doktorat				
Ohne Doktorat (dauerhaft)				
(Senior) Lecturer				
(Senior) Scientist				
Vertragsassistent:innen				

2. Geschlechterverhältnisse bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Drittmittelstellen:

	1.12.2010		1.12.2020	
	w	m	w	m
PräDocs/Promovierende				
Postdocs				
(Senior) Scientist				
Vertragsassistent:innen				
Sonstige Projektstellen				

3. a. Existieren an Ihrer Universität/Ihrem Forschungsinstitut Mentoring- und Coaching-Programme für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Wenn ja, welche?

b. Existieren an Ihrer Universität/Ihrem Forschungsinstitut Mentoring- und Coaching-Programme speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs? Wenn ja, welche?

4. Welche Instrumente zur Geschlechtergleichstellung/Frauenförderung existieren an Ihrer Universität/Ihrem Forschungsinstitut? Bitte beschreiben Sie kurz.

- Stellt Ihre Einrichtung finanzielle Zusatzmittel bei der Einstellung einer Frau auf einer Professur zur Verfügung? Wenn ja, welche?
- Wurde in Ihrer Einheit schon einmal eine Professur aufgrund von Frauenfördermitteln (vorzeitig) ausgeschrieben?
- Gibt es in Ihrer Einheit (Universität/Forschungsinstitut) Quotenregelungen für die Besetzung von Berufungskommissionen?
- Wenn ja, wieviel Prozent der stimmberechtigten Mitglieder müssen weiblich sein?

- Wurden in den letzten Jahren im Vorfeld von Berufungsverfahren in Ihrer Einheit gezielt potenzielle Bewerber:innen individuell angesprochen (telefonisch, per E-Mail) und zur Bewerbung aufgefordert?
- Gibt es spezielle Frauenfördermaßnahmen in der Geographie? Wenn ja, welche?

Teil II, Detailfragen

Hinweis: Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in ein paar Sätzen. Wo vorhanden auch gerne mit Link!

1. Was hat sich im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung in den letzten 10 Jahren an Ihrem Institut getan?

- Welche Faktoren haben dazu beigetragen, dass an Ihrem Institut das Geschlechterverhältnis von Professuren ausgeglichen ist (z.B. aktive Einstellungs- politik etc.)?
- Welche Ziele hat Ihr Institut in Sachen Gleichstellung?
- Ist ihr Institut im Bereich der Nachwuchsförderung von Frauen aktiv? Wenn ja, in welcher Hinsicht?
- Wie lässt sich ein ausgeglichenes 50/50-Geschlechterverhältnis (auch im Mittelbau) erreichen?
- Welche Gleichstellungs-/Frauenfördermaßnahmen waren an Ihrem Institut bisher besonders erfolgreich (formelle und informelle Maßnahmen)? Welche waren überhaupt nicht erfolgreich?
- Welche Quotierungen gibt es sonst an Ihrem Institut, z.B. Besetzung von Gremien, Auswahl von Gastvorträgen, Herausgeberschaft von Schriftenreihen o.ä.? Welche werden diskutiert?
- Welche Angebote werden besonders in Anspruch genommen?
- Haben Sie Erfahrungen mit Mentoringprogrammen speziell für Frauen; wenn ja, wie beurteilen Sie dieses Instrument?
- Welchen Einfluss haben Ihrer Erfahrung nach Gleichstellungsregelungen der Universität sowie die FWF-Gleichstellungsstandards?
- Welche weiteren Angebote halten Sie für wünschenswert?

Hinweis: Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in ein paar Sätzen. Wo vorhanden auch gerne mit Link!

2. Worin sehen Sie derzeit die größten formellen und informellen Hindernisse für die Gleichstellung an Universitäten allgemein? Bitte beschreiben Sie kurz.

- Engagieren sich alle Universitäts-Professor:innen am Institut für Gleichstellungsziele oder handelt es sich eher um das Engagement von einzelnen?
- Welche Rolle spielen die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten bzw. entsprechende Gremien?
- Wer ist besonders aktiv bei der Förderung der Gleichstellung – gibt es Ihrer Erfahrung nach Unterschiede zwischen den Statusgruppen?

3. Fragen zu Berufungsverfahren

- Wann fand das letzte Berufungsverfahren an Ihrem Institut statt?
- Was sind die Erfahrungen mit Quotierungsinstrumenten (Quotierung der Berufungskommission und/oder der Einladungsliste)?
- Gibt es Quotierungsverpflichtungen? Wenn ja, in welcher Höhe? Wie ist diese Quotierung geregelt (auf welcher Ebene? Wie verbindlich?)
- Hat sich das Instrument als produktiv erwiesen?
- Wie anerkannt/umkämpft ist das Quotierungsinstrument?
- Haben Sie Erfahrung mit „Headhunting“ von qualifizierten Bewerberinnen? Bitte beschreiben Sie kurz.

ⁱ Nach mehrmaligem Nachhaken und dementsprechender Verschiebung der Deadline wurden die eingegangenen ausgefüllten Fragebögen ab Mitte März ausgewertet.

ⁱⁱ VGDH (2020): Aktualisierung der VGDH-Liste anerkannter Zeitschriften. In: Rundbrief Geographie 286, S. 1-4.