



**PARIS  
LODRON  
UNIVERSITÄT  
SALZBURG**

# Frauenbericht 2022

## Impressum

### Herausgeber

---

Paris Lodron Universität Salzburg  
Kapitelgasse 4-6, A-5020 Salzburg

### Rektorat

---

Ao.Univ.-Prof. Dr. Martin Weichbold  
Geschäftsführender Rektor/Vizekanzler für  
Studium und Lehre

### Redaktion und Konzept

---

Dr.<sup>in</sup> Julia Elena Goldmann  
Büro des Rektors

### Visuelle Gestaltung

---

Hermann Kunstmann  
Printcenter

Leonie Young, BA  
Kommunikation und Fundraising

### Texte

---

Ao.Univ.-Prof. Dr. Martin Weichbold  
Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nicola Hüsing  
Dr.<sup>in</sup> Julia Elena Goldmann  
Ass.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Silvia Arzt  
Mag. Mag. Dr. Christoph Brandhuber  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Rita Schrattenecker-Travnitzky  
Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Zoe Lefkofridi MA. MAIS  
Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD)  
Stefanie Gruber  
Lena Fröschl  
Assoz. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Uta Degner

### Lektorat

---

Mag.<sup>a</sup> Lucie Oveckova, MIM  
Büro des Rektors

### Stand

---

März 2024

## Fotos

Cover: © Kay Müller (Gebäude, Ausschnitt) | Adobe Stock/contrastwerkstatt  
(Person) | Miam Miam Designstudio (Bildkomposition)  
Seite 7: © Universitätsarchiv Salzburg (Graffiti-Protest)  
Seite 21: © Simon Haigermoser (GDE-Team)  
Seite 24: © Referat für feministische Politik, ÖH Salzburg  
Seite 23: © Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD)  
Seite 25: © Uta Degner

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PLUS,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Studierende,

für die PLUS sind Frauenförderung, Gender Mainstreaming sowie gelebte Diversität ein zentraler Punkt in der strategischen Zukunftsplanung wie auch im Universitätsalltag. Der Frauenförderungsplan, der prominent in der Satzung der PLUS verankert ist, verdeutlicht auch heute noch die Notwendigkeit, explizit darauf zu verweisen, dass Frauen wie Männern die gleichen Chancen offenstehen und alle unter den gleichen Bedingungen tätig sein sollen. Wir sehen es als eine der wichtigsten Aufgaben einer zukunftsgerichteten Universität, Gleichstellung in sämtlichen Bereichen umzusetzen und dieses relevante Thema uns allen immer wieder ins Gedächtnis zu rufen. Der Frauenbericht ist ein wichtiges Instrument, um auf die leider immer noch viel zu deutlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern im beruflichen Alltag hinzuweisen und sie uns zu vergegenwärtigen. Gleichzeitig zeigen die vorliegenden Zahlen sehr deutlich, in welchen Bereichen noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Somit liefern sie eine wertvolle Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung sowie deren Umsetzung auf allen universitären Ebenen.

Das Jahr 2022 war der Startschuss für unsere universitätsweit angelegte Diversitätsstrategie. Teil davon war ein erfolgreiches Diversity-Audit, begleitet durch Zukunft VIELFALT, das zur erfolgreichen Zertifizierung unseres Diversity Managements führte. Koordiniert von der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD), erarbeiteten Teilnehmende aus Wissenschaft, Verwaltung und den Studierenden in zahlreichen Workshops unterschiedliche Projekte mit differenzierten Maßnahmen, die in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden sollen. Ein zentrales Projekt ist die Sprachbox, die Ihnen allen im Juni 2023 vorgestellt wurde – und auch im Rahmen dieses Berichtes eine prominente Stellung einnimmt. Diese zeigt deutlich, dass eine Orientierung auf Frauen und Männer zu kurz greift; dies wird in den künftigen „Frauenberichten“ und natürlich der gesamten universitären Struktur Eingang finden. Zudem wurden universitätsweit Empfehlungen zu familienfreundlichen Sitzungszeiten ausgesandt; auch im Entwicklungsplan und der Satzung der PLUS finden sich zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung.

Wir freuen uns, gemeinsam mit Ihnen kontinuierlich an einer gendergerechten und diskriminierungsfreien Umgebung zu arbeiten und so unsere Universität sicher in die Zukunft zu führen, in der unterschiedliche Lebensrealitäten, soziale Durchlässigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Care-Tätigkeiten aller Art nicht nur berücksichtigt, sondern geschätzt und als wertvolle Ressource betrachtet werden.

**Martin Weichbold**  
**Geschäftsführender Rektor für das Rektorat der PLUS**

# Einleitung

Das Bekenntnis der Paris Lodron Universität Salzburg zur Gleichstellung aller Geschlechter, also zum Gendermainstreaming, gehört zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben einer zukunftsgerichteten Hochschule. Dieses zentrale Anliegen ist gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen, unabhängig von Tätigkeitsbereich oder Dienst- beziehungsweise Studienalter. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2022, gemeinsam mit der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD) eine universitätsweite Diversitätsstrategie gestartet, die sich differenzierten Maßnahmen zu sozialer Durchlässigkeit, vielfältigen Lebens- und Studienentwürfen sowie Vereinbarkeitsthemen widmet und diese nachhaltig implementiert. So wurde etwa ein erfolgreiches Diversity-Audit durchgeführt, ein Leitfaden für inklusiveren und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch – die Sprachbox – erarbeitet und FGDD-Beauftragte in jedem Fachbereich nominiert, die als Bindeglied zwischen dem Rektorat, der Abteilung FGDD und dem Fachbereich fungieren.

Dennoch steht die PLUS vor großen Herausforderungen auf dem Gebiet der Gleichstellung:

Allem voran steht die Vereinbarkeit von Beruf beziehungsweise dem Studium und Care-Tätigkeiten – ein Bereich, der definitiv kein alleiniges Frauenthema ist. Gleichberechtigung in familiären Kontexten ist das Fundament, auf dem eine inklusive Gesellschaft aufbaut. Zugleich sind flexible Betreuungsangebote Incentives, die Karriereperspektiven für alle eröffnen.

Wie der Beitrag zur Sprachbox zeigen wird, muss die gesamte universitäre Infrastruktur von dem Dualismus „Frauen und Männer“ Abstand nehmen und Geschlecht künftig als eine offenere Kategorie denken. Dies im Arbeitsalltag, beispielsweise in etablierten IT-Systemen, umzusetzen, wird die gesamte Universität mit Sicherheit noch fordern – ebenso wie notwendige Maßnahmen zur Barrierefreiheit, die gerade in den Gebäuden in der Salzburger Altstadt nicht immer problemlos zu implementieren sind.

Im ersten Teil dieses Frauenberichts wird der Status quo hinsichtlich der Geschlechterverteilung an der PLUS im Studium sowie im Personalbereich wiedergegeben. Der zweite Teil beschäftigt sich mit aktuellen sowie künftigen Herausforderungen in den Bereichen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, des Interdisziplinären Expert:innenrates, der Professur für Politik & Geschlecht, Diversität & Gleichheit, der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity und den Studierenden. Dies ermöglicht einen guten Überblick über Gleichstellungssituation an der PLUS und gleichzeitig beleuchten die Beiträge, worauf der Fokus in der Zukunft liegen muss. Weiters werden die Projekte Sprachbox und PLUS Respekt, eine Beratungsstelle bei Diskriminierung, vorgestellt. Beide Projekte wurden im Zuge der Diversitätsstrategie gestartet und somit ist deren erfolgreiche Umsetzung ein wichtiger Meilenstein des Diversitätsmanagements.

In den letzten Jahren wurde in Sachen Gleichstellung an der PLUS viel geschafft – aber die Zukunft steckt voller Herausforderungen, um unsere Universität zu einem attraktiven Arbeits- wie Studienort zu machen. Wir alle werden uns als PLUS diesen künftigen Herausforderungen gerne stellen, um die PLUS diskriminierungsfreier und noch inklusiver zu gestalten.

**Julia Elena Goldmann**  
**Büro des Rektors**

2	Impressum
3	Vorwort
4	Einleitung
6	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)
7	„Die Zukunft ist weiblich!“
8	Frauenförderungsplan der PLUS
9	Studienzahlen
13	Personalzahlen
20	Vielfalt an der PLUS aus der Sicht des AKG
21	Geschlechterforschung   Flagship der PLUS
22	Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD)
23	Sprachbox
24	Frauenförderungs- und Gleichstellungsbericht aus studentischer Perspektive
25	Glanz und Elend der Gender Studies an der PLUS
26	PLUS Respekt

# Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Der AKG ist seit 1990 eine feste, gesetzlich vorgeschriebene Einrichtung an den österreichischen Universitäten (s. Universitätsgesetz 2002, §42).

In Salzburg besteht der AKG aus 22 Mitgliedern und 8 Ersatzmitgliedern, die von den Senatskurien entsandt werden (Professor\*innen, Vertreter\*innen des Mittelbaus, Allgemeines Personal und Studierende). Eine jeweils aktuelle Liste findet sich auf der Homepage des AKG:

[www.plus.ac.at/akg](http://www.plus.ac.at/akg)

Die vielfältigen Aufgaben des AKG sind im UG und in der Satzung der PLUS festgelegt:

- Maßnahmen gegen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, der ethnischen Herkunft, des Alters oder der sexuellen Orientierung;
- Mitwirkung bei sämtlichen Personalaufnahmeverfahren (Genehmigung des Ausschreibungstextes, Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen, Genehmigung des Besetzungsvorschlags);
- Teilnahme an Berufungs- und Habilitationsverfahren;
- Kontrolle und Umsetzung des Frauenförderungsplans;
- Kontrolle und Umsetzung des Gleichstellungsplans;
- Kontrolle der 50%-Frauenquote in allen universitären Kollegialorganen;
- Beratung bei Gleichbehandlungsfragen;
- Teilnahme an den Sitzungen des Universitätsrates, des Senats, der Fakultätsräte und Fachbereichsräte mit beratender Stimme;
- Vertrauliche Beratung und Unterstützung bei Fällen von sexueller Belästigung; zur Unterstützung Betroffener wurde im Herbst 2022 gemeinsam mit der PMU die „Salzburger Hochschulhelpline gegen sexuelle Belästigung“ eingerichtet, in der eine kostenlose und vertrauliche telefonische Beratung durch eine Psychotherapeutin angeboten wird;
- Sensibilisierung bezüglich geschlechterspezifischer Fragen;
- Gezielte frauenfördernde Maßnahmen (z.B. Mitwirkung an der Jury des Erika Weinzierl Preises und Kooperation mit dem gendup)

Die Vorsitzende des AKG ist über die ARGE GLUNA - Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten mit den Vorsitzenden der AKGs an den anderen Universitäten in Österreich vernetzt.

[www.plus.ac.at/akg/gluna](http://www.plus.ac.at/akg/gluna)

Ebenso gibt es eine österreichweite Vernetzung der AKG-Büros, die „admina“.

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

### Kontakt:

Kaigasse 17/II | 5020 Salzburg  
+43 662/8044 2490  
akg@plus.ac.at

## „Die Zukunft ist weiblich!“ Die Erfolgsgeschichte von Frauen an der Universität Salzburg

Über Jahrhunderte blieb Frauen eine höhere Bildung verwehrt. Immerhin einer Frau kam an der Universität eine einflussreiche Position zu: Anna Viktoria Cajetana Konhauser Edle von Sternefeld verlegte als Erbin der Universitätsbuchdruckerei über drei Jahrzehnte lang sämtliche Werke. Öffentliche Vorlesungen aus Experimentalphysik waren die ersten Lehrveranstaltungen, die Frauen besuchen durften. Ab 1792 erhielten Hebammen ihre Ausbildung im alten Studiengebäude. In den 1930er Jahren gab Jeanne de Peyrebère, Marquise de Guilloutet, Französischkurse für angehende Priester. Im Matrikelbuch scheint Luise Bonora 1932 als erste ordentliche Hörerin auf. Da sie ihr Studium nicht beendete, war Elisabeth Herbrich die erste Frau, die 1948 eine Dissertation in Salzburg einreichte. Die Zeithistorikerin Erika Weinzierl konnte 1969 mit der Berufung zur ordentlichen Universitätsprofessorin eine gläserne Decke im Wissenschaftsbetrieb durchbrechen. Doch bis Frauen in höchste akademische Ämter berufen wurden, dauerte noch lange: Erst 1998 wurde die Romanistin Brigitte Winklehner Vizerektorin, erst 2009 die Historikerin Sylvia Hahn Dekanin.

Ab den 1980er Jahren entwickelte die Universität Förderprogramme und Ringvorlesungen speziell für Frauen. Zu den Zielen gehörten der Abbau von Zugangsproblemen zum Wissenschaftssystem, die Sicherstellung der Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation, ein Ausgleich der Nachteile, die durch Schwangerschaft und Erziehung von Kindern sowie Familienarbeit entstehen, institutionelle Vorkehrungen zur Hebung des Frauenanteils und die Einrichtung des Schwerpunkts „Frauenforschung“. Der „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ nahm 1991 seine Arbeit auf. Mit der Einführung des Universitäts-Organisationsgesetzes 1993 konnte die Forderung nach einer geschlechtergerechten Sprache umgesetzt werden. Ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Gleichberechtigung wurde 2001 mit der Gründung der Einrichtung „gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung“ erreicht. Seit 2020 fördert die Verwaltungsabteilung Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD) die Synergien zwischen den Organisationseinheiten Disability & Diversity, gendup und Kinderbüro, um drei wesentliche Ziele in den Bereichen Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität zu verfolgen: ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen, den Abbau von strukturellen Barrieren und die stärkere Berücksichtigung der Diversität und der Gender-Dimension in Forschung, Lehre und Verwaltung.

**Christoph Brandhuber**  
Leitung Universitätsarchiv

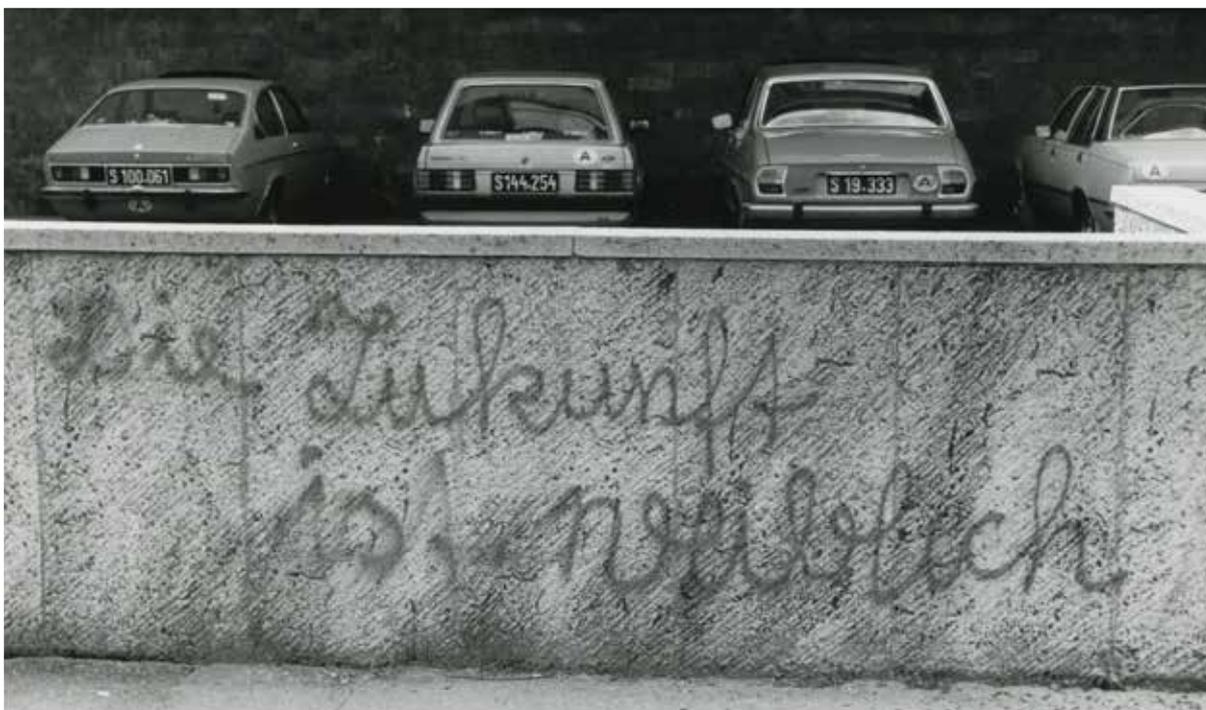


Abbildung: Graffiti-Protest „Die Zukunft ist weiblich“, Akademiestraße, 1982, Universitätsarchiv Salzburg, Fotosammlung, Wiedergründung 53/15

# Frauenförderungsplan der PLUS

Der umfangreiche Frauenförderungsplan der PLUS wurde 2019 vom AKG erarbeitet und findet sich in der aktuellen Satzung<sup>1</sup> unter §53-§70. Hier können nur ein paar wenige Aspekte dargestellt werden.

Die Universität Salzburg bekennt sich darin zur Geschlechterdemokratie, zu den Anliegen der Frauenförderung sowie zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen und sieht dies als gemeinsame prioritäre Aufgabe aller Angehörigen der Universität. Vor allem die Personalpolitik, Forschung, Lehre und Studium sowie die Verteilung der Ressourcen kommen in den Blick. Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen ist von der Universität und allen ihren Angehörigen entgegenzutreten.

Ziele des Frauenförderungsplans sind

1. die Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten;
2. die Anwendung des Grundsatzes Gender Mainstreaming bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen;
3. die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der weiblichen Studierenden sowie Erhöhung des Frauenanteils in Forschungsprojekten und bei Habilitationen;
4. die Unterstützung der Karriereentwicklung weiblicher Bediensteter durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungsangeboten;
5. die Beseitigung der Unterrepräsentation in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten;
6. die Vermeidung von Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium;
7. die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung als anerkannt und gleichwertig in Forschung und Lehre;
8. Verbesserungen im Arbeitsumfeld in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen sowie Schutz der Würde am Arbeitsplatz insbesondere durch präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing;
9. Verbesserte interne Kommunikation zum Thema Gleichstellung;
10. adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung;
11. Überprüfung der Erreichung der 50%-Frauenquote in allen universitären Kollegialorganen.

Ausführlich geht der Frauenförderungsplan auf folgende Themen/Maßnahmen ein:

- Gender Mainstreaming
- Frauenförderungsgebot
- Frauenbericht des Rektorats
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen
- Förderung der Forschung von Frauen
- Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre und die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte
- Förderung von Frauen in Studienrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Sicherstellung des interfakultären Wahlfachschwerpunktes „Gender Studies“
- Berücksichtigung von Betreuungspflichten in der zeitlichen Festlegung des Lehr- und Prüfungsangebotes
- Förderung von Mitarbeiterinnen (z.B. Mentoring; Fortbildungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte)
- Einbindung des AKG in sämtliche Personalaufnahme-, Berufungs- und Habilitationsverfahren
- Repräsentanz von Frauen in Gremien und Funktionen zu 50%
- Nicht-Duldung von und Maßnahmen bei sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

<sup>1</sup> Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron Universität Salzburg | Mitteilungsblatt Nummer 98 vom 23.09.2022

# STUDIENZAHLEN

- 10 STUDIERENDE
- 10 ORDENTLICHE STUDIEN
- 10 ABSOLVENT\*INNEN GESAMT
- 11 BACHELOR
- 11 MASTER
- 12 DIPLOM
- 12 DOKTORAT

## Studierende

	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
Studierende	11.268	63,4	6.508	36,6	17.776
davon ordentliche Studierende	10.091	65,1	5.413	34,9	15.504
davon außerordentliche Studierende	1.177	51,8	1.095	48,2	2.272

Wissensbilanz-Kennzahlen 2.A.5. Anzahl der Studierenden im Wintersemester (WS) 22/23, Stichtag 6.1.2023

Im Wintersemester (WS) 2022 waren an der PLUS insgesamt 17.776 ordentliche und außerordentliche Studierende gemeldet, der Frauenanteil lag bei 63,4 %. Insgesamt steigt der Frauenanteil kontinuierlich: bei den ordentlichen Studierenden von 61,5 % (2012) auf 65,1 % (2022), bei den außerordentlichen Studierenden von 48,6 % (2012) auf 51,8 % (2022). Der durchschnittliche Anteil an weiblichen ordentlichen Studierenden an allen österreichischen Universitäten lag 2022 bei 54,1 %.

## Ordentliche Studien

	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
Diplom	1.042	63,7	595	36,3	1.637
Bachelor	5.544	65,4	2.934	34,6	8.477
Master	2.153	64,2	1.200	35,8	3.353
Doktorat	520	52,8	464	47,2	984
<b>Gesamt</b>	<b>9.259</b>	<b>64,1</b>	<b>5.192</b>	<b>35,9</b>	<b>14.451</b>

Wissensbilanz-Kennzahlen 2.A.7. Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

An der PLUS wurden im Wintersemester 2022 insgesamt 14.451 ordentliche Studien belegt. Das sind 2,0 % weniger Studien als im Vorjahr. Dies war zu erwarten, weil junge Menschen nach der Pandemie und ihren Lockdowns nunmehr wieder stärker in den Arbeitsmarkt drängen und selbiger hohen Bedarf nach Arbeitskräften verzeichnen. Rückläufig sind die Diplom- (-10,2 %), die Bachelor- (-1,5 %) und die Doktoratsstudien (-4,8 %), die Masterstudien haben hingegen zugenommen (+2,6 %).

Weiterhin werden über drei Fünftel aller Studien von Frauen belegt, wobei sich der Trend weiter fortsetzt: der Rückgang an belegten Studien ist bei den Männern wesentlich stärker ausgeprägt als bei den Frauen. Bei den Frauen gibt es insb. im ISCED-Feld 05 Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik Steigerungen, bei den Männern sind insb. in den ISCED-Feldern 04 Wirtschaft, Verwaltung und Recht und 03 Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen starke Rückgänge zu verzeichnen.

## Absolvent\*innen gesamt

Studienjahr 2021/22	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
Diplom	90	57,3	67	42,7	157
Bachelor	695	72,0	270	28,0	965
Master	356	63,9	201	36,1	557
Doktorat	48	50,5	47	49,5	95
<b>Gesamt</b>	<b>1.189</b>	<b>67,0</b>	<b>585</b>	<b>33,0</b>	<b>1.774</b>

Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

Im Studienjahr 2021/22 wurden insgesamt 1.774 Studien positiv abgeschlossen, gut zwei Drittel aller Abschlüsse stammen von Frauen. 54,4 % aller Abschlüsse sind solche von Bachelorstudien, 8,8 % von Diplomstudien. Damit sind knapp zwei Drittel aller Abschlüsse Erstabschlüsse. Ein weiteres knappes Drittel aller Abschlüsse sind jene von Masterstudien, der Rest entfällt auf die Doktoratsstudien. Auffallend ist, dass 72 % der Bachelorstudien von Frauen abgeschlossen werden, aber nur 63,9 % der Master- und 50,5 % der Doktoratsstudien. Verglichen mit ihrem Anteil an den Bachelorabschlüssen, entscheiden sich im Verhältnis weniger Frauen für ein anschließendes Master- bzw. Doktoratsstudium als Männer.

## Kennzahlen nach Studien

### Legende

DAS	Fakultät für Digitale und Analytische Wissenschaften	KW	Kulturwissenschaftliche Fakultät
GW	Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	NLW	Natur- und Lebenswissenschaftliche Fakultät
KTH	Katholisch-Theologische Fakultät	RWW	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

### Bachelor

Fakultät	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
DAS	257	34,1	497	65,9	754
GW	1.795	68,3	835	31,7	2.630
KTH	63	56,3	49	43,7	112
KW	1.002	78,7	271	21,3	1.273
NLW	1.761	66,8	876	33,2	2.637
RWW	666	62,2	405	37,8	1.071
<b>Bachelor gesamt</b>	<b>5.544</b>	<b>65,4</b>	<b>2.933</b>	<b>34,6</b>	<b>8.477</b>

Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

Bachelorstudien dauern zwischen sechs und acht Semestern und werden mit dem akademischen Grad Bachelor abgeschlossen. Aktuell werden an der PLUS 35 Bachelorstudien angeboten. Von den insgesamt 8.477 im WS 2022/23 belegten Bachelorstudien sind 5.544 bzw. 65,4 % von Frauen belegt. Einzig an der Fakultät für Digitale und Analytische Wissenschaften (DAS) überwiegen die Studenten (497 männliche zu 257 weiblichen), an den anderen fünf Fakultäten überwiegen die Studentinnen. Besonders deutlich ist das an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät (KW) der Fall, wo 1.002 bzw. 78,7 % der Bachelorstudien von Frauen belegt werden. Es zeigt sich also noch immer ein deutlicher Gendergap bei der Auswahl der Studienrichtung: die technischen Fächer an der DAS-Fakultät mit ihren Fachbereichen Artificial Intelligence and Human Interfaces, Geoinformatik, Informatik und Mathematik sind für weibliche Studierende in viel geringerem Ausmaß ansprechend als die KW-Fakultät, an der die Altertumswissenschaften, die diversen Sprachwissenschaften sowie die Kunst-, Musik- und Tanzwissenschaft inkl. der entsprechenden Unterrichtsfächer-Studien angeboten werden.

### Master

Fakultät	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
DAS	193	42,1	265	57,9	458
GW	646	66,5	326	33,5	972
KTH	47	59,5	32	40,5	79
KW	376	80,3	92	19,7	468
NLW	703	66,3	358	33,7	1.061
RWW	188	59,7	127	40,3	315
<b>Master gesamt</b>	<b>2.153</b>	<b>64,2</b>	<b>1.200</b>	<b>35,8</b>	<b>3.353</b>

Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

An der PLUS werden 41 Masterstudien angeboten, die zwischen drei und vier Semestern dauern und mit dem akademischen Grad Master abgeschlossen werden. Von den insgesamt 3.353 im WS 2022/23 belegten Masterstudien sind 2.153 bzw. 64,2 % von Frauen belegt. Ähnlich wie bei den Bachelorstudien ist der Frauenanteil an der DAS-Fakultät am geringsten (193 bzw. 42,1 %) und an der KW-Fakultät am höchsten (376 bzw. 80,3 %).

## Diplom

Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

Fakultät	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
KTH	40	43,0	53	57,0	93
RWW	1.002	64,9	542	35,1	1.544
<b>Diplom gesamt</b>	<b>1.042</b>	<b>63,7</b>	<b>595</b>	<b>36,3</b>	<b>1.637</b>

Diplomstudien schließen mit einer Diplomprüfung ab, der erworbene akademische Grad ist Magistra bzw. Magister. Ebenso wie Bachelorabschlüsse zählen sie zu den Erstabschlüssen. An der PLUS werden seit der Umstellung auf das Bolognasystem nur mehr zwei Diplomstudien angeboten: Katholische Fachtheologie (10 Semester) und Rechtswissenschaften (8 Semester). Von den insgesamt 1.637 im WS 2022/23 belegten Diplomstudien sind 1.042 bzw. 63,7 % von Frauen belegt. Während an der Katholisch- Theologische Fakultät (KTH) die Studenten im Diplomstudium zahlreicher sind (53 männliche zu 40 weiblichen Studierenden), studieren an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (RWW) deutlich mehr Frauen als Männer im Diplomstudium (1.002 weibliche zu 542 männlichen Studierenden).

## Doktorat

Anzahl der belegten ordentlichen Studien im WS 22/23, Stichtag 6.1.2023

Fakultät	weiblich	% w	männlich	% m	insgesamt
DAS	40	31,5	87	68,5	127
GW	113	60,4	74	39,6	187
KTH	31	39,7	47	60,3	78
KW	105	64,4	58	35,6	163
NLW	136	57,6	100	42,4	236
RWW	95	49,2	98	50,8	193
<b>Doktorat gesamt</b>	<b>520</b>	<b>52,8</b>	<b>464</b>	<b>47,2</b>	<b>984</b>

Insgesamt werden elf Doktoratsstudien an der PLUS angeboten, deren Dauer sechs Semester beträgt und die mit der Verleihung des akademischen Grades Doktor\*in abgeschlossen werden. Der Gendergap in der Verteilung auf die Studienrichtungen setzt sich auch im Doktorat weiter fort: am geringsten ist der Frauenanteil an der DAS-Fakultät (40 bzw. 31,5 %), am größten an der KW-Fakultät (105 bzw. 64,4 %). Interessant ist auch der Umstand, dass nur 52,8 % aller Doktoratsstudien von Frauen belegt werden, während es bei den Diplom-, Bachelor- und Masterstudien jeweils über 60 % sind. Besonders groß ist der Unterschied zwischen dem Frauenanteil an belegten Master- und Doktoratsstudien an der KTH-Fakultät (-19,8 Prozentpunkte) und an der KW (-15,9 Prozentpunkte).

**Rita Schrattenecker-Travnitzky**  
**Qualitätsmanagement**

# PERSONALZAHLEN

- 14 PERSONAL GESAMT
- 14 PERSONAL NACH FUNKTION
- 15 FRAUENQUOTE IN KOLLEGIALORGANEN
- 16 LOHNGEFÄLLE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN
- 17 KARRIEREVERLÄUFE | GENDERSCHERE

## Personal gesamt

Personal	Frauen	Köpfe		gesamt	Vollzeitäquivalente	
		Männer	gesamt		Frauen	Männer
<b>wissenschaftliches Personal</b>	<b>1.070</b> (51,9 %)	<b>991</b> (48,1 %)	<b>2.061</b>	<b>469,1</b> (44,8 %)	<b>578,4</b> (55,2 %)	<b>1.047,6</b>
Professor*innen	47 (30,5 %)	107 (69,5 %)	154	45,4 (29,4 %)	109,1 (70,6 %)	154,4
Äquivalente	34 (26,4 %)	95 (73,6 %)	129	33,2 (25,9 %)	95,0 (74,1 %)	128,1
darunter Dozent*innen	8 (16,7 %)	40 (83,3 %)	48	9 (17,8 %)	41,5 (82,2 %)	50,5
darunter assoziierte Professor*innen	26 (32,1 %)	55 (67,9 %)	81	24,2 (31,1 %)	53,5 (68,9 %)	77,7
<b>wissenschaftliche und künstlerische MA</b>	<b>989</b> (55,6 %)	<b>789</b> (44,4 %)	<b>1.778</b>	<b>390,6</b> (51,1 %)	<b>374,3</b> (48,9 %)	<b>765,0</b>
darunter Assistenzprofessor*innen	4 (33,3 %)	8 (66,7 %)	12	4,3 (28,5 %)	10,9 (71,5 %)	15,2
darunter drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	216 (50,5 %)	212 (49,5 %)	428	120,7 (46,3 %)	140,0 (53,7 %)	260,7
<b>allgemeines Personal</b>	<b>553</b> (62,6 %)	<b>331</b> (37,4 %)	<b>884</b>	<b>398,7</b> (61,4 %)	<b>250,5</b> (38,6 %)	<b>649,2</b>
darunter: drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	46 (79,3 %)	12 (20,7 %)	58	27,6 (77,5 %)	8,0 (22,5 %)	35,7
<b>Insgesamt</b>	<b>1.622</b> (55,1 %)	<b>1.321</b> (44,9 %)	<b>2.943</b>	<b>867,8</b> (51,1 %)	<b>828,9</b> (48,9 %)	<b>1.696,8</b>

inkl. Professor\*innen und Äquivalente, Wissensbilanz-Kennzahlen 1.A.1

Die PLUS zählt zu den größten Arbeitgebern im Bundesland Salzburg und beschäftigt in Forschung, Lehre und Administration mit Stichtag 31.12.2022 insgesamt 2.943 Personen bzw. 1.696,8 Jahresvollzeitäquivalente (JVZÄ). Bei der Personenzählung stellen die Frauen seit 2021 nicht mehr nur beim allgemeinen sondern auch beim wissenschaftlichen Personal die Mehrheit. Dies darf tendenziell als Hinweis darauf gewertet werden, dass die vielfältigen an der PLUS implementierten Frauenförderungsprogramme Wirkung zeigen.

Der Frauenanteil an den VZÄ beträgt beim wissenschaftlichen Personal 44,8 %, wobei dieser tendenziell sinkt, je höher die Stelle in der akademischen Laufbahn angesiedelt ist. Diese Abnahme entlang des Karriereverlaufs wird als Leaky Pipeline bezeichnet. Während von den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen 51,1 % der VZÄ weiblich sind, sind es in der Gruppe der Professor\*innen bzw. der Äquivalente nur mehr 29,4 % bzw. 25,9 % der VZÄ. Beim allgemeinen Personal überwiegen die weiblichen Angestellten mit 61,4% der VZÄ deutlich. Der Vergleich der Kopffzahlen mit den VZÄ zeigt jedoch, dass in den meisten Personalgruppen noch immer mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind.

## Personal nach Funktion

Funktion	Frauen	% w	Männer	% m	gesamt
Rektor*in	0	0,0	1	100,0	1
Vizekanzler*in	2	66,7	1	33,3	3
Vorsitzende*r des Senats	0	0,0	1	100,0	1
Leiter*in OE Forschung/Lehre	11	20,0	44	80,0	55
Leiter*in OE Verwaltung	6	33,3	12	66,7	18

Das von Oktober 2019 bis September 2023 amtierende Rektorat setzte sich aus Rektor Prof. Dr. Dr. h.c. Hendrik Lehnert sowie den drei Vizerektor\*innen Dr.<sup>in</sup> Barbara Romauer (Finanzen und Ressourcen), ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Weichbold (Lehre und Studium) und Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nicola Hüsing (Forschung und Nachhaltigkeit) zusammen. Somit erfüllte das Rektorat eine Frauenquote von 50 %.

Aktuell hat Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Faber den Senatsvorsitz inne, er hat zwei Stellvertreter und eine Stellvertreterin. Von den 26 gewählten Mitgliedern, die alle Gruppen der Universitätsangehörigen vertreten, sind 11 weiblich (42,3 %) und 15 männlich (57,7 %).

Die Leitungsfunktionen in Forschung und Lehre haben zurzeit zu 80 % Männer inne, bei den Leitungsfunktionen im Verwaltungsbereich sind genau zwei Drittel von Männern besetzt. In beiden Bereichen ist ein deutlicher Gendergap feststellbar, wobei dieser in Forschung und Lehre noch deutlicher ist als in der Verwaltung.

Vergleicht man dies mit dem gesamten Frauenanteil der jeweiligen Bereiche, kann hier von einer Leaky Pipeline gesprochen werden: obwohl 44,8 % der VZÄ beim wissenschaftlichen Personal und 61,4 % der VZÄ beim allgemeinen Personal von Frauen besetzt sind, werden von ihnen nur 20 % bzw. 33,3 % der leitenden Positionen eingenommen. Die gläserne Decke ist seit dem letzten Frauenbericht leider nicht durchlässiger geworden.

## Frauenquote in Kollegialorganen

Monitoring-Kategorie	Kopfzahlen			2022		Frauenquoten-Erfüllungsgrad <sup>2</sup>
	w	m	Σ	Anteile in % <sup>1</sup>		
	w	m	Σ	w	m	
Rektorat	2	2	4	50,0	50,0	1/1
Rektor*in	0	1	1	0,0	100,0	---
Vizerektor*innen	2	1	3	66,7	33,3	---
Universitätsrat	3	4	7	42,9	57,1	1/1
Vorsitzende*r	0	1	1	0,0	100,0	---
sonstige Mitglieder	3	3	6	50,0	50,0	---
Senat	12	14	26	46,2	53,8	0/1
Vorsitzende*r	0	1	1	0,0	100,0	---
sonstige Mitglieder	12	13	25	48,0	52,0	---
Habilitationskommissionen	56	56	112	50,0	50,0	16/17
Berufungskommissionen	14	7	21	66,7	33,3	3/3
Curricularkommissionen	159	166	325	48,9	51,1	32/36
Sonstige Kollegialorgane <sup>3</sup>	21	10	31	67,7	32,3	2/2

Wissensbilanz-Kennzahlen 1.A.3, ohne Karenzierungen

<sup>1</sup> Anteil der Kopfzahlen, nicht jener, der bei der Berechnung des Erfüllungsgrades herangezogen wird

<sup>2</sup> Beispiel: ein Erfüllungsgrad von 2/4 bedeutet, dass 2 von insgesamt 4 eingerichteten Kommissionen/Organen eine Frauenquote von mindestens 50% aufweisen

<sup>3</sup> Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Ethikkommission

Das **Rektorat** und der **Universitätsrat** erfüllen 2022 die Frauenquote ebenso wie in den Vorjahren: Rektor und Universitätsratsvorsitzender sind männlich, zwei der drei Vizerektor\*innen und drei der sechs Universitätsratsmitglieder sind weiblich. Der **Senat** erfüllt mit einem Frauenanteil von aktuell 46,2 % die gesetzlich vorgeschriebene 50%-Quote weiterhin nicht. Allerdings ist der Frauenanteil seit der Neuzusammensetzung nach der letzten Senatswahl von zuletzt 38,5 % um 7,7 Prozentpunkte gestiegen. In allen drei Organen sind in der Vorsitz-Stellvertretung Frauen vertreten. Zwei von drei stellvertretenden Vorsitzen weisen einen mehrheitlichen Frauenanteil auf (Vizerektorat 66,7 %, Universitätsrat 100,0 %), im Senat ist eine der drei stellvertretenden Vorsitzenden weiblich (33,3 %).

16 von 17 **Habilitationskommissionen (HK)** (94,1 %) erfüllen 2022 die Frauenquote von 50,0 %. Die kontinuierliche Steigerung der Anzahl von HK, die zumindest einen Frauenanteil von 50,0 % aufweisen, wird damit fortgesetzt und hat nunmehr 90 % deutlich überschritten. Das Verhältnis von Männern und Frauen in den HK insgesamt ist 2022 erstmals paritätisch (50:50). Das entspricht einer Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 Prozentpunkte. Jene HK, die die Quote nicht erfüllt hat, ist der KTH-Fakultät zuzurechnen. Als Gründe für die Nicht-Erfüllung sind der Mangel verfügbarer weiblicher Mittelbau-Mitglieder und die Entsendung eines männlichen Mitglieds aus der Studierenden-Kurie angeführt. Insgesamt gibt es am

betroffenen Fachbereich kaum Frauen aus dem Kreis der Professor\*innen und sehr wenige Frauen, die der Mittelbau-Kurie zuzurechnen sind. Der Vorsitz der HK war weiblich.

Alle drei **Berufungskommissionen (BK)** (100,0 %) erfüllen 2022 die gesetzlich vorgegebene Frauenquote von 50,0 %. Zum dritten Mal seit Einführung der 50,0 %-Quotenregelung haben diese an der PLUS alle BK erfüllt. Zwei BK sind der Gesellschaftswissenschaftlichen, eine der RWW-Fakultät zuzurechnen.

32 von 36 **Curricularkommissionen (CK)** (88,9 %) erfüllen die Frauenquote von 50,0 %, vier nicht. Von den vier CK, die die Frauenquote nicht erfüllen, ist eine keiner Fakultät („Sonstige“, fakultätsübergreifend) und drei der neugegründeten DAS-Fakultät zuzurechnen. Die Fachbereiche der DAS weisen traditionell keine oder nur vereinzelt weibliche Angehörige in der Professor\*innen- und Mittelbau-Kurie auf und es überwiegen an ihnen auch deutlich die männlichen Studierenden. Die CK, die „Sonstige“ zuzurechnen ist, hat eine weibliche Vorsitzende und mit 41,7 % (gerade Anzahl von CK-Mitgliedern) das Erreichen der 50,0 % nur knapp verfehlt.

Wie stets wurde der Frauenanteil beim **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** und der **Ethikkommission** erfüllt.

Über verschiedene Wege (persönliche Gespräche & Information, Homepage, Handbücher für Kommissionen und Fachbereiche, regelmäßige Informationsausendungen an die Leitungen der Fachbereiche, Information bei Veranstaltungen etc.) wird Bewusstseinsbildung forciert und Informationen bereitgestellt. Es wird gezielt versucht, Frauen für die Tätigkeit in den Kollegialorganen zu gewinnen und weibliche Vorsitzende sowie Gutachterinnen einzusetzen. Die aktuellen Entwicklungen weisen darauf hin, dass diese Maßnahmen einigermaßen erfolgreich sind.

## Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

Personalkategorie	Kopfzahlen 2022			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne		
	w	m	Σ	2022	2021	2020
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, beamtet oder VB) <sup>1</sup>	4	13	17	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor (§ 98 UG, KV) <sup>2</sup>	33	79	112	91,4	91,1	91,3
Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor (§ 99 Abs. 4 via Universitätsdozent*in oder Assoziierte*r Professor*in) <sup>3</sup>	5	11	16	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) <sup>4</sup>	1	3	4	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG) <sup>5</sup>	2	4	6	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsdozent*in <sup>6</sup>	10	44	54	100,7	98,5	96,7
Assoziierte*r Professor*in (§ 99 Abs. 6 UG/ § 27 KV) – Personengruppe der Universitätsprofessor*innen <sup>7</sup>	2	4	6	n.a.	n.a.	n.a.
Assoziierte*r Professor*in (KV) <sup>8</sup>	28	58	86	100,6	101,0	101,0
Assistenzprofessor*in (KV) <sup>9</sup>	6	13	19	100,3	100,0	100,0
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§ 13b Abs. 3 UG) <sup>10</sup>	0	1	1	n.a.	n.a.	n.a.
Kollektivvertragliche*r Professor*in (§ 98, § 99 Abs. 1, § 99 Abs. 3, § 99 Abs. 4 UG) <sup>11</sup>	41	97	138	90,6	91,5	93,1

<sup>1</sup> Verwendung 11 (beamtet oder vertragsbedienstet) gemäß Z 3. der Anlage 9 UHSBV

<sup>2</sup> Verwendung 11 (KV) gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>3</sup> Verwendungen 85 und 86 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>4</sup> Verwendung 12 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>5</sup> Verwendung 81 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>6</sup> Verwendung 14 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>7</sup> Verwendung 87 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>8</sup> Verwendung 82 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>9</sup> Verwendung 83 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>10</sup> Verwendung 28 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

<sup>11</sup> kollektivvertragliche Professorinnen und Professoren der Verwendungen 11, 12, 81, 85 und 86 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

Nach wie vor kommt es innerhalb einzelner Personalkategorien zu einem Gender Pay Gap. Am stärksten ausgeprägt ist er bei den Universitätsprofessor\*innen (§ 98 UG, KV) bzw. allgemein bei der (die vorherige Kategorie inkludierenden) Gruppe der kollektivvertraglich angestellten Professor\*innen (§ 98, § 99 Abs. 1, § 99 Abs. 3, § 99 Abs. 4 UG). Während sich der Wert bei den Universitätsprofessor\*innen (§ 98 UG, KV) im Vergleich zu den Vorjahren fast nicht verändert hat und die Differenz konstant bei nicht ganz 9 % liegt, hat sich der Gender Pay Gap in der Gruppe aller kollektivvertraglich angestellten Professor\*innen in den letzten drei Jahren sukzessive erhöht, von einer Differenz von 6,9 % auf 9,4 %. Das bedeutet, dass Frauen in dieser Personalkategorie 2022 durchschnittlich um fast ein Zehntel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Dieser Unterschied erklärt sich zunächst durch höhere Gehälter in Disziplinen, die mehrheitlich durch männliche Professoren besetzt sind (Naturwissenschaften, Wirtschaft, Informatik, ...). Die Berufungen mit Dienstantritt 2022 konnten hier keine Änderung herbeiführen, da die zwei berufenen Professoren im Durchschnitt etwas mehr verdienen als die berufenen Professorinnen. Dabei kommen längere Berufserfahrungen bzw. der Umstand zum Tragen, ob die Berufenen von einer anderen Professur wegberufen wurden. Zudem war die einzige Berufung nach § 99 Abs. 4 UG (üblicherweise nicht gleich gut bezahlt wie § 98-Professuren) eine Frau. Besonders wirksam wurde 2022 jedoch eine höher dotierte männliche Berufung vom Oktober 2021 in einem naturwissenschaftlichen Fach.

Erfreulich ist die Entwicklung in der Gruppe der Universitätsdozent\*innen: Die Ungleichheit bei den Gehältern konnte im Lauf der letzten Jahre zunehmend verkleinert werden und ist mit 2022 komplett aufgehoben.

## Karriereverläufe | Genderschere

Vollzeitäquivalente (VZÄ)	2022	2021	2020	2019
Professor*innen gesamt	154,4	155,4	150,8	147,7
Professorinnen	45,4	45,4	43,8	42,0
Frauenanteil in %	29,4 %	29,2 %	29,0 %	28,4 %
wiss. Personal gesamt	1.047,6	1.045,4	1.056,3	1.062,6
wiss. Personal Frauen	469,1	453,5	453,5	457,0
Frauenanteil in %	44,8 %	43,4 %	42,9 %	43,0 %
Glasdeckenindex	0,66	0,67	0,68	0,66

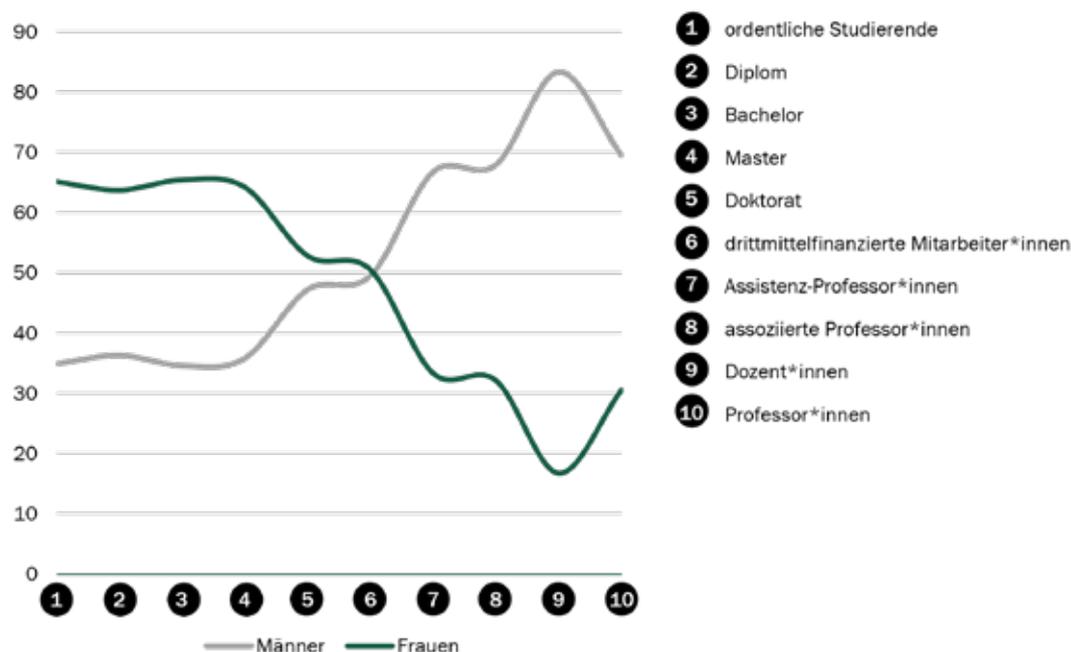
Der sog. Glasdeckenindex (engl. Glas Ceiling Index) zeigt die relative Chancen von Frauen im Vergleich zu Männern bestimmte Positionen zu erreichen<sup>1</sup>. Zur Berechnung wird der Anteil der Professorinnen in Relation zum Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen Personals gesetzt. Ein Wert von 1 würde bedeuten, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine Professur haben. Je niedriger der Wert ist, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto massiver ist die gläserne Decke.

Verglichen mit den Werten aus dem letzten Frauenbericht (in den Jahren 2010 bis 2013 lag der Glasdeckenindex zwischen 0,55 und 0,62) ist der Wert tendenziell zwar leicht gestiegen, aber noch immer weit entfernt von 1,00 und damit von gleichen Aufstiegschancen für alle unabhängig vom Geschlecht.

Die Genderschere für das Jahr 2022 zeigt deutlich, dass die Studentinnen bei den ordentlichen Studierenden und den Abschlüssen von Diplom-, Bachelor- und Masterstudien überwiegen. Bei den Doktoratsstudien wird jedoch schon beinahe die Hälfte von Männern abgeschlossen. Im weiteren Karriereverlauf wird der Frauenanteil an Vollzeitäquivalenten (Stichtag 31.12.2022) immer geringer (Leaky Pipeline), von 46,3 % bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter\*innen sinkt der Wert auf 17,8 % bei den Dozent\*innen und 29,4 % bei den Professor\*innen. Während der Anteil der Professorinnen seit dem letzten Frauenbericht gestiegen ist (2013: 24,4 %) ist jener der Dozentinnen gesunken (2013: 19,2 %).

<sup>1</sup> [www.wien.gv.at/statistik/gender/indikatoren/index.html#glasde](http://www.wien.gv.at/statistik/gender/indikatoren/index.html#glasde)

## Genderschere



## Berufungen an die PLUS<sup>1</sup>

Im Jahr 2022 gab es insgesamt fünf Berufungen, davon vier gemäß § 98 UG und eine gemäß § 99 Abs. 4 UG. Es wurden drei Frauen und zwei Männer berufen.

In den Sozialwissenschaften wurden insgesamt vier Professor\*innen berufen. Zwei der Stellen wurden mit Frauen besetzt (Europarecht; Kommunikationswissenschaft mit Schwerpunkt Öffentlichkeiten und Ungleichheitsforschung) und zwei mit Männern (Arbeitsrecht und Sozialrecht; Journalistik). Im Bereich der Gesundheitswissenschaften wurde eine § 99/4-Professur für Sportwissenschaft mit einer Frau besetzt.

Im Jahr 2022 fanden keine Berufungen gem. § 99 Abs. 1 UG, § 99 Abs. 3 UG oder § 99a UG statt.

## Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren<sup>2</sup>

Der prozentuale Anteil an Bewerbungen von Frauen ist gegenüber dem Vorjahr um etwa 11 Prozentpunkte gestiegen und liegt aktuell bei rund 36 %. Laut Chancenindikator liegt im Jahr 2022 die Selektionschance für Bewerberinnen in einem Hearing bei 1,03. Dies bedeutet, dass die Chance, zu einem Hearing eingeladen zu werden, 2022 für Frauen in etwa gleich jener von Männern war (der Wert 1 bedeutet Chancengleichheit). Die Chance für Frauen in einen Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden, liegt hingegen bei 1,28. Dies deutet insgesamt darauf hin, dass die kontinuierlichen Frauenfördermaßnahmen der PLUS Wirkung zeigen. Auch die Berufungschance für Frauen hat sich 2022 verbessert: Lag sie im Jahr 2021 noch genau bei 1, ist sie im aktuellen Berichtsjahr auf rund 1,39 angestiegen. Das bedeutet, dass die Berufungschance für Frauen höher als jene für Männer ist – und dass, obwohl 2022 37 Bewerberinnen 74 Bewerbern gegenüberstanden.

Während die Selektionschance für Frauen in Hearings 2022 niedriger als in den beiden Vorjahren sind, befinden sich die Chancenindikatoren für die Aufnahme in den Berufungsvorschlag wie auch für die tatsächliche Berufungschance über dem Niveau des Jahres 2021. Gegenüber dem Jahr 2020 hat sich die Chance für die Präsenz von Frauen in den Berufungsvorschlägen zwar verschlechtert, allerdings hat sich die Berufungschance um 12 Prozentpunkte verbessert. Dies kann unter anderem auf den Frauenförderplan der PLUS und im Speziellen auf das darin beschriebene Vorgehen bei Berufungen zurückgeführt werden. Weiters wurde im Jahr 2022 gemeinsam mit der Abteilung Family, Gender, Diversity & Disability eine Diversitätsstrategie gestartet, die das Ziel hat, das Bewusstsein für Ungleichheit und Diskriminierung universitätsintern zu stärken. Teil davon sind etwa ein Diversity- sowie ein Familien-Audit und eine Sprachbox. Gerade diese Vorhaben wurden der Universitätsöffentlichkeit sehr präsent vorgestellt und es wurde zur Mitarbeit angeregt, was ebenfalls für eine erhöhte Sensibilität der Mitarbeitenden bei Ungleichheiten – eben auch und gerade im Prozess der Berufungsverfahren – geführt haben könnte.

## Rita Schrattenecker-Travnitzky Qualitätsmanagement

<sup>1</sup> Wissensbilanz-Kennzahlen 1.A.2

<sup>2</sup> Wissensbilanz-Kennzahlen 1.A.5

# VIelfALT AN DER PLUS

- 20 VIelfALT AN DER PLUS AUS SIGHT DES AKG
- 21 GESCHLECHTERFORSCHUNG | FLAGSHIP DER PLUS
- 22 FAMILY, GENDER, DISABILITY & DIVERSITY (FGDD)
- 24 FRAUENFÖRDERUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSBERICHT AUS STUDENTISCHER PERSPEKTIVE
- 25 GLANZ UND ELENDE DER GENDER STUDIES AND DER PLUS
- 26 PLUS RESPEKT

## Vielfalt an der PLUS aus der Sicht des AKG

„Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik“ lautet der Titel einer neuen Publikation des BMBWF<sup>1</sup> und bildet damit Entwicklungen in den letzten zwei Jahrzehnten in der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Österreichs ab. Durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz und die Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten wurden Frauenforschung und Frauenförderung, die vorher von engagierten Frauen<sup>2</sup> geleistet, in Frauenuniversitäten und Frauenringvorlesungen usw., und eingefordert wurden, institutionalisiert.

Zentrale Aufgabe des AKG ist die Förderung von Frauen vor allem im Zusammenhang mit Personalaufnahmeverfahren und Qualifikationsverfahren (Habilitation). Frauen werden in den Ausschreibungstexten der PLUS explizit aufgefordert, sich zu bewerben. Vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gilt das Frauenfördergebot: bei gleicher Qualifikation sind Frauen bevorzugt aufzunehmen. Nach wie vor gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Wissenschaftssektoren. Auch die mittlere Führungsebene an der PLUS ist nach wie vor vor allem von Männern besetzt (Fachbereichsleitungen und Leitungen von Organisationseinheiten).

Umso wichtiger ist der Aufbau von Genderkompetenzen bzw. Gendersensibilität unter allen relevanten Akteur\*innen an der PLUS, egal ob Männer oder Frauen. Genderkompetenz ist in allen Ausschreibungstexten für Professuren der PLUS als Qualifikationskriterium genannt. Die Vertreter\*innen des AKG in den Berufungskommissionen fragen hier bei den Hearings nach.

Dabei wird die Geschlechterordnung als grundlegende gesellschaftliche Organisationsform betrachtet und Geschlecht als soziale Konstruktion bzw. als performativ begriffen, nicht als etwas natürlich Gegebenes. Das Wahlfachangebot der Gender Studies bzw. einschlägige Fortbildungen z.B. durch die Personalentwicklung, das gendup oder die Genderprofessur leisten wichtige Beiträge, um diese Kompetenzen erwerben zu können und das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. In den Curricula für die Lehramtsstudien sind Diversität und Gender als Querschnittskompetenzen verankert. Die Studierenden erwerben Wissen über die theoretischen Grundlagen und methodischen Konzepte der Gender Studies, erkennen deren Relevanz für ihr Unterrichtsfach und können schulische Interaktionsprozesse gendersensibel gestalten.

Genderkompetenz zeigt sich nicht zuletzt in einem entsprechende Sprachgebrauch. Hilfreiche Anregungen dazu bietet die „Sprachbox für inklusivere Kommunikation“, die unter der Federführung des gendup und unter Mitarbeit u.a. des AKG erstellt wurde (siehe Seite 23).

Der AKG ist auch für Antidiskriminierung in Bezug auf sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und Alter zuständig und kann damit auch in einer intersektionalen Perspektive zu einer von mehr Vielfalt geprägten Universität beitragen.

**Silvia Arzt**  
**Leiterin des AKG**

<sup>1</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023

<sup>2</sup> siehe z.B. die Porträts engagierter Frauen in: Birgit Buchinger/Renate Böhm/Ela Großmann (Hg.), Kämpferinnen, Wien/Berlin mandelbaum verlag 2. Aufl. 2022.

# Geschlechterforschung | Flagship der PLUS

2020 wurde eine intersektionell ausgerichtete Professur für Gender and Politics, Diversity and Equality eingerichtet – die weltweit einzige Professur für Politik und Geschlecht, die quantitative Methoden in Verbindung mit einem explizit intersektionellen Ansatz anwendet. Angesiedelt am Fachbereich Politikwissenschaft der Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät (GW), vertritt die Professur theoretisch fundierte, empirisch rigore, sowie problem- und lösungsorientierte Geschlechterforschung mit dem Ziel einen Beitrag zur Stärkung des Vertrauens in die Wissenschaft und die Demokratie zu leisten.

In den ersten beiden Jahren konnten zwei HORIZON Europe-Projekte eingeworben werden: Die Professur koordiniert das Forschungsprojektes Push\*Back\*Lash (HORIZON-CL2-2021-DEMOCRACY-01- 03) und ist Partnerin des Projektes ActEU (HORIZON-CL2-2022-DEMOCRACY-01-08). Sie trägt damit zur Weiterentwicklung der politikwissenschaftlichen Dimension der Geschlechterforschung bei. Gerade das Projekt Push\*Back\*Lash blickt jedoch auch über den Rand der Politikwissenschaft hinaus. Die Gegenbewegung gegen den Feminismus ist ein gesamtgesellschaftliches Symptom, das zeigt, wie weit wir noch von einer echten Gleichstellung der Geschlechter entfernt sind.

Auch die Geschlechterforschung an der PLUS bleibt mit Herausforderungen konfrontiert und plant mittelfristig, diesen mit der Etablierung eines Zentrums für Geschlechterforschung und spezialisierten Studienangeboten entgegenzuwirken. In diesem Sinne bemüht sich die Professur um eine Stärkung der Geschlechterforschung an der gesamten PLUS. Die Professur trägt die Verantwortung für die Gender Studies (Forschung und Lehre) an der PLUS: Sie koordiniert die Studienergänzung bzw. den Studienschwerpunkt „Gender, Diversity, and Equality“, sowie die Aktivitäten der Doctorate School PLUS (DSP) Gendered Body Politics (2022-2025), die einen konstruktiven Austausch und Unterstützung von Doktoratsstudierenden aus 10 Disziplinen und 4 Fakultäten ermöglicht.

Herausragende Abschlussarbeiten im Bereich Geschlechterforschung (MA, Dissertation) werden mit dem Erika-Weinzierl-Preis – gestiftet von der Abteilung „Kultur, Bildung und Wissen“ der Stadt Salzburg und vom Referat „Frauen, Diversität, Chancengleichheit“ des Landes Salzburg – ausgezeichnet. Darüber hinaus koordiniert die Gender-Professur die Vergabe des Erika-Weinzierl-Stipendiums für Dissertant\*innen sowie das Programm Scientist-in-Residence für Incoming Geschlechterforscher\*innen – beide gestiftet von der Abteilung „Kultur, Bildung und Wissen“ der Stadt Salzburg.

## Zoe Lefkofridi

**Universitätsprofessorin für Politik & Geschlecht, Diversität & Gleichheit**



Das „Gender, Diversity, and Equality“-Team der PLUS v.l.n.r.: Nikolina Sodic (PLUS), Matilde Ceron (Postdoctoral Researcher Horizon Europe), Lena Ramstetter (Senior Scientist, Land Salzburg), Prof.<sup>in</sup> Zoe Lefkofridi (PLUS), Vera Beloshitzkaya (Postdoctoral Researcher, Horizon Europe), Nadine Zwiener-Collins (Postdoc, Land Salzburg)

# Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD)

Die Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD) fokussiert Fragestellungen der Gleichstellung und Vereinbarkeit an der PLUS. Die Initiierung und Umsetzung von Angeboten zur Erreichung von Chancengleichheit ist ihre Kernaufgabe. Zentral ist die intersektionale Perspektive, die der Entwicklung von Gleichstellungsprojekten zugrunde liegt. Darüber hinaus werden Rahmenbedingungen an der PLUS in Zusammenhang mit Betreuungsverpflichtungen sowie Care-Tätigkeiten analysiert und entsprechende Projekte umgesetzt.

Zentral im Jahr 2022 war die Entwicklung der Diversitätsstrategie, deren großer Meilenstein – die Zertifizierung nach ZukunftVIELFALT® – 2023 erfolgte. Ein weiterer Schritt war die Einsetzung von FGDD Beauftragten, die als Multiplikator\*innen der Diversitätsstrategie fungieren.

Projekte, die 2022 starteten sind die Sprachbox, PLUS Respekt, der Code of Conduct, der Ausbau von Barrierefreiheit, Diversity Fortbildungen sowie Third Mission.

Neben der intersektionalen Bündelung unter FGDD agieren die drei Teilbereiche Kinderbüro, gendup und Disability & Diversity in ihren Kerngeschäften weiterhin autonom voneinander:

## Kinderbüro

Das Kinderbüro ist Anlaufstelle für Familien der PLUS. Als Serviceeinrichtung bietet das Kinderbüro Bediensteten und Studierenden Beratung zu Vereinbarkeitsfragen oder vermittelt zu entsprechenden Stellen weiter.

Darüber hinaus liegt der Fokus in der Sichtbarmachung der Sorgepflichten und der Einbindung von Vereinbarkeitsfragen in alle universitären Rahmenbedingungen. Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben zu gewährleisten sowie unterschiedliche Lebens- und Karriereentwürfe in verschiedenen Lebensphasen zu ermöglichen. Seit 2019 trägt die Universität das Qualitätssiegel „Familienfreundliche Hochschule“.

Das Kinderbüro ist Netzwerkmitglied in UniKid UniCare Austria, dem Netzwerk der Expert\*innen und Anlaufstellen für Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Sorgepflichten an österreichischen Universitäten.

## gendup

Im gendup werden Themen der Chancengleichheit mit Fokus auf Geschlecht bearbeitet. Es wird dem gesetzlichen Auftrag der Frauenförderung entsprochen und gleichzeitig eine Öffnung der Programme in Richtung Geschlechtervielfalt verfolgt. Ein zentrales Projekt in diesem Sinne ist die Sprachbox für inklusiveren Sprachgebrauch. Parallel dazu findet Karriere\_Mentoring III statt, ein Karriereförderprogramm für Habilitandinnen und Dissertantinnen sowie Habilitanda, ein Vernetzungsforum für Habilitandinnen an der PLUS. Das gendup beherbergt eine queer-feministische Zeitschriften- und Literatursammlung sowie das Zines-Archiv-Sammlung Elke Zobl. 2022 übernahm das gendup die organisatorische Abwicklung der 9. Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung „Gender Emodied / Verkörpertes Geschlecht“.

Das gendup ist Mitglied der Genderplattform, dem Netzwerk der Koordinationsstellen, die gemäß UG 2002 an Österreichs Universitäten mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre betraut sind.

## Disability & Diversity

Die Abteilung Disability & Diversity setzt sich in erster Linie für barrierefreie Studienbedingungen ein und hat folgende zentrale Aufgaben:

- Beratung und Information Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung und Studium stehen.
- Zusammenarbeit mit dem Lehrkörper, den Selbstverwaltungsgremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität, um Lern-, Arbeits- und Prüfungsbedingungen zu schaffen, die die Belange Studierender mit Behinderungen berücksichtigen
- Beratung und Unterstützung von Bewerber\*innen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung sowie die Anwesenheit bei Hearings
- regelmäßiger Erfahrungsaustausch innerhalb der Universität, z.B. in Form von Arbeitskreisen oder Interessengemeinschaften

- Mitwirken bei Maßnahmen zur Integration an der Universität
- Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität
- Zusammenarbeit mit den für Baumaßnahmen zuständigen Abteilungen, um die barrierefreie Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Gebäuden und Einrichtungen sicher zu stellen

## Sprachbox | für Inklusivere Kommunikation an der PLUS

Die Sprachbox ist eine mehrteilige Ressourcen- bzw. Toolbox, die verschiedene Werkzeuge für einen inklusiveren Sprachgebrauch enthält. Sie beinhaltet konkrete Anwendungsbeispiele und Formulierungsvorschläge, die im Arbeits- und Studienalltag der PLUS nützlich sind, aber auch außerhalb des universitären Kontexts verwendet werden können. Die Sprachbox nimmt die bestehende Geschlechtervielfalt in den Blick und verknüpft sie mit den Themen Barrierefreiheit und Mehrsprachigkeit.

### Was enthält die Sprachbox

Sie enthält fünf Broschüren mit Texten, die ins Thema inklusiver Sprachgebrauch einführen sowie weiterführende Ressourcen zu verschränkten Themengebieten, konkrete Anwendungsbeispiele für verschiedene Textformen, von E-Mail bis Kontaktformular und es werden die unterschiedlichen Varianten inklusiverer Sprache in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation dargestellt. Die Empfehlungen sind in Standard- und Einfacher deutscher Sprache als auch auf Englisch abrufbar. Begleitend zu den Broschüren gibt es ein Plakat, auf dem die Inhalte in kurzgefasster Form visualisiert sind und in der Online-Version ist ein Erklärfilm eingebettet.

### Die Sprachbox als partizipativer Prozess

Die Inhalte der Sprachbox wurden über einen Zeitraum von über einem Jahr in einem partizipativen Prozess erarbeitet. Sie reflektieren und hinterfragen den konkreten Arbeitsalltag an der PLUS sowie damit verbundene (Denk-)Strukturen.

Neben sprachlichen Aspekten wurden strukturelle, langfristige Lern- und Umstellungsprozesse mitgedacht. Zu nennen sind hier etwa ein respektvoller und diskriminierungskritischer Umgang in der Lehre, IT-Infrastrukturen und Datenerhebungen, die auf einer zweigeschlechtlichen Perspektive basieren, Formulare, die in großer Anzahl vorhanden sind, der Außenauftritt über die PLUS-Website oder auch das Bibliothekssystem.

Bereits mit Beginn des Sommersemester 2023 wurde die Reihe „Einführungsworkshop - Sprachbox für inklusivere Kommunikation an der PLUS“ initiiert und abgewickelt. Ab dem Herbstsemester 2023 wird diese Reihe über die Personalentwicklung weiter angeboten.

### Warum braucht es eine Sprachbox für die PLUS?

Das gendup (Abteilung FGDD) wurde mit der Entwicklung eines neuen „Leitfaden für eine gleichstellungsorientierte Sprache“ beauftragt. Dieser Auftrag begründet sich im Diversitätsmanagement der PLUS<sup>1</sup>, über die im Rahmen der Diversity-Zertifizierung 2022 fixierte Maßnahme 04 sowie über die Verankerung im Code of Conduct, als Ressource für eine „respektvolle und professionelle Kommunikation“. Darüber hinaus bestehen verfassungsgerichtliche Urteile, aus den Jahren 2018 und 2020, die den Geschlechtseintrag im Zentralen Personenstandsregister auf 6 Optionen erweiterten (Hartl, Judith Broschüre 05, S 27).

[www.plus.ac.at/fgdd/sprachbox](http://www.plus.ac.at/fgdd/sprachbox)

[sprachbox@plus.ac.at](mailto:sprachbox@plus.ac.at)

### Team Sprachbox



<sup>1</sup> Gleichstellungsplan, Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron Universität Salzburg | Mitteilungsblatt Nummer 98 vom 23.09.2022, Seite 31 f

# Frauenförderungs- und Gleichstellungsbericht aus studentischer Perspektive

Unsere aktuelle Gesellschaft ist geprägt von patriarchalen Strukturen. Jene Strukturen bauen und reproduzieren geschlechterspezifische Ungleichheiten und Diskriminierung. Das gilt nicht nur für Frauen, sondern bspw. auch für queere oder trans Personen. Dieser Bericht betrachtet allerdings explizit die Themen der Frauenförderung und Gleichstellung. Aus studentischer Sicht gibt es einige relevante Punkte zu diesem Themenbereich.

Betrachtet man die Zahlen der Genderverteilung, so ist der Frauenanteil bei Bachelorstudiengängen recht hoch. Dieser Anteil nimmt allerdings mit höheren akademischen Abschlüssen immer weiter ab – gerade in der Ebene des Doktorats und in der weiteren Ausbildung, was letztlich dazu führt, dass es weniger Professorinnen gibt und auch in Führungspositionen kaum Frauen sitzen. Diese fehlende Repräsentation wirkt sich wiederum auf die Studierenden aus. Hier gilt es also Frauen in Positionen zu fördern und zu halten. Diese Förderung ist allerdings auch fachspezifisch zu betrachten, da es nach wie vor in vielen technisch und naturwissenschaftlich geprägten Fächern Ungleichheiten gibt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss dabei unbedingt weiter gefördert werden. Wichtig ist aber, dass alle Elternteile in diese Förderungsprogramme miteinbezogen werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt liegt im Ausbau des Angebots der Lehrveranstaltungen der Studienergänzung Gender, Diversity and Equality. Die intersektionale Betrachtungsweise dieser Themen ist wichtig, allerdings bedarf es aus studentischer Sicht eine vielfältigere Auswahl an Lehrveranstaltungen, um diesen drei sehr umfangreichen Themen gerecht zu werden. Daneben sehen wir die Universität als Bildungseinrichtung in der Pflicht, allen Studierenden Informationen zu diesem Thema zu vermitteln, da es als gesamtgesellschaftliches Thema auch alle betrifft.

Ein viel zu unsichtbares, aber leider sehr häufiges Thema sind Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt. Wir brauchen eine klare Anlaufstelle, an die sich Betroffene jederzeit und unkompliziert wenden können. Es ist notwendig, dass es für die Täter\*innen Konsequenzen gibt und das weitere Vorgehen auch transparent mit den Studierenden kommuniziert wird. Machtdynamiken zwischen Lehrenden und Studierenden müssen in die Betrachtung miteinfließen und transparent aufgearbeitet werden.

Uns ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es zwar viele Projekte und Initiativen gibt, aber ein Netzwerk fehlt. Oft können Projekte aufgrund zu großer institutioneller Hürden nicht umgesetzt werden, hier braucht es mehr Kooperation, vor allem auch seitens des Rektorats.

**Stefanie Gruber (Referentin für feministische Politik, ÖH Salzburg) und  
Lena Fröschl (Referentin für Bildungspolitik, ÖH Salzburg)**



# Glanz und Elend der Gender Studies an der PLUS

In den letzten Jahren hat es im Bereich der Gender Studies an der PLUS entscheidende Veränderungen gegeben. 2020 ist eine langjährige Forderung des IER (Interdisziplinärer Expert\*innenrat für Gender Studies an der PLUS) in Erfüllung gegangen: Es wurde eine Professur für Gender and Politics, Diversity and Equality eingerichtet, die derzeit Prof. Dr. Zoe Lefkofridi innehat. Zudem ist ein Zentrum für Gender Studies im Entstehen, das sich zwar derzeit noch in der Bewilligungsphase befindet, dessen Einrichtung vom Rektorat aber mündlich zugesichert wurde. Dieses Zentrum wird den bereits existierenden vielfältigen Forschungen zum Bereich Gender Studies einen Raum geben, in dem die interdisziplinäre Vernetzung weiter gedeihen kann, die aufgrund der intersektionalen Natur von Gender unabdingbar ist. Wie fruchtbar ein solcher Austausch über Fächergrenzen hinweg ist, hat sich im September 2022 anlässlich der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung gezeigt. Unter dem Titel Gender Embodied / Verkörpertes Geschlecht, die von Mitgliedern des IER, einem uniweiten Programmkomitee, Mitgliedern der ÖGGF und der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD) gemeinsam ausgetragen wurde, haben sich Vortragende aus so unterschiedlichen Disziplinen wie Geschichte, Jus, Literaturwissenschaft, Medienwissenschaft, Medizin, Politikwissenschaft, Soziologie und Sportwissenschaft getroffen, um über Fragen der Repräsentation und Performanz von Gender in Geschichte und Gegenwart zu sprechen.

Die Universität muss allerdings zukünftig noch mehr dafür tun, dass die Geschlechterforschung tatsächlich auch die Rahmenbedingungen bekommt, unter denen sie gut arbeiten kann. Entgegen dem Vorschlag des IER, die Gender-Professur als vollausgestattete Professur auszuschreiben, wird das fakultätsübergreifende Fach Gender Studies an der PLUS von einer Professur ohne Ausstattung besetzt. Ohne eigenes Mitarbeiter\*innenteam lassen sich wegweisende Agenden neben den vielfältigen regulären universitären Verpflichtungen allerdings nur um den Preis von vielen Nachtschichten voranbringen. Gerade Frauen mit kleinen Kindern, die bereits in weniger herausfordernden Berufen unter der Doppelbelastung von Familie und Beruf leiden, riskieren so an der Universität enorme Überlastungen.

Die jährliche Gender-Gastprofessur bekommt eine Vergütung, die circa der von Doktoranden entspricht, von der noch zusätzlich Kosten wie Unterkunft und Reise bestritten werden müssen.

Gravierend ist auch der Fall einer Doktorandin, die wenige Monate, nachdem sie für ihr Promotionsvorhaben einen Erika-Weinzierl-Preis 2022 bekommen hat, das Angebot einer Anstellung in einem Drittmittelprojekt aufgrund der Kettenvertragsregelung nicht annehmen konnte. Da auch ihre universitäre Lehrtätigkeit eingeschränkt wurde, stand die zweifache Mutter plötzlich ohne Einkommen dar.

Wie zahlreiche Statistiken belegen, sind nicht zuletzt besonders viele Frauen von solchen prekären Forschungsbedingungen betroffen. Die Beispiele zeigen: Gender Studies und Gleichstellung sind nicht unabhängig voneinander zu denken. Eine Förderung von Gender Studies muss auch mit den Ressourcen Hand in Hand gehen, sie frei und gut betreiben zu können.

**Uta Degner**

**Vorsitzende des IER**



# PLUS Respekt

Die Einrichtung der Plattform „PLUS Respekt“ gegen Diskriminierung ermöglicht Betroffenen einen unkomplizierten Weg, sich im Falle von sexueller Belästigung, geschlechterbasierter Gewalt, Mobbing und Diskriminierung (aus allen Diversitätsdimensionen) an die entsprechenden Stellen zu wenden.

Als Kooperationsprojekt zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und Family, Gender, Disability & Diversity (FGDD), Bereich gendup, ins Leben gerufen, ist dieses Projekt ein Meilenstein in den Bemühungen um Chancengleichheit an der PLUS. 2022 erfolgte der Projektstart mit ersten Planungsgesprächen zwischen den beteiligten Kooperationspartner\*innen. Basierend auf den Empfehlungen des Diversity Audits wurde als erster Schritt ein Konzept zur erhöhten Sichtbarkeit und leichteren Zugänglichkeit der bereits bestehenden Unterstützungsangebote innerhalb und außerhalb der PLUS geschaffen.

2023 ging die Website „PLUS Respekt“ mit Kontaktdaten zu Anlaufstellen gegen Diskriminierungen online. Um die Suche auf der Website möglichst niederschwellig und bedürfnisorientiert zu halten, wurden die Anlaufstellen getrennt zwischen Mitarbeitenden und Studierenden aufgelistet. Übergeordnetes Ziel ist es, die Wege zur passenden Anlaufstelle möglichst einfach und kurz zu halten.

Der AKG, die vom AKG initiierte Helpline gegen sexuelle Belästigung, die Schiedskommission sowie FGDD stehen allen Angehörigen der PLUS zur Verfügung. Der AKG ist als weisungsfreies und zur Verschwiegenheit verpflichtetes Gremium die erste Anlaufstelle für Bedienstete und Studierende. Gendup fungiert als Koordinationsstelle und projektausführendes Organ und weist allfällige Anfragen weiter.

## Anlaufstellen

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| • AKG  | Bedienstete   Studierende |
| • Helpline gegen sexuelle Belästigung  | Bedienstete   Studierende |
| • Broschüre gegen sexuelle Belästigung   | Bedienstete   Studierende |
| <a href="http://www.plus.ac.at/akg/gegen-sexuelle-belaestigung/information">www.plus.ac.at/akg/gegen-sexuelle-belaestigung/information</a> |                           |
| • Betriebsrat I (wissenschaftliches Personal)  | Bedienstete               |
| • Betriebsrat II (allgemeines Personal)  | Bedienstete               |
| • Behindertenvertrauenspersonen  | Bedienstete               |
| • Schiedskommission der PLUS   | Bedienstete   Studierende |
| • Arbeitspsychologische Beratungsstelle  | Bedienstete               |
| • FGDD   | Bedienstete   Studierende |
| • ÖH Salzburg  | Studierende               |

Darüber hinaus wurden Anlaufstellen außerhalb der PLUS angegeben sowie Rufnummern für akute Hilfe und Notfälle. Alle Kontakte werden konstant aktuell gehalten. Sollte eine Anlaufstelle nicht die richtige sein, dann leiten alle Ansprechpersonen die Betroffenen an die Stelle weiter, die in der entsprechenden Situation am besten helfen kann. Egal, an welche Stelle sich Betroffene wenden, es wird keine Maßnahme ohne Zustimmung der Betroffenen getroffen. Bei vielen Stellen ist eine Beratung auch anonym möglich.

Die Website „PLUS Respekt“ ist ein erster Schritt, um bestehende Angebote besser sichtbar und leichter zugänglich zu machen. Weitere Schritte sind geplant. „PLUS Respekt“ ist als „project in progress“ zu sehen, ein fortlaufendes Projekt, das konstant an die Bedürfnisse der Angehörigen der PLUS angepasst wird. Ziel ist – wie in der PLUS Zielvereinbarung der Diversity Zertifizierung niedergeschrieben – die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeits- und Studierumgebung.

Um die Transparenz zu erhöhen und Unsicherheiten zu vermeiden, wird 2023 ein Workflow auf der Website veröffentlicht, der sichtbar macht, wie mit einer Beschwerdemeldung umgegangen wird und welche allfälligen Schritte unternommen werden können.

Zusätzlich werden Maßnahmen wie Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende und Studierende angeboten. Grundsätzlich sollen die Workshops gemeinsam mit begleitenden Informationskampagnen Bedienstete und Studierende darauf aufmerksam machen, dass es Anlaufstellen gibt, die ihre Anliegen ernst nehmen und wenn gewünscht weiterverfolgen.

Zentral werden Inhalte vermittelt, die zur Vorbeugung von Diskriminierung dienen, Auswege aus kritischen Situationen und Verhältnissen im Studium und am Arbeitsplatz aufzeigen, außenstehende Kolleg\*innen und Studierende motivieren, Verbündete\*r zu sein und Mut machen, sich als betroffene Person an eine Anlaufstelle zu wenden.

## **Abteilung FGDD**

***Paris Lodron Universität Salzburg. PLUS. Kompetenz für MORGEN.***

