



universität
wien

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Leaky Pipeline in der Wissenschaft - eine Sekundärdatenanalyse über die Situation an öffentlichen Universitäten in Österreich

verfasst von | submitted by

Katharina Wohlgemuth BA BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Auer-Zotlöterer

Abstract

Die Leaky Pipeline in der Wissenschaft beschreibt das Phänomen, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Anteil an Frauen sinkt (Wroblewski, 2022). Diese Masterarbeit betrachtet anhand einer Sekundärdatenanalyse zunächst den Anteil weiblicher Studierender vom Bachelor bis zum Doktorat nach Studiengruppe. Zusätzlich wird anhand der Analyse gezeigt, wie die Leaky Pipeline an den einzelnen Universitäten in Österreich ausgeprägt ist, sowohl aktuell (Stand 2023), als auch die Entwicklung der letzten 17 Jahre. Dabei sieht man, dass der Anteil von weiblichen Studierenden bis zu den Professuren sinkt (unidata, o.D.-a). Durchschnittlich beträgt diese Abnahme 22,54% (unidata, o.D.-a, eigene Berechnung). Die Daten zeigen jedoch gleichzeitig, dass der Anteil von weiblichen Professor:innen seit 2006 an allen Universitäten zugenommen hat (unidata, o.D.-a). Den größten Zuwachs an weiblichen Studierenden gab es an der Technischen Universität Wien (+13,2%) und bei den Professuren an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (+33,2%) (unidata, o.D.-a, eigene Berechnung). Zusätzlich werden in dieser Arbeit auf Grundlage der Literatur, Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen bei Professuren und Führungspositionen an Universitäten erläutert, als auch Maßnahmen von unterschiedlichen Universitäten des Landes zur Frauenförderung betrachtet.

Vorwort

In der folgenden Masterarbeit wird eine Sekundärdatenanalyse angewendet, um den Leaky Pipeline Effekt an den öffentlichen Universitäten in Österreich darzustellen. Dabei werden die Daten von unidata – dem Informationssystem des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung – analysiert (unidata, o.D.-b). Zum Zeitpunkt des Erstellens des methodischen Teils dieser Arbeit sind die aktuellsten Daten hierzu aus dem Jahr 2023, weshalb sich diese Arbeit beim aktuellen Stand auf diese beziehen. In der Zwischenzeit wurden die Daten zur Leaky Pipeline für das Jahr 2024 veröffentlicht. Um sich einen Überblick über die Entwicklung zum Jahr 2024 zu schaffen, können die Daten hierzu auf der unidata Website nachgeschlagen werden (unidata, o.D.-a).

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Ziel der Arbeit	2
2. Theoretischer Hintergrund - Definition der Leaky Pipeline	2
2.1 Die Leaky Pipeline nach Studienfächern im internationalen Vergleich	3
2.2 Der Glass Ceiling Index	4
2.3 Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können	6
2.3.1 Publikationen	7
2.3.2 Mobilität	9
2.3.3 Gender Bias als Teufelskreis	10
2.4 Barrieren für Frauen in der Wissenschaft	11
2.5 Maßnahmen österreichischer Universitäten, um der Leaky Pipeline entgegenzuwirken	13
2.5.1 Universität Wien	14
2.5.2 Wirtschaftsuniversität Wien	15
2.5.3 Technische Universität Wien	16
2.5.4 Montanuniversität Leoben	17
2.5.5 Medizinische Universität Graz	18
2.5.6 Veterinärmedizinische Universität Wien	18
2.5.7 Universität für angewandte Kunst Wien	19
2.6 Spezialfall MINT-Fächer	20
2.6.1 Verbesserungsvorschläge von MINT-Studierenden	21
2.6.2 Maßnahmen des BMBWF, um mehr Personen für den MINT-Bereich zu begeistern	22
3. Sekundärdatenanalyse zur Situation in Österreich	24
3.1 Zielsetzung	24
3.2 Methodik	25
3.3 Vorgehen	26

4. Anteil weiblicher Studierender nach Studiengruppe	28
4.1 Universität Wien	29
4.2 Universität Graz	29
4.3 Universität Innsbruck	30
4.4 Medizinische Universität Wien	30
4.5 Medizinische Universität Graz	30
4.6 Medizinische Universität Innsbruck	30
4.7 Universität Salzburg	31
4.8 Technische Universität Wien	31
4.9 Technische Universität Graz	31
4.10 Montanuniversität Leoben	32
4.11 Universität für Bodenkultur Wien	32
4.12 Veterinärmedizinische Universität Wien	32
4.13 Wirtschaftsuniversität Wien	33
4.14 Universität Linz	33
4.15 Universität Klagenfurt	33
4.16 Universität für angewandte Kunst Wien	34
4.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	34
4.18 Universität Mozarteum Salzburg	35
4.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	35
4.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	35
4.21 Akademie der bildenden Künste Wien	36
4.22 Universität für Weiterbildung Krems	36
4.23 Institute of Digital Sciences Austria	36
4.24 Weibliche Studierende nach Studiengruppen - ein Vergleich von Bachelor zu Doktorat	36
5. Ergebnisse zum Status quo und zur Entwicklung der Leaky Pipeline im Zeitverlauf	41

5.1 Die Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten in Österreich: Gesamtbetrachtung	42
5.2 Die Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich: Betrachtung nach Universitäten	42
5.3 Universität Wien	43
5.3.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	43
5.3.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	43
5.4 Universität Graz	44
5.4.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	44
5.4.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	44
5.5 Universität Innsbruck	45
5.5.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	45
5.5.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	45
5.6 Medizinische Universität Wien	46
5.6.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	46
5.6.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	46
5.7 Medizinische Universität Graz	47
5.7.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	47
5.7.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	48
5.8 Medizinische Universität Innsbruck	48
5.8.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	48
5.8.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	49
5.9 Universität Salzburg	50
5.9.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	50
5.9.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	50
5.10 Technische Universität Wien	51
5.10.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	51

5.10.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	51
5.11 Technische Universität Graz	52
5.11.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	52
5.11.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	52
5.12 Montanuniversität Leoben	53
5.12.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	53
5.12.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	53
5.13 Universität für Bodenkultur Wien	54
5.13.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	54
5.13.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	54
5.14 Veterinärmedizinische Universität Wien	55
5.14.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	55
5.14.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	55
5.15 Wirtschaftsuniversität Wien	56
5.15.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	56
5.15.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	56
5.16 Universität Linz	57
5.16.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	57
5.16.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	57
5.17 Universität Klagenfurt	58
5.17.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	58
5.17.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	58
5.18 Universität für angewandte Kunst Wien	59
5.18.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	59
5.18.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	59
5.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	60

5.19.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	60
5.19.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	60
5.20 Universität Mozarteum Salzburg	61
5.20.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	61
5.20.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	62
5.21 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	62
5.21.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	62
5.21.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	63
5.22 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	63
5.22.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	63
5.22.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	64
5.23 Akademie der bildenden Künste Wien	65
5.23.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline	65
5.23.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)	65
6. Welche Charakteristika können zu einer höheren Tendenz der Leaky Pipeline führen?	66
7. Fazit	68
Quellenverzeichnis	71
Anhang	77

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Zu-/Abnahme von weiblichen Studierenden vom Bachelor zum Doktorat (niedrigste Werte der Spannbreite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)	39
Abbildung 2: Die Zu-/Abnahme von weiblichen Studierenden vom Bachelor zum Doktorat (höchste Werte der Spannbreite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)	40
Abbildung 3: Die Leaky Pipeline an der Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	44
Abbildung 4: Die Leaky Pipeline an der Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	45
Abbildung 5: Die Leaky Pipeline an der Universität Innsbruck zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	46
Abbildung 6: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	47
Abbildung 7: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	48
Abbildung 8: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Innsbruck zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	49
Abbildung 9: Die Leaky Pipeline an der Universität Salzburg zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	50
Abbildung 10: Die Leaky Pipeline an der Technischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	51
Abbildung 11: Die Leaky Pipeline an der Technischen Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	53
Abbildung 12: Die Leaky Pipeline an der Montanuniversität Leoben zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	54
Abbildung 13: Die Leaky Pipeline an der Universität für Bodenkultur Wien zwischen	

2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	55
Abbildung 14: Die Leaky Pipeline an der Veterinärmedizinischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	56
Abbildung 15: Die Leaky Pipeline an der Wirtschaftsuniversität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	57
Abbildung 16: Die Leaky Pipeline an der Universität Linz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	58
Abbildung 17: Die Leaky Pipeline an der Universität Klagenfurt zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	59
Abbildung 18: Die Leaky Pipeline an der Universität für angewandte Kunst Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	60
Abbildung 19: Die Leaky Pipeline an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	61
Abbildung 20: Die Leaky Pipeline an der Universität Mozarteum Salzburg zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	62
Abbildung 21: Die Leaky Pipeline an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	63
Abbildung 22: Die Leaky Pipeline an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	64
Abbildung 23: Die Leaky Pipeline an der Akademie der bildenden Künste Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)	65

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Präsenz von weiblichen Studierenden in Bachelor und Doktorat (Spannbreite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)	37
--	----

1. Einleitung

Der Leaky Pipeline Effekt ist ein Phänomen, welches sich in der Wissenschaft daran zeigt, dass der Anteil von Frauen mit zunehmendem Qualifikationsniveau sinkt (Wroblewski, 2022). So sind weibliche Studierende an der Veterinärmedizinischen Universität Wien mit einem Anteil von 77,3% in der eindeutigen Mehrheit. Dieser Wert sinkt jedoch mit zunehmender Karrierestufe. Befindet sich der Anteil an Frauen bei den Laufbahnstellen noch bei 72,7%, sinkt dieser Anteil bis zu den Professor:innen auf 42,9% (unidata, o.D.-a). In der folgenden Arbeit wird der Leaky Pipeline Effekt in der Wissenschaft an öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet. Zunächst wird dabei die Präsenz von weiblichen Studierenden nach unterschiedlichen Studiengruppen aufgezeigt, um darzustellen, in welchen Studien Frauen vom Bachelor- bis hin zum Doktoratsstudium besonders stark vertreten sind und in welchen sie unterrepräsentiert sind. Diese Studiengruppen werden für jede öffentliche Universität in Österreich einzeln betrachtet. Im Anschluss wird der Leaky Pipeline Effekt an den öffentlichen Universitäten in Österreich zum aktuellen Zeitpunkt (2023) zunächst im Gesamten und danach je Universität einzeln beleuchtet. Zusätzlich wird die Entwicklung der Leaky Pipeline vom Jahr 2006 bis 2023 betrachtet, um etwaige Entwicklungen aufzuzeigen. Schlussendlich sollen auch Faktoren anhand von Literaturrecherche identifiziert werden, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können. Diese Arbeit soll Aufschluss über das Phänomen der Leaky Pipeline in der Wissenschaft geben. Dabei soll gezeigt werden, dass an allen öffentlichen Universitäten in Österreich der Anteil von weiblichen Studierenden, bis hin zu den Professor:innen sinkt (unidata, o.D.-a). Die Arbeit zeigt dabei, wie unterschiedlich stark dieser Effekt je Universität und je Studiengruppe ausgeprägt ist. Zusätzlich soll durch die Diskussion möglicher Faktoren, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können, Anhaltspunkte gegeben werden, wie man in Zukunft dem Effekt der Leaky Pipeline entgegenwirken kann. Durch die Ergebnisse dieser Arbeit sollen Universitäten nicht nur auf den Leaky Pipeline Effekt aufmerksam gemacht werden, sondern auch Anreize geschaffen werden, wie man diesem Phänomen in Zukunft entgegenwirken kann. Das Ziel dieser Arbeit ist das Phänomen der Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich zu schildern. Dabei werden Daten von unidata herangezogen, um anhand von einer Sekundärdatenanalyse einen umfassenden Einblick über das Thema zu gewähren. Unidata ist ein Informationssystem vom Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung und stellt unterschiedliche Daten zu den Hochschulen in Österreich bereit (unidata, o.D.-b). So können nicht nur Daten zur aktuellen Lage, sondern auch über die letzten 17 Jahren herangezogen werden und dabei auch einzelne Studiengruppen betrachtet werden. Bevor jedoch mit der Sekundärdatenanalyse der Leaky Pipeline Effekt betrachtet wird, wird zunächst der theoretische Hintergrund aufgearbeitet. Dabei wird die Leaky Pipeline einmal im internationalen Vergleich beleuchtet, um Fächer zu identifizieren, welche von Frauen oder Männern dominiert werden. Im Anschluss wird betrachtet,

wie hoch der Glass Ceiling Index an den einzelnen Universitäten ist. Im theoretischen Teil werden auch Faktoren genannt, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können und Barrieren für Frauen in der Wissenschaft thematisiert. Im Anschluss werden noch Maßnahmen von unterschiedlichen öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet, um der Leaky Pipeline entgegenzuwirken, als auch auf den Spezialfall MINT-Fächer eingegangen. So soll anfangs ein umfassender Einblick in das Phänomen der Leaky Pipeline gegeben werden, um dann im Anschluss die Situation an den öffentlichen Universitäten in Österreich zu erläutern.

1.1 Ziel der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, das Phänomen der Leaky Pipeline an den öffentlichen Universitäten in Österreich zu betrachten. Dabei soll zunächst der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien nach Studiengruppe beleuchtet werden. Hierbei wird der Frauenanteil an den einzelnen öffentlichen Universitäten nach Studiengruppe analysiert, um einen Unterschied in der Verteilung je nach Studiengruppe zu erkennen. Im Anschluss wird der aktuelle Stand (2023) der Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet. Dabei soll aufgezeigt werden, wie der Anteil an Frauen in unterschiedlichen Positionen je nach Universität schwankt. Zusätzlich wird diese Arbeit die Entwicklung der Leaky Pipeline an den österreichischen öffentlichen Universitäten in den letzten 17 Jahren (jeweils in drei Jahresschritten) betrachten, um etwaige Veränderungen seit dem Jahr 2006 aufzuzeigen. Zu guter Letzt ist ein Ziel dieser Arbeit, Faktoren zu identifizieren, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können. Am Ende dieser Arbeit soll für Universitäten und ihre Entscheidungsträger Anregungen geschaffen werden, um konkrete Maßnahmen gegen den Effekt der Leaky Pipeline zu treffen. Um die genannten Fragestellungen zu beantworten, wendet diese Arbeit eine Sekundärdatenanalyse an. Dabei werden die Daten von der Website von unidata herangezogen. Unidata ist ein Informationssystem des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung, welches unterschiedliche Daten zu österreichischen Hochschulen bereitstellt (unidata, o.D.-b).

2. Theoretischer Hintergrund - Definition der Leaky Pipeline

Unter Leaky Pipeline versteht man, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau in der Wissenschaft der Anteil an Frauen sinkt (Wroblewski, 2022). So sind an der Universität Wien im Jahr 2023 62,7% der Studierenden weiblich - dieser Anteil nimmt jedoch mit zunehmender Karrierestufe ab und sinkt bis zu den Professor:innenstellen auf 34,3% (unidata, o.D.-a).

2.1 Die Leaky Pipeline nach Studienfächern im internationalen Vergleich

Um einen Überblick über die Leaky Pipeline im internationalen Vergleich zu bekommen, wird im Folgenden der U-Multirank Gender Monitor betrachtet. Der U-Multirank Gender Monitor wird vom Centrum für Hochschulentwicklung (che) herausgegeben, während sich die Daten auf das internationale Hochschulranking U-Multirank beziehen und auf 1.050 Hochschulen, welche in 80 Ländern verteilt sind, basieren (Federkeil, 2022). Dabei wurde nicht nur die Geschlechterquote zwischen Studierenden untersucht, sondern auch die Verteilung unter Mitarbeiter:innen der Bildungseinrichtungen. Hier zeigen die Daten, dass es ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht in akademischen Karrieren gibt. Zusätzlich gab es im Studienjahr 2021/2022 nur an 20% der Institutionen eine weibliche Rektorin oder Vizerektorin (Federkeil & Friedhoff, 2022). Blickt man auf Österreich, so liegt der Anteil an weiblichen Rektor:innen im Wintersemester 2024 bei 40,9% und der Anteil an Vizerektor:innen bei 49,4% und somit über dem internationalen Durchschnitt (unidata, o.D.-c).

Folgende Fächer werden international von Männern dominiert:

- Elektrotechnik (unter 20% weibliche Studierende)
- Maschinenbau (unter 20% weibliche Studierende)
- Informatik (knapp über 20% weibliche Studierende)
- Bauingenieurwesen (knapp unter 30% weibliche Studierende)

Fächer, welche international von Frauen dominiert werden, sind:

- Krankenpflege (über 80% weibliche Studierende)
- Lehramt (über 80% weibliche Studierende)
- soziale Arbeit (über 80% weibliche Studierende)
- Psychologie (knapp unter 80% weibliche Studierende)
- Pharmazie (70% weibliche Studierende)
- Soziologie (mehr als 60% weibliche Studierende) (Federkeil & Friedhoff, 2022)

Neben der Anzahl an weiblichen Studierenden nach Fächergruppen ist es auch wichtig, sich die Anzahl an weiblichen Autor:innen anzusehen, wenn man Publikationen betrachtet. Fächer, in welchen die Zahl an Publikationen von Frauen hoch ist, sind: Biologie (45%), Chemietechnik (knapp unter 40%), Umwelttechnik (knapp unter 40%), Chemie (35%) und Werkstofftechnik (30%). In allen Fächern ist der Anteil an Publikationen von Frauen niedriger, als der Anteil an weiblichen

Mitarbeiter:innen. In der Mathematik, dem Bauingenieurwesen und dem Wirtschaftsingenieurwesen ist die Differenz zwischen weiblichen Mitarbeiter:innen und weiblichen Autor:innen am höchsten (Federkeil & Friedhoff, 2022).

2.2 Der Glass Ceiling Index

Der She Figures Bericht wird alle drei Jahre von der Europäischen Kommission für Startups, Forschung und Innovation veröffentlicht und gibt einen Einblick über die Verteilung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung. Die Erkenntnisse beziehen sich dabei auf einen Datensatz aus der Europäischen Union, G20 Staaten und Länder, welche mit Horizont Europa assoziiert werden. Die Daten zum Glass Ceiling Index basieren auf der „Frauen in der Wissenschaft“ (WiS) Datenbank. Im Bericht wird die Repräsentanz von Frauen in unterschiedlichen Klassen (A, B und C) betrachtet. Bedienstete der Klasse C sind hierbei Postdoc-Einstiegsstellen (zb. in der Forschung), während Mitarbeiter:innen der Klasse B Positionen in der mittleren Ebene haben, wie zum Beispiel außerordentliche Professuren. Die Klasse A beschreibt wissenschaftliche Spitzenpositionen. Der Glass Ceiling Index beschreibt das Verhältnis von Frauen in allen Positionsebenen (A, B und C) zu dem Anteil von Frauen in der Klasse A. Ein Glass Ceiling Index (CGI) von 1 beschreibt hierbei, dass sowohl Frauen als auch Männer gleich große Chancen für eine Beförderung haben. Ist der CGI kleiner als 1, heißt das, dass Frauen in der Klasse A überrepräsentiert sind, während ein CGI von größer als 1 bedeutet, dass Frauen in der Klasse A unterrepräsentiert sind. Dementsprechend lässt sich sagen: desto höher der Glass Ceiling Index eines Landes ist, desto schwerer ist es für Frauen in hohe wissenschaftliche Positionen (Klasse A) aufzusteigen. Auf EU-Ebene ist der Glass Ceiling Index seit 2019 gleichgeblieben (1.42), nach welchem Frauen schwieriger eine Position in einem Beruf der Klasse A bekommen. Der CGI von Österreich ist von 1.42 im Jahr 2019 auf 1.33 im Jahr 2022 gesunken und befindet sich somit unter dem EU-Schnitt. Das Land mit dem niedrigsten CGI ist die Türkei mit 1.00, während das Land mit dem höchsten CGI (2.54) Zypern ist. Bulgarien und Malta folgen der Türkei mit niedrigen Glass Ceiling Index: beide Länder haben einen CGI von 1.05. Irland hat zwischen 2019 und 2022 den größten Sprung gemacht: sein CGI ist von 1.80 auf 1.49 gesunken (European Commission, 2025).

In Österreich ist der Glass Ceiling Index der Universitäten (gesamt) von 1.40 im Wintersemester 2021 auf 1.35 im Wintersemester 2024 gesunken. Blickt man auf die öffentlichen Universitäten in Österreich, setzt sich ihr Glass Ceiling Index im Wintersemester 2024 wie folgt zusammen:

- Universität Wien: 1,33
- Universität Graz: 1,33

- Universität Innsbruck: 1,29
- Medizinische Universität Wien: 1,70
- Medizinische Universität Graz: 1,70
- Medizinische Universität Innsbruck: 1,57
- Universität Salzburg: 1,59
- Technische Universität Wien: 1,32
- Technische Universität Graz: 1,38
- Montanuniversität Leoben: 2,26
- Universität für Bodenkultur Wien: 1,73
- Veterinärmedizinische Universität Wien: 1,32
- Wirtschaftsuniversität Wien: 1,22
- Universität Linz: 1,85
- Universität Klagenfurt: 1,60
- Universität für angewandte Kunst Wien: 1,03
- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien: 1,16
- Universität Mozarteum Salzburg: 1,11
- Universität für Musik und darstellende Kunst Graz: 1,50
- Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz: 1,02
- Akademie der bildenden Künste Wien: 0,97 (unidata, o.D.-d)

Van Veelen und Derks (2022) untersuchten den Glass Ceiling Index in mathematisch intensiven Fächern (Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft) und nicht mathematisch intensiven Fächern (Lebens-, Sozial- und Verhaltenswissenschaften). Die Studie wurde in den Niederlanden durchgeführt und umfasste 2109 akademische Mitarbeiter:innen in Assistenz oder außerordentlichen Professuren. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen, obwohl sie in nicht mathematisch intensiven Fächern stärker vertreten sind, hier eine stärkere gläserne Decke wahrnehmen als in mathematisch intensiven Fächern. Desto größer der wahrgenommene Kontrast zwischen Frauen in unteren vs höheren Positionen, desto kleiner schätzen sie ihre Chancen, in nicht mathematisch intensiven Fächern eine ordentliche Professur zu erhalten.

2.3 Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können

Greska (2023) untersucht in ihrem Artikel Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können. Dabei bezieht sie sich auf Faktoren, welche die Angebotsseite beeinflussen und Faktoren, welche die Nachfrageseite beeinflussen. Bei den angebotsseitigen Faktoren handelt es sich um Faktoren, welche beeinflussen, ob Frauen die Wissenschaft verlassen. Die Faktoren auf der Nachfrageseite haben einen Einfluss darauf, ob Einrichtungen Frauen halten können. Die Autorin nennt folgende angebotsseitige Faktoren:

- Vorbilder und Mentor:innen
- Herausforderungen einer Elternschaft

Weiters nennt sie folgende nachfrageseitigen Faktoren:

- Aufgaben mit geringer Beförderungsfähigkeit
- Zugang zu Mentoring und Finanzierungsmöglichkeiten
- Kreditvergabe, Zitation und der Begriff des „Genies“

In einer Executive Summary der Universität Wien (2019) werden Faktoren beschrieben, welche den Gender Bias beeinflussen. Der Gender Bias wird in der Wissenschaft immer wieder erwähnt und kann sich auch in Form der Leaky Pipeline zeigen. Die Universität Wien nennt folgende Gründe für den Gender Bias:

- Gender Bias in Fachkulturen: Frauen sind in vor allem in den Bereichen unterrepräsentiert, in denen man davon ausgeht ein angeborenes, nicht erlerntes Talent („Brillianz“) ist die Hauptvoraussetzung für Erfolg, da Frauen stereotypisiert werden, so ein Talent nicht zu besitzen (Leslie et al., 2015).
- Netzwerke und Gatekeeper: Netzwerke spielen eine wichtige Rolle, wenn es um den Zugang zu akademischen Positionen, Sichtbarkeit oder Forschungsförderung geht. Hier werden Gatekeeper eine große Bedeutung zugesetzt, da sie bereits in ihren eigenen Netzwerken nach möglichen Kandidat:innen für die Stelle suchen können und so die Auswahl an potenziellen Anwärt:innen beeinflussen (Universität Wien, 2019).
- Förderung und Empfehlung: Hier sind vor allem Mentor:innen wichtig, wenn es beispielsweise um Empfehlungsschreiben geht (Universität Wien, 2019).
- Publikationen: Publikationen spielen eine wichtige Rolle bei dem Anteil von Frauen in der Wissenschaft. Die Anzahl von Publikationen von Frauen ist verglichen mit ihren männlichen Kolleg:innen gering (West et al., 2013).
- Auswahlverfahren: Wenn es um die Vergabe von akademischen Stellen geht, ist eine objektive Bewertung der Kandidat:innen wichtig. Eine Studie von Moss-Racusin et al. (2012) zeigt, dass bei

einer Bewertung von Kandidat:innen mit identischen Bewerbungen, Männer als kompetenter und einstellungsfähiger gesehen werden, als weibliche Bewerber:innen.

- Vereinbarkeit: Familiäre und professionelle Sorgearbeit ist nach den Geschlechtern ungleich verteilt, was wiederum zu einer Benachteiligung von Frauen führt (Beckmann, 2016).
- Mobilität: Akademische Mobilität bringt Vorteile wie die Stärkung von internationalen Netzwerken oder die Verbreitung von Wissen. Es muss jedoch angemerkt werden, dass Frauen auf größere Hindernisse stoßen, wenn es um Mobilitätserfahrungen von Akademiker:innen geht, da hier Faktoren wie Alter, Familie, Motivation und Flexibilität neben den akademischen Kriterien ebenfalls eine Rolle spielen (França & Padilla, 2017).

2.3.1 Publikationen

Die Universität Wien (2019) nennt als einen der Gründe für die Geschlechterasymmetrie in der Wissenschaft den Mangel an Publikationen von Frauen, weshalb es umso wichtiger ist, sich diesem Bereich zu widmen. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 42.375 Beiträge von Universitätspersonal veröffentlicht. An den österreichischen Universitäten gliedert sich die Anzahl an Publikationen nach Fächergruppen, wie folgt:

- Sozialwissenschaften: 25,3%
- Naturwissenschaften: 24,4%
- Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: 21,7%
- Geisteswissenschaften: 12,9%
- Technischen Wissenschaften: 11,3%
- Agrarwissenschaften/Veterinärwissenschaften: 3,1%
- Bildende Kunst/Gestaltende Kunst: 0,71%
- Darstellende Kunst: 0,05% (unidata, o.D.-e, eigene Berechnung)

Neben der Anzahl an Publikationen spielt jedoch auch die Anzahl an Zitationen eine wichtige Rolle. Die Zitation ist ein wichtiges Element für die wissenschaftliche Kommunikation und steht auch in engem Zusammenhang mit Reputation. Je mehr ein wissenschaftlicher Beitrag zitiert wird, desto mehr Anerkennung folgt ihm. Kommt es zu einer Entscheidung bezüglich Stellenbesetzung, Stipendien oder Forschungspreise wird hierbei auch auf die Anzahl an Publikationen und Zitationen geachtet. Dementsprechend steht die wissenschaftliche Karriere in Zusammenhang mit den eigenen Publikations- und Zitationszahlen (Steinbrink et al., 2023). Betrachtet man Publikationen und Zitationen von Frauen in der Wissenschaft, kommt man um eine Sache nicht herum: den *Matilda*

Effekt. Dieser wurde in einem 1993 veröffentlichten Artikel von Margaret W. Rossiter betrachtet. Unter dem Matilda Effekt in der Wissenschaft versteht man, dass Frauen oftmals die Anerkennung für ihre akademische Leistung verwehrt wurde (Rossiter, 1993). Eine Studie von Steinbrink et. al. (2023) untersuchte die Anzahl an Zitationen von Frauen in der deutschsprachigen Humangeographie. Dabei wird deutlich, dass auch hier ein Gender Citation Gap herrscht, da mehr männliche, als weibliche Professor:innen zitiert werden. Die Studie zeigt, dass es hier einen Matilda-Effekt gibt, welcher sich vor allem durch einen Gender Citation Bias ausdrückt. Jedoch ist es auch wichtig zu erwähnen, dass nicht nur Männer, sondern auch Frauen häufiger männliche Kolleg:innen zitieren.

Eine weitere Untersuchung von West et. al. (2013) verdeutlicht, wie gering die Anzahl von weiblichen Publikationen im Gegensatz zu männlichen Publikationen ist. Dabei wurde die Anzahl an veröffentlichten Artikeln in der JSTOR-Datenbank betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anzahl an weiblichen Autor:innen steigt (27,2% weibliche Autor:innen zwischen 1990-2012 verglichen mit 15,1% weibliche Autor:innen zwischen 1665-1989). Jedoch wird auch deutlich, wie stark Frauen unterrepräsentiert sind: seit 1990 sind 26% der Einzelautor:innen im JSTOR-Datensatz Frauen. Wenn man auf die Anzahl an Publikationen blickt, ist es auch wichtig die Reihenfolge der Autor:innen zu betrachten, da diese auch entscheidend für Beförderungen und Festanstellungen sein können. In der Vergangenheit waren Frauen in der Erstposition unterrepräsentiert. Mittlerweile ist die Differenz zwischen der Gesamtautorenschaft von Frauen und ihrer Erstautorenschaft seit den 1960er Jahren unter 2%. Der Unterschied zwischen ihrer Gesamtautorenschaft und der Letztautorenschaft liegt währenddessen bei 5%.

Im Zuge des Projekts „Diversity-X“ wurden 90 kommunikationswissenschaftliche Zeitungen auf den Anteil von weiblichen Autor:innen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass es mehr Publikationen von Frauen (52%) als Männern (48%) gibt. Sieht man sich jedoch die Verteilung bei den Zitationen an, werden mehr Artikel welche von Männern verfasst wurden (61%) als von weiblichen Autor:innen (39%) zitiert (meta-IFiF, 2024). Eine Studie von Knobloch-Westerwick et. al. (2013) untersucht indes inwiefern das Geschlecht von Autor:innen mit der Wahrnehmung der Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit zusammenhängt. In dem Experiment wurden 243 Kommunikationsstudent:innen Konferenzbeiträge vorgelegt, welche entweder von Frauen oder Männern verfasst wurden. Dabei variierten auch die Fächer, in welchen veröffentlicht wurde: man untersuchte Forschungsbereiche, welche entweder als geschlechtsspezifisch oder geschlechtsneutral wahrgenommen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Veröffentlichungen von männlichen Autor:innen als wissenschaftlich höher qualitativ betrachtet wurden, vor allem wenn es sich um ein

männlich geprägtes Thema (z.b. Kommunikationstechnologie oder politische Kommunikation) handelte. Das Geschlecht der befragten Personen spielte hierbei keine Rolle.

Publikationen spielen eine wichtige Rolle, wenn man den Frauenanteil in der Wissenschaft betrachtet. In Österreich werden die meisten Beiträge in den Sozialwissenschaften (25,3%) und den Naturwissenschaften (24,4%) veröffentlicht (unidata, o.D.-e, eigene Berechnung). Wie viel davon von Frauen publiziert wurde, konnte bei der Recherche nicht beantwortet werden. Zusätzlich ist die Zitation von wissenschaftlichen Artikeln, welche von Frauen verfasst werden, ebenfalls sehr wichtig, wenn es um Wissenschaftskarrieren geht. Sie können bei Entscheidungen zu Stellenbesetzung oder Stipendien hilfreich sein. Studien zeigen, dass wissenschaftliche Beiträge, wenn sie von Männern verfasst wurden, häufiger zitiert werden, als Beiträge von Frauen. Wichtig ist zu erwähnen, dass sowohl Männer, als auch Frauen, häufiger Männer zitieren (Steinbrink et al., 2023) Obwohl die Anzahl von Publikationen von Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, ist sie vergleichsweise immer noch gering (27,2% zwischen 1990 - 2012) (West et. al., 2013). Zusätzlich, werden Artikel, welche von Männern verfasst werden, sowohl von Männern, als auch von Frauen als qualitativ hochwertiger angesehen, vor allem wenn es sich hierbei um ein Thema handelt, welches männlich geprägt scheint (Knobloch-Westerwick et. al., 2013).

2.3.2 Mobilität

Jons (2011) betrachtet in ihrer Arbeit wie die Teilnahme von Forscher:innen an akademischen Mobilitätsprogrammen nach Geschlecht variiert. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass die akademische Welt von Frauen weniger international ist, verglichen mit männlichen Kolleg:innen. Dies spiegelt sich vor allem in den Naturwissenschaften wider. Obwohl sich die Situation seit den 1980er Jahren verbessert hat, gibt es immer noch Unterschiede welche sich nach Herkunftsland, Fach, Karrierestufe oder Aufenthaltsdauer zeigen. Die Studie zeigt unter anderem, dass in einem jüngeren Alter weibliche Forscher:innen und Studierende gleich und teilweise mehr international mobil sind im Vergleich zu männlichen Kolleg:innen. Die Flexibilität einen Auslandsaufenthalt von mehr als einem Monat nachzugehen, nimmt jedoch bei Frauen, welche über 35 Jahre alt sind, sehr viel stärker ab als bei Männern. Frauen sind auch als akademische Gastgeber:innen von Gastwissenschaftler:innen unterrepräsentiert. Zusätzlich zeigt die Studie, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt, wenn man die akademische Leistung während einem längeren Forschungsaufenthalt im Ausland betrachtet.

2.3.3 Gender Bias als Teufelskreis

Eine Studie von Van Den Besselaar und Sandström (2017) untersuchte die Publikationshäufigkeit von Forscher:innen. Dabei haben die Autoren mit einem Datensatz von schwedischen Autor:innen gearbeitet, welcher 74.000 WoS Publikationen in den Jahren 2008-2011 und Zitationen bis 2014 betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Quantität wichtig ist um einen Einfluss zu haben, dieser Wert jedoch bei Frauen und Männern unterschiedlich ist und Frauen bei den produktivsten Forscher:innen unterrepräsentiert sind. Die Beziehung zwischen Produktivität und Impact der Publikationen ist positiv, jedoch unabhängig von den Geschlechtern. Die Ergebnisse zeigen, dass der Einfluss von Frauen zumindest gleich groß ist, wie der von gleich produktiven männlichen Forscher:innen. Weiters wird festgestellt, dass männliche Forscher:innen höhere Produktivitätsklassen dominieren, was wiederum zu einer niedrigeren Gesamtproduktivität von weiblichen Forscher:innen führt. Die Autoren haben jedoch noch andere Variablen untersucht, welche die Produktivität beeinflussen. Produktivitätsunterschiede entstehen unter anderem dadurch, dass Männer nicht nur älter, sondern auch in höheren Positionen sind. In höheren Positionen wiederum sind Forscher:innen produktiver. Frauen sind häufiger als Männer in mittleren Autor:innenpositionen und das spiegelt wider, dass Frauen in niedrigeren Positionen und seltener Teamleiter:in sind. Die Studie zeigt, dass männliche Forscher:innen schneller in höhere Positionen kommen und schneller Karriere machen. Die Ergebnisse der Studie von Van Den Besselaar und Sandström zeigen, dass das Geschlecht einen Einfluss auf den akademischen Rang, als auch die Rolle von Forscher:innen in Forschungsteams beeinflusst. Weibliche Forscher:innen sind hierbei in niedrigeren akademischen Positionen und seltener in Führungsrollen, was sich in einer negativen Leistung spiegelt und den niedrigen Status und Position nur verstärkt. Frauen sind in diesem Teufelskreis häufiger als ihre männlichen Kolleg:innen gefangen - dies kann auch das Fortbestehen der gläsernen Decke erklären.

Die Leaky Pipeline ist ein komplexes Phänomen, welches auf viele unterschiedliche Ursachen zurückzuführen ist. Demnach ist es schwer den einen Grund zu nennen, wieso es in der Wissenschaft zu einer Leaky Pipeline kommt. Im Zuge des Kapitels 2.3 wurden mehrere Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können, betrachtet. In der Literatur werden manche Faktoren besonders häufig genannt - so zum Beispiel das Thema Publikationen. Frauen sind im Gegensatz zu ihren männlichen Kolleg:innen in der Einzelautorenschaft stark unterrepräsentiert (West et al., 2013). Zusätzlich werden Beiträge welche von Männern verfasst werden, als qualitativ hochwertiger angesehen, als Beiträge die von Frauen verfasst wurden (Knobloch-Westerwick et al., 2013). Die Mobilität kann sich ebenfalls positiv auf eine wissenschaftliche Karriere auswirken, da sie internationale Beziehungen stärkt. Frauen sind jedoch mit stärkeren Barrieren konfrontiert, wenn es

darum geht, einen Aufenthalt im Ausland nachzugehen (França & Padilla, 2017). Ein weiterer Faktor, welcher die Leaky Pipeline beeinflussen kann, ist der Gender Bias: vor allem in sogenannten „Brillanz“ Bereichen sind Frauen stark unterrepräsentiert, da ihnen ein angeborenes, nicht erlerntes Talent in bestimmten Bereichen nicht wie ihren männlichen Kolleg:innen nachgesagt wird (Leslie et al., 2015). Zudem kann sich der Gender Bias zu einem Teufelskreis entwickeln, in welchem Frauen durch Stereotype in niedrigeren Positionen landen und demnach weniger Produktivität erreichen und Einfluss bewirken (Van Den Besselaar & Sandström, 2017). Auch bei den Auswahlverfahren werden Männer trotz identischen Bewerbungen als kompetenter angesehen, als weibliche Bewerber:innen (Moss-Racusin et al., 2012). Auch die Vereinbarkeit kann ein wichtiger Punkt bei der Leaky Pipeline sein, hier sind Frauen durch die ungleiche Aufteilung von Sorgearbeit im Nachteil (Beckmann, 2016). Dieser Punkt wird unter anderem im Folgenden Kapitel besprochen.

2.4 Barrieren für Frauen in der Wissenschaft

Heinrichs und Sonnabend (2023) untersuchen, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede sich bemerkbar machen, wenn es darum geht, eine Postdocstelle an einer Universität nachzugehen und die Absicht zu haben, Professorin zu werden. Die Autor:innen arbeiten dabei mit Daten des Promoviertenpanels, welches Daten zu 28.147 Promovierten in Deutschland im Jahr 2013/2014 enthält. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen 6,5% weniger wahrscheinlich eine akademische Karriere in der Wissenschaft verfolgen, nachdem sie das Doktorat abgeschlossen haben. Die Wahrscheinlichkeit einer Professur nachzugehen ist demnach 32% geringer. Betrachtet man die Karriereziele der Personen, können Barrieren mit denen Nachwuchswissenschaftler:innen konfrontiert sind, identifiziert werden. Dabei handelt es sich um demografische und promotionsbezogene Variablen, beispielsweise Publikationen oder die Abschlussnote. Diese Variablen, welche mit der Promotion, als auch der akademischen Erfahrungen zusammenhängen, haben die größte Bedeutung. Obwohl Heinrichs und Sonnabend mit Kontrollen gearbeitet haben, welche wichtige Merkmale von akademischen Karrieren beinhalten, kann der Unterschied von 5,9% bei Stellen nach der Promotion nicht erklärt werden. Die Autor:innen schließen nicht aus, dass hier auch die gläserne Decke eine Rolle spielt, in dem Sinne dass es zu indirekter oder antizipierter Diskriminierung kommen kann.

Gregor et al. (2023) haben mit 129 weiblichen Assistenzprofessor:innen über ihre Erfahrungen im MINT Bereich und die dabei wahrgenommenen Barrieren und Unterstützung auf ihrem Weg zu einer Festanstellung gesprochen. Zusätzlich wurde bei den Antworten auf Unterschiede zwischen MINT-Fächern, welche einen höheren Anteil an weiblichen Lehrpersonen haben und MINT-Fächern, welche einen geringeren Anteil an weiblichen Lehrpersonen haben geachtet. Die Hälfte der Befragten (50%)

gaben Herausforderungen, welche im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld stehen, als häufigstes Hindernis an. An zweiter Stelle wurden negative psychologische Erfahrungen (40%) genannt. Die Befragten gaben an, dass sie im Berufungsverfahren mit Stress und Angst konfrontiert waren. Zusätzliche Hindernisse, welche genannt wurden, sind zeitliche Einschränkungen in der Arbeit (37%), als auch die Vereinbarkeit wenn es um Beruf und Familie geht (34%). Weiters nennen sie Aspekte welche die Universitätsinfrastruktur, -politik und -verwaltung (23%) betreffen, als auch schwierige Kolleg:innen (18%). Am wenigsten nennen sie ein wenig unterstützendes Umfeld im Allgemeinen (6%) und das Gefühl von einem traditionellen Arbeitsumfeld, welches schwer zu ändern sei (3%). Dabei bemängeln sie, dass es unzureichend Unterstützung von weiblichen Lehrkräften gibt. Ein weiterer Aspekt, welcher in der Studie untersucht wurde, ist die Unterstützung, welche die befragten Personen wahrgenommen haben. Die häufigsten Unterstützungsmaßnahmen, welche die Frauen angegeben haben, waren die Unterstützung durch Kolleg:innen (47%), als auch Mentor:innen (40%). Zusätzlich werden Faktoren genannt wie die allgemeine Mentorenschaft (15%), Hilfe als auch Feedback zu akademischen Aufgaben (15%) und die Bedeutung von weiblichen Mentor:innen (8%). Weiters wichtig war für die Befragten die institutionelle, als auch die administrative Unterstützung und Politik (37%). Erwähnt wurden auch positive interne Merkmale (persönliche Merkmale wie zum Beispiel Eigeninitiative) (15%), als auch externe Unterstützung (15%). Auch soziale Unterstützung (12%) und Kinderbetreuung (2%) werden genannt. Blickt man auf den Unterschied von MINT-Fächern mit einem höheren Anteil an weiblichen Lehrpersonal im Gegensatz zu einem niedrigeren Anteil, so lässt sich erkennen: In MINT-Fächern mit einer geringen Gleichstellung der Geschlechter berichten Frauen häufiger von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und weniger von institutioneller/administrativer Unterstützung. Weiters berichten sie auch häufiger von schwierigen Kolleg:innen und Sexismus. Aus der Studie geht hervor, wie wichtig die Unterstützung von Kolleg:innen und Mentor:innen ist, als auch die institutionelle und administrative Unterstützung. Demnach werden in Kapitel 2.5 unterschiedliche Maßnahmen von einigen österreichischen öffentlichen Universitäten betrachtet, um Frauen zu fördern und der Leaky Pipeline entgegenzuwirken.

Bei der Frage, welche Faktoren die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft fördern, ist es wichtig, sich nicht nur auf die Leaky Pipeline zu konzentrieren. Im Folgenden werden Erklärungsansätze betrachtet, welche die Unterrepräsentanz von Frauen in Unternehmen beschreiben. Tonn (2016) beschreibt, inwieweit mit Ansätzen der Organisationsforschung das ungleiche Geschlechterverhältnis in Führungspositionen von Wirtschaftsorganisationen erklärt werden kann. Im Zuge der Studie wurden 37 Expert:inneninterviews mit Personen der deutschen Wirtschaft durchgeführt. In allen untersuchten Unternehmen sind Frauen in den höheren Führungsebenen

unterrepräsentiert, während sie im mittleren Management gut vertreten sind. Die befragten Personen gaben an, dass die Unterrepräsentanz auf mehrere Ursachen zurückzuführen ist. In den drei der vier untersuchten Unternehmen, welche Industrieunternehmen sind, wurde die Historie, als auch die traditionell männlich geprägte Unternehmenskultur genannt. In der Beratung nennt man die hohe Reisetätigkeit und die hohe Arbeitsbelastung in Führungspositionen als Gründe. Zusätzlich werden Vereinbarkeit und Familienverantwortung der Frau genannt. Die Autorin teilt die besprochenen Faktoren in folgende Kategorien ein:

- **Kulturelle Karrierehindernisse:** hierbei handelt es sich um das gesellschaftliche Leitbild, welches zum Beispiel die „Norm der guten Mutter“ meint. Laut Expert:inneninterviews sei dies vor allem spürbar, wenn Frauen kleine Kinder haben, da es hierbei oft zu Vorwürfen im privaten und beruflichen Umfeld kommt. Die Doppelbelastung von Kind und Karriere kann dazu führen, dass das berufliche Engagement eingeschränkt wird und es eventuell auch zu einem freiwilligen Verzicht von einer Beförderung kommt.
- **Personenbezogene Karrierehindernisse:** hierbei handelt es sich um ein unterschiedliches Verständnis von Karriere und Macht. Befragte Führungsfrauen geben an, dass obwohl in Karrieren das Idealbild des männlichen Managers, welcher sich durch seine Eigenschaften auszeichnet, vorherrschend ist, sie keinen Druck verspüren, diesem Idealbild gerecht werden zu müssen. Weitere Gründe, welche hier in von den Expert:innen genannt werden, sind: mangelndes Selbstvertrauen, schlechtes Selbstmarketing und fehlendes Selbstbewusstsein, was laut interviewten Personen dazu führt, dass Frauen sich bestimmten Führungspositionen nicht gewachsen sehen. Außerdem wird die geringere Bereitschaft, für Machtkämpfe welche innerbetrieblich stattfinden, genannt.
- **Strukturelle Karrierehindernisse:** Frauen, welche in den untersuchten Unternehmen in Führungspositionen sind, sind hier meist in den Abteilungen Marketing und Personal. Laut Befragten seien die Chance in das Topmanagement aufzusteigen höher, wenn man in Abteilungen wie Finanzen oder Controlling arbeitet, was jedoch vom jeweiligen Unternehmen abhängt, wodurch man nicht sagen kann, welche Abteilung förderlicher für die Karriere ist. Expert:innen zufolge sind mathematisch technische Fächer verglichen mit Geisteswissenschaften besser, um Karrierechancen zu erhöhen. Jedoch stellt die Wahl des Studiengangs keine grundsätzliche Bremse dar, da fehlende Qualifikationen aufgeholt werden können. Die Expert:innen der vier Unternehmen sehen keinen Mangel an qualifizierten Kandidatinnen für Führungspositionen.

2.5 Maßnahmen österreichischer Universitäten, um der Leaky Pipeline entgegenzuwirken

Wie bereits erwähnt, zeichnet sich die Leaky Pipeline in verschiedenen Universitäten des Landes ab. Auch wenn die Pipeline je nach Universität schwankt, ist sie dennoch immer vorhanden (unidata, o.D.-a). Im Folgenden werden Maßnahmen betrachtet, welche von Universitäten getroffen werden,

um der Leaky Pipeline entgegenzuwirken. Dabei werden folgende öffentliche Universitäten in Österreich betrachtet: Universität Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Technische Universität Wien, Montanuniversität Leoben, Medizinische Universität Graz, Veterinärmedizinische Universität Wien und Universität für angewandte Kunst Wien. Diese Universitäten wurden gewählt, da sie aus unterschiedlichen Bundesländern stammen und unterschiedliche Schwerpunkte (Wirtschaft, Kunst, Technik, (Veterinär-)Medizin) haben. Die Informationen wurden jeweils auf den Websites der Universitäten eingeholt. Wie genau dabei vorgegangen wurde, wird in den einzelnen Unterkapiteln erklärt.

2.5.1 Universität Wien

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Frauenförderung an der Universität Wien betrachtet. Dabei wurde zunächst auf der unidata Website Zahlen zu weiblichen Studierenden und weiblichen Professor:innen im Jahr 2023 betrachtet (unidata, o.D.-a). Unidata ist ein Informationssystem des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung und stellt Daten zu den österreichischen Hochschulen zur Verfügung (unidata, o.D.-b). Danach wurden auf der Website der Universität Wien nach Informationen zum Thema Gleichstellung gesucht. Zuerst wurden Informationen zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, anhand einer Informationsbroschüre der Universität eingeholt (Universität Wien, 2021). Im Anschluss wurde der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien unter der Website der Universität Wien unter „Satzung der Universität Wien“ -> „Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien“ betrachtet (Universität Wien, o.D.-a). Danach wurde auf unterschiedliche Maßnahmen, welche die Universität Wien zur gezielten Förderung von Frauen trifft, eingegangen. Auf der Website der Universität findet man hierzu Informationen unter „Personalwesen und Frauenförderung“ -> „Karriereförderung“, wobei unterschiedliche Förderungen für Frauen im Praedoc, Postdoc und zukünftige Professor:innen aufgelistet werden (Universität Wien, o.D.-b). Weibliche Studierende sind an der Universität Wien im Jahr 2023 mit 62,7% die deutliche Mehrheit. Der Anteil an Frauen sinkt jedoch im Laufe ihrer Karriere und liegt bei den Professuren im selben Jahr bei 34,3%. (unidata, o.D.-a). Seit 1991 gibt es an der Universität Wien den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, welcher Kollegialorgan und laut Universitätsgesetz 2002 an allen österreichischen Universitäten zu finden ist. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kontrolliert bei Personalangelegenheiten, ob gleichbehandlungsrechtliche Vorschriften bei Anstellungen, Berufungsverfahren, Tenure Track-Verfahren und Habilitationsverfahren eingehalten wurden. Zusätzlich bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beratung und Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Er bietet auch Beratung für Universitätsorgane und informiert Angehörige und Organe über Gleichbehandlung, Diskriminierungsschutz und Förderung von Frauen (Universität

Wien, 2021). Die Universität Wien verpflichtet sich dem Grundsatz der Gleichstellung. Die Grundsätze ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie aus dem Universitätsgesetz 2002. Die Universität Wien möchte dabei den Frauenanteil bei Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen, in allen Organisationseinheiten, als auch in allen Funktionen und Tätigkeiten, in welchen Frauen in der Minderheit sind, mittelfristig auf 50% steigern. Dies gilt für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, als auch für Ausbildungsverhältnisse. Mit ihren Maßnahmen möchte die Universität Wien sicherstellen, dass es zu gleichen Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit kommt. Zusätzlich sollen Männer und Frauen den gleichen Zugang zu Mitteln bei Infrastruktur und finanziellen Ressourcen haben. Zusätzlich wird gegen die Unterrepräsentation von Frauen in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet und Frauen in Forschungsprojekten gefördert (Universität Wien, o.D.-a). Weiters bietet die Universität Wien unterschiedliche Maßnahmen zur Frauenförderung im Preadoc und Postdoc Bereich und für angehende Professorinnen. Das „doc:muv“ ist ein Mentoringprogramm speziell für Doktorand:innen, welche sich als weiblich identifizieren. Das Programm dauert insgesamt drei Semester und ist verbunden aus unterschiedlichen Formaten im Bereich Mentoring und Training, als auch Gruppen Coaching. Der Fokus liegt dabei darauf, Teilnehmerinnen dabei zu helfen, den Grundstein für ihre wissenschaftliche Karriere zu legen. Ebenfalls gibt es ein „postdoc:muv“ Mentoringprogramm, welches sich gezielt an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet. Ebenfalls wie das doc:muv Programm, dauert das postdoc:muv Programm 3 Semester und setzt sich zusammen aus Mentoring, Training und Gruppencoaching. Zusätzlich werden halbjährlich jeweils drei befristete Stellen für Postdoktorandinnen ausgeschrieben, welche in Fakultäten in denen Frauen unterrepräsentiert sind, stattfinden. Weiters möchte die Universität Wien der Bruchstelle, welche sich zwischen Habilitation und Doktorat auftut, entgegenwirken. Mit seinem eintägigen Habilitationstraining möchte die Universität Postdoktorandinnen Informationen zu diesem Thema übermitteln. Um die Karrierechancen von Frauen in Professuren zu erhöhen, hat die Universität Wien das Berufstraining für angehende Professorinnen ins Leben gerufen. In einem zweitägigen Training sollen Frauen hier Informationen über den Berufungsprozess bekommen und für die Bewerbung als Professorin vorbereitet werden. Da Netzwerke eine zentrale Rolle beim Erstreben einer wissenschaftlichen Karriere spielen, möchte die Universität Wien mit seinem „Networking Lunch“ Wissenschaftlerinnen ihrer Frauenförderungsprogrammen die Möglichkeit geben, sich zu einem ausgewählten Thema auszutauschen und dabei Netzwerke zu stärken (Universität Wien, o.D.-b).

2.5.2 Wirtschaftsuniversität Wien

An der Wirtschaftsuniversität Wien wird zunächst erneut der Anteil von weiblichen Studierenden im Vergleich zu weiblichen Professor:innen betrachtet (uindata, o.D.-a). Danach wurde anhand der

Website der Universität Informationen zum Thema Gleichstellung analysiert. Hierzu findet man auf der Website Informationen unter dem Reiter „Gleichstellung und Frauenförderung konkret“ (WU Wien). An der Wirtschaftsuniversität Wien ist der Anteil an weiblichen Studierenden im Jahr 2023 bei 46,6%, während der Anteil an Professor:innen bei 34,9% liegt (unidata, o.D.-a). Die WU Wien bietet eine Reihe von Programmen an, um sowohl Wissenschaftlerinnen, als auch Alumnae zu unterstützen. Das „Female Scholar Program“ zum Beispiel vernetzt Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität mit internationalen Forscherinnen und möchte bei der akademischen Karriereplanung unterstützen. Weitere Maßnahmen haben zum Ziel den Anteil an weiblichen Professor:innen zu erhöhen, die Transparenz in Berufungsverfahren zu steigern und mit dem Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen, diese bei ihren Vorhaben zu unterstützen. Bei den bis zu sechs Jahre andauernden Habilitationsstellen werden vier bis sechs Forscherinnen von ihren Verwaltungsaufgaben entlastet, um so eine reduzierte Lehrverpflichtung zu erreichen. Auch das Dr. Maria Schaumayer Habilitationsstipendium möchte Habilitandinnen bei ihrem Habilitationsprojekt unterstützen. Dabei werden sie ebenfalls von allgemeinen Lehr- und Verwaltungsaufgaben entlastet (WU Wien, o.D.).

2.5.3 Technische Universität Wien

Um einen Einblick in Frauenförderungsmaßnahmen der TU Wien zu bekommen, wird nach einer kurzen Darstellung des Studierenden- und Professor:innenanteils (unidata, o.D.-a), Maßnahmen welche die Universität auf ihrer Website nennt, betrachtet. Unter der Seite „Organisation“ -> „Zentrale Bereiche“ -> „Gender Equality Office“ bekommt man Informationen zur Strategie der Universität zum Thema Gleichstellung (TU Wien, o.D.-a). Im Anschluss wird das Female Empowerment Programm von TU.impact betrachtet. Informationen hierzu findet man auf der TU career Website unter „TU impact“ (TU Wien, o.D.-b). Im Jahr 2023 beträgt der Anteil an weiblichen Studierenden der Technischen Universität Wien 31,5%. Der Anteil an weiblichen Professoren liegt bei 19,6% (unidata, o.D.-a). Die Technische Universität Wien hat 2005 die Abteilung für Genderkompetenz gegründet und zusammen mit ihrem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan möchte sie ein geschlechtergerechtes, als auch diskriminierungsfreies Umfeld für Studium und Arbeit schaffen. Dabei orientiert sich die Abteilung Genderkompetenz an den bereits erwähnten Säulen des Gender Equality Plans von Horizon Europe. Mit „Fix the Numbers“ möchte die Universität Strategien entwickeln, welche den Anteil an unterrepräsentierten Gruppen erhöhen. „Fix the Institutions“: hier will die TU Wien durch eine strukturelle Veränderung der Organisationskultur Geschlechtergerechtigkeit und einen Schutz vor Diskriminierung erreichen. Bei „Fix the Knowledge“ soll die Gender- und Diversitätskompetenz in Lehre und Forschung erhöht werden (TU Wien, o.D.-a). Mit dem Female Empowerment Programm TU.impact können weibliche Studierende der TU

Wien in Workshops ihre Soft-Skills erweitern und sich mit erfolgreichen Frauen aus dem Wirtschaftsbereich vernetzen. Zusätzlich arbeiten Teilnehmerinnen mit Schülerinnen, um ihnen eine Karriere in der Technik näher zu bringen. Das Female Empowerment Programm ist dabei eine offizielle Lehrveranstaltung der Universität Wien, für welche Teilnehmende 3 ECTS bekommen (TU Wien, o.D.-b).

2.5.4 Montanuniversität Leoben

Nach dem der Anteil an Frauen an der Montanuniversität Leoben bei den Studierenden, als auch Professor:innen genannt wird (unidata, o.D.-a), wird im Anschluss der Gleichstellungsplan betrachtet. Den Gender Equality Plan der Montanuniversität findet man auf ihrer Website unter „Universität“ -> „Ziele und Werte“ -> „Gender Equality Plan“ (Montanuniversität Leoben, 2021). Im Anschluss werden auch Maßnahmen der oeh Leoben genannt, wie zum Beispiel Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Hierbei gelangt man auf die gewünschte Website unter dem Suchbegriff „Montanuniversität Leoben Kinderbetreuung“ (oeh leoben, o.D.). Im Anschluss werden noch Informationen zum „Wissenschaftspreis für Montanistinnen“ dargestellt, welche man auf der Website der Montanuniversität unter „Forschung“ -> „Auszeichnungen“ findet (Montanuniversität Leoben, 2025). Im Jahr 2023 machen Frauen 26,4% der Studierenden an der Montanuniversität Leoben aus. Der Anteil an Professorinnen liegt im selben Jahr bei 9,1% (unidata, o.D.-a). Im Gender Equality Plan werden Maßnahmen der Universität beschrieben, um Frauen zu fördern und eine Gleichheit der Geschlechter anzustreben. Diversität und Inklusion werden ebenfalls im Plan behandelt. Maßnahmen, welche unter anderem erwähnt werden, sind: Weiterbildung und den Aufbau von Kapazitäten im Bereich Geschlechtergleichheit. Zudem gibt es für alle neuen Universitätsmitarbeiter:innen ein verpflichtendes Seminar, in welchem unter anderem Diversität und die Gleichstellung der Geschlechter behandelt wird. Zusätzlich bietet die Universität Unterstützung im Bereich Work-Life Balance (Montanuniversität Leoben, 2021). Um Studierende, als auch Mitarbeiter:innen zu unterstützen, bietet die Universität einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 100€ pro Kind (oeh leoben, o.D.). Die Montanuniversität möchte den Anteil an weiblichen Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen auf mindestens 40% aufstocken, indem sie unter anderem bei gleichen Qualifikationen, die Bewerbungen von Frauen vorzieht (Montanuniversität Leoben, 2021). Der „Wissenschaftspreis für Montanistinnen“ richtet sich speziell an Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Universität und wird jährlich an Frauen im Bachelor-, Master-, Praedoc und Postdoc-Bereich verliehen. Dabei soll vor allem die Forschungsleistung von Frauen in den Vordergrund gerückt werden, als auch junge Frauen für die Wissenschaft motiviert werden (Montanuniversität Leoben, 2025).

2.5.5 Medizinische Universität Graz

Um einen Einblick in die Frauenförderungsmaßnahmen der Medizinischen Universität Graz zu bekommen, wurden zuerst aktuelle Zahlen zu dem Frauenanteil unter Studierenden und Professor:innen über die unidata Website eingeholt (unidata, o.D.-a). Danach wurde auf der Website der Medizinischen Universität Graz die Seite der GENDER:UNIT der Universität aufgerufen, auf welche man durch die Suchbegriffe „Med Uni Graz Frauenförderung“ im Internet gelangt (Med Uni Graz, o.D.). Weibliche Studierende machen an der Universität Graz mit 57,5% im Jahr 2023 die klare Mehrheit unter Studierenden aus. Bei Professuren beträgt der Anteil von Frauen 33% (unidata, o.D.-a). Die GENDER:UNIT an der Medizinischen Universität Graz koordiniert Aufgaben im Bereich Gleichstellung, Frauenförderung und Diversitätsmanagement. Das Ziel dabei ist es, gleiche Arbeits-, als auch Lebensbedingungen für Personen der Universität zu schaffen. Die Universität teilt die GENDER:UNIT dabei in mehrere Teile. Durch Projekte und Aufklärung sollen Informationen zu Geschlecht und Diversität bereitgestellt werden, wie dem Gender Budgeting oder Zahlen zur Geschlechterverteilung an der Universität. Weiters gibt es den Themenschwerpunkt „Gendersensible Medizin“. Weitere Förderungsmaßnahmen wie Stipendien, Coachings, interne Weiterbildungsangebote oder Hilfe bei Forschungsanträgen sollen Frauen unterstützen. Zusätzlich bietet die Universität für seine Angehörigen Kinderbetreuungsangebote. Weiters fördert die Universität Frauennetzwerke, gendersensible Medizin und Forschung, als auch Abschlussarbeiten mit Bezug zu Gender (Med Uni Graz, o.D.).

2.5.6 Veterinärmedizinische Universität Wien

Bei der Betrachtung der Maßnahmen der Veterinärmedizinischen Universität Wien zur Frauenförderung, wird zunächst der Frauenanteil bei den Studierenden und Professor:innen aufgezeigt (unidata, o.D.-a). Im Anschluss werden Informationen zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität betrachtet, welche man durch den Suchbegriff „Veterinärmedizinische Universität Wien Gleichstellung“ im Internet findet (vetmeduni, o.D.). Zusätzlich wurde das Frauenförderprogramm der Universität betrachtet. Informationen hierzu findet man über die Website unter „Infoservice“ -> „News“, oder indem man „vetmeduni Frauenförderprogramm“ als Suchbegriff im Internet verwendet (vetmeduni, 2020). Der Anteil an weiblichen Studierenden ist mit 77,3% im Jahr 2023 sehr hoch. Dieser Anteil sinkt jedoch im Laufe der wissenschaftlichen Karrierestufen und beträgt bei den Professuren 42,9%. Der Anteil an weiblichen Professor:innen ist jedoch innerhalb der letzten zehn Jahre gestiegen: 2015 betrug der Anteil von weiblichen Professor:innen 25% (unidata, o.D.-a). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Veterinärmedizinischen Universität Wien bietet Unterstützung bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Frauenförderung. Zusätzlich soll jeglicher Form von

Diskriminierung entgegengewirkt werden (vetmeduni, o.D.). Die Veterinärmedizinische Universität hat 2020 die „VEmpowerment-Initiative“ eingeführt, welche das Frauenförderprogramm VetWoman ins Leben gerufen hat. Hier sollen Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert und der Frauenanteil in den hohen Positionen erhöht werden. Das Programm dauert insgesamt 18 Monate und bietet unter anderem Coaching-Formate, Austausch mit Expertinnen, Karriereplanung als auch Trainings über akademische Berufungsverfahren (vetmeduni, 2020).

2.5.7 Universität für angewandte Kunst Wien

Um Frauenförderungsmaßnahmen an der Universität für angewandte Kunst Wien zu betrachten, wird zunächst der Anteil weiblicher Studierender und weiblicher Professor:innen an der Universität betrachtet. Hierzu werden die Daten von unidata verwendet (unidata, o.D.-a). Im Anschluss werden Informationen über die Website der Universität eingeholt. Verwendet man den Suchbegriff „Universität für angewandte Kunst Wien Frauenförderung“ im Internet, gelangt man direkt auf die Subseite „Gleichstellung“ der Universität Wien (dieangewandte, o.D.-a). Hier gelangt man unter der Rubrik „Unsere Aufgaben“ auf die Subseite „Gender Studies Kunst“ (dieangewandte, o.D.-b). Informationen zum „Angewandte Mentoring Programm“ findet man auf der Website der Universität unter „Planung Service und Verwaltung“ -> „Personalentwicklung“ -> „Mentoring Programm“ (dieangewandte, 2022). Die Universität für angewandte Kunst Wien hat im Jahr 2023 65,1% weibliche Studierende. Der Anteil an weiblichen Professoren liegt indes bei 39% (unidata, o.d.-a). Die Abteilung für Gleichstellung an der Universität für angewandte Kunst Wien behandelt die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Darunter fallen Aufgaben wie: Gender Monitoring, Projekte im Gender Mainstreaming oder die Vortragsreihe „Kunst-Forschung-Geschlecht“ (dieangewandte, o.D.-a). Zusätzlich bietet die Universität genderspezifische Lehrveranstaltungen, welche sich Studierende in ihren jeweiligen Studien anrechnen lassen können (dieangewandte, o.D.-b). Das Angewandte Mentoring Programm wurde 2022 gestartet und fördert Frauen in ihrer künstlerischen, als auch wissenschaftlichen Karriere. Das Ziel ist es, der Leaky Pipeline entgegenzuwirken und junge Künstlerinnen bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Dabei arbeiten Studentinnen mit internationalen Künstler:innen, als auch Wissenschaftler:innen zusammen (dieangewandte, 2022).

Die oben genannten Universitäten treffen alle unterschiedliche Maßnahmen, wenn es darum geht Gleichstellung der Geschlechter an der Universität zu erreichen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist laut Universitätsgesetz 2002 für alle österreichischen Universitäten verpflichtend. Durch ihn sollen gleichbehandlungsrechtliche Vorschriften in diversen Feldern eingehalten werden, als auch Beratung und Unterstützung bei den Themen Gleichbehandlung,

Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung geboten werden (Universität Wien, 2021). Die Universitäten, welche betrachtet wurden, bieten zusätzlich noch weitere Maßnahmen, um Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. So zum Beispiel unterstützt die Montanuniversität Mütter bei der Kinderbetreuung, indem sie ihnen eine monatliche finanzielle Unterstützung in der Höhe von 100€ pro Kind bieten (oeh leoben, o.D.). Ein eigener Wissenschaftspreis für weibliche Studierende und Wissenschaftlerinnen der Montanuniversität Leoben möchte ihre Forschungsleistung in den Vordergrund rücken (Montanuniversität Leoben, 2025). Mentoring Programme werden von diversen Universitäten angeboten, um den Austausch von Frauen in der Wissenschaft zu fördern. Die Universität Wien zum Beispiel bietet mehrere Mentoringprogramme für Frauen im Preadoc-, Postdoc Bereich und für angehende Professorinnen an (Universität Wien, o.D-b). Währenddessen vernetzt die Universität für angewandte Kunst Wien Studentinnen mit internationalen Künstler:innen und Forscher:innen, um sie in ihrer beruflichen Karriere zu unterstützen (dieangewandte, 2022). Das GENDER:UNIT Programm der Medizinischen Universität Graz fördert mit Stipendien und Coachings Frauen und bietet auch Kinderbetreuung für Angehörige der Universität (Med Uni Graz, o.D.). Das Frauenförderprogramm VetWoman, welches 2020 an der Veterinärmedizinischen Universität Wien stattgefunden hat, hat ebenfalls zum Ziel den Frauenanteil in den höheren wissenschaftlichen Positionen zu erhöhen und durch einen Austausch mit Expertinnen zu fördern (vetmeduni, 2022).

2.6 Spezialfall MINT-Fächer

Blickt man auf die Leaky Pipeline an den einzelnen Universitäten in Kapitel 5 lässt sich schnell erkennen, dass bei Universitäten, welche einen technischen Schwerpunkt haben, der Anteil an weiblichen Studierenden besonders gering ist. Die drei Universitäten, welche hier den geringsten Anteil haben, sind im Jahr 2023 wie folgt:

- Montanuniversität Leoben: 26,4%
- Technische Universität Wien: 31,5%
- Technische Universität Graz: 33,2%

Der Anteil an Frauen sinkt, wenn man sich die Professuren im Jahr 2023 ansieht. Hier liegt der Anteil an weiblichen Professor:innen bei:

- Montanuniversität Leoben: 9,1%
- Technische Universität Graz: 13,6%
- Technische Universität Wien: 19,6% (unidata, o.D.-a).

Im Universitätsbericht 2023 werden MINT Felder folgendermaßen beschrieben: „MINT: Studien der ISCED-Studienfelder „Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik“, „Informatik und Kommunikationstechnologie“ sowie „Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“.“ (BMBWF, 2024, 184-185). Weiters versteht man laut Universitätsbericht unter dem MINT-Fokusbereich „Studien der ISCED-Studienfelder „Informatik und Kommunikationstechnologie“ sowie „Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“ exklusive „Architektur und Baugewerbe“.“ (BMBWF, 2024, 185).

Eine Studie von Höhne und Zander (2019) untersuchte die Ausstiegsquote von weiblichen Studierenden, welche sich im ersten Semester ihres Informatikstudiums befinden. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen eine höhere Unsicherheit wahrnehmen, wenn es um die Zugehörigkeit zur Informatik geht, als ihre männlichen Kolleg:innen. Zusätzlich kann über die Zugehörigkeitsunsicherheit die jeweilige Absicht das Studium abzubrechen, vorausgesagt werden. Dabei beziehen sich die Autor:innen auf die Faktoren der akademischen Selbstwirksamkeit, individuelle Erfolgserwartung, akademische Leistung der Vergangenheit und den wahrgenommenen Nährwert des Fachs. Die Zugehörigkeitsunsicherheit spielt jedoch auch für männliche Studierende eine wichtige Rolle. Auch für sie ist sie ein Prädiktor, wenn es um die Absicht geht, das Studium abzubrechen.

Eine weitere Studie, durchgeführt an der ETH Zürich, untersuchte das Zugehörigkeitsgefühl von Studierenden in MINT-Fächern. Hier werden feldspezifische Fähigkeitsüberzeugungen, als auch Zugehörigkeitsunsicherheit bei Universitätsstudierenden in MINT-Fächern untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Betrachtung von feldspezifische Fähigkeitsüberzeugungen von Studierenden, sie mathematikintensiven Fächern (Mathematik und Physik) eine höhere Brillanz zuschreiben als weniger mathematikintensiven Fächern (Ingenieurwissenschaften). Dabei glauben Frauen mehr an diese Brillanz im Gegensatz zu Männern und beschreiben auch höhere Zugehörigkeitsunsicherheit. Die Auswirkung des Geschlechts in Bezug auf die Zugehörigkeitsunsicherheit ist gering, dennoch signifikant, da Frauen eine höhere Überzeugung haben, wenn es um die Brillanz der einzelnen Fächer geht (Deiglmayer et al., 2019).

2.6.1 Verbesserungsvorschläge von MINT-Studierenden

Ein Bericht der IHS untersuchte, wie Studierende im MINT-Bereich zu diesen Fächern gefunden haben, die Bedeutung von Unterstützungsmaßnahmen dabei, wie sie den Studieneinstieg wahrgenommen haben und welche Herausforderungen sich dabei aufgetan haben. Für die Studie wurden insgesamt 37 narrative Interviews geführt und dabei wurde sich auf ehemalige Maturierende

konzentriert, welche bei der Maturierendenbefragung 2022 bereits angegeben haben, sich ein MINT-Studium in der Zukunft vorstellen zu können. Die Befragten nennen einige Vorschläge, um ein MINT-Studium attraktiver zu machen. So wird das mangelnde Interesse an MINT-Fächern als zentrales Kriterium gesehen, warum sich Personen gegen ein MINT-Studium entscheiden. Wie kann dieses Interesse geweckt werden? Die Ergebnisse zeigen, dass es wichtig ist, frühzeitig mit der Förderung im MINT-Bereich zu beginnen. Hier spielen Familie, als auch das soziale Umfeld eine wichtige Rolle. Auch im Schulbereich gibt es hier einige Möglichkeiten: praxisnaher Unterricht und die Lehrqualität von Lehrer:innen wird hier genannt. Einige Verbesserungsvorschläge, um das Interesse an MINT-Fächern in der Schule zu wecken, sind unter anderem:

- die Durchführung von Experimenten im Chemie- oder Physikunterricht
- technische und naturwissenschaftliche Projekte (z.b. Klimaschutz)
- die Anwendung von praktischen Materialien, als auch Hilfsmitteln im Unterricht
- Informatik als Pflichtfach in allen Schultypen und Schulstufen (Kulhanek & Unger, 2024)

Weiters wird die Rolle von Lehrpersonen in diesem Zusammenhang groß geschrieben. Laut Interviewpersonen seien sie ausschlaggebend, wenn es darum geht Interesse an MINT-Fächern zu wecken, oder zu behalten. Umgekehrt, können sie durch negative Erfahrungen den Schüler:innen auch den Spaß an diesen Fächern nehmen. Zusätzlich geben einige der befragten Personen an, dass es Mitschüler:innen gegeben hat, welche Angst bzw. Probleme mit naturwissenschaftlichen Fächern hatten. Hier kann das Lehrpersonal eine zentrale Rolle spielen, um den Schüler:innen die Angst zu nehmen. Ein weiterer Grund, welcher genannt wurde, wenn es um die Wahl des Studienfachs geht, ist die Unwissenheit der Berufsmöglichkeiten. Diese entsteht unter anderem durch zu wenig Praxismöglichkeiten, den fehlenden Einblick in MINT-Bereiche, als auch das mangelnde Interesse. Hier wird betont, dass es wichtig ist, mehr Aufklärung über das MINT-Berufsbild zu leisten. Kommt es zur Wahl des Studienfachs gaben Interviewpersonen auch an, dass dadurch, dass man sich zu spät mit Studienmöglichkeiten auseinandersetzt bzw. zu wenig Wissen über Aufnahmemodalitäten hat, es vereinzelt dazu geführt hat, dass manche Befragten nicht ihr bevorzugtes MINT-Studium begonnen haben. Ein befragter MINT-Student gibt indes an, dass es ein Überangebot an Studiengängen gibt, wodurch es schwierig ist, das richtige Studium zu finden (Kulhanek & Unger, 2024).

2.6.2 Maßnahmen des BMBWF, um mehr Personen für den MINT-Bereich zu begeistern

Um mehr Personen für den MINT Bereich zu begeistern und die Zahl an Expert:innen hier zu erhöhen, hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung den Aktionsplan „MI(N)T machen“ ins Leben gerufen. Ziel dieses Programms ist es, mehr junge Menschen für den

MINT-Bereich zu begeistern. Die Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation (FTI) möchte mit der FTI-Strategie 2030 einen Anstieg der MINT Absolvent:innen um 20% bis 2030 erreichen. Der Anteil von weiblichen Absolvent:innen in technischen Fächern soll indes um 5% steigen (BMBWF, o.D.). Der österreichische Hochschulplan sieht ebenfalls vor, den Anteil an MINT-Absolvent:innen zu steigern. Ein Ziel des Plans ist es, den Frauenanteil bei MINT-Erstabschlüssen an Universitäten im Jahr 2030 auf 43% anzuheben (BMBWF, 2022).

Der Aktionsplan „MI(N)T machen“ sieht dabei folgende Aktionen vor:

- regionale Vernetzung durch die Dachmarke MINT-Regionen: Ziel ist es, junge Menschen in Bildungseinrichtungen und außerschulischen Lernorten wie zum Beispiel Unternehmen, Forschungseinrichtungen oder Hochschulen mit MINT-Themen nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch vertraut zu machen.
- Onlineplattform: über eine Onlineplattform sollen sämtliche Angebote, Programme und Initiativen sichtbar gemacht werden.
- Darstellung der MINT-Jobs: wichtig ist es, MINT-Jobs zeitgemäß und attraktiv zu bewerben. Dies erfolgt hier unter anderem durch: Role Models, Wissenschaftsbotschafter:innen, Mentor:innen oder Peers. Ebenso möchte man durch Partnerschaften mit Influencer:innen weiteres Interesse steigern.
- MINT-Talente unterstützen: um bei den Übergängen innerhalb der Schullaufbahn (zwischen den Sekundarstufen) oder von Schule zu Hochschule keine MINT-Talente zu verlieren, sollen unter anderem in Physik, Informatik und Mathematik die Anforderungen bildungsstufenübergreifend abgestimmt werden.
- Ausgebildete Lehrpersonen und Lehrpläne: MINT-Kompetenzen von Lehrpersonen sollen schon früh durch Fortbildungen gestärkt werden. Zusätzlich ist digitale Grundbildung ein Pflichtgegenstand für AHS-Unterstufen, als auch Mittelschulen. Bei Hochschulen sollen die STEAM-Vernetzungsplattform und der STEAM-Award innovative und kreative Ansätze fördern.
- MI(N)T erleben: Programme, welche die MINT-Forschung für Schüler:innen erlebbar machen, sollen gefördert werden.
- MINT-Fachkräfte: Ziel ist es, mehr MINT-Fachkräfte in Österreich auszubauen. Dies geschieht unter anderem durch eine neue Technische Universität in Linz und mehr Plätze für MINT-Anfänger:innen an HTLs, Fachhochschulen und Kollegs.
- Bewusstseinsbildung: MINT-Stereotype sollen durch die Bildungs-, und Berufsorientierung ibobb abgebaut werden. Inhalte im MINT-Bereich sollen an mädchendominierten Schulen gesteigert

werden und durch inklusive Aufnahmeverfahren soll Frauen der Zugang zur MINT-Bildung erleichtert werden (BMBWF, o.D.).

Eine weitere Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist die „DNAustria“. Mit der Initiative soll mehr Bewusstsein für Wissenschaft und Demokratie in Österreich geschaffen werden (dnaustria, o.D.-a). Dabei gibt es unterschiedliche Projekte, welche sich vor allem an Schüler:innen richten, wie die Science-Clubs. Hier werden talentierte Schüler:innen im MINT-Bereich (Sekundarstufe 2) gefördert, um dann dieses Wissen an jüngere Schüler:innen (Sekundarstufe 1) weiterzugeben. Bei den Science-Clubs werden Themen wie Robotik, erneuerbare Energie oder Smart Cities behandelt, um Schüler:innen vor allem im MINT-Bereich zu fördern und hier ihr Interesse zu steigern (dnaustria, o.D.-b). Das MINT-Gütesiegel ist eine Auszeichnung für Bildungseinrichtungen, welche Maßnahmen treffen, um jungen Schüler:innen die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik näher zu bringen. Das Gütesiegel wird dabei von Expert:innen an Bildungseinrichtungen vergeben (Mintschule, o.D.).

3. Sekundärdatenanalyse zur Situation in Österreich

Nachdem in Kapitel 2 der theoretische Hintergrund der Leaky Pipeline und dabei Maßnahmen, welche von einzelnen Universitäten getroffen werden um Frauen zu fördern, erläutert wurden, wird im Weiteren betrachtet, wie sich die Situation der Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich aktuell, als auch über die letzten Jahre abzeichnet. Um einen Überblick über die Lage der Leaky Pipeline an den öffentlichen Universitäten in Österreich zu bekommen, wird im Zuge dieser Arbeit mit einer Sekundärdatenanalyse gearbeitet. Im Folgenden wird die Zielsetzung und Methodik erklärt, um im Anschluss auf die Vorgehensweise einzugehen.

3.1 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, anhand einer Sekundärdatenanalyse einen Überblick über die Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten in Österreich zu geben. Dabei wird zunächst die Präsenz von weiblichen Studierenden in Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien nach Studiengruppe betrachtet, um etwaige Unterschiede in der Verteilung zu erkennen. So soll bevor in weiterer Folge in den Leaky Pipeline Effekt eingetaucht wird, zunächst dargestellt werden, wie Frauen in unterschiedlichen Studien verteilt sind, da das Studium den ersten Schritt in eine weitere wissenschaftliche Karriere darstellt. Durch Betrachtung der Leaky Pipeline aktuell (Stand 2023) und über die letzten 17 Jahre, soll gezeigt werden an welchen Universitäten der Frauenanteil besonders hoch ist und wo Frauen in höheren Positionen die Minderheit ausmachen. Im Zuge dieser Arbeit werden ebenfalls anhand der Literatur Faktoren diskutiert, welche einen Einfluss auf den Frauenanteil in der Wissenschaft haben

können. Zusätzlich werden Maßnahmen von Universitäten in Österreich betrachtet, um Frauen zu fördern. Durch diesen theoretischen Hintergrund, als auch den Ergebnissen der Sekundärdatenanalyse soll Entscheidungsträgern an Universitäten Anhaltspunkte gegeben werden, wie man dem Effekt der Leaky Pipeline am besten entgegenwirken kann.

3.2 Methodik

Aus der Zielsetzung lassen sich folgende Forschungsfragen ableiten, welche im Zuge dieser Arbeit beantwortet werden:

F1a: Wie sieht die Präsenz von weiblichen Studierenden an öffentlichen Universitäten in Österreich nach Studiengruppe zum aktuellen Zeitpunkt (2023) aus?

F1b: Wie sieht die Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten gesamt in Österreich zum aktuellen Zeitpunkt (2023) aus?

F1c: Wie sieht die Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten zum aktuellen Zeitpunkt (2023) aus?

F2: Wie hat sich die Leaky Pipeline in den letzten 17 Jahren an den öffentlichen Universitäten in Österreich verändert?

F3: Welche Faktoren führen dazu, dass die Leaky Pipeline je nach Universität in Österreich variiert?

Diese Arbeit wendet eine Sekundärdatenanalyse an, um die bereits genannten Forschungsfragen zu beantworten. Die Daten mit welchen gearbeitet wird, werden von unidata herangezogen. Unidata ist ein Informationssystem des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung, welches Zahlen über österreichische Hochschulen auf seiner Website bereitstellt (unidata, o.D.-b). Forschungsfrage 1a betrachtet Unterschiede in der Präsenz von Frauen nach unterschiedlichen Studiengruppen an öffentlichen Universitäten. Dabei wird nach nationalen Gruppen von Studien nach unidata differenziert, um den Frauenanteil in den Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien aufzuzeigen, um hier etwaige Unterschiede nach Studiengruppen festzustellen (unidata, o.D.-f). Auf seiner Website gibt unidata für das Gender Monitoring die Daten zur Leaky Pipeline an. Da die aktuellsten Daten zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit aus dem Jahr 2023 sind, wird mit diesen Daten in Forschungsfrage 1b und 1c gearbeitet (unidata, o.D.-a). Um einen Überblick über den Wandel der Leaky Pipeline in den vergangenen Jahren zu geben und zu sehen, in welchen Bereichen

die Leaky Pipeline schwächer wurde und wo es zu einem Zuwachs an Frauen in wissenschaftlichen Positionen gekommen ist (F2), wird die Leaky Pipeline in den letzten 17 Jahren betrachtet (unidata, o.D.-a). Die Daten von unidata gehen bis 2006 zurück, wonach dieser Zeitpunkt ausgewählt wurde. Dabei werden die Daten von 2006, 2009, 2012, 2015, 2018, 2021 und 2023 betrachtet, um einen möglichst weiten Überblick über den Wandel der Leaky Pipeline in den vergangenen Jahren zu geben. Forschungsfrage 3 beschäftigt sich mit den Charakteristika der Leaky Pipeline und den Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können. Dabei wird zunächst in die Literatur der Leaky Pipeline eingetaucht, um etwaige Bestimmungsfaktoren zu finden. In Kapitel 2.3 wurden bereits erste Erklärungsansätze für die Leaky Pipeline beschrieben - auf diese wird in Kapitel 6 eingegangen, um Forschungsfrage 3 zu beantworten.

3.3 Vorgehen

Im Zuge der Sekundärdatenanalyse wurden zuerst die Daten, welche für die Beantwortung der Forschungsfragen wichtig sind, auf der Website von unidata herausgefiltert und im Anschluss in einer Exceltabelle zusammengetragen. In diesem Fall wurden für die jeweiligen Forschungsfragen einzelne Exceltabellen erstellt. Die Kategorien und Einteilungen wurden dabei von unidata übernommen. In Forschungsfrage 1a wird der Anteil von weiblichen Studierenden nach nationalen Gruppen von Studien betrachtet. Dabei wurde pro Universität eine Exceltabelle erstellt, welche den Anteil von Frauen und Männern aufgeteilt nach Studiengruppe je Studienart zeigt. Bei den Studienarten wurden die Daten von unidata (o.D.-f) zu den Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien herangezogen. Die Studiengruppen wurden hierbei ebenfalls von unidata übernommen und teilen sich wie folgt in:

- Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien
- Ingenieurwissenschaftliche Studien
- Künstlerische Studien
- Lehramtsstudien
- Medizinische Studien
- Naturwissenschaftliche Studien
- Rechtswissenschaftliche Studien
- Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien
- Theologische Studien
- Individuelle Studien
- Sonstige Studienaktivitäten

- Veterinärmedizinische Studien
- Interdisziplinäre Studien

Für Forschungsfrage 1b (Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten gesamt (2023)) wurde der Männer und Frauenanteil in folgenden Kategorien (Einteilung nach unidata) betrachtet (unidata, o.D.-a):

- Studierende
- Erstabschlüsse
- Zweitabschlüsse
- Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter:innen
- Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent:innen
- Laufbahnstellen
- Professor:inn/en und Äquivalente
- Professor:innen

Bei Forschungsfrage 1c (Leaky Pipeline an einzelnen öffentlichen Universitäten (2023)) wurde der Frauenanteil in diesen einzelnen Kategorien - aufgeteilt nach den einzelnen öffentlichen Universitäten - in einer Tabelle zusammengetragen. Zusätzlich wurde hier außerhalb der Tabelle noch die Differenz von weiblichen Studierenden zu weiblichen Professor:innen zusammengetragen um im Anschluss die Zu-/Abnahme an den einzelnen Universitäten betrachten zu können. Forschungsfrage 2 betrachtet die Änderung der Leaky Pipeline in den letzten 17 Jahren. Dabei wurde die Leaky Pipeline von 2006 bis 2023 in drei Jahresschritten analysiert, um eine Zu- bzw. Abnahme in einzelnen Kategorien zu sehen. Die Kategorien der Leaky Pipeline wurden abermals von unidata (o.D.-a) übernommen und sind dieselben wie in Forschungsfrage 1a und 1b. Hier wurde für jede öffentliche Universität in Österreich eine eigene Tabelle erstellt, in welcher man den Anteil von Frauen und Männern je Kategorie nach Jahr sieht. Die Jahre, welche hierbei betrachtet wurden sind: 2006, 2009, 2012, 2015, 2018, 2021 und 2023. Im Anschluss wurde außerhalb der Tabelle die Zu-/Abnahme von weiblichen Studierenden von 2006 bis 2023, als auch die Zu-/Abnahme von weiblichen Professor:innen eigenständig berechnet, um Vergleiche ziehen zu können. Dabei wurde sich an Studierende und Professor:innen gehalten, da diese wichtige Parameter für die Betrachtung der Leaky Pipeline sind.

Um die genannten Forschungsfragen zu beantworten, wird zunächst in Kapitel 4 der Anteil weiblicher Studierender in Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien in unterschiedlichen

Fächergruppen betrachtet, um zuallererst die aktuelle Lage unter den Studierenden aufzuzeigen. Dabei soll gezeigt werden, in welchen Studienfächern Frauen besonders stark vertreten bzw. unterrepräsentiert sind, als auch wie sich diese Werte mit zunehmender Studienart verändern. Nachdem man einen Überblick über die Lage der Studierenden hat, wird in Kapitel 5 die Leaky Pipeline betrachtet. Dabei soll zunächst der aktuelle Stand der Universitäten im Gesamten aufgezeigt werden, um danach auf den aktuellen Stand der jeweils einzelnen Universitäten einzugehen. Zusätzlich wird hier die jeweilige Veränderung der Leaky Pipeline in den letzten 17 Jahren betrachtet, um zu sehen, an welchen Positionen es zu einem Zuwachs bzw. einer Abnahme von Frauen in der Wissenschaft gekommen ist. Im Anschluss werden in Kapitel 6 mögliche Faktoren, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können, betrachtet.

4. Anteil weiblicher Studierender nach Studiengruppe

Im folgenden Kapitel wird zunächst der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien je nach Studiengruppe betrachtet. Bevor die Leaky Pipeline je Universität beleuchtet wird, legt dieses Kapitel den Fokus auf den Anteil weiblicher Studierender unterschiedlicher Studiengruppen. Dabei soll gezeigt werden, ob und inwiefern es einen Unterschied beim Frauenanteil unterschiedlicher Studiengruppen gibt. Die Daten wurden hierbei von unidata herangezogen und in Exceltabellen zusammengetragen. Die Einteilung der Studienart, als auch der Studiengruppen erfolgt ebenfalls nach unidata (o.D.-f). Die Studienarten teilen sich ein in: Bachelor, Diplom, Master und Doktorat. Die Studien teilen sich in folgende Gruppen ein:

- Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien
- Ingenieurwissenschaftliche Studien
- Lehramtsstudien
- Medizinische Studien
- Naturwissenschaftlichen Studien
- Rechtswissenschaftliche Studien
- Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien
- Theologische Studien
- Individuelle Studien
- Interdisziplinäre Studien

Zunächst wird die Lage im Wintersemester 2024 an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet. Im Anschluss wird in Kapitel 4.3 noch einmal ein Überblick über den Anteil

an Frauen in den einzelnen Studiengruppen gegeben, um leichter zu erkennen, in welchen Gruppen der Anteil an Frauen besonders hoch bzw. gering ist und wie sich dieser Anteil mit zunehmender Studienart (von Bachelor bis Doktorat) ändert.

4.1 Universität Wien

An der Universität Wien ist der Anteil von weiblichen Bachelorstudent:innen am höchsten bei den individuellen Studien (77,8%), gefolgt von den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (67,8%), den Rechtswissenschaftlichen Studien (65,6%) und den Theologischen Studien (61,8%). Den geringsten Anteil an Frauen gibt es bei den Bachelorstudien bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 26,4%. Blickt man für diese Studiengruppen auf die Masterstudien, ist kaum eine Veränderung spürbar mit einem Frauenanteil bei den individuellen Studien (68,1%), Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (70,7%), Rechtswissenschaftlichen Studien (58,6%). Bei den Theologischen Studien ist eine Abnahme von 61,8% auf 40,4% sichtbar. Auch bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien bleibt der Wert bei den Masterstudentinnen mit 25,2% kaum verändert. Vergleicht man den Anteil von Frauen in den Bachelor- mit den Doktoratsstudien nach Fächergruppe an der Universität Wien lässt sich eine Abnahme erkennen: bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien von 67,8% auf 59,8%, bei den Rechtswissenschaftlichen Studien von 65,5% auf 48,2% und bei den Naturwissenschaftlichen Studien von 59,7% auf 48,3%. Die größte Abnahme ist bei den Theologischen Studien zu sehen: hier ändert sich der Anteil von Frauen von 61,8% (Bachelor) auf 29,1% (Doktorat) und zeigt eine Abnahme um 32,7%.

4.2 Universität Graz

Im Wintersemester 2024 ist der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen besonders hoch in den: Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (71,9%), Lehramtsstudien (61,5%) und Naturwissenschaftliche Studien (60,6%). Den geringsten Anteil gibt es bei den Theologischen Studien mit 49,3%, wobei anzumerken ist, dass es an der Universität Graz keine Ingenieurwissenschaftlichen Studien im Bachelorprogramm gibt. In den genannten Fächern steigt der Anteil an Frauen in den Masterstudien und beträgt hier: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (78,6%), Lehramtsstudien (68,9%) und Naturwissenschaftliche Studien (62,7%). Bei den Doktoratsstudien ist die stärkste Abnahme bei den Naturwissenschaftlichen Studien von 60,6% auf 48,7% und den Theologischen Studien von 49,3% auf 34,1% zu sehen. Zeitgleich verändert sich der Frauenanteil bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien von 71,9% auf 68,2% nur gering.

4.3 Universität Innsbruck

Der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen an der Universität Innsbruck ist besonders hoch in den: Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (70,1%), Lehramtsstudien (61,7%) und Rechtswissenschaftlichen Studien (58%). Der geringste Anteil an Frauen liegt bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 34,5%. Diese Werte ändern sich kaum, wenn man auf die Masterstudien blickt, hier liegen die Werte bei: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (79,8%), Lehramtsstudien (64,6%), Rechtswissenschaftliche Studien (54,5%) und Ingenieurwissenschaftliche Studien (32,9%). Bei den Doktoratsstudien beginnt der Anteil an Frauen vom Bachelorstudium zu sinken für Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (von 70,1% auf 61,7%), für Naturwissenschaftliche Studien (von 56,1% auf 40,2%), für Rechtswissenschaftliche Studien (von 58% auf 50,5%), für Ingenieurwissenschaftliche Studien (von 34,5% auf 24%), für Theologische Studien (von 52,3% auf 14,8%). Der Frauenanteil bei den Lehramtsstudien steigt jedoch von 61,7% im Bachelor auf 66,7% im Doktorat.

4.4 Medizinische Universität Wien

Bei der Medizinischen Universität Wien unterscheidet man zwischen Ingenieurwissenschaftlichen Studien, Medizinischen Studien und Naturwissenschaftlichen Studien, wobei es keine Bachelorstudiengänge gibt. Der Anteil von Frauen bei den Medizinischen Studien im Diplom liegt bei 56,2%, bei den Masterstudien bei 78,1% und bei den Doktoratsstudien bei 56%. Der Frauenanteil bei den Masterstudien der Ingenieurwissenschaftlichen Studien beträgt 33,3%. Bei den Naturwissenschaftlichen Studien bietet die Medizinische Universität Wien ein Doktoratsstudium an. Hier befindet sich der Anteil von Frauen bei 51,4%.

4.5 Medizinische Universität Graz

Der Anteil von Frauen bei den Medizinischen Studien beträgt an der Medizinischen Universität Graz im Wintersemester 2024 für das Bachelorstudium 56,7%, für das Diplomstudium 55,8%, für das Masterstudium 84,3% und für das Doktoratsstudium 56,3%.

4.6 Medizinische Universität Innsbruck

Bei der Medizinischen Universität Innsbruck beträgt der Anteil von Frauen bei den Medizinischen Studien: Bachelor (70,5%), Diplom (56,3%), Master (72,7%) und Doktorat (51,1%). Bei den Naturwissenschaftlichen Studien bietet die Universität Masterstudiengänge an, hier befindet sich der Frauenanteil bei 57,6%.

4.7 Universität Salzburg

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Salzburg ist in den Bachelorstudiengängen am höchsten für: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (73,1%), Naturwissenschaftliche Studien (70,1%), Lehramtsstudien (66,9%) und Interdisziplinäre Studien (66,3%). Der geringste Anteil ist bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 26,6%. Blickt man auf Diplomstudien liegt der Frauenanteil bei den Rechtswissenschaftlichen Studien hier bei 65,2%. Bei den Masterstudien verändern sich die Werte abermals kaum: bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien fällt der Wert von 73,1% auf 69,8% und bei den Naturwissenschaftlichen Studien von 70,1% auf 64%. Eine starke Zunahme gibt es indes bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien von 26,5% auf 42,5%. Vergleicht man den Frauenanteil von den Bachelorstudien mit den Doktoratsstudien zeigt sich eine Zunahme bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien (von 26,6% auf 37,1%) und bei den Lehramtsstudien (von 66,9% auf 80%). Die stärkste Abnahme ist zu sehen bei den Naturwissenschaftlichen Studien (von 70,1% auf 53,2%), Rechtswissenschaftlichen Studien (von 61,6% auf 48,6%), Theologischen Studien (von 55,4% auf 34,4%) und Interdisziplinären Studien (von 66,3% auf 27,3%). Was an der Universität Salzburg ins Auge sticht, ist dass zwar der Anteil an Frauen bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien am geringsten ist, dieser aber bis zum Doktorat stark wächst.

4.8 Technische Universität Wien

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Technischen Universität Wien in den Bachelorprogrammen bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien beträgt 30,3%, steigt bei den Masterprogrammen auf 33,5% und beträgt im Doktorat 30,5%. Bei den Lehramtsstudien bietet die Technische Universität nur das Doktorat an, wobei der Anteil an Frauen hier bei 66,7% liegt. Bei den Naturwissenschaftlichen Studien gibt es ebenfalls nur ein Masterprogramm, hier liegt der Anteil an Frauen bei 0%, wobei angemerkt werden muss, dass sich hier generell nur 4 Personen befinden (unidata, o.D.-f). Bei den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien machen Frauen 25% der Personen im Doktorat aus. Blickt man auf individuelle Studien der Technischen Universität Wien, so liegt der Anteil an Frauen hier im Bachelor- und Diplomstudium bei 0% und im Master bei 25%, wobei die absoluten Zahlen für Männer hier bei: 3, 7 und 6 liegen, was zeigt, dass der Anteil an Studierenden hier generell sehr gering ist (unidata, o.D.-f).

4.9 Technische Universität Graz

An der Technischen Universität Graz liegt der Anteil an weiblichen Studierenden in den Bachelorprogrammen bei: 27,6% bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien, 35,3% bei den Lehramtsstudien und 50,8% bei den Naturwissenschaftlichen Studien. Bei den Masterstudien bleibt

der Wert für die Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 27,1% und Naturwissenschaftlichen Studien mit 53,5% beinahe gleich, während er sich bei den Lehramtsstudien mit 60,5% beinahe verdoppelt. Bei den Doktoratsstudien beträgt der Anteil von Frauen bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien 21,2% und zeigt eine Abnahme, während er bei den Naturwissenschaftlichen Studien mit 55,6% eine Zunahme zeigt. Bei den Individuellen Studien beträgt der Frauenanteil 50% im Bachelor und 14,3% im Master, wobei die absoluten Werte mit 2 und 1 (unidata, o.D.-f) erneut zeigen, dass der Anteil an Studierenden in dieser Studiengruppe im Allgemeinen sehr gering ist.

4.10 Montanuniversität Leoben

An der Montanuniversität Leoben werden Ingenieurwissenschaftliche Studien, als auch Interdisziplinäre Studien angeboten. Der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien liegt bei 26,1% im Bachelor, 27,5% im Master und 26,8% im Doktorat, was kaum eine Veränderung mit steigender Studienart zeigt. Bei den Interdisziplinären Studien beträgt der Anteil von Frauen im Master 39,7% und im Doktorat 100%, wobei die absoluten Zahlen hier bei 23 und 1 liegen (unidata, o.D.-f).

4.11 Universität für Bodenkultur Wien

Der Anteil von Frauen in den Bachelorprogrammen an der Universität für Bodenkultur Wien liegt im Wintersemester 2024 bei: Ingenieurwissenschaftliche Studien (53,7%), Naturwissenschaftliche Studien (94,4%, wobei der absolute Wert hier bei 6 liegt) und Individuelle Studien (50%, wobei der absolute Wert hier bei 3 liegt) (unidata, o.D.-f). Im Master ändern sich diese Werte auf: Ingenieurwissenschaftliche Studien (51%), Individuelle Studien (56,3% und absoluter Wert 9 (unidata, o.D.-f)). Bei den Doktoratsstudien liegt der Anteil von Frauen bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien bei 49,8% und zeigt somit einen leichten Rückgang. Der Wert für die Interdisziplinären Studien liegt im Master bei 63,9% und im Doktorat bei 57,1% (jedoch Absolutwert von 7, (unidata,o.D.-f).

4.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

Der Anteil von Frauen an der Veterinärmedizinischen Universität Wien liegt im Bachelor bei den Naturwissenschaftlichen Studien bei 70,4%. Bei den Veterinärmedizinischen Studien im Diplom bei 83,2%. Bei den Masterprogrammen liegt der Frauenanteil bei: Ingenieurwissenschaftliche Studien (57,3%), Naturwissenschaftliche Studien (90,4%) und Interdisziplinäre Studien (64,1%). Im Doktorat liegt der Anteil von Frauen bei: Naturwissenschaftliche Studien (71,9%) und Veterinärmedizinische

Studien (70,4%). Die Daten verdeutlichen, dass an der Veterinärmedizinischen Universität Wien Frauen in allen Studienarten und Studiengruppen in der Mehrzahl sind.

4.13 Wirtschaftsuniversität Wien

An der Wirtschaftsuniversität Wien beträgt der Anteil von Frauen in den Bachelorstudiengängen in den folgenden Studiengruppen: Rechtswissenschaftliche Studien (52,5%), Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien (42,8%) und Individuelle Studien (60,3%). Blickt man auf die Masterstudien, so liegen diese Werte bei: Rechtswissenschaftliche Studien (47,7%), Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien (49,4%) und Individuelle Studien (57,1%). Der Anteil von Frauen im Doktorat zeigt eine Abnahme bei den Rechtswissenschaftlichen Studien von 52,5% (Bachelor) auf 47,8%, während bei den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien der Wert mit 43,3% beinahe gleichbleibt.

4.14 Universität Linz

Den meisten Frauenanteil an der Universität Linz in den Bachelorprogrammen haben die Studiengruppen: Interdisziplinäre Studien (76%), Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (75,7%), Naturwissenschaftliche Studien (67,1%), Rechtswissenschaftliche Studien (65,3%) und Lehramtsstudien (64,6%). Den geringsten Anteil an Frauen gibt es bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien (26,3%) im Bachelorstudium. Blickt man auf Diplomstudien ist der Frauenanteil besonders hoch bei den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien (73,8%). Bei den Masterstudien nimmt der Anteil von Frauen in den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien von 75,7% auf 65,5% ab. Bei den Lehramtsstudien nimmt der Wert leicht zu auf 67,3%. Bei den Rechtswissenschaftlichen Studien nimmt der Wert von 65,3% im Bachelor auf 39,9% im Master ab. Vergleicht man den Anteil von Frauen in den Doktoratsstudien mit den Bachelorstudien erkennt man die größte Abnahme bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (von 75,7% auf 51,5%), Medizinische Studien (von 56,7% auf 43,1%), Naturwissenschaftlichen Studien (von 67,1% auf 57,7%), Rechtswissenschaftlichen Studien (von 65,3% auf 52,7%) und Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien (von 50,6% auf 38,3%). Demnach sieht man bei den meisten Studiengruppen eine Abnahme von mindestens 10% im Frauenanteil, wenn man Bachelor- mit Doktoratsstudien vergleicht.

4.15 Universität Klagenfurt

Den meisten Anteil an Frauen in den Bachelorstudien an der Universität Klagenfurt gibt es im Wintersemester 2024 in den Studiengruppen: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (74,7%), Naturwissenschaftliche Studien (70,5%) und Lehramtsstudien (60,2%). Bei den Masterstudien

wächst der Anteil für diese Studiengruppen auf: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (83,4%), Naturwissenschaftliche Studien (74,4%) und Lehramtsstudien (69%). Blickt man auf Individuelle Studien beträgt der Frauenanteil hier sogar 100%, wobei angemerkt werden muss, dass der absolute Wert mit 1 zeigt, wie gering der Anteil hier generell ist (unidata, o.D.-f). Bei den Doktoratsstudien nehmen die Werte (leicht) ab, zeigen jedoch, dass sich Frauen in folgenden Studiengruppen immer noch in der deutlichen Mehrheit befinden: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (72,8%), Naturwissenschaftliche Studien (69,8%) und Rechtswissenschaftliche Studien (70%). Den geringsten Anteil an Frauen haben die Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 26,1% im Bachelor, 24,2% im Master und 21,7% im Doktorat, was eine leichte Abnahme mit zunehmender Studienart zeigt.

4.16 Universität für angewandte Kunst Wien

Der Frauenanteil bei den Bachelorprogrammen der Universität für angewandte Kunst Wien beträgt wie folgt: Lehramtsstudien (81,4%), Interdisziplinäre Studien (76,9%) und Künstlerische Studien (50%). Bei den Diplomstudien bietet die Universität Ingenieurwissenschaftliche Studien (mit einem Frauenanteil von 58,3%) und Künstlerische Studien (mit einem Frauenanteil von 61,4%) an. Blickt man auf die Masterstudien, erkennt man einen Anstieg bei den Künstlerischen Studien von 50% auf 68,1% und eine Abnahme bei den Lehramtsstudien von 81,4% auf 73,6%. Bei den Interdisziplinären Studien gibt es eine Abnahme von 76,9% auf 72,7%. Den höchsten Frauenanteil bei den Doktoratsstudien haben Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (72,1%) und Interdisziplinäre Studien (83,3%, wobei der absolute Wert hier 2 beträgt (unidata, o.D.-f)), während Ingenieurwissenschaftliche Studien mit 20,8% den geringsten Frauenanteil aufweisen. Blickt man auf die Veränderung von den Bachelorprogrammen zu den Doktoratsstudien, zeigt sich eine starke Abnahme bei den Lehramtsstudien (von 81,4% auf 50%), wobei der absolute Wert von Frauen hier 1 beträgt (unidata, o.D.-f). Zeitgleich gibt es bei den Künstlerischen Studien eine Zunahme von 1,5%.

4.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Bei den Bachelorprogrammen liegt der Anteil von Frauen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien bei: Künstlerische Studien (54%), Lehramtsstudien (64,7%) und Individuelle Studien (100%), wobei bei den Individuellen Studien der Absolutwert 1 beträgt (unidata, o.D.-f). Bei den Diplomstudien bietet die Universität Künstlerische Studien an, wobei der Frauenanteil hier bei 46,7% liegt. Blickt man auf die Masterstudien, setzt sich der Anteil an Frauen wie folgt zusammen: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (61,2%), Künstlerische Studien (56,6%), Lehramtsstudien (57,1%) und Individuelle Studien (100%, wobei der Absolutwert hier wieder bei 1 liegt (unidata, o.D.-f)). Beim Doktorat liegt der Frauenanteil bei Geistes- und

kulturwissenschaftlichen Studien bei 60% und bei den Künstlerischen Studien bei 52,2%, was eine leichte Abnahme im Vergleich zum Bachelorprogramm zeigt.

4.18 Universität Mozarteum Salzburg

Die Universität Mozarteum Salzburg bietet folgende Bachelorprogramme an: Künstlerische Studien (mit einem Frauenanteil von 60,2%) und Lehramtsstudien (mit einem Frauenanteil von 70,9%), was zeigt, dass Frauen hier in der Mehrheit sind. Auch bei den Künstlerischen Studien im Diplom machen Frauen mit 66,1% die Mehrheit der Studierenden aus. Bei den Masterstudien liegen die Werte bei 58,5% für Künstlerische Studien und 73,7% für Lehramtsstudien. Bei den Doktoratsstudien liegt der Anteil von Frauen bei: Künstlerische Studien (61,9%), Lehramtsstudien (86,2%) und Sonstige Studienaktivitäten (87,5%), wobei die absoluten Werte für die beiden letzteren bei 25 und 7 liegen (unidata, o.D.-f).

4.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Die Bachelorstudiengänge mit dem höchsten Frauenanteil an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz sind: Interdisziplinäre Studien (92,9%), Lehramtsstudien (65,9%) und Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (55%). Als Diplomstudium bietet die Universität Künstlerische Studien an, der Frauenanteil beläuft sich hier auf 67,2%. Bei den Masterstudien liegt der Anteil an Frauen bei Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien bei 55%, bei den Lehramtsstudien bei 54,3% und bei den Künstlerischen Studien bei 48,1%. Bei den Doktoratsstudien steigen die Werte vom Bachelor für Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (von 55% auf 67,7%) und Künstlerische Studien (von 45,6% auf 54,5%). Den geringsten Anteil an Frauen weisen Ingenieurwissenschaftliche Studien auf, hier liegen die Werte bei: 15,3% (Bachelor), 7,5% (Master) und 7,7% (Doktorat) und zeigen eine Abnahme mit zunehmender Studienart. Zwei Werte welche ins Auge stechen sind der Anteil an Frauen bei den Individuellen Studien im Master mit 0% und ihr Anteil bei den Interdisziplinären Studien im Doktorat mit 100%. Die Absolutwerte betragen hier 0 und 1 (unidata, o.D.-f).

4.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Der Anteil von Frauen in den Bachelorstudiengängen der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz liegt bei: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (75,7%), Ingenieurwissenschaftliche Studien (59,3%), Künstlerische Studien (71%) und Lehramtsstudien (77,5%) und zeigt hier eine deutliche Mehrheit an weiblichen Studierenden. Bei den Künstlerischen Studien im Diplom liegt der Frauenanteil bei 62,7%. Die Werte für die Masterstudien liegen bei: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (80,8%), Ingenieurwissenschaftliche Studien (45,4%),

Künstlerische Studien (63,4%) und Lehramtsstudien (87,3%). Vergleicht man die Werte von den Bachelorstudien mit den Doktoratsstudien erkennt man folgende Entwicklung: Ingenieurwissenschaftliche Studien (+9,5% auf 68,8%), Künstlerische Studien (+1,2% auf 69,8%) und Lehramtsstudien (-19,6% auf 57,9%). Wobei angemerkt wird, dass die absoluten Werte für Ingenieurwissenschaftliche Studien und Lehramtsstudien hier bei 11 liegen (unidata, o.D.-f).

4.21 Akademie der bildenden Künste Wien

In den Bachelorprogrammen der Akademie der bildenden Künste Wien liegt der Frauenanteil bei 57,8% für Ingenieurwissenschaftliche Studien und 85,4% bei Lehramtsstudien. Der Anteil von Frauen bei den Künstlerischen Studien im Diplom liegt bei 61,6%. Bei den Masterstudiengängen liegen die Frauenanteile bei: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien (77,3%), Ingenieurwissenschaftliche Studien (56,7%) und Lehramtsstudien (77,3%). Im Doktorat liegen die Werte für Ingenieurwissenschaftliche Studien bei 37,5% (Abnahme um 20,3% vom Bachelor) und 72,1% bei den Künstlerischen Studien (Zunahme von 10,5% vom Diplom). Der Wert für Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien liegt bei 100% (Absolutwert: 6 (unidata, o.D.-f)) und 0% (Absolutwert der Männer: 2 (unidata, o.D.-f)).

4.22 Universität für Weiterbildung Krems

Die Universität für Weiterbildung Krems bietet Doktoratsstudien im Bereich Medizinische Studien und Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien an. Der Anteil von Frauen liegt hier bei 62,5% für Medizinische Studien und 61,9% für Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien und zeigt, dass Frauen hier in der Mehrheit sind. Anzumerken ist jedoch, dass die absoluten Werte mit 10 und 13 (unidata, o.D.-f) zeigen, dass generell wenig Personen in den Studiengängen sind.

4.23 Institute of Digital Sciences Austria

Das Institute of Digital Sciences Austria bietet Doktoratsstudien im Bereich Interdisziplinäre Studien an. Der Frauenanteil liegt hier bei 41,7%, der absolute Wert mit 5 zeigt, dass der Anteil an Studierenden hier generell niedrig ist (unidata, o.D.-f).

4.24 Weibliche Studierende nach Studiengruppen - ein Vergleich von Bachelor zu Doktorat

Die folgende Tabelle zeigt die Präsenz von weiblichen Studierenden in Prozent gerundet nach Studiengruppen an den öffentlichen Universitäten in Österreich (Gesamtbetrachtung). Dabei wird ihr Anteil im Bachelor und im Doktorat betrachtet und die Spannbreite angegeben. So ist bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien im Bachelor der niedrigste Wert bei 55% (Universität für Musik und darstellende Kunst Graz) und der höchste Wert bei 76% (Universität Linz und Universität

für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz). Der Index wurde selbst berechnet und gibt an, inwiefern sich der Anteil von weiblichen Bachelorstudierenden auf weibliche Doktoratsstudierende verändert. So nimmt der niedrigste Wert von weiblichen Studierenden der Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien im Bachelor um 6% ab. Es muss angemerkt werden, dass Ausreißer in der untenstehenden Tabelle nicht abgebildet werden. Dabei handelt es sich um Studiengruppen mit Studierenden unter n = 20 Personen (so ist beispielsweise im Doktoratsstudium Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien an der Akademie der bildenden Künste Wien der Frauenanteil bei 100%, der absolute Wert an Studierenden beträgt hier jedoch nur 6 Personen (unidata, o.D.-f)).

Studiengruppe	Bachelor	Doktorat	Index
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	55 - 76	52 - 73	- 6% / - 4%
Ingenieurwissenschaftliche Studien	15 - 59	21 - 50	+ 40% / - 14%
Künstlerische Studien	46 - 71	52 - 72	+ 13% / + 1%
Lehramtsstudien	35 - 85	58 - 86	+ 66% / + 1%
Medizinische Studien	57 - 71	43 - 56	- 25% / -21%
Naturwissenschaftliche Studien	51 - 71	40 - 72	- 22% / + 1%
Rechtswissenschaftliche Studien	53 - 66	48 - 54	- 9% / - 18%
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	43 - 58	25 - 62	- 42% / + 7%
Theologische Studien	49 - 62	15 - 34	- 69% / - 45%
Individuelle Studien	0 - 100	-	-
Interdisziplinäre Studien	53 - 93	27 - 100	- 49% / + 7,5%

Tabelle 1: Präsenz von weiblichen Studierenden in Bachelor und Doktorat (Spannbreite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)

An Tabelle 1 lässt sich erkennen, dass in den Bachelorstudien weibliche Studierende in den Studiengruppen Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien, Medizinische Studien, Naturwissenschaftliche Studien und Rechtswissenschaftliche Studien die eindeutige Mehrheit ausmachen (niedrigster Wert von mind. 50%). Der niedrigste Wert befindet sich bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien mit 15% (Universität für Musik und darstellende Kunst Graz). Die Spannbreite ist hier jedoch sehr groß und so befindet sich der höchste Wert von weiblichen Bachelorstudierenden bei 59% (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz), was wiederum eine eindeutige Mehrheit ausmacht. Blickt man auf Lehramtsstudien fällt die weite Spannbreite sofort auf. Der niedrigste Wert befindet sich hier bei 35% (TU Graz) und der höchste

Wert bei 85% (Akademie der bildenden Künste Wien). Bei den Künstlerischen Studien, Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien und Theologischen Studien ist der Anteil von Frauen im Bachelor bei der knappen Mehrheit (niedrigster Wert) bis hin zu einer eindeutigen Mehrheit (höchster Wert), was zeigt, dass Frauen auch hier stark vertreten sind. Bei den Individuellen Studien (0-100) und Interdisziplinären Studien (52-93) sind die höchsten Werte im Vergleich zu den anderen Studiengruppen Ausreißer. Da der absolute Wert von Studierenden hier generell sehr niedrig ist, wird auf diese Werte nicht weiterhin eingegangen.

Blickt man nun auf die Doktoratsstudien sieht man, dass Frauen bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien, Künstlerischen Studien und Lehramtsstudien mindestens die Hälfte der Studierenden, bis hin zu einer eindeutigen Mehrheit ausmachen. Bei den Theologischen Studien befinden sich Frauen eindeutig in der Minderheit mit Werten zwischen 15% (Universität Innsbruck) und 34% (Universität Graz). Bei den Medizinischen Studien, Naturwissenschaftlichen Studien und Rechtswissenschaftlichen Studien machen Frauen im Doktorat die knappe Hälfte (mind. 40%) bis eindeutige Mehrheit aus. Bei den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien gibt es eine weite Spannbreite mit Werten zwischen 25% (TU Wien) und 62% (Universität für Weiterbildung Krems). Bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien nimmt der niedrigste Wert im Doktorat im Vergleich zum Bachelor um 40% zu (von 15% auf 21%) und der höchste Wert um 14% ab (von 59% auf 50%).

Die untenstehende Abbildung 1 zeigt erneut den Anteil von weiblichen Studierenden in den Bachelor- und Doktoratsstudien nach Studiengruppen - allerdings werden hier die niedrigsten Werte betrachtet. In diesem Kapitel werden einmal die niedrigsten und einmal die höchsten Werte der Spannbreite betrachtet, da diese bei einigen Fächern sehr breit ist und nur schwer miteinander zu vergleichen ist. Blickt man nun auf die untersten Werte der Spannbreite, sieht man eine Zunahme bei den Künstlerischen Studien (+13%), Ingenieurwissenschaftlichen Studien (+40%) und Lehramtsstudien (+66%) vom Bachelor zum Doktorat. Eine Abnahme zeigt sich bei den Theologischen Studien (-69%), Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien (-42%), Medizinische Studien (-25%), Naturwissenschaftliche Studien (-22%), Rechtswissenschaftliche Studien (-9%) und Geistes- und

kulturwissenschaftliche Studien (-6%). Aufgrund der niedrigen absoluten Werten bei Studierenden von Individuellen Studien und Interdisziplinären Studien, werden diese nicht mit einbezogen.

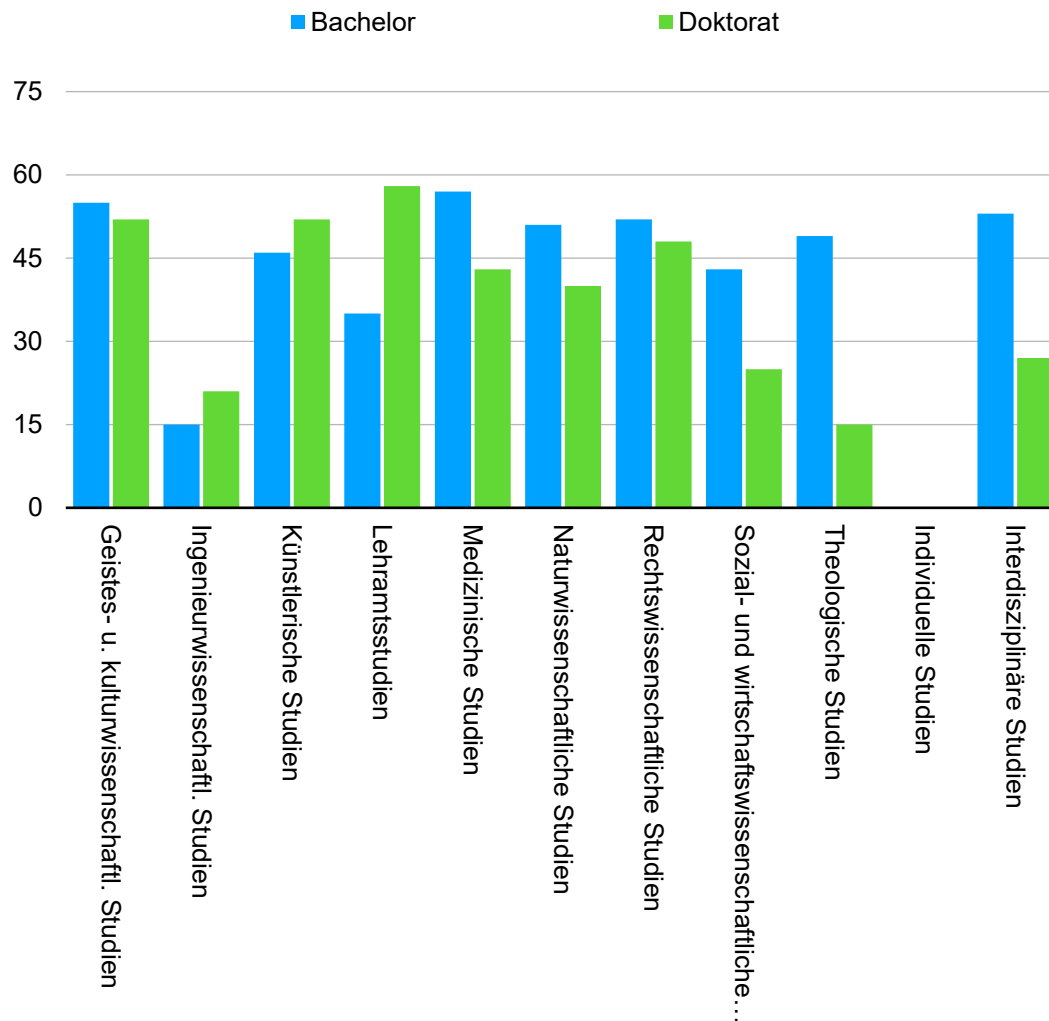


Abbildung 1: Die Zu-/Abnahme von weiblichen Studierenden vom Bachelor zum Doktorat (niedrigste Werte der Spannweite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)

Während Abbildung 1 die niedrigsten Werte der Spannweite darstellt, werden bei Abbildung 2 die höchsten Werte der Spannweite gezeigt. Dabei wird deutlich, dass es bei den Theologischen Studien die größte Abnahme (-45%) von weiblichen Bachelorstudierenden auf weibliche Doktoratsstudierenden gibt (von 62% auf 34%). Weitere Abnahmen gibt es bei den Medizinischen Studien (-21%), Rechtswissenschaftlichen Studien (-18%), Ingenieurwissenschaftlichen Studien (-14%) und Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (-4%). Eine leichte Zunahme verzeichnen indes Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien (+7%), Künstlerische Studien (+1%),

Lehramtsstudien (+1%) und Naturwissenschaftliche Studien (+1%). Aufgrund der niedrigen absoluten Werten bei Studierenden von Individuellen Studien und Interdisziplinären Studien, werden diese nicht mit einbezogen.

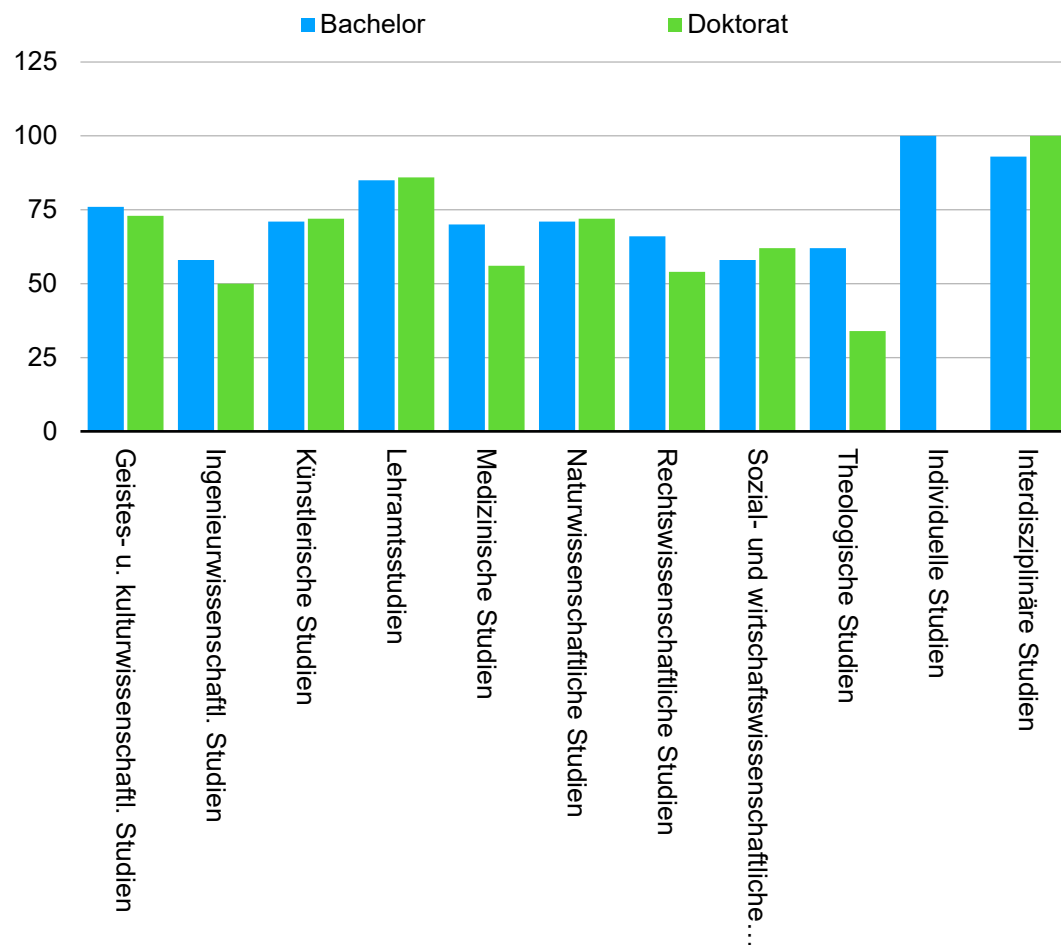


Abbildung 2: Die Zu-/Abnahme von weiblichen Studierenden vom Bachelor zum Doktorat (höchste Werte der Spannweite) (unidata, o.D.-f, eigene Darstellung)

Blickt man nun auf die Änderung der Werte vom Bachelor zum Doktorat sieht man eine allgemeine Zunahme (= Zunahme des niedrigsten und höchsten Wertes) bei den Lehramtsstudien (Zunahme um 66% und 1%) und Künstlerischen Studien (Zunahme um 13% und 1%). Eine allgemeine Abnahme (= Abnahme des niedrigsten und höchsten Wertes) von weiblichen Bachelor- auf Doktoratsstudierenden sieht man bei den Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien (Abnahme um -6% und -4%) dies deutet jedoch nur auf eine leichte Abnahme hin. Eine stärkere Abnahme gibt

es bei den Theologischen Studien (um -69% und -45%), Medizinischen Studien (um -25% und -21%) und Rechtswissenschaftlichen Studien (um -9% und -18%).

Der niedrigste Wert der Spannbreite ist am höchsten gestiegen bei den Lehramtsstudien (+66%) und am stärksten gefallen bei den Theologischen Studien (-69%). Der höchste Wert ist am meisten gestiegen bei den Interdisziplinären Studien (+7,5%) und den Sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien (+7%). Am meisten abgenommen hat der höchste Wert ebenfalls bei den Theologischen Studien (-45%).

Vergleicht man den Anteil von weiblichen Studierenden im Bachelor mit dem Doktorat, sieht man die stärkste Zunahme von Frauen bei den Lehramtsstudien. Die stärkste allgemeine Abnahme wiederum sieht man bei den Theologischen Studien und Medizinischen Studien.

5. Ergebnisse zum Status quo und zur Entwicklung der Leaky Pipeline im Zeitverlauf

In Kapitel 4 wurde ein Überblick über den Anteil weiblicher Studierende in Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien, aufgeteilt nach unterschiedlichen Studiengruppen, gegeben. Kapitel 5 widmet sich indes der Leaky Pipeline. Hier wird nicht der Unterschied des Frauenanteils nach Studiengruppen in den Studien, sondern der Anteil an Frauen in unterschiedlichen Positionen betrachtet. Damit soll aufgezeigt werden, wie sich der Anteil an Frauen an öffentlichen Universitäten in Österreich mit zunehmender Karrierestufe verändert.

Das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung stellt über die Website von unidata (o.D.-b) jegliche Zahlen und Fakten zum Hochschulbereich zur Verfügung. So stehen bei den Auswertungen unter der Rubrik „Gender Monitoring“ Daten zu dem Personal an Universitäten bereit. Hier wurden die Auswertungen im Bereich „Leaky Pipeline“ betrachtet. Dabei wurden die Daten von der unidata Website separat in Exceltabellen zusammengetragen. Der Anteil an Frauen wird in folgenden Positionen betrachtet:

- Studierende
- Erstabschlüsse
- Zweitabschlüsse
- Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter:innen
- Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen

- Laufbahnstellen
- Professor/inn/en und Äquivalente
- Professor/innen

Die Einteilung der Positionen, als auch die Daten hierzu, wurden von unidata (o.D.-a) übernommen und je Universität in einer Exceltabelle zusammengefasst. Zunächst wurde die Lage an den Universitäten im Gesamten betrachtet und dann im Anschluss für die einzelnen öffentlichen Universitäten. Die Daten beziehen sich hierbei auf das Jahr 2023 und sind zum Zeitpunkt des Erstellens dieser Arbeit die aktuellsten Daten von unidata hierzu. Im Feld „Universität“ findet man eine Liste der öffentlichen Universitäten, welche durch einen Klick Daten zur Leaky Pipeline in diesem Jahr anzeigen. Weiters kann durch Anklicken des Feldes „Jahr“ die Leaky Pipeline nach gewählter Universität in den Jahren 2006 bis 2023 dargestellt werden. In Kapitel 5 wird nicht nur der aktuelle Stand der Leaky Pipeline betrachtet, sondern auch, wie sich diese in den letzten 17 Jahren verändert hat. Dabei werden die Daten der unidata Website in den Jahren 2006 bis 2023 betrachtet und in jeweilige Exceltabellen pro Universitäten zusammengetragen. Hierbei wurde in drei Jahresschritten vorgegangen, um einen umfassenden Überblick über die Entwicklung in den letzten Jahren zu geben. Die Jahre welche hierbei betrachtet wurden sind: 2006, 2009, 2012, 2015, 2018, 2021 und 2023. Es wurde mit dem Jahr 2006 gestartet, da auf der unidata Website ab diesem Jahr Daten zur Verfügung stehen.

5.1 Die Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten in Österreich: Gesamtbetrachtung

Weibliche Studierende machen an den gesamten öffentlichen Universitäten in Österreich 54,2% aus. Der Anteil von Frauen bei den Erstabschlüssen liegt bei 56,9% und bei den Zweitabschlüssen bei 52,8%. Blickt man auf die drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen so liegt der Wert hier bei 42,6% und für die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 47,8%. Der Anteil an Frauen bei den Laufbahnstellen liegt bei 38,5% und sinkt für die Professor:innen und Äquivalente auf 31,7% und für die Professor:innen auf 30,5%.

5.2 Die Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich: Betrachtung nach Universitäten

Im Folgenden wird der aktuelle Stand der Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet. Im Anschluss wird die Leaky Pipeline an den einzelnen Universitäten in den Jahren 2023, 2021, 2018, 2015, 2012, 2009 und 2006 betrachtet, um einen Einblick in die Entwicklung der Leaky Pipeline an den einzelnen Universitäten zu bekommen. Die Daten wurden

hierbei von unidata (o.D.-a) herangezogen. Im Zuge dieser Arbeit wurden diese Daten separat in Exceltabellen zusammengetragen und ab Kapitel 5.3 wiedergegeben.

5.3 Universität Wien

5.3.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Wien beträgt im Jahr 2023 62,7%. Während Frauen bei Erstabschlüssen (66,4%) und Zweitabschlüssen (64,9%) noch die Mehrheit ausmachen, liegt ihr Anteil bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen bei 48,8%. Der Frauenanteil bei wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt bei 50,7% und bei Laufbahnstellen bei 47,5%. Der Frauenanteil nimmt mit zunehmender wissenschaftlicher Position ab: der Anteil von Professor:innen und Äquivalente liegt bei 36,8%, während der Anteil von weiblichen Professor:innen bei 34,3% liegt.

5.3.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil von weiblichen Studierenden war in den genannten Jahren an der Universität Wien jeweils immer über 60%. Bei den Zweitabschlüssen sieht man einen Anstieg: während der Anteil von Frauen mit einem Zweitabschluss im Jahr 2006 bei 49,7% liegt, ist dieser bis 2023 auf 64,9% gestiegen. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen ist der Anteil von Frauen zwischen 43,1% (im Jahr 2012) und 48,8% (im Jahr 2023). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen zeigt sich keine große Veränderung: hier liegt der Anteil von Frauen in den genannten Jahren zwischen 51,7% (im Jahr 2009) und 48,1% (im Jahr 2006). Bei den Laufbahnstellen zeichnet sich ebenfalls ein Zuwachs ab: von 2012 bis 2023 ist der Wert von 41,9% auf 47,5% gestiegen. Die Anzahl von Frauen in Professuren und Äquivalente ist von 19% im Jahr 2006 auf 36,8% im Jahr 2023 gestiegen. So auch der Anteil von Professuren: hier sieht man einen Anstieg von 18,1% im Jahr 2006 auf 34,3% im Jahr 2023. Demnach ist in den beiden Kategorien mit dem geringsten Anteil an Frauen auch gleichzeitig der höchste Zuwachs zu sehen.

Abbildung 3 zeigt die Leaky Pipeline an der Universität Wien zwischen 2006 und 2023. Dabei sieht man sehr gut, wie der Anteil von Frauen, vor allem bei den Professor:innen, gestiegen ist. Weiters sieht man, wie ab den Positionen der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen der Anteil von Männern höher ist, als der von Frauen.

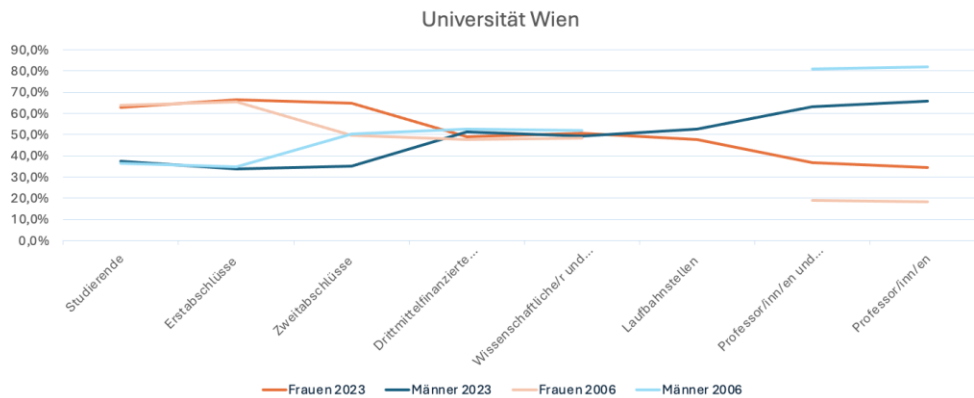


Abbildung 3: Die Leaky Pipeline an der Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.4 Universität Graz

5.4.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Im Jahr 2023 sind 62,6% der Studierenden an der Universität Graz weiblich. Der Anteil von Frauen beträgt bei den Erstabschlüssen 66,1% und bei den Zweitabschlüssen 67,7%. Bei drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt ihr Anteil bei 50,9% und bei wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 52,2%. Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen beträgt 42,5% und ist bei den Professor:innen und Äquivalente mit 36,1% und bei den Professor:innen ebenfalls mit 36,1% am niedrigsten.

5.4.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

An der Universität Graz liegt der Anteil an weiblichen Studierenden, als auch der Anteil von Frauen mit Erstabschluss in den genannten Jahren immer über 60%. Bei den Zweitabschlüssen sieht man einen Anstieg von 51,3% im Jahr 2006 auf 67,7% im Jahr 2023. Der Anteil von Frauen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 47% (im Jahr 2015) und 52,2% (im Jahr 2021). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen lag der Höchstwert bei 56,7% im Jahr 2009 und der niedrigste Wert bei 48,4% im Jahr 2006. Bei den Laufbahnstellen nimmt der Wert ab und liegt hier zwischen 39,6% (in 2021) und 46,9% (in 2012). Ein deutlicher Anstieg ist bei den Professor:innen und Äquivalente zu sehen: hier stieg der Wert von 18,8% im Jahr 2006 auf 36,1% im Jahr 2023. Einen beinahe gleich großen Anstieg verzeichnen Professor:innen mit einem Frauenanteil von 19% im Jahr 2006 auf 36,1% im Jahr 2023.

Abbildung 4 zeigt, dass es im Jahr 2023 ab der Position der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen zu einem Twist kommt und ab hier, mehr Männer als Frauen angestellt sind. Weiters

lässt sich erkennen, dass der Anteil von Frauen vor allem bei den Zweitabschlüssen und den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gestiegen ist.

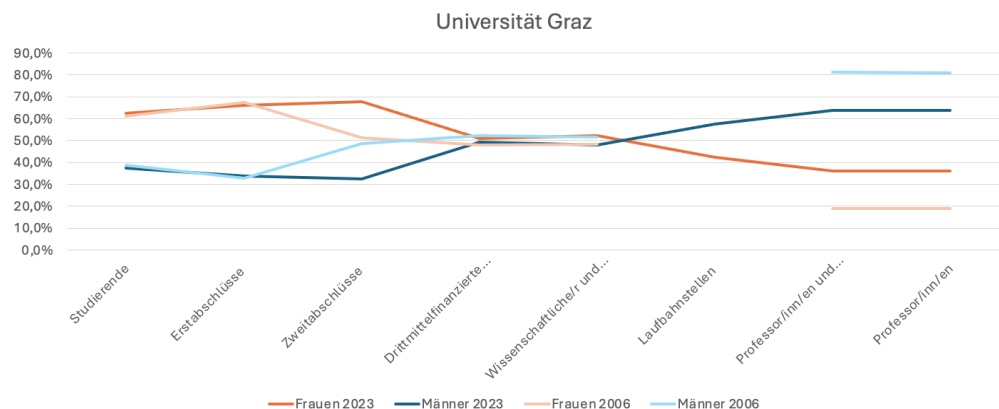


Abbildung 4: Die Leaky Pipeline an der Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.5 Universität Innsbruck

5.5.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Frauen machen im Jahr 2023 an der Universität Innsbruck 53,5% aller Studierenden aus. Der Anteil von Frauen mit Erstabschlüssen liegt bei 58,3% und sinkt bei den Zweitabschlüssen auf 52,2%. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Anteil von Frauen bei 41,8%. Frauen machen beinahe die Hälfte (48,2%) der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen aus. Bei den Laufbahnstellen sinkt ihr Anteil jedoch auf 35,8% und nimmt mit den Professor:innen und Äquivalente mit 30,9% und den Professor:innen mit 29,3% weiterhin ab.

5.5.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender liegt in den genannten Jahren stets über 50% und der Anteil von Frauen mit Erstabschluss zwischen 59,7% (2012) und 55,1% (2006). Ein Anstieg von Frauen mit Zweitabschlüssen ist zu erkennen zwischen 2006 (38,4%) und 2023 (52,2%). Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Höchstwert bei 41,8% im Jahr 2023 und der niedrigste Wert bei 35,2% im Jahr 2018. Der Anteil von Frauen bei den künstlerischen und wissenschaftlichen Assistent:innen liegt zwischen 39,7% (2006) und 48,2% (2023) und zeigt ein Wachstum. Bei den Laufbahnstellen ist der Anteil von Frauen von 28,9% im Jahr 2012 auf 35,8% im Jahr 2023 gewachsen. Der Höchstwert liegt hier im Jahr 2018 bei 37,4%. Erneut befindet sich die

höchste Zunahme bei den Professor:innen und Äquivalente (von 15,3% im Jahr 2006 auf 30,9% im Jahr 2023) und bei den Professor:innen (von 13,7% auf 29,3%).

An Abbildung 5 lässt sich erkennen, dass im Jahr 2023 bereits ab den Zweitabschlüssen mehr Männer als Frauen in den wissenschaftlichen Positionen vertreten sind. Während Männer im Jahr 2006 bereits ab den Erstabschlüssen in der Mehrzahl waren. Generell lässt sich ein Anstieg von Frauen in allen Positionen von 2006 bis 2023 zeigen.

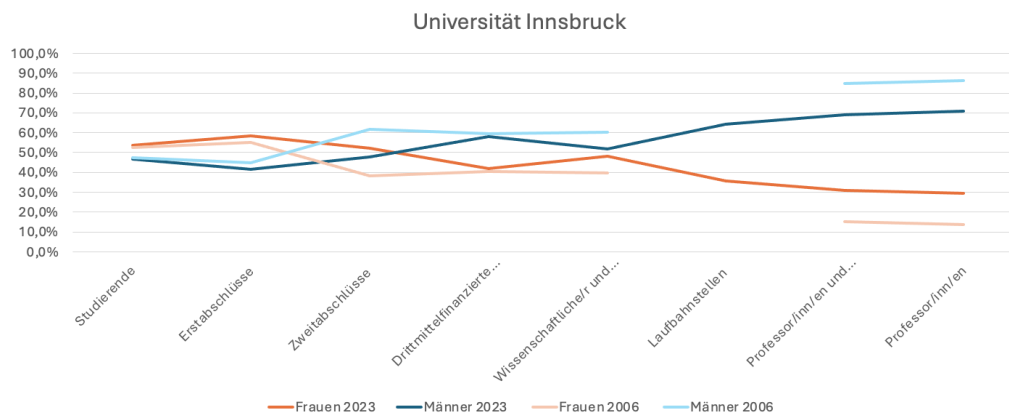


Abbildung 5: Die Leaky Pipeline an der Universität Innsbruck zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.6 Medizinische Universität Wien

5.6.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

56,7% der Studierenden an der Medizinischen Universität Wien im Jahr 2023 sind Frauen. Der Anteil von Frauen mit Erstabschluss liegt bei 52,6% und wächst auf 56,7% bei den Zweitabschlüssen bis hin zu 57,3% bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen. Ab hier sinkt der Frauenanteil und liegt bei 49,2% bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen und 38,7% bei den Laufbahnstellen. Die niedrigsten Werte sind bei den Professor:innen und Äquivalente (33,1%) und Professor:innen (29,1%).

5.6.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Höchstwert an weiblichen Studierenden an der Medizinischen Universität Wien lag im Jahr 2006 bei 57,3% und sank bis zum Jahr 2012 auf 49,6%. Ab dort begann der Wert wieder zu steigen und beträgt im Jahr 2023 56,7%. Der Anteil von weiblichen Studierenden mit Erstabschluss erreichte im Jahr 2009 den Höchstwert mit 63,8%, sank zwischendurch auf 46,1% im Jahr 2015 und beträgt im Jahr 2023 52,6%. Der Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen schwankt zwischen 47,2% (2009) und

61,2% (2015). Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen ist zwischen 2006 (67,7%) und 2023 (57,3%) eine Verringerung zu beobachten. Der Anteil von Frauen bei künstlerischen und wissenschaftlichen Assistent:innen liegt zwischen 42,6% (2006) und 49,5% (2012). Bei den Laufbahnstellen ist der Frauenanteil zwischen 2012 und 2023 von 34,5% auf 38,7% gestiegen. Der Anteil von Frauen bei Professor:innen und Äquivalente ist von 20,6% in 2006 auf 33,1% in 2023 gestiegen. Bei den Professor:innen ist ihr Anteil im gleichen Zeitraum von 10% auf 29,1% gestiegen.

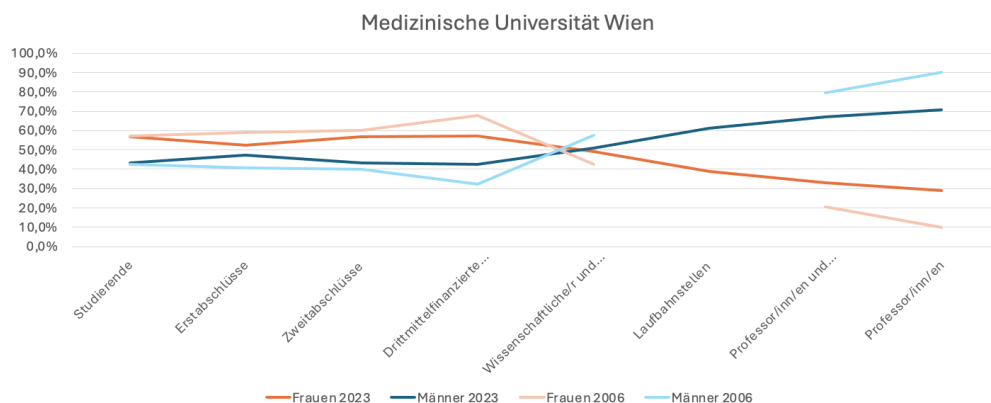


Abbildung 6: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 6 erkennt man, dass im Jahr 2023 die Leaky Pipeline ab der Position der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bemerkbar wird.

5.7 Medizinische Universität Graz

5.7.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Medizinischen Universität Graz liegt im Jahr 2023 bei 57,5%. Der Anteil bei den Erstabschlüssen liegt bei 56,5% und wächst auf 71,7% bei den Zweitabschlüssen. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Frauenanteil bei 58,9% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 57,1%. Ab hier ist ein deutlicher Rückgang zu sehen: der Anteil von Frauen in Laufbahnstellen beträgt 28,4% und 25,7% bei den Professor:innen und Äquivalente. Bei den Professor:innen zeigt sich jedoch wieder ein Anstieg: hier liegt der Wert bei 33%.

5.7.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil an weiblichen Studierenden an der Medizinischen Universität Graz liegt zwischen 60,8% (2006) und 55,1% (2018). Der Anteil von Frauen mit Erstabschluss erreichte einen Höchstwert im Jahr 2009 mit 68% und beträgt im Jahr 2023 56,5%. Der Wert von Frauen mit Zweitabschluss schwankt zwischen 83,1% (2015) und 59,3% (2009). Der Anteil von Frauen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen schwankt ebenfalls stark zwischen 70,7% (2009) und 55,9% (2021). Der Frauenanteil bei wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen ist von 39,3% im Jahr 2006 auf 57,1% im Jahr 2023 gestiegen. Der Anteil von Frauen in Laufbahnstellen ist von 25% in 2012 auf 28,4% in 2023 gestiegen und erreichte einen Höchstwert in 2021 mit 34,1%. Bei den Professor:innen und Äquivalente ist ein Anstieg von 17,6% (2006) auf 25,7% (2023) zu sehen und bei den Professor:innen von 9,7% (2006) auf 33% (2023).

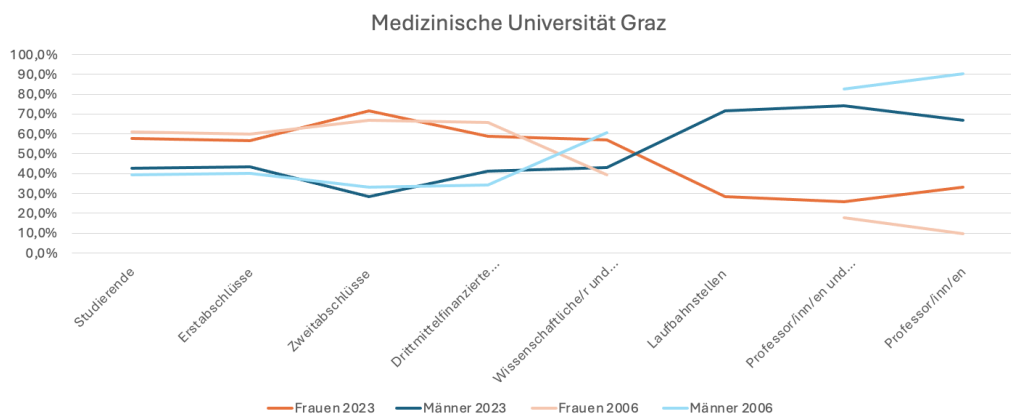


Abbildung 7: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 7 zeigt, dass im Jahr 2023 ab den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen Männer in der Mehrzahl sind. Es lässt sich auch erkennen, dass der Anteil an Frauen insbesondere bei den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gestiegen ist.

5.8 Medizinische Universität Innsbruck

5.8.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Im Jahr 2023 liegt der Anteil von weiblichen Studierenden an der Medizinischen Universität Innsbruck bei 57,4%. Bei den Erstabschlüssen liegt ihr Anteil bei 55,5% und bei den Zweitabschlüssen bei 58,9%. Ab hier beginnt auch ihr Anteil zu sinken: bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt dieser bei 56,6% und sinkt bei den künstlerischen und wissenschaftlichen

Assistent:innen auf 51,7%. Der Anteil von Frauen in Laufbahnstellen liegt bei 37,1%, bei 33,3% bei Professor:innen und Äquivalente und bei 32% bei den Professor:innen.

5.8.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil von weiblichen Studierenden liegt an der Medizinischen Universität Innsbruck zwischen 48,8% (2012) und 57,4% (2023). Der Höchstwert bei den Erstabschlüssen liegt bei 56,4% im Jahr 2006 und der tiefste Wert bei 43,4% im Jahr 2018. Bei den Zweitabschlüssen liegt der Anteil von Frauen bei 80% im Jahr 2006 und befindet sich danach zwischen 48,9% (2012) und 58,9% (2023). Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 51,4% (2018) und 67,5% (2009). Im Jahr 2023 liegt dieser Wert bei 56,6%. Der Anteil von Frauen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen ist von 38,4% im Jahr 2006 auf 51,7% im Jahr 2023 gestiegen. Bei den Laufbahnstellen liegt der Frauenanteil zwischen 37,1% (2023) und 43,8% (2015). Bei den Professor:innen und Äquivalente zeigt sich ein Anstieg von 12,8% (2006) auf 33,3% (2023). Ein weiterer Anstieg ist bei den Professor:innen zu sehen: hier stieg der Wert von 10,4% im Jahr 2006 auf 32% im Jahr 2023.

Abbildung 8 zeigt, dass die Anzahl an Frauen bei den Studierenden, bis hin zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen von 2006 bis 2023 abgenommen hat. Der Frauenanteil bei den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen ist zwischen 2006 und 2023 gestiegen. Im Jahr 2023 zeigt sich, dass ab der Position der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen mehr Männer als Frauen angestellt sind.

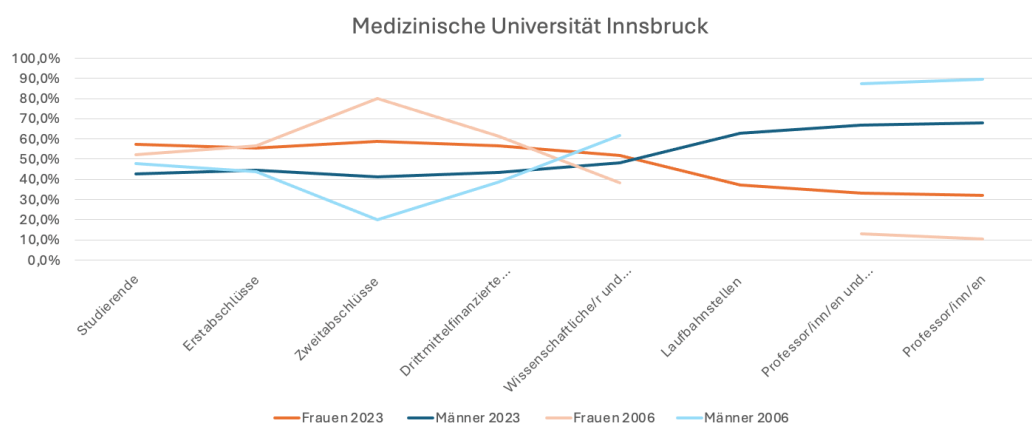


Abbildung 8: Die Leaky Pipeline an der Medizinischen Universität Innsbruck zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.9 Universität Salzburg

5.9.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Universität Salzburg liegt im Jahr 2023 bei 63,1%. Frauen machen 69,8% der Personen mit Erstabschlüssen und 66,9% der Personen mit Zweitabschlüssen aus. Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen macht 51,1% aus und liegt bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 57,7%. Der niedrigste Anteil an Frauen liegt bei den: Laufbahnstellen (31,7%), Professor:innen und Äquivalente (29,5%) und Professor:innen (31,1%).

5.9.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil von weiblichen Studierenden lag in den genannten Jahren zwischen 58,5% (2015) und 63,1% (2023). Frauen mit Erstabschlüssen machen zwischen 66,2% (2015) und 70,6% (2012) aus. Bei den Zweitabschlüssen liegen sie zwischen 59,7% (2006) und 66,9% (2023), was ein Wachstum in diesem Bereich zeigt. Mit den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen nimmt der Wert ab: der Frauenanteil befindet sich hier zwischen 45,9% (2018) und 51,1% (2023). Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen ist von 46,4% im Jahr 2006 auf 57,7% im Jahr 2023 gewachsen. Bei den Laufbahnstellen liegt der Höchstwert bei 35,1% (2015) und 29,6% (2012), wobei hier erst Werte ab 2012 betrachtet werden. Bei den Professor:innen und Äquivalente gab es einen Anstieg von 18,4% (2006) auf 29,5% (2023), sowie bei den Professor:innen von 16,7% (2006) auf 31,1% (2023).

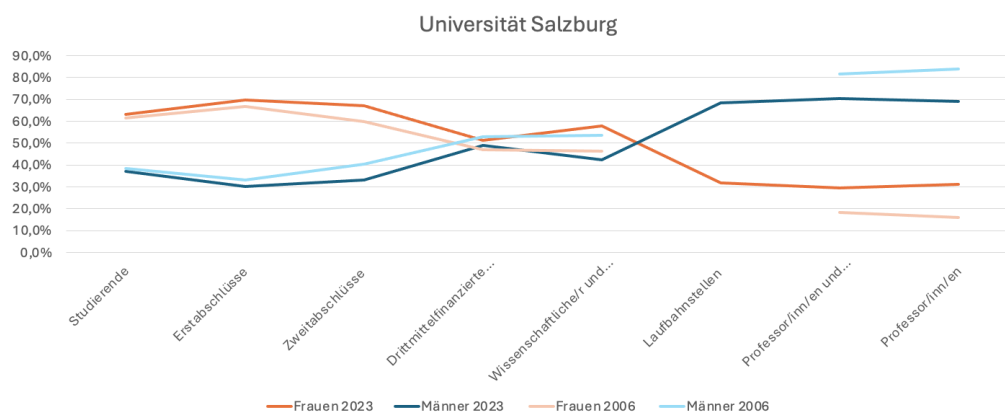


Abbildung 9: Die Leaky Pipeline an der Universität Salzburg zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 9 erkennt man, dass die Anzahl an Frauen an Universitäten zwischen 2006 und 2023 gestiegen ist. Ab den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen befinden sich Männer 2023 in der Mehrheit und es kommt zu einer Leaky Pipeline.

5.10 Technische Universität Wien

5.10.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Technischen Universität Wien beträgt im Jahr 2023 31,5%. Der Anteil von Frauen mit Erstabschlüssen liegt bei 33,5% und bei den Zweitabschlüssen bei 31,6%. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Wert bei 25,5% und wächst bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen auf 28,7% und bei den Laufbahnstellen auf 30%. Danach nimmt der Anteil von Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente auf 21% und bei den Professor:innen auf 19,6% ab.

5.10.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil von weiblichen Studierenden ist von 23,6% im Jahr 2006 auf 31,5% im Jahr 2023 gestiegen. Ebenso ist ein Wachstum bei den Erstabschlüssen von 22,5% (2006) auf 33,5% (2023) zu sehen. Bei den Zweitabschlüssen liegt der Anteil von Frauen zwischen 17% (2006) und 32,3% (2021). Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 17,9% (2012) und 25,5% (2023) und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen zwischen 28,7% (2023) und 23,6% (2006) und zeigt hier ein Wachstum. Bei den Laufbahnstellen ist der Anteil von Frauen von 17,4% (2012) auf 30% (2023) gestiegen. Ein weiterer Wachstum ist bei den Professor:innen und Äquivalente von 7,1% (2006) auf 21% (2023), als auch bei den Professor:innen von 5,5% (2006) auf 19,6% (2023) zu sehen.

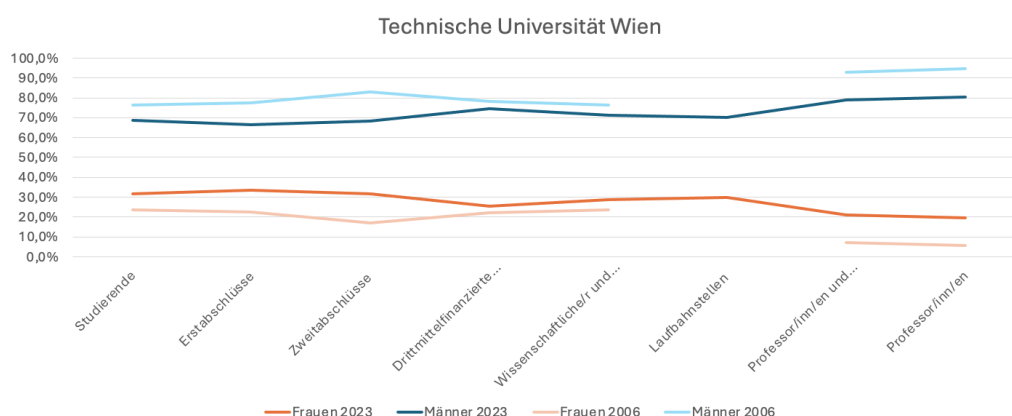


Abbildung 10: Die Leaky Pipeline an der Technischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 10 erkennt man, dass der Anteil an Frauen an der Technischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 zugenommen hat. Dennoch befinden sich in allen Positionen mehr Männer als Frauen.

5.11 Technische Universität Graz

5.11.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Technischen Universität Graz im Jahr 2023 liegt bei 33,2%. Frauen machen 27,3% der Personen mit Erstabschlüssen und 26,7% der Personen mit Zweitabschlüssen aus. Bei den drittmittelfinanzierten Personen liegt der Frauenanteil bei 24,2% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 23%. Der Anteil von Frauen bei den Laufbahnstellen beträgt 30,9% und ist am niedrigsten bei den Professor:innen und Äquivalente (19,6%) und Professor:innen (13,6%).

5.11.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil an weiblichen Studierenden hat von 20% (2006) auf 33,2% (2023) zugenommen. Der Frauenanteil liegt bei den Erstabschlüssen zwischen 18,1% (2006) und 29,6% (2021). Bei den Zweitabschlüssen ist der Anteil von 12% (2006) auf 26,7% (2023) gestiegen. Der Anteil an Frauen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 18,8% (2012) und 24,2% (2023). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt der höchste Wert bei 25,9% (2015) und der niedrigste Wert bei 18,6% (2006). Der Anteil von Frauen in den Laufbahnstellen ist gestiegen von 12,5% im Jahr 2012 auf 30,9% im Jahr 2023. Ein weiterer Zuwachs ist bei den Professor:innen und Äquivalente von 3% (2006) auf 19,6% (2023) zu sehen. Ebenso bei den Professor:innen: hier steigt der Anteil von 3,8% (2006) auf 13,6% (2023).

Ähnlich wie bei Abbildung 10, erkennt man an Abbildung 11 auf der nächsten Seite, dass sich im Jahr 2023, als auch im Jahr 2006 mehr Männer als Frauen in allen Positionen befinden. Dennoch erkennt man einen Anstieg am Frauenanteil von 2006 bis 2023 in allen Positionen.

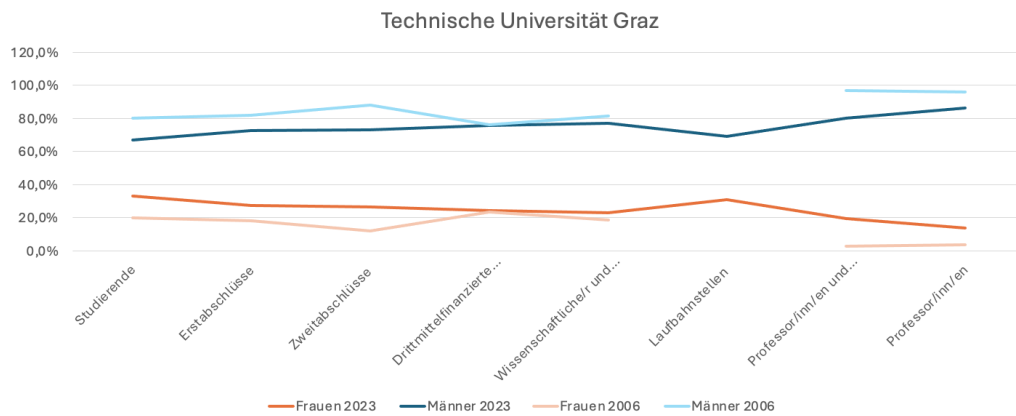


Abbildung 11: Die Leaky Pipeline an der Technischen Universität Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.12 Montanuniversität Leoben

5.12.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil weiblicher Studierender an der Montanuniversität Leoben liegt im Jahr 2023 bei 26,4%. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert bei 22,4% und bei den Zweitabschlüssen bei 24,3%. Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt bei 29,2% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 27%. Bei den Laufbahnstellen beträgt der Anteil an Frauen 31,6%. Dieser Wert sinkt bei den Professor:innen und Äquivalente auf 10,6% und bei den Professor:innen auf 9,1%.

5.12.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil von weiblichen Studierenden ist von 21,8% im Jahr 2006 auf 26,4% im Jahr 2023 gestiegen. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert zwischen 19,3% (2018) und 25,4% (2006). Der höchste Wert bei den Zweitabschlüssen liegt bei 28,7% (2012), während der niedrigste Wert bei 10,9% (2006) liegt. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Frauenanteil zwischen 30,4% (2009) und 25,2% (2015). Blickt man auf wissenschaftliche und künstlerische Assistent:innen liegt der Wert zwischen 17,9% (2006) und 32,3% (2021), bei den Laufbahnstellen liegt dieser zwischen 27,8% (2015 & 2018) und 41,2% (2021). Bei den Professor:innen und Äquivalente ist der Wert von 4,2% (2006) auf 10,6% (2023) gestiegen, wobei dieser Wert zwischendurch auf 1,4% (2012) sank. Auch bei den Professor:innen ist der Wert im Jahr 2012 mit 2,3% am niedrigsten, der Höchstwert liegt bei 9,1% im Jahr 2023.

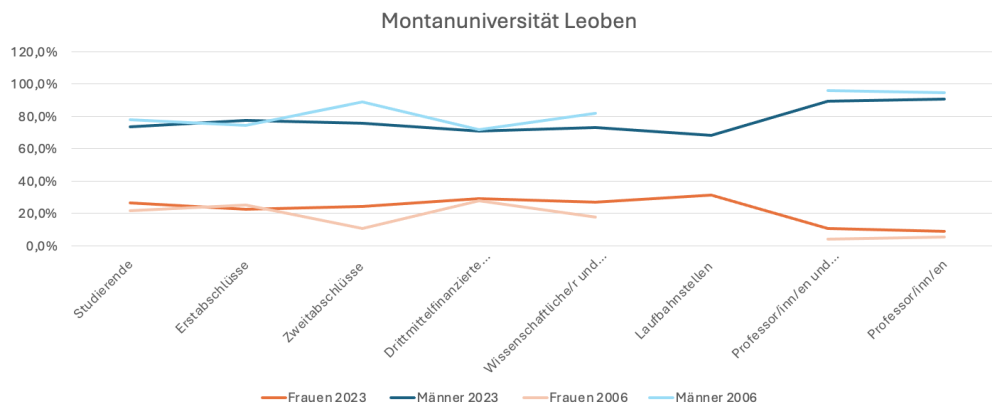


Abbildung 12: Die Leaky Pipeline an der Montanuniversität Leoben zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 12 ist deutlich zu sehen, dass sowohl im Jahr 2023, als auch im Jahr 2006 mehr Männer als Frauen an der Montanuniversität Leoben, in allen Bereichen, vertreten sind.

5.13 Universität für Bodenkultur Wien

5.13.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Universität für Bodenkultur liegt im Jahr 2023 bei 52,6%. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Anteil bei 58,1% und bei den Zweitabschlüssen bei 52,5%. Ab hier beginnt auch der Wert zu sinken und liegt bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen bei 48,2%, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 46,2% und bei den Laufbahnstellen bei 37,7%. Die geringsten Werte sind bei den Professor:innen und Äquivalente (29,2%) und bei den Professor:innen (26,4%).

5.13.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Bei den Studierenden gab es einen Anstieg von Frauen von 44,8% (2006) auf 52,6% (2023). Ein weiterer Anstieg ist bei den Erstabschlüssen von 45,8% (2006) auf 58,1% (2023) zu sehen. Bei den Zweitabschlüssen liegt der Wert zwischen 45,8% (2012) und 52,5% (2023). Der Anteil an Frauen liegt bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen zwischen 44,5% (2018) und 48,2% (2023). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen gab es einen Anstieg von 31,9% (2006) auf 46,2% (2023). Ebenso bei den Laufbahnstellen: hier stieg der Wert von 26,9% (2012) auf 37,7% (2023). Bei den Professor:innen und Äquivalente ist der Anteil von 16,8% (2006) auf 29,2% (2023) gestiegen und bei den Professor:innen von 13,8% (2006) auf 26,4% (2023).

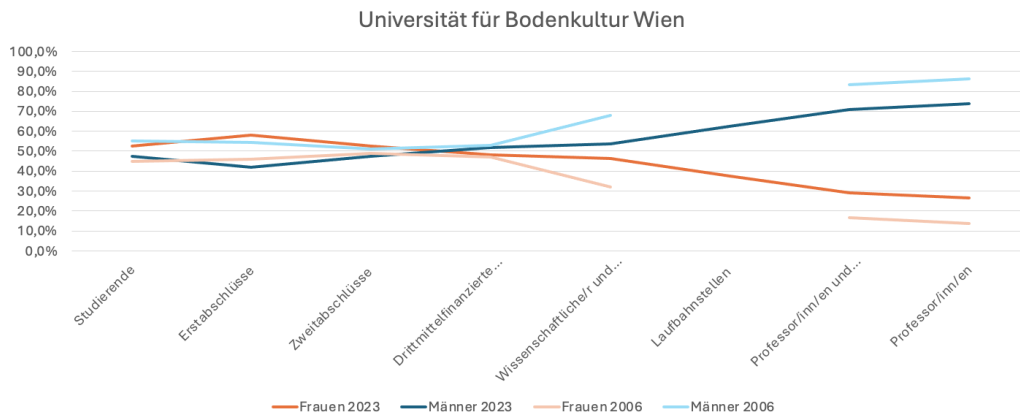


Abbildung 13: Die Leaky Pipeline an der Universität für Bodenkultur Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 13 zeigt, dass in den Jahren 2006 und 2023 ab den Zweitabschlüssen mehr Frauen als Männer an Positionen der Universität für Bodenkultur Wien sind. Zusätzlich sieht man einen Anstieg an Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen.

5.14 Veterinärmedizinische Universität Wien

5.14.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Veterinärmedizinischen Universität Wien liegt im Jahr 2023 bei 77,3%. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert bei 82,7% und bei den Zweitabschlüssen bei 76,7%. Frauen machen 62,8% der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen und 66,7% der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen aus. Bei den Laufbahnstellen beträgt ihr Anteil 72,7% und sinkt bei den Professor:innen und Äquivalente auf 50% und bei den Professor:innen auf 42,9%.

5.14.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Während der Anteil weiblicher Studierender im Jahr 2006 bei 81,7% lag, ist dieser Wert 2023 auf 77,3% gesunken. Der Anteil von Frauen mit Erstabschlüssen liegt zwischen 88,1% (2015) und 78,1% (2021). Der höchste Wert bei den Zweitabschlüssen liegt im Jahr 2012 mit 84,6%, während der niedrigste Wert hier im Jahr 2006 mit 67,3% liegt. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Frauenanteil zwischen 68,3% (2006) und 61,4% (2009). Der Anteil von Frauen hat sich in den genannten Jahren bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen kaum verändert und liegt hier zwischen 66% (2009) und 69,2% (2018). Bei den Laufbahnstellen ist ihr Anteil von 66,7% (2012) auf 72,7% (2023) gestiegen. Die größten Zunahmen gab es bei den Professor:innen

und Äquivalente (von 26,3% (2006) auf 50% (2023)) und bei den Professor:innen (von 9,7% (2006) auf 42,9% (2023)).

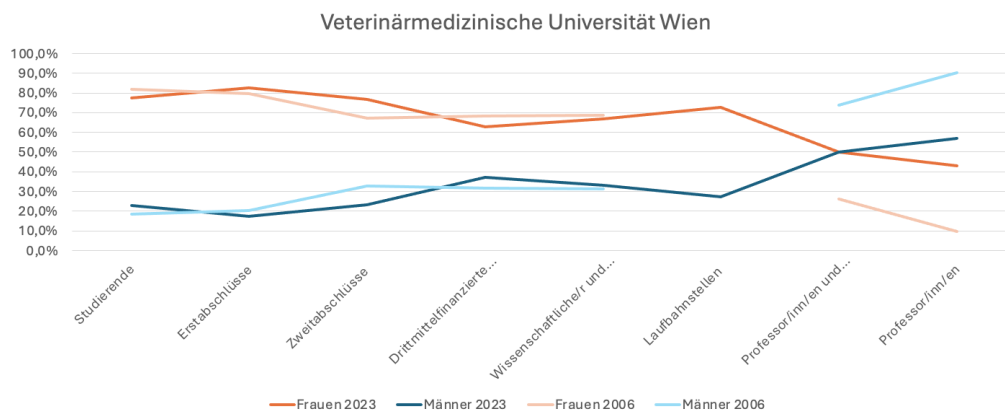


Abbildung 14: Die Leaky Pipeline an der Veterinärmedizinischen Universität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 14 lässt sich deutlich erkennen, dass an der Veterinärmedizinischen Universität Wien vor allem Frauen in der Mehrzahl sind. Kommt es jedoch zu den Professor:innen und Äquivalente, übernehmen ab hier Männer die Mehrheit.

5.15 Wirtschaftsuniversität Wien

5.15.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil weiblicher Studierender an der Wirtschaftsuniversität Wien beträgt im Jahr 2023 46,6%. Dieser Wert steigt mit zunehmender Karrierestufe leicht an und liegt bei den Erstabschlüssen bei 46,8%, bei den Zweitabschlüssen bei 47,6% und bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen bei 47,9%. Während der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen noch bei 49,9% liegt, beginnt er ab hier zu sinken und beträgt bei den Laufbahnstellen 46% und bei den Professor:innen und Äquivalente bei 37,6%. Der Anteil von Frauen ist bei den Professor:innen am geringsten mit 34,9%.

5.15.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien ist von 49,3% (2006) auf 46,6% (2023) gesunken. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert zwischen 46,8% (2023) und 51,1% (2009). Bei den Zweitabschlüssen gab es eine Zunahme von 39,5% (2006) auf 47,6% (2023). Der Wert bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 44,3% (2006) und 52,4% (2009) und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen zwischen 45,5% (2009) und

54,3% (2012). Bei den Laufbahnstellen gab es einen Anstieg von 36,4% (2012) auf 46% (2023). Den höchsten Anstieg gab es abermals bei den Professor:innen und Äquivalente (von 14,4% (2006) auf 37,6% (2023)) und den Professor:innen (von 9,5% (2006) auf 34,9% (2023)).

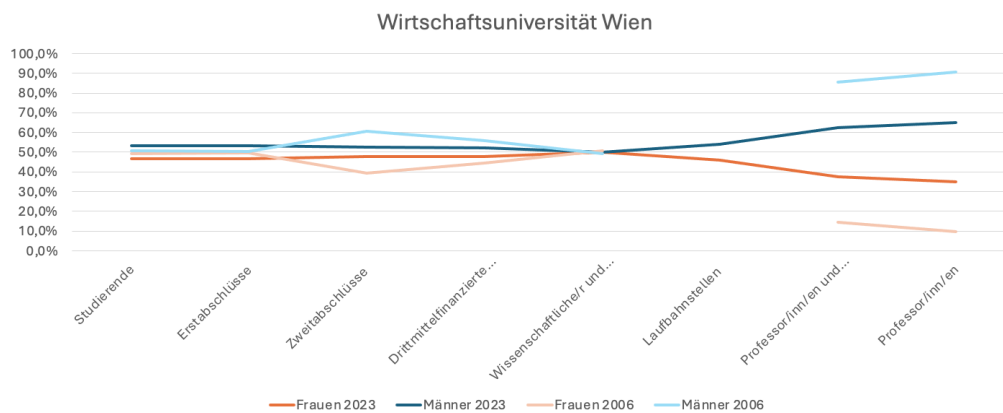


Abbildung 15: Die Leaky Pipeline an der Wirtschaftsuniversität Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 15 zeigt deutlich, dass seit 2006 der Anteil an Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gestiegen ist, während der Anteil an Männern bei diesen Positionen gesunken ist.

5.16 Universität Linz

5.16.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität Linz liegt im Jahr 2023 bei 51,2%. Bei den Erstabschlüssen machen Frauen 52,6% und bei den Zweitabschlüssen 41,4% aus. Der Anteil von Frauen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt bei 29,1% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 42,9%. Der Frauenanteil liegt bei den Laufbahnstellen bei 30,9%, bei den Professor:innen und Äquivalente bei 20,5% und bei den Professor:innen bei 17%.

5.16.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender hat von 45,3% im Jahr 2006 auf 51,2% im Jahr 2023 zugenommen. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Anteil zwischen 47,7% (2006) und 52,9% (2021). Bei den Zweitabschlüssen gab es einen Anstieg von 25,2% (2006) auf 41,4% (2023). Der Anteil von Frauen liegt bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen zwischen 23,5% (2012) und 31,9% (2006). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen ist dieser Wert von 38,4%

(2006) auf 42,9% (2023) gestiegen. Bei den Laufbahnstellen ist der Anteil von Frauen wiederum gesunken: der Wert beträgt im Jahr 2012 42% und im Jahr 2023 30,9%. Der Frauenanteil ist bei den Professor:innen und Äquivalente von 8,5% (2006) auf 20,5% (2023) und bei den Professor:innen von 8,1% (2006) auf 17% (2023) gestiegen.

Abbildung 16 zeigt, dass im Jahr 2023 bereits ab den Erstabschlüssen der Männeranteil höher ist. Obwohl es einen Anstieg von Frauen in den letzten Jahren gegeben hat, sind diese in den meisten Kategorien in der Minderheit.

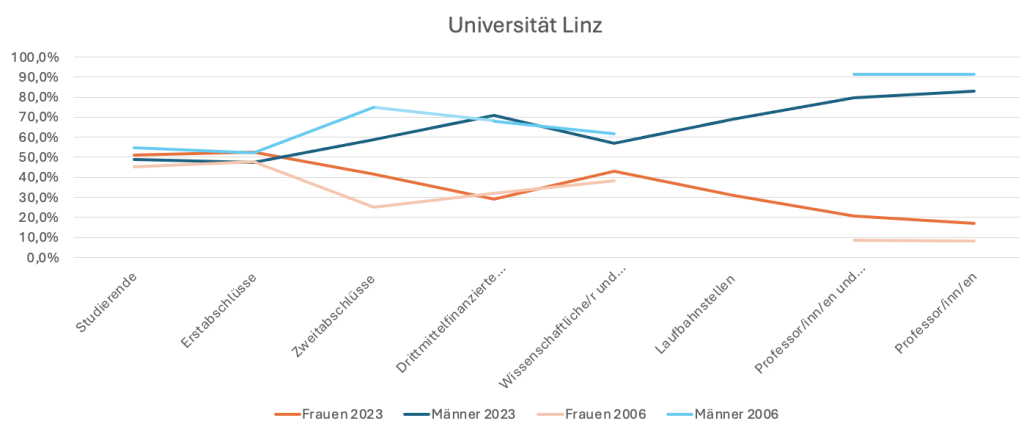


Abbildung 16: Die Leaky Pipeline an der Universität Linz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.17 Universität Klagenfurt

5.17.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Klagenfurt liegt im Jahr 2023 bei 61,7%. Frauen halten 66,9% der Erstabschlüsse und 66,5% der Zweitabschlüsse und haben einen Anteil von 45,5% bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt der Frauenanteil bei 58,1% und bei den Laufbahnstellen bei 47%. Der Anteil von Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente liegt bei 40% und bei den Professor:innen bei 31,1%.

5.17.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Klagenfurt liegt in den genannten Jahren stets über 60% und zeigt, dass Frauen hier in der Mehrheit sind. Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil zwischen 63,8% (2009) und 73,6% (2018). Bei den Zweitabschlüssen zeigt sich

zwischen 2006 (45,6%) und 2023 (66,5%) ein Anstieg von 20,9%. Der Anteil von Frauen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen hat von 56,1% im Jahr 2006 auf 45,5% im Jahr 2023 abgenommen. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt der Frauenanteil zwischen 48% (2009) und 59% (2018) und bei den Laufbahnstellen zwischen 43,9% (2012) und 50,8% (2018). Der Anteil von Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente ist von 18,7% (2006) auf 40% (2023) und bei den Professor:innen von 15,1% (2006) auf 31,1% (2023) gestiegen.

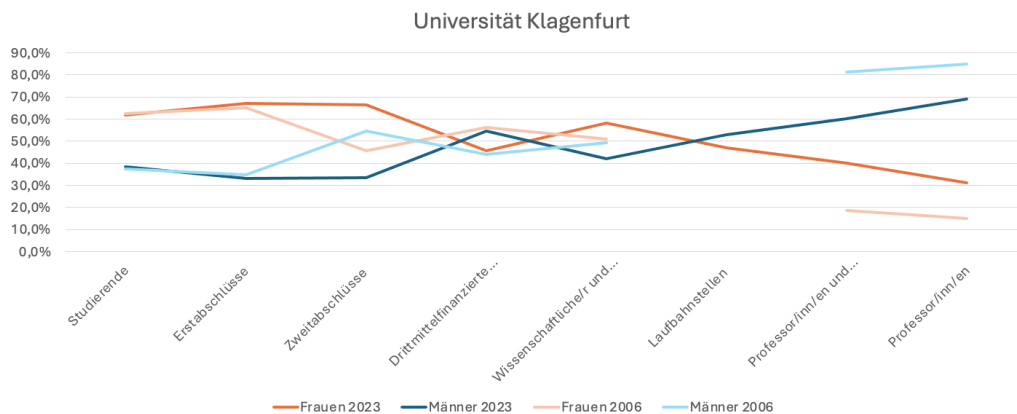


Abbildung 17: Die Leaky Pipeline an der Universität Klagenfurt zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 17 erkennt man, dass es an der Universität Klagenfurt zwischen 2006 und 2023 zum höchsten Wachstum vom Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen, Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gekommen ist.

5.18 Universität für angewandte Kunst Wien

5.18.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität für angewandte Kunst Wien beträgt im Jahr 2023 65,1%. Bei den Erstabschlüssen machen Frauen 56,1% und bei den Zweitabschlüssen 56% der Personen aus. Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt bei 65,4% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 57,1%. Bei den Professor:innen und Äquivalente 55,8% und bei den Professor:innen 56,3%. Zu den Laufbahnstellen gibt es keine Daten.

5.18.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Weibliche Studierende machen in den genannten Jahren zwischen 58,5% (2012) und 65,1% (2023) aus. Bei den Erstabschlüssen liegt ihr Wert zwischen 56,1% (2023) und 63,8% (2015) und bei den Zweitabschlüssen zwischen 50% (2009, 2012, 2015) und 67,1% (2021). Der Anteil von Frauen ist

bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen um 40,4% gestiegen (von 25% im Jahr 2006 auf 65,4% im Jahr 2023). Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen ist von 46% (2006) auf 57,1% (2023) gewachsen. Bei den Laufbahnstellen gibt es keine Angaben zum Frauenanteil. Ein weiterer Zuwachs ist bei den Professor:innen und Äquivalente zu sehen (von 28,6% im Jahr 2006 zu 55,8% im Jahr 2023) und bei den Professor:innen (von 30,3% im Jahr 2006 zu 56,3% im Jahr 2023).

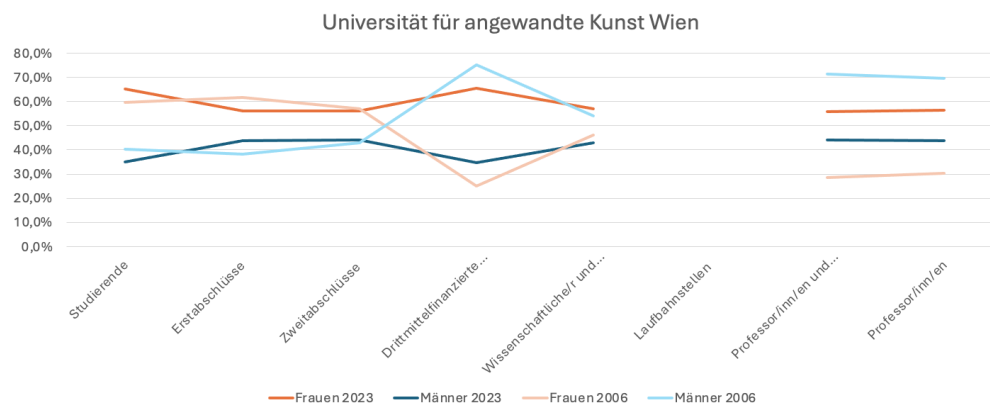


Abbildung 18: Die Leaky Pipeline an der Universität für angewandte Kunst Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 18 zeigt, dass während im Jahr 2006 ab den Zweitabschlüssen Männer die Frauen überholen, und sich in der Mehrheit befunden haben, Frauen im Jahr 2023 in allen Kategorien in der Überzahl sind.

5.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

5.19.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

55,6% der Studierenden an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien im Jahr 2023 sind weiblich. Der Anteil von Frauen bei den Erstabschlüssen liegt bei 56,3% und bei den Zweitabschlüssen bei 60,8%. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt ihr Anteil bei 57,7% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen bei 47,7%. Während der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen bei 61,5% liegt, sinkt der Wert bei den Professor:innen und Äquivalente auf 35,9% und bei den Professor:innen auf 35,8%.

5.19.2. Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender liegt in den genannten Jahren zwischen 54,5% (2015) und 57,9% (2009). Bei den Erstabschlüssen liegt der höchste Wert bei 68,9% (2009) und der niedrigste Wert bei

52,5% (2015). Blickt man auf die Zweitabschlüsse, ist eine Abnahme von 74,6% (2006) auf 60,8% (2023) zu sehen. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegen Werte ab dem Jahr 2009 vor, hier sieht man eine Abnahme von 71,4% (2009) auf 57,7% (2023). Der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt zwischen 43,4% (2012) und 47,9% (2006) und bei den Laufbahnstellen zwischen 44,4% (2018) und 66,7% (2012, 2015). Bei den Professor:innen und Äquivalente gab es einen Zuwachs von 28% (2006) auf 35,9% (2023) und bei den Professor:innen von 23,2% (2006) auf 35,8% (2023).

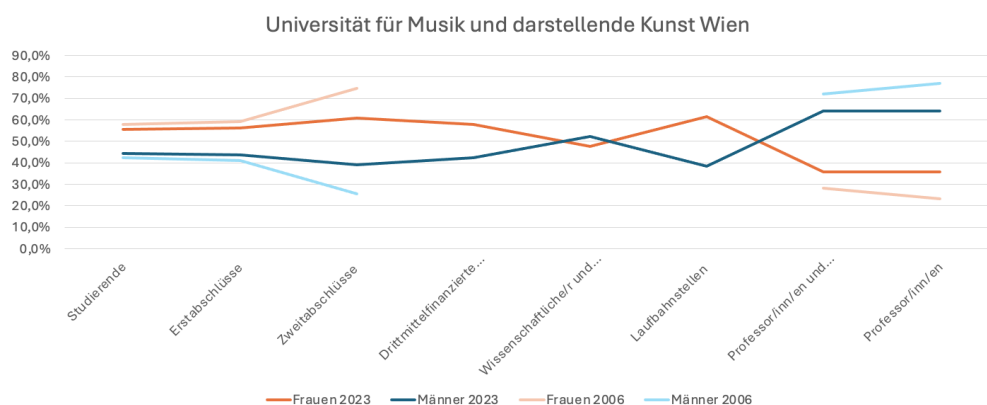


Abbildung 19: Die Leaky Pipeline an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

An Abbildung 19 lässt sich erkennen, dass zwischen 2006 und 2023 der Anteil von Frauen bei den Studierenden, Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen gesunken ist, dieser jedoch bei den Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gestiegen ist.

5.20 Universität Mozarteum Salzburg

5.20.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität Mozarteum Salzburg liegt im Jahr 2023 bei 64,5%. Bei den Erstabschlüssen machen Frauen 58,8% und bei den Zweitabschlüssen 58,2% aus. Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt bei 50% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 51,1%. Bei den Laufbahnstellen macht der Anteil an Frauen 60% aus und ist am geringsten bei den Professor:innen und Äquivalente (35,6%) und Professor:innen (34,2%).

5.20.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender liegt in den genannten Jahren zwischen 61,8% (2015) und 64,6% (2009). Bei den Erstabschlüssen hat dieser Wert abgenommen von 72,5% (2006) auf 58,8% (2023), während er bei den Zweitabschlüssen schwankt zwischen 58,2% (2023) und 74,6% (2018). Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen gibt es Daten ab 2021. Hier liegt der Wert im Jahr 2021 bei 57,1% und im Jahr 2023 bei 50% und zeigt somit eine Abnahme. Der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt zwischen 45,1% (2012) und 51,1% (2023). Bei den Laufbahnstellen gibt es abermals erst ab 2021 Daten - diese liegen für 2021 bei 50% und für 2023 bei 60% und zeigen damit eine Zunahme von 10%. Bei den Professor:innen und Äquivalente gibt es eine leichte Zunahme von 32,8% (2006) auf 35,6% (2023) und bei den Professor:innen von 30% auf 34,2% (2023).

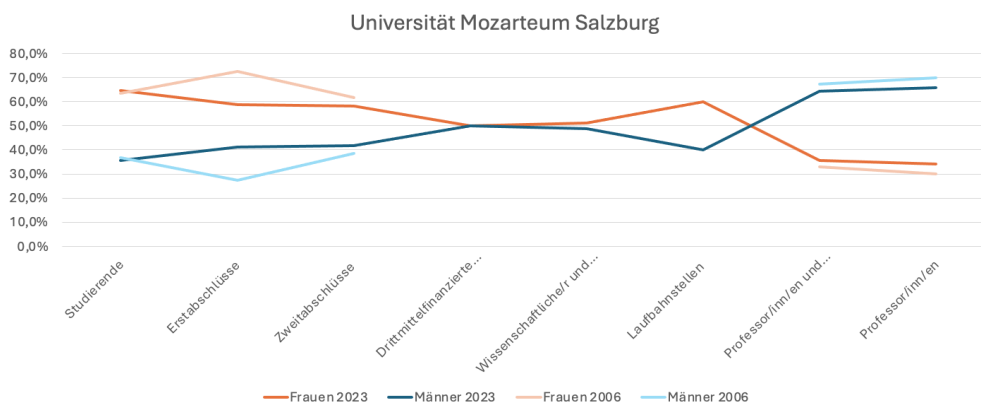


Abbildung 20: Die Leaky Pipeline an der Universität Mozarteum Salzburg zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 20 zeigt, dass der Frauenanteil zwischen 2006 und 2023 bei den Studierenden, Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen abgenommen hat. Im Jahr 2023 ist der Anteil von Frauen ab den Laufbahnstellen in der Minderheit.

5.21 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

5.21.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz macht der Frauenanteil im Jahr 2023 47,9% aus. Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert bei 57% und sinkt bei den Zweitabschlüssen auf 44,8%. Der Anteil von Frauen liegt bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen bei 37,5% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen bei 43,9%. Ab hier beginnt der

Wert erneut zu sinken und liegt bei den Laufbahnstellen bei 40%, bei den Professor:innen und Äquivalente bei 26,1% und bei den Professor:innen bei 26%.

5.21.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz liegt zwischen 47% (2018) und 49,2% (2012). Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert zwischen 46,9% (2021) und 58,1% (2006). Bei den Zweitabschlüssen hat dieser Wert von 61,2% (2006) auf 44,8% (2023) abgenommen. Eine Zunahme gab es bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen von 16,7% (2006) auf 37,5% (2023). Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt zwischen 36,3% (2012) und 45,9% (2009). Bei den Laufbahnstellen gibt es Daten erst ab 2018: hier liegt der Wert bei 100% und nimmt bis 2023 auf 40% ab. Eine Zunahme ist bei den Professor:innen und Äquivalente von 20,2% (2006) auf 26,1% (2023) und bei den Professor:innen von 21,3% (2006) auf 26% (2023) zu sehen.

An Abbildung 21 sieht man, wie der Anteil von Frauen in den Jahren vor allem bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen, Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gestiegen ist.

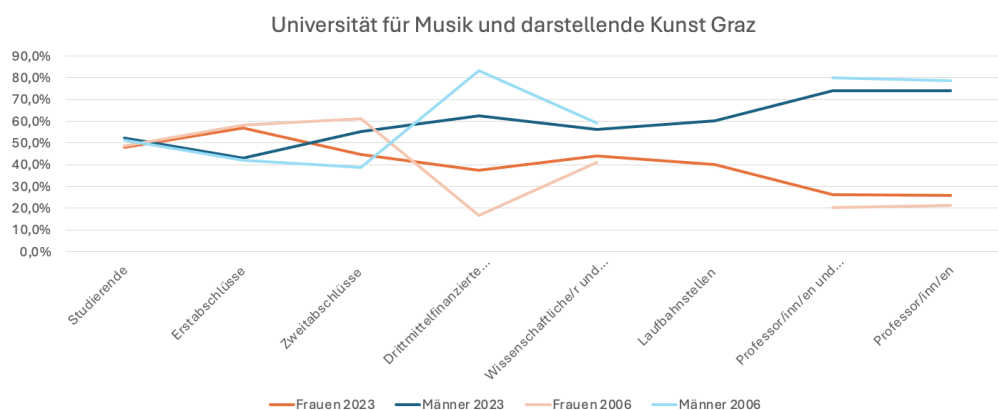


Abbildung 21: Die Leaky Pipeline an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.22 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

5.22.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Bei den Studierenden der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 67,3%. Der Anteil von Frauen bei den Erstabschlüssen liegt bei 71,1% und bei den Zweitabschlüssen bei 68,5%. Frauen machen 45,5% der drittmittelfinanzierten

Mitarbeiter:innen und 53,3% der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen aus. Bei den Laufbahnstellen liegt der Anteil von Frauen bei 100%. Bei den Professor:innen und Äquivalente liegt dieser Wert bei 55,1% und bei den Professor:innen bei 52,3%.

5.22.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz liegt in den genannten Jahren zwischen 61,2% (2012) und 67,3% (2023). Bei den Erstabschlüssen liegt dieser Wert zwischen 59,4% (2009) und 72% (2018). Ein Anstieg ist bei den Zweitabschlüssen von 50% (2006) auf 68,5% (2023) zu sehen. Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt zwischen 45,5% (2023) und 66,7% (2018), wobei zu betonen ist, dass es im Jahr 2009 keine Daten dazu gibt und der Wert im Jahr 2012 bei 0% lag. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen hat der Anteil von Frauen von 46,4% (2006) auf 53,3% (2023) zugenommen. Während bei den Laufbahnstellen der Frauenanteil im Jahr 2012 bei 0% lag, liegt dieser im Jahr 2023 bei 100%. Bei den Professor:innen und Äquivalente gab es einen Anstieg von 36,1% (2006) auf 55,1% (2023) und bei den Professor:innen von 36,4% (2006) auf 52,3% (2023).

Abbildung 22 zeigt, dass in den vergangenen Jahren der Anteil an Frauen bei den Zweitabschlüssen, Professor:innen und Äquivalente und Professor:innen gewachsen ist. Zudem beträgt der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen 100%.

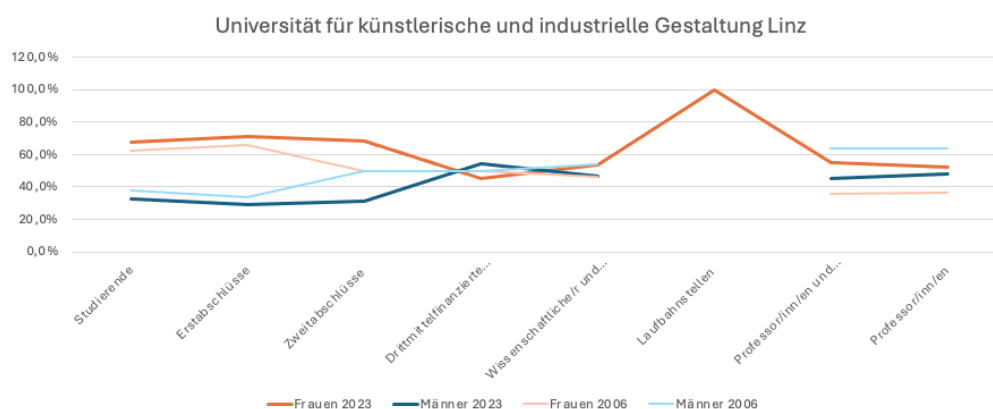


Abbildung 22: Die Leaky Pipeline an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

5.23 Akademie der bildenden Künste Wien

5.23.1 Aktueller Stand (2023) der Leaky Pipeline

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der Akademie der bildenden Künste Wien liegt im Jahr 2023 bei 68,1%. Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil bei 64,1% und bei den Zweitabschlüssen bei 79,2%. Frauen machen bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen 75% und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen 61,4% aus. Bei den Laufbahnstellen liegt ihr Anteil bei 66,7%. Der Anteil von Frauen bei den Professor:innen und Äquivalente ist mit 68,8% und bei den Professor:innen mit 65% im Vergleich zu den anderen Universitäten sehr hoch.

5.23.2 Die Leaky Pipeline im Zeitverlauf (2006-2023)

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Akademie der bildenden Künste Wien hat von 2006 bis 2023 von 60,6% auf 68,1% zugenommen. Bei den Erstabschlüssen liegt der Anteil von Frauen zwischen 54,1% (2009) und 72,2% (2021). Bei den Zweitabschlüssen liegt der geringste Wert bei 46,2% (2012) und 79,2% (2023) und zeigt somit, wie stark der Frauenanteil hier in den letzten Jahren variiert. Bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen liegt der Frauenanteil zwischen 50% (2006) und 80% (2012), wobei erwähnt werden muss, dass es zum Jahr 2009 keine Daten gibt. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent:innen liegt der Frauenanteil zwischen 52,1% (2006, 2015) und 61,4% (2023). Daten zum Frauenanteil bei den Laufbahnstellen gibt es ab dem Jahr 2012. Hier lag der Wert bei 0% in den Jahren 2012, 2015, 2018 und ist in den Jahren 2021 und 2023 auf 66,7% gestiegen. Bei den Professor:innen und Äquivalente gab es eine Steigerung von 45,7% (2006) auf 68,8% (2023) und bei den Professor:innen von 40% (2006) auf 65% (2023).

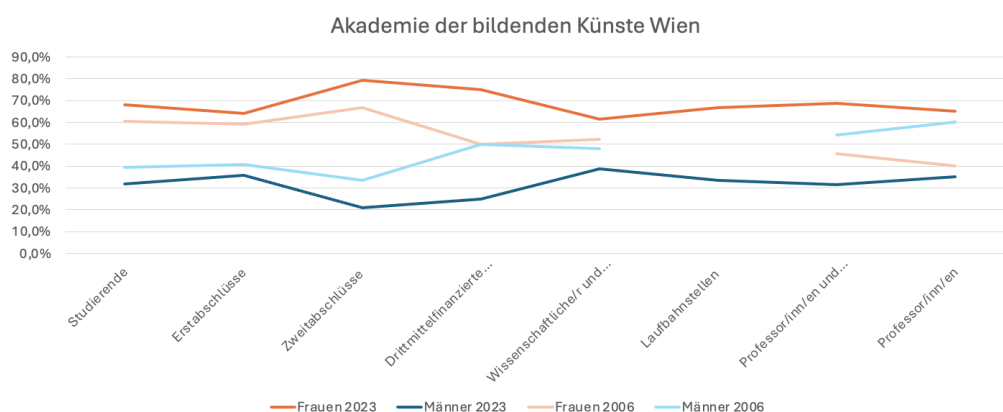


Abbildung 23: Die Leaky Pipeline an der Akademie der bildenden Künste Wien zwischen 2006 und 2023 (unidata, o.D.-a, eigene Darstellung)

Abbildung 23 zeigt, dass an der Akademie der bildenden Künste Wien der Anteil an Frauen zwischen 2006 und 2023 in allen Bereichen gestiegen ist.

6. Welche Charakteristika können zu einer höheren Tendenz der Leaky Pipeline führen?

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, unterschiedliche Faktoren, welche die Leaky Pipeline beeinflussen können, zu identifizieren. Dabei sollen diese unterschiedlichen Faktoren an den öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet werden, um so erklären zu können, warum die Leaky Pipeline an manchen Universitäten stärker ausgeprägt ist, als an anderen. Um Forschungsfrage 3 („Welche Faktoren führen dazu, dass die Leaky Pipeline je nach Universität in Österreich variiert“?) zu beantworten, wurde zunächst in der Literatur nach Faktoren gesucht, welche die Geschlechterasymmetrie in der Wissenschaft erklären können. Dabei treten vor allem folgende Faktoren hervor: Publikationen, Mobilität und der Gender Bias. Diese Charakteristika wurden bereits in Kapitel 2.3 genauer erläutert und werden im Folgenden noch einmal kurz zusammengefasst.

Die Universität Wien (2019) nennt Publikationen als einen Faktor welcher die Geschlechterasymmetrie in der Wissenschaft beeinflusst. Frauen publizieren weniger wissenschaftliche Artikel im Gegensatz zu ihren männlichen Kolleg:innen (West et. al, 2013). Zusätzlich werden weibliche Professor:innen weniger oft zitiert, als männliche Professor:innen, was zu einer Gender Citation Gap führt (Steinbrink et al., 2023). Mobilität spielt eine wichtige Rolle bei der akademischen Karriere, da so internationale Netzwerke gestärkt werden und Wissen verbreitet wird (Franca & Padilla, 2017). Vergleicht man die Mobilität von Frauen und Männern in wissenschaftlichen Karrieren, sieht man hier, dass in jungen Jahren weibliche Forscher:innen und Student:innen gleich, sogar teilweise mehr mobil sind als ihre männlichen Kolleg:innen. Ab einem Alter von 35 Jahren und älter, nimmt jedoch die Flexibilität für einen Auslandsaufenthalt von über einem Monat bei Frauen viel stärker ab als bei Männern (Jons, 2011). Der Gender Bias in der Wissenschaft zeigt sich unter anderem daran, dass Frauen vor allem in sogenannten „Brillanzfächern“ unterrepräsentiert sind. Darunter versteht man Fächer, welche ein angeborenes, nicht erlerntes Talent für einen Erfolg voraussetzen. Frauen werden dabei stereotypisiert, dieses Talent nicht zu haben (Leslie et al., 2015). Der Gender Bias wird in der Wissenschaft auch oftmals als Teufelskreis bezeichnet. Frauen sind dabei vermehrt in niedrigeren akademischen Positionen und weniger oft in Führungsrollen. Das spiegelt sich in einer negativen Leistung, wodurch der niedrige Status und Position nur verstärkt werden (Van den Besselaar & Sandström, 2017). Im Zuge dieser Arbeit sollten nun diese Faktoren an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich betrachtet werden. Obwohl unidata Daten zu den Publikationen der einzelnen Universitäten veröffentlicht, geben diese

keine Auskunft darüber, wie viele Artikel von Frauen im Vergleich zu Männern veröffentlicht werden (unidata, o.D-e). Demnach kann man Unterschiede in Publikationen nach Geschlecht an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich nicht betrachten. Bei der Mobilität tritt ein ähnliches Problem auf - es gibt zwar Daten über die Mobilität, diese beziehen sich jedoch ausschließlich auf Studierende, wodurch nicht die Mobilität von wissenschaftlichen Forscher:innen betrachtet werden kann (unidata, o.D.-g). Der Gender Bias ist ein Charakteristikum, welches eine wichtige Rolle bei der Leaky Pipeline in der Wissenschaft spielen kann. Jedoch gibt es hier das Problem, dass der Bias nicht gemessen werden kann. Demnach gibt es keine Daten dazu, wie stark dieser Gender Bias an einzelnen Universitäten ausgeprägt ist.

Obwohl man keine Angaben dazu machen kann, welche Faktoren genau die Leaky Pipeline an den einzelnen Universitäten in Österreich beeinflussen, kann allgemein gesagt werden, dass Charakteristika wie Publikationen, Mobilität und Gender Bias einen allgemeinen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können.

Mues (2025) analysiert in ihrer Arbeit den Effekt der Leaky Pipeline in den Wirtschaftswissenschaften in Österreich und vergleicht dabei die wirtschaftlichen Fakultäten der Wirtschaftsuniversität Wien und der Universität Wien. Dabei zeigen die Ergebnisse der Arbeit, dass institutionelle Strukturen bei der Leaky Pipeline eine Rolle spielen. So ist der Anteil von weiblichen Professor:innen an der Universität Wien, welche traditionell geprägt ist, mit 18% im Vergleich zur moderneren Wirtschaftsuniversität Wien mit 36% besonders niedrig. Bei den akademischen Führungspositionen zeigt sich, dass Frauen mehr in Stellvertreter:innen Positionen präsent sind, während strategische erste Reihe Leitungspositionen wiederum von Männern geprägt sind. Zusätzlich ist die gleichzeitige Besetzung von mehreren Führungspositionen nur durch eine Person öfters bei Männern, als bei Frauen zu beobachten - dies kann auf eine weitere Konzentration von institutioneller Macht deuten. Demnach zeigen die Ergebnisse der Arbeit von Mues (2025), dass bei einem zukünftigen Vergleich der Leaky Pipeline von einzelnen Universitäten, auch der Aufbau der institutionellen Strukturen als Charakteristika zum Vergleich herangezogen werden können. Die Arbeit von Wiegmann (2025), untersucht wiederum den Effekt der Leaky Pipeline innerhalb des österreichischen Bahnsektors. Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass die Unterrepräsentation von Frauen durch bewusste Selbstführung, strategische Sichtbarkeit und stabiler Unterstützungssysteme erklärt werden kann. Frauen verfolgen hierbei individuelle Lösungen wie geteilte Care-Modelle oder gezielte Rollen Anpassungen. Zusätzlich zeigen die Ergebnisse, dass nicht alle Frauen sich zum Ziel machen, kontinuierlich aufzusteigen, da sie Erfolg individuell definieren - beispielsweise über Sinn, Wirkung und Vereinbarkeit. Dabei betont die Autorin, dass es für weibliche Führung wichtig ist, sich

vor allem mit Barrieren, Rollenzuschreibungen und individuellen Gestaltungsansprüchen zu beschäftigen.

Die beiden Arbeiten (Mues, 2025 & Wiegmann, 2025) verdeutlichen, dass es wichtig ist, sich bei der Auseinandersetzung mit der Leaky Pipeline institutionelle Strukturen anzusehen und Faktoren wie Barrieren und klassische Rollenzuschreibungen ein wichtiger Faktor sein können. Zusätzlich ist es wichtig, sich die individuellen Ansprüche einzelner Frauen anzuschauen. Diese Ergebnisse können auch für weitere Forschung der Leaky Pipeline in der Wissenschaft wichtig sein. So kann in Zukunft bei der Beantwortung der Frage wieso die Leaky Pipeline nach Universität variiert, einzelne Strukturen, als auch der Umgang der Universitäten mit etwaigen Barrieren betrachtet werden.

7. Fazit

Die Leaky Pipeline beschreibt den Effekt, dass in der Wissenschaft der Anteil an Frauen mit zunehmendem Qualifikationsniveau sinkt (Wroblewski, 2022). Dies zeigt sich an den öffentlichen Universitäten in Österreich vor allem daran, dass der Anteil an weiblichen Studierenden bis hin zu den Professor:innen sinkt (unidata, o.D.-a). Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen Einblick in die Situation der Leaky Pipeline an den öffentlichen Universitäten des Landes zu geben und dabei nicht nur den aktuellen Stand (2023), sondern den Wandel in den letzten Jahren aufzuzeigen. Zusätzlich wurde betrachtet, in welchen Studiengruppen Frauen besonders stark vertreten sind und welche Faktoren die Leaky Pipeline beeinflussen können. In dieser Arbeit wurde dabei mit einer Sekundärdatenanalyse gearbeitet, wobei die Daten von unidata - dem Informationssystem des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung - herangezogen wurden (unidata, o.D.-b).

Forschungsfrage 1a möchte zunächst wissen, wie die Präsenz von weiblichen Studierenden an den öffentlichen Universitäten in Österreich nach Studiengruppe zum aktuellen Zeitpunkt (2023) aussieht. Damit soll bevor in die Leaky Pipeline eingetaucht wird, zunächst einmal aufgezeigt werden, in welchen Studien Frauen stärker bzw. schwächer vertreten sind, da das Studium der Einstieg in eine potenzielle wissenschaftliche Karriere bedeutet. Anhand der Sekundärdatenanalyse lässt sich erkennen, dass Frauen im Bachelor in folgenden Studiengruppen die eindeutige Mehrheit (mind. 50%) ausmachen: Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien, Medizinische Studien, Naturwissenschaftliche Studien und Rechtswissenschaftliche Studien. Den niedrigsten Anteil machen sie im Bachelor bei den Ingenieurwissenschaftlichen Studien aus. Blickt man nun auf die Änderung der Werte vom Bachelor zum Doktorat, so sieht man eine allgemeine Zunahme (Änderung des niedrigsten und höchsten Werts der Spannbreite) bei den Lehramtsstudien und künstlerischen

Studien. Eine allgemeine Abnahme (Änderung des niedrigsten und höchsten Werts der Spannweite) zeigt sich bei den Theologischen Studien, Medizinischen Studien, Rechtswissenschaftlichen Studien und Geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien, was wiederum zeigt, dass bereits im Studium der Anteil an Frauen in gewissen Studiengruppen mit zunehmender Stufe abnimmt (unidata, o.D.-f).

Mit Forschungsfragen 1b und 1c wird in die Leaky Pipeline in der Wissenschaft eingetaucht. Hier wird zunächst der aktuelle Stand (2023) an öffentlichen Universitäten in Österreich im Gesamten (F1b) und im Anschluss je Universität (F1c) betrachtet. Die Daten zeigen, dass weibliche Studierende an den öffentlichen Universitäten in Österreich mit 54,2% die Mehrheit ausmachen. Dieser Wert sinkt und liegt bei den Laufbahnstellen bei 38,5% und bei den Professor:innen bei 30,5%. Betrachtet man die Universitäten im Einzelnen, so liegen die höchsten Werte an weiblichen Studierenden bei folgenden Universitäten: Veterinärmedizinische Universität Wien (77,3%), Akademie der bildenden Künste Wien (68,1%) und Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz (67,3%). Die Universitäten mit dem niedrigsten Wert an weiblichen Studierenden sind indes: Montanuniversität Leoben (26,4%), Technische Universität Wien (31,5%) und die Technische Universität Graz (33,2%). Was wiederum verdeutlicht, dass Frauen in den MINT-Fächern immer noch unterrepräsentiert sind. Blickt man nun auf den Anteil weiblicher Professor:innen liegen die niedrigsten Werte bei folgenden Universitäten: Montanuniversität Leoben (9,1%), Technische Universität Graz (13,6%) und Universität Linz (17%). Wobei zwei der drei Universitäten hier ebenfalls im MINT-Bereich liegen (unidata, o.D.-a). Der Spezialfall MINT wird in Kapitel 2.6 behandelt. Gründe, warum Frauen hier unterrepräsentiert sind, können Zugehörigkeitsunsicherheit (Höhne & Zander, 2019) oder aber auch die angenommene Brillanz (Deiglmayer et al., 2019) sein.

Die Universitäten mit dem höchsten Anteil an weiblichen Professor:innen sind: Akademie der bildenden Künste Wien (65%), Universität für angewandte Kunst Wien (56,3%) und Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz (52,3%) (unidata, o.D.-a). Blickt man auf die Differenz zwischen dem Anteil an weiblichen Studierenden und der Anzahl an weiblichen Professor:innen im Jahr 2023 so lässt sich erkennen, dass es hierbei an allen Universitäten zu einer Abnahme kommt. Dabei gibt es die größte Abnahme an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (-34,4%) gefolgt von der Universität Linz (-34,2%) und der Universität Salzburg (-32%). Durchschnittlich nimmt der Anteil von weiblichen Studierenden bis hin zu den Professor:innen um 22,54% ab (unidata, o.D.-a, eigene Berechnung).

Um die Entwicklung der Leaky Pipeline an den einzelnen öffentlichen Universitäten in Österreich zu evaluieren (F2), wurden im Zuge dieser Arbeit Daten zu den letzten 17 Jahren, in drei Jahresschritten

betrachtet. Dabei lässt sich feststellen, dass der Anteil an weiblichen Professor:innen von 2006 bis 2023 an allen Universitäten zugenommen hat. Die stärkste Zunahme verzeichnen dabei: die Veterinärmedizinische Universität Wien (+33,2%), die Universität für angewandte Kunst Wien (+26%) und die Wirtschaftsuniversität Wien (+25,4%). Bei dem Anteil an weiblichen Studierenden, verzeichnet die Technische Universität Graz den größten Zuwachs (+13,2%) gefolgt von der Technischen Universität Wien (+7,9%) und der Universität für Bodenkultur (+7,8%). Es gab auch eine Abnahme von weiblichen Studierenden an den Universitäten, diese war am höchsten an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (-4,4%) gefolgt von der Medizinischen Universität Graz (-3,3%) und der Wirtschaftsuniversität Wien (-2,7%) (unidata, o.D.-a, eigene Berechnung). Die Daten zeigen jedoch, dass die Werte der Abnahme verglichen mit den Werten der Zunahme gering sind (unidata, o.D.-a).

Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Arbeit war es, Faktoren zu identifizieren, welche einen Einfluss auf die Leaky Pipeline haben können (F3). Charakteristika, welche hierbei in der Literatur erwähnt wurden sind: der Mangel an Publikationen von Frauen (West et al, 2013), Mobilität (Jons, 2011) und der Gender Bias in der Wissenschaft generell (Leslie et. al., 2015 und Van den Besselaar & Sandström, 2017). In Zukunft könnte weitere Forschung ihren Fokus darauf setzen, sich - bei Gegebenheit der Daten - diese Charakteristika an den öffentlichen Universitäten in Österreich anzuschauen, um zu sehen, inwiefern diese einen Einfluss darauf haben, ob die Leaky Pipeline stärker oder schwächer an bestimmten Universitäten oder Studiengruppen ausgeprägt ist.

Der Leaky Pipeline Effekt zeigt sich an allen öffentlichen Universitäten in Österreich (unidata, o.D.-a). Umso wichtiger ist es, mit gezielten Maßnahmen dem Phänomen entgegenzuwirken, um den Anteil an Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Im Zuge dieser Arbeit wurden Maßnahmen, welche bereits von einigen Universitäten in Österreich zur Frauenförderung getroffen werden, erläutert. Dadurch und mit den Ergebnissen der Sekundärdatenanalyse soll Universitäten und ihren Entscheidungsträgern Anhaltspunkte geboten werden, wie man der Leaky Pipeline in Zukunft entgegensteuern kann.

Quellenverzeichnis

Beckmann, S. (2016). Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49972-4>

BMBWF (2024). Universitätsbericht 2023. <https://unidata.gv.at/SitePages/Publikationen.aspx>

BMBWF (o.D.). MI(N)T machen: BMBWF-Aktionsplan für mehr MINT-Fachkräfte. [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Aktuelles/MI\(N\)T-machen.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Aktuelles/MI(N)T-machen.html)

BMBWF (2022). Der österreichische Hochschulplan 2030. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&search%5Bcat%5D=7&pub=1020

Deiglmayr, A., Stern, E., Schubert, R. (2019). Beliefs in „Brilliance“ and Belonging Uncertainty in Male and Female STEM Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1114-1114. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01114>

dieangewandte (o.D.-a). Gleichstellung. [dieangewandte.at](https://www.dieangewandte.at/gleichstellung_alt)
https://www.dieangewandte.at/gleichstellung_alt (26.03.2025)

dieangewandte (o.D.-b). Gender Studies Kunst. [dieangewandte.at](https://www.dieangewandte.at/gender_studies_kunst)
https://www.dieangewandte.at/gender_studies_kunst (26.03.2025)

dieangewandte (2022). Angewandte Mentoring Programm. [dieangewandte.at](https://www.dieangewandte.at/mentoring-programm_alt)
https://www.dieangewandte.at/mentoring-programm_alt (26.03.2025)

dnaustria (o.D.-a). Wissenschaft & Demokratie sind unsere #DNAustria. [dnaustria.at](https://www.dnaustria.at/das-ist-unsere-dnaustria)
<https://www.dnaustria.at/das-ist-unsere-dnaustria> (31.03.2025)

dnaustria (o.D.-b). Science-Clubs. [dnaustria.at](https://www.dnaustria.at/projekte/science-clubs)
<https://www.dnaustria.at/projekte/science-clubs> (31.03.2025)

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation (2025). She figures 2024: handbook. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/218571> (09.07.2025)

Federkeil, G. (2022). U-Multirank Gender Monitor 2022. [che.de](https://www.che.de) <https://www.che.de/download/gender-monitor-2022/> (09.07.2025)

Federkeil, G., Friedhoff, C. (2022). U-Multirank Gender Monitor 2022 - Gender disparities in higher education. Second edition. September 2022, Gütersloh, 2022, 40. <https://www.che.de/download/gender-monitor-2022/?ind=1727877483047&filename=U-Multirank-Gender-Monitor-2022-.pdf&wpdmdl=24545&refresh=686e3f8437f991752055684> (09.07.2025)

França, T., Padilla, B. (2017). Reflecting on international academic mobility through feminist lenses: moving beyond the obvious. *Comparative Cultural Studies (Firenze)*, 2(3). <https://doi.org/10.13128/ccselap-20825>

Gregor, M., Dunn, M., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., Ferrer, A., Robinson, S. (2023). Plugging the Leaky Pipeline: A Qualitative Investigation of Untenured Female Faculty in STEM. *Journal of Career Development*, 50(2), 425-444. <https://doi.org/10.1177/08948453221101588>

Greska (2023). Women in academia: Why and where does the pipeline leak, and how can we fix it? *MIT Science Policy Review* 4, 102-109 <https://doi.org/10.38105/spr.xmvdiojee1>

Heinrichs, K., & Sonnabend, H. (2023). Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder. *Applied Economics Letters*, 30 (9), 1189-1193. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2041168>

Höhne, E., & Zander, L. (2019). Belonging uncertainty as predictor of dropout intentions among first-semester students of the computer sciences. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 22 (5), 1099-1119. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00907-y>

Jons, H. (2011). Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, Societies and Education*, 9(2), 183-209. <https://doi.org/10.1080/14767724.2011.577199>

Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., Huge, M. (2013). The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625. <https://doi.org/10.1177/1075547012472684>

Kulhanek, A., Unger, M. (2024). *Entscheidungsfindung für ein MINT-Studium und Onboarding im MINT-Studium. Qualitativer Zusatzbericht*. Institut für höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS). <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6994/>

Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science* (American Association for the Advancement of Science), 347 (6219), 262-265. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>

Med Uni Graz (o.D.). GENDER:UNIT. [medunigraz.at https://www.medunigraz.at/oes/oe-genderunit](https://www.medunigraz.at/oes/oe-genderunit) (26.03.2025)

meta IFiF (2024, 16.12.). Leaky Pipeline in der Kommunikationswissenschaft. [innovative-frauen-im-fokus.de. https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/news/leaky-pipeline-in-der-kommunikationswissenschaft/](https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/news/leaky-pipeline-in-der-kommunikationswissenschaft/) (24.03.2025)

Mintschule (o.D.). Das Gütesiegel - Hintergrund & Einreichung. [mintschule.at https://www.mintschule.at/guetesiegel/](https://www.mintschule.at/guetesiegel/) (31.03.2025)

Montanuniversität Leoben (2021). Gender Equality Plan. https://www.unileoben.ac.at/fileadmin/shares/diversitaet/docs/Gender_Equality_Plan_Montanuniversitaet_Leoben_2021-12-22.pdf (10.07.2025)

Montanuniversität Leoben (2025). Wissenschaftspreis für Montanistinnen 2025. [unileoben.ac.at https://www.unileoben.ac.at/news/wissenschaftspreis-fuer-montanistinnen-2025/](https://www.unileoben.ac.at/news/wissenschaftspreis-fuer-montanistinnen-2025/) (26.03.2025)

Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences - PNAS*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Mues, C. (2025). Zwischen Auf- und Ausstieg: der Leaky Pipeline Effekt an akademischen Institutionen im Bereich Wirtschaftswissenschaften. Eine Betrachtung mit Fokus auf die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien.

oeh leoben (o.D.). Kinderbetreuungszuschuss. [oeh-leoben.at](https://www.oeh-leoben.at/de/kinderbetreuungszuschuss) <https://www.oeh-leoben.at/de/kinderbetreuungszuschuss> (26.03.2025)

Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23 (2), 325-341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>

Steinbrink, M., Aufenvenne, P., Haase, C., Pochadt, M. (2023). Matilda in der Humangeographie: Gender Citation Gap und Zitierpartikularismus. *GW Unterricht*, 1, 5-21. <https://doi.org/10.1553/gw-unterricht169s5>

Tonn, J. J. (2016). *Frauen in Führungspositionen: Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen* (1. Auflage. 2016). Springer Fachmedien Wiesbaden: Imprint: Springer VS.

TU Wien (o.D.-a). Genderkompetenz. [tuwien.at](https://www.tuwien.at/tuwien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz) <https://www.tuwien.at/tuwien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz> (25.03.2025)

TU Wien (o.D.-b). TU.impact. Hack the norm. Make space for HER. [tucareer.com](https://www.tucareer.com/tu-impact) <https://www.tucareer.com/tu-impact> (25.03.2025)

unidata (o.D.-a). Leaky Pipeline. unidata.gv.at [Link](#) (18.03.2025)

unidata (o.D.-b). unidata - Zahlen und Fakten auf Knopfdruck. <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (14.05.2025)

unidata (o.D.-c): Funktionen an Universitäten. unidata.gv.at [Link](#) (22.07.2025)

unidata (o.D.-d). Glasdecken-index (Glass Ceiling Index). unidata.gv.at [Link](#) (21.03.2025)

unidata (o.D.-e). Anzahl der wissenschaftlichen/künstlerischen Veröffentlichungen des Personals. unidata.gv.at [Link](#) (21.03.2025)

unidata (o.D.-f). Ordentliche Studien nach nationalen Gruppen von Studien. unidata.gv.at [Link](#)
(20.03.2025)

unidata (o.D.-g). Studierendenmobilität nach Universitäten - Outgoing. unidata.gv.at [Link](#)
(28.06.2025)

Universität Wien (o.D.-a). Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien.
satzung.univie.ac.at <https://satzung.univie.ac.at/alle-weiteren-satzungsinhalte/frauenfoerderungs-und-gleichstellungsplan/> (25.03.2025)

Universität Wien (o.D.-b). Karriereförderung. personalwesen.univie.ac.at
<https://personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/karrierefoerderung/#c81235>
(25.03.2025)

Universität Wien (2019). Wissenschaftskarriere und Gender Bias. Handreichung für Kommissionen und Panels.
https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Wissenschaftskarriere_und_Gender_Bias.pdf

Universität Wien (2021). Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Informationsbroschüre.
https://lifesciences.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/f_lebenswissenschaften/Dokumente/AKGleichbehandlung_Web.pdf

Van Den Besselaar, P., Sandström U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PLoS ONE* 12 (8): e0183301. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183301>

Van Veelen, R., Derks, B. (2022). Equal Representation Does Not Mean Equal Opportunity. Women Academics Perceive a Thicker Glass Ceiling in Social and Behavioral Fields Than in the Natural Sciences and Economics. *Frontiers in Psychology*, 13, 790211–790211.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.790211>

vetmeduni (o.D.). Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. [vetmeduni.ac.at](https://www.vetmeduni.ac.at)
<https://www.vetmeduni.ac.at/arbeitskreis-gleichbehandlungsfragen> (26.03.2025)

vetmeduni (2020). Vetmeduni Vienna startet „VetWoman“-Programm. [vetmeduni.ac.at
https://www.vetmeduni.ac.at/universitaet/infoservice/presseinformationen/presseinformationen-2020/vetmeduni-vienna-startet-vetwoman-programm](https://www.vetmeduni.ac.at/universitaet/infoservice/presseinformationen/presseinformationen-2020/vetmeduni-vienna-startet-vetwoman-programm) (26.03.2025)

West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., Bergstrom, C. T. (2013). The Role of Gender in Scholarly Authorship. *PloS One*, 8(7), e66212-e66212. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212>

Wiegmann, M. (2025). Frauen in Führungspositionen des österreichischen Bahnsektors: eine Fallstudie zum Leaky-Pipeline-Effekt.

Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Institut für Höhere Studien. Wien, 2022 https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender/leitfaden_gleichstellungsplaene.html

WU Wien (o.D.). Gleichstellung und Frauenförderung konkret. [wu.ac.at
https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/diversitaet-inklusion/gender-und-gleichstellung-1/gleichstellung-und-frauenfoerderung-konkret](https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/diversitaet-inklusion/gender-und-gleichstellung-1/gleichstellung-und-frauenfoerderung-konkret) (25.03.2025)

Anhang

F1a: Leaky Pipeline an öffentlichen Universitäten gesamt (2023)		
Gesamt	2023	
	Frauen	Männer
Studierende	54,2%	45,8%
Erstabschlüsse	56,9%	43,1%
Zweitabschlüsse	52,8%	47,2%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter:innen	42,6%	57,4%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	47,8%	52,2%
Laufbahnstellen	38,5%	61,5%
Professor/inn/en und Äquivalente	31,7%	68,3%
Professor/inn/en	30,5%	69,5%

F1b: Leaky Pipeline an einzelnen öffentlichen Universitäten (2023)										Differenz Professor:innen und Studierende
	Studierende	Erstabschlüsse	Zweitabschlüsse	Drittmittelfinanzi	Wissenschaftliche/r	Laufbahnstellen	Professor/inn/en	Professor/inn/en		
	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %		
Universität Wien	62,7%	66,4%	64,9%	48,8%	50,7%	47,5%	36,8%	34,3%		28,40%
Universität Graz	62,6%	66,1%	67,7%	50,9%	52,2%	42,5%	36,1%	36,1%		26,5%
Universität Innsbruck	53,5%	58,3%	52,2%	41,8%	48,2%	35,8%	30,9%	29,3%		24,2%
Medizinische Universität Wien	56,7%	52,6%	56,7%	57,3%	49,2%	38,7%	33,1%	29,1%		24,5%
Medizinische Universität Graz	57,5%	56,5%	71,7%	58,9%	57,1%	28,4%	25,7%	33,0%		25,4%
Medizinische Universität Innsbruck	57,4%	55,5%	58,9%	56,6%	51,7%	37,1%	33,3%	32,0%		32,0%
Universität Salzburg	63,1%	69,8%	66,9%	51,1%	57,7%	31,7%	29,5%	31,1%		11,9%
Technische Universität Wien	31,5%	33,5%	31,6%	25,5%	28,7%	30,0%	21,0%	19,6%		19,6%
Technische Universität Graz	33,2%	27,3%	26,7%	24,2%	23,0%	30,9%	19,6%	13,6%		17,3%
Montanuniversität Leoben	26,4%	22,4%	24,3%	29,2%	27,0%	31,6%	10,6%	9,1%		26,2%
Universität für Bodenkultur Wien	52,6%	58,1%	52,5%	48,2%	46,2%	37,7%	29,2%	26,4%		34,4%
Veterinärmedizinische Universität Wien	77,3%	82,7%	76,7%	62,8%	66,7%	72,7%	50,0%	42,9%		11,7%
Wirtschaftsuniversität Wien	46,6%	46,8%	47,6%	47,9%	49,9%	46,0%	37,6%	34,9%		34,2%
Universität Linz	51,2%	52,6%	41,4%	29,1%	42,9%	30,9%	20,5%	17,0%		30,6%
Universität Klagenfurt	61,7%	66,9%	66,5%	45,5%	58,1%	47,0%	40,0%	31,1%		8,8%
Universität für angewandte Kunst Wien	65,1%	56,1%	56,0%	65,4%	57,1%	/	55,8%	56,3%		19,8%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	55,6%	56,3%	60,8%	57,7%	47,7%	61,5%	35,9%	35,8%		30,3%
Universität Mozarteum Salzburg	64,5%	58,8%	58,2%	50,0%	51,1%	60,0%	35,6%	34,2%		21,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	47,9%	57,0%	44,8%	37,5%	43,9%	40,0%	26,1%	26,0%		15,0%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	67,3%	71,1%	68,5%	45,5%	53,3%	100,0%	55,1%	52,3%		3,1%
Akademie der bildenden Künste Wien	68,1%	64,1%	79,2%	75,0%	61,4%	66,7%	68,8%	65,0%		

Leaky Pipeline 2006 - 2023																Differenz 2006 - 2023
Universität Wien	2023		2021		2018		2015		2012		2009		2006			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Studierende	62,7%	37,3%	62,7%	37,3%	62,7%	37,3%	62,4%	37,6%	63,1%	36,9%	63,8%	36,2%	63,7%	36,3%		-1,0%
Erstabschlüsse	66,4%	33,6%	68,5%	31,5%	67,0%	33,0%	70,5%	29,5%	68,9%	31,1%	67,4%	32,6%	65,3%	34,7%		
Zweitabschlüsse	64,9%	35,1%	64,0%	36,0%	63,5%	36,5%	61,3%	38,7%	59,5%	40,5%	57,1%	42,9%	49,7%	50,3%		
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter:innen	48,8%	51,2%	47,8%	52,2%	44,1%	55,9%	45,3%	54,7%	43,1%	56,9%	43,1%	51,9%	47,5%	52,5%		
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	50,7%	49,3%	50,8%	49,2%	51,4%	48,6%	49,8%	50,2%	50,3%	49,7%	51,7%	48,3%	48,1%	51,9%		
Laufbahnstellen	47,5%	52,5%	45,2%	54,8%	41,5%	58,5%	35,6%	64,4%	41,9%	58,1%	/	/	/	/		
Professor/inn/en und Äquivalente	36,8%	63,2%	32,8%	67,2%	32,3%	67,7%	28,3%	71,7%	25,6%	74,4%	22,7%	77,3%	19,0%	81,0%		16,2%
Professor/inn/en	34,3%	65,7%	32,2%	67,8%	32,3%	67,7%	27,6%	72,4%	26,2%	73,8%	21,7%	78,3%	18,1%	81,9%		

F1c: Anteil weibl. Studierender nach nationalen Gruppen von Studien											
Universität Wien:	Bachelor		Diplom		Master		Doktorat		Gesamt		
	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %	Männer in %	
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	67,8%	32,2%	/	/	70,7%	29,3%	59,8%	40,2%	68,3%	31,7%	
Ingenieurwissenschaftliche Studien	26,4%	73,6%	/	/	25,2%	74,8%	23,1%	76,9%	25,7%	74,3%	
Lehramtsstudien	62,3%	37,7%	/	/	67,3%	32,7%	58,1%	41,9%	63,9%	36,1%	
Medizinische Studien	/	/	/	/	78,1%	21,9%	44,4%	55,6%	72,0%	28,0%	
Naturwissenschaftliche Studien	59,7%	40,3%	/	/	60,9%	39,1%	48,3%	51,7%	59,2%	40,8%	
Rechtswissenschaftliche Studien	65,5%	34,5%	61,9%	38,1%	58,6%	41,4%	48,2%	51,8%	60,9%	39,1%	
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	55,8%	44,2%	/	/	54,6%	45,4%	46,9%	53,1%	55,2%	44,8%	
Theologische Studien	61,8%	38,2%	37,3%	62,7%	40,4%	59,6%	29,1%	70,9%	45,6%	54,4%	
Individuelle Studien	77,8%	22,2%	60,0%	40,0%	68,1%	31,9%	/	/	68,2%	31,8%	
Interdisziplinäre Studien	/	/	/	/	64,7%	35,3%	/	/	64,7%	35,3%	