



ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.

chancengleichheit an der uni graz

2006

ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.

chancengleichheit an der uni graz

*Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
der Karl-Franzens-Universität Graz*

VORWORT

*Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind an der Karl-Franzens-Universität selbstverständlich und Teil unseres Profils.**

** aus: Entwicklungsplan der Universität Graz, Leitbild und Mission*



Was im Leitbild der Universität Graz festgehalten wird, ist für universitäre Verhältnisse in Europa keineswegs eine Selbstverständlichkeit; die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist noch immer ein brandaktuelles Thema der europäischen Wissenschaftspolitik. Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien hat sich zur Aufgabe gemacht, regelmäßig über den Stand der Umsetzung der zitierten Leitbildformulierung zu informieren. Die vorliegende Broschüre knüpft an unsere Veröffentlichung „Zahlen und Fakten. Gleichstellung und Frauenförderung“ aus dem Jahr 2003 an. Neben Daten über die Geschlechterverteilung finden Sie Analysen und Interpretationen, Indizes und eine Checkliste, mit deren

Hilfe eine Einschätzung der eigenen Organisation im Hinblick auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorgenommen werden kann.

Diese Broschüre baut auf dem im Projekt „Gender Impact Assessment – Implementierung von Gender Mainstreaming im Hochschulmanagement“ erarbeiteten Datenmaterial auf. Dieses aus Mitteln des bm:bwk finanzierte Projekt wurde gemeinsam von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und der Abteilung Leistungs- und Qualitätsmanagement der Universität Graz durchgeführt. Damit liegt nun eine umfangreiche Datenbasis sowie eine Analyse der universitären Geschlechterverteilung vor. Daher können wir Ihnen hier vielfältige Informationen

über den Stand der Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität Graz in die Hand geben. Das Fazit, das wir hier vorwegnehmen wollen, ist ein zweifaches. Erstens: Es ist viel geleistet worden, und Verbesserungen sind auf allen Ebenen sichtbar. Zweitens: Es bleibt noch viel zu tun, bis die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleistet sein wird.

*Barbara Hey
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung*

*Roberta Maierhofer
Vizektorin für Frauenförderung der Universität Graz*

IMPRESSUM

Herausgeberin

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
der Karl-Franzens-Universität Graz
Leitung: Barbara Hey
Beethovenstr. 19, A-8010 Graz
Tel.: +43 (0)316 380-5721
<http://www.uni-graz.at/kffwww>
koordff@uni-graz.at

Idee und Konzept

Kirstin Eckstein, Barbara Hey, Ilse Wieser

Recherchen, Analysen und Text

Kirstin Eckstein
kirstin.eckstein@uni-graz.at
Tel.: +43 (0)316 380-1806

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:

Abteilung für Leistungs- und Qualitätsmanagement,
Universität Graz, Leitung: Andreas Raggautz
Unter Mitarbeit von Michael Holzer, Karin Ondas,
Thomas Trummer, Christine Zeiller

Layout

martina.grieszer/modularplus.com

Fotos

[bärbel.miklautz, photocase.com](mailto:bärbel.miklautz,photocase.com)

Druck

Medienfabrik Graz, office@mfg.at

Auflage

3000

Graz, Dezember 2006

Finanzielle Unterstützung

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft
und Kultur und Europäischer Sozialfonds

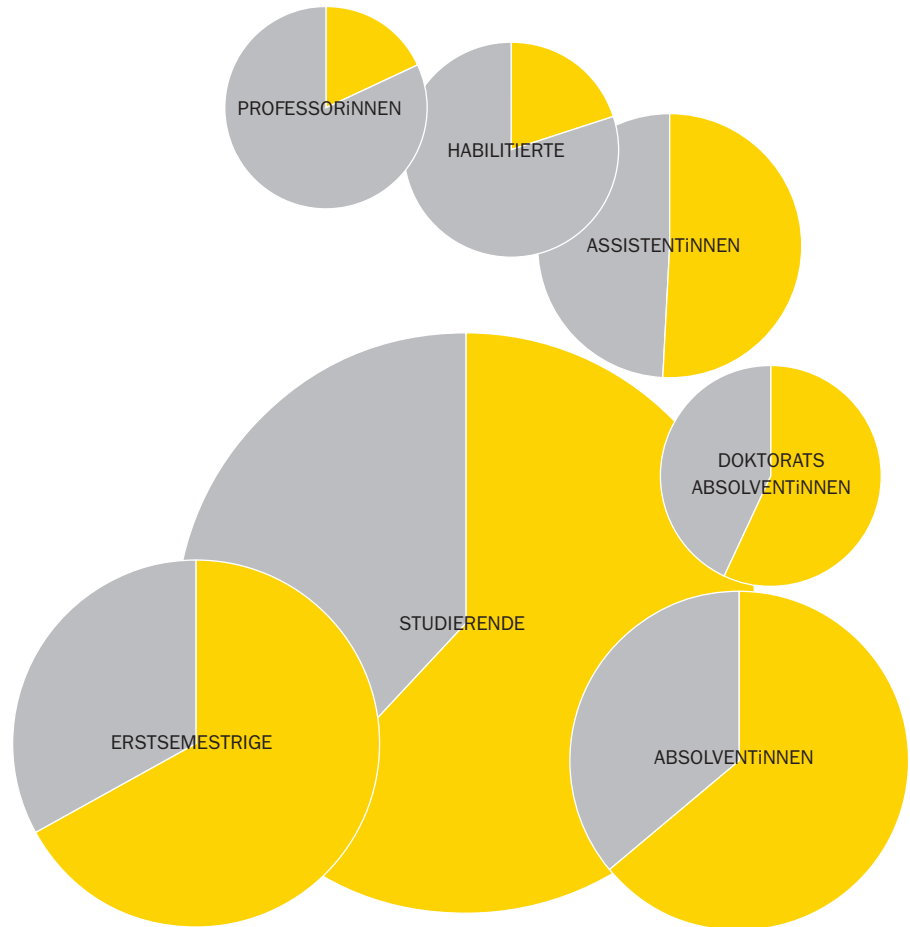
INHALT

5	VORWORT	26	FINANZIELLE ANREIZE
8	EINLEITUNG	28	KARRIEREVERLÄUFE
10	STUDIERENDE HISTORISCH & AKTUELL	30	GLASDECKEN-INDEX
12	MÄNNERSTUDIEN & FRAUENSTUDIEN	32	BESCHÄFTIGTE
14	PRÜFUNGSAKTIVE & ERFOLGSQUOTE	36	LEITUNGSFUNKTIONEN
16	ABSOLVENTINNEN & DOKTORATE	38	KOMMISSIONEN
18	STUDIENDAUER	40	GEHÄLTER
20	LEHRE	44	GENDER IMPACT ASSESSMENT CHECKLISTE
22	HABILITATION		
24	PROFESSORINNEN	46	HINWEISE ZU TABELLEN & GRAFIKEN

Geschlechterdisparitäten Frauen und Männer an der Uni Graz

Frauen 
Männer 

Die Geschlechterverteilungen an der Uni Graz in den verschiedenen Ebenen zeigen: Frauen stellen mit über 60% die Mehrheit an Studierenden, je weiter es die Karriereleiter nach oben geht, desto geringer wird ihr Anteil – bei Habilitierten bzw. ProfessorInnen liegt dieser immer noch deutlich unter 20%.



EINLEITUNG

Daten und Statistiken bieten ein Abbild unseres Lebens, mit ihnen lassen sich gesellschaftliche Prozesse beschreiben. Sie bieten aber auch eine wichtige Grundlage für unser Handeln und unsere Entscheidungen und machen Veränderungen messbar. Nicht zuletzt lässt sich mit Hilfe von Daten überprüfen, ob gesetzte Ziele erreicht wurden.

Diese Broschüre bietet von all dem etwas: Sie liefert ein Bild der Geschlechterverteilung an der Universität – die ungleiche Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Ebenen ist nicht zu übersehen. Einer Mehrheit an weiblichen Studierenden steht immer noch eine deutliche Mehrheit an männlichen Professoren gegenüber. Analysen auf Fakultäts- und teilweise auch auf Studienrichtungsebene zeigen zum Teil deutliche Ungleichverteilungen auch unter den Studierenden.

Dem Ziel, den Professorinnenanteil zu erhöhen, sind wir messbar näher gekommen: 2001 wurde noch ein Anteil von 6% dokumentiert, 2006 können wir schon auf 16% Professorinnen blicken – allerdings immer noch kein besonders rühmlicher Wert für eine Universität.

Ganz im Sinne von Gender Mainstreaming bieten geschlechterbezogene Statistiken eine Grundlage, um die Situation von Männern und Frauen an der Universität beurteilen zu können und Entscheidungen und Maßnahmen auf ihre Chancengerechtigkeit hin zu prüfen und entsprechend zu gestalten. Hierzu bietet auch die Checkliste am Ende der Broschüre eine Arbeitsgrundlage, mit der auf jeder Organisationsebene ein eigenes „Gender Impact Assessment“ (also eine Prüfung auf Geschlechtergerechtigkeit) durchgeführt werden kann.

Veränderungen hinsichtlich der Chancengleichheit und eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit sind spürbar, der politische Wille ist artikuliert. Bestehende Ungerechtigkeiten dürfen jedoch nicht ausgeblendet werden, sondern müssen sichtbar gemacht werden. Die Aufstiegschancen sind für Frauen und Männer immer noch ungleich, die Gläserne Decke – mit einem Index nun auch quantifizierbar – ist immer noch deutlich vorhanden.

Der Akt des Datensammelns schafft Bewusstsein, die Veröffentlichung Transparenz – die wirklichen Veränderungen können aber nur durch die Akteurinnen und Akteure an der Universität bewirkt werden. Und da gibt es noch viel zu tun – aber lesen Sie selbst!

Kirstin Eckstein

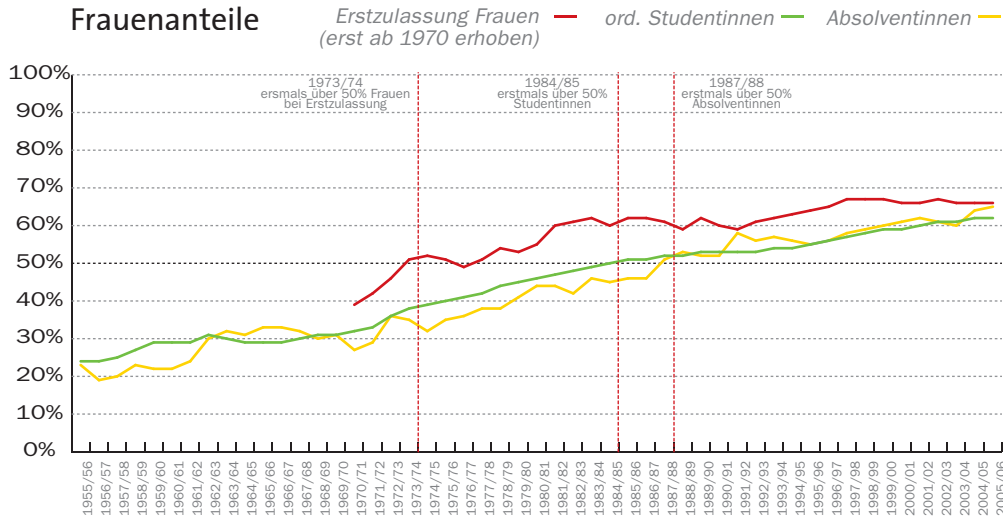
STUDIARENDE

Es geht aufwärts!

Betrachtet man die Geschlechterverteilung der Studierenden an der Uni Graz in den letzten 50 Jahren, so fällt auf, dass bei den Erstzulassungen erstmals Mitte der 70er Jahre der Frauenanteil den Männeranteil übersteigt. Bei den Studierendenzahlen ist dies Mitte der 80er Jahre der Fall, bei den AbsolventInnen Ende der 80er.

Da nur ein Teil der Studierenden ihr Studium in der Regelstudienzeit abschließt, kommt es zu einer stärkeren Verzögerung der Angleichung als die Zulassungszahlen vermuten lassen. Es sollten also mit einer Verzögerung von rund 10–15 Jahren die jeweiligen Erstzulassungstendenzen bei den Studierenden bzw. Absolvent-

Innen sichtbar werden. Dies könnte sich mit Einführung der Studienbeiträge eventuell verkürzen.* Auffällig ist außerdem, dass seit den 90er Jahren der Frauenanteil bei den AbsolventInnen leicht über dem der Studierenden liegt – ein Beleg darauf, dass Frauen ihr Studium häufiger abschließen als Männer.



* Durch Einführung der Studienbeiträge im Jahr 2001 können oder wollen viele nicht mehr aktive bzw. nur nebenberuflich Studierende es sich nicht mehr leisten, inskribiert zu bleiben. Dadurch kommt es zu einer Bereinigung der Zahlen in Richtung „aktive“ Studierende, allerdings nicht gänzlich, da es immer noch möglich ist, in mehreren Studien parallel inskribiert zu sein, auch wenn sie de facto nur eines davon tatsächlich studieren. Deswegen wird vielfach anstelle oder ergänzend zu der Zahl der gemeldeten Studierenden die der Prüfungsaktiven angegeben (vgl. S. 14). Die historischen Daten sind bis zur Ausgliederung 2003/04 inklusive Medizin.

STUDIARENDE

Überdurchschnittlich weiblich!

Gemeldete Studierende nach Fakultät jeweils Anzahl Studierende zum Wintersemester

Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

	WS01			WS02			WS03			WS04			WS05		
	W	M	FA	W	M	FA	W	M	FA	W	M	FA	W	M	FA
THEOL.	185	263	41%	201	257	44%	202	229	47%	212	238	47%	210	234	47%
REWI	2075	2056	50%	2019	1971	51%	2079	1960	51%	2066	1897	52%	2216	1936	53%
SOWI	2267	2612	46%	2364	2619	47%	2512	2657	49%	2541	2542	50%	2613	2527	51%
GEWI	5415	2377	69%	5347	2235	71%	5682	2424	70%	5871	2448	71%	6079	2575	70%
NAWI	3508	1991	64%	3491	1927	64%	3656	1998	65%	3647	2060	64%	3699	2168	63%
UNI GRAZ	11542	7701	60%	11432	7414	61%	11898	7620	61%	11998	7508	62%	12332	7705	62%

Der Frauenanteil unter Studierenden an der gesamten Universität Graz liegt mit 62% zum Wintersemester 2005 deutlich über dem Durchschnitt aller Universitäten von 53%.

Vergleicht man nur Universitäten mit ähnlichem Fächerspektrum – z.B. Uni Wien (63%), Uni Salz-

burg (61%) – so entspricht der Wert der Uni Graz dem Durchschnitt.

Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten, so liegt die Theologische Fakultät mit ihrem Frauenanteil immer noch unter 50%, während Rewi



und Sowi ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Die Nawi liegt bei über 60%, die Gewi bei rund 70%.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt bei insgesamt steigenden Studierendenzahlen nur geringe Verschiebungen bezüglich der Geschlechterverteilung.

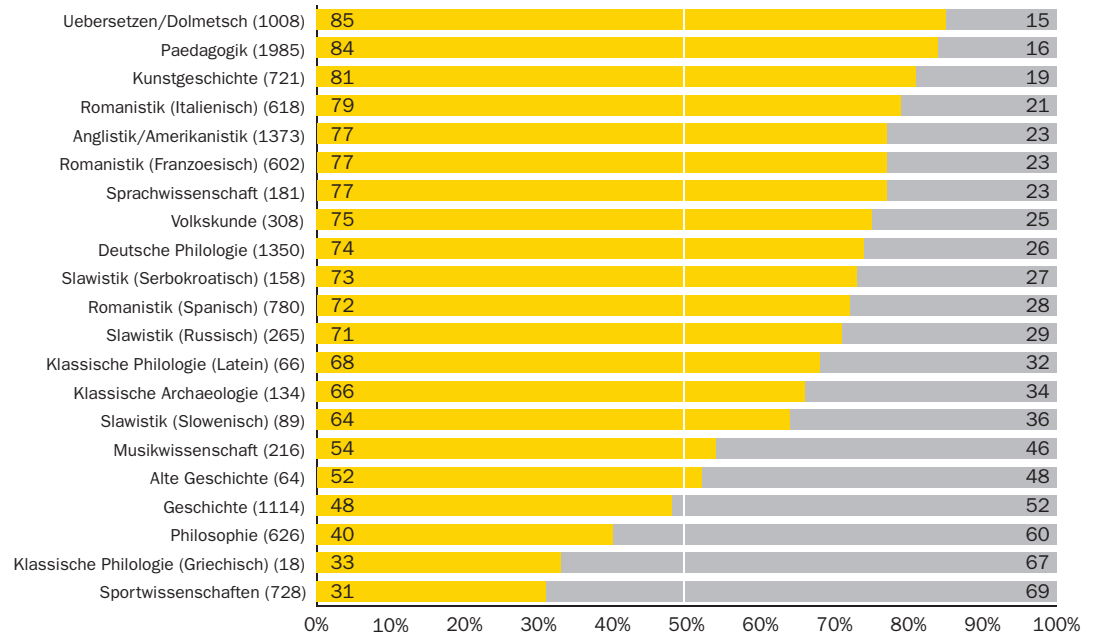
STUDIERENDE

Männerstudien und Frauenstudien

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass nicht nur zwischen den Fakultäten, sondern auch innerhalb der Fakultäten zwischen den einzelnen Studienrichtungen große Unterschiede bezüglich der Geschlechterverteilung bestehen. An der Gewi finden sich bei Übersetzen/Dolmetsch, Pädagogik, Kunstgeschichte und verschiedenen philologischen Studiengängen überdurchschnittlich viele Frauen, während Philosophie und Sport kaum 40% Frauenanteil erreichen.

Frauenanteil 
Männeranteil 

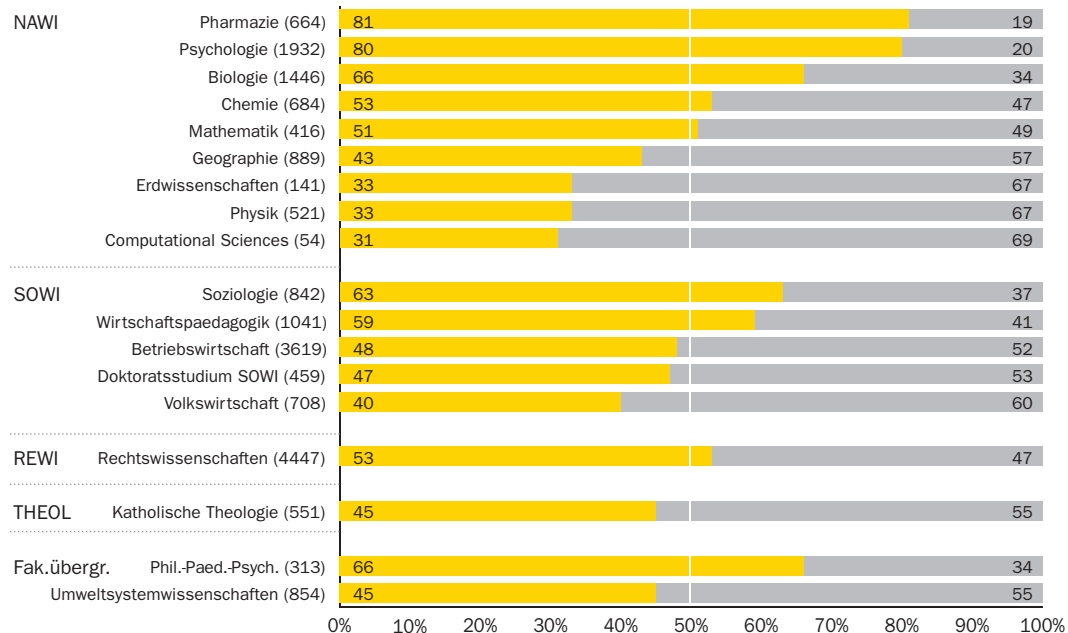
Gemeldete Studierende GEWI
im Studienjahr 2005/06, alle Studienarten



STUDIARENDE

Männerstudien und Frauenstudien

Gemeldete Studierende NAWI, SOWI, REWI, THEOL & Fak.übergr. im Studienjahr 2005/06



Ein ähnliches Bild zeigt sich an der Nawi, wo Pharmazie und Psychologie, die insgesamt ein Drittel aller Studierenden stellen, 80% Frauenanteil aufweisen. Auch Biologie liegt noch über dem Fakultätsschnitt von 63%, alle anderen Studienrichtungen deutlich darunter. Erdwissenschaften, Physik und das neue Fach Computational Science erreichen nur ein Drittel Frauen.

Eine verhältnismäßig ausgewogene Geschlechterverteilung erreichen die Studien an Rewi, Sowi (Ausnahme Soziologie) und Theologie, die jedoch alle unter dem universitätsweiten Schnitt (61%) liegen.

STUDIARENDE

Frauen studieren aktiver

Prüfungsaktive im Studienjahr 05/06

	Frauen	Männer	Gesamt
THEO	48,4%	39,6%	43,6%
REWI	61,2%	54,9%	58,2%
SOWI	48,1%	44,4%	46,3%
GEWI	43,6%	36,4%	41,5%
NAWI	60,0%	49,3%	56,0%
ÜBERFAKULTÄR (USW/PPP)	52,5%	51,7%	52,1%
GESAMTERGEBNIS	50,7%	45,3%	48,6%

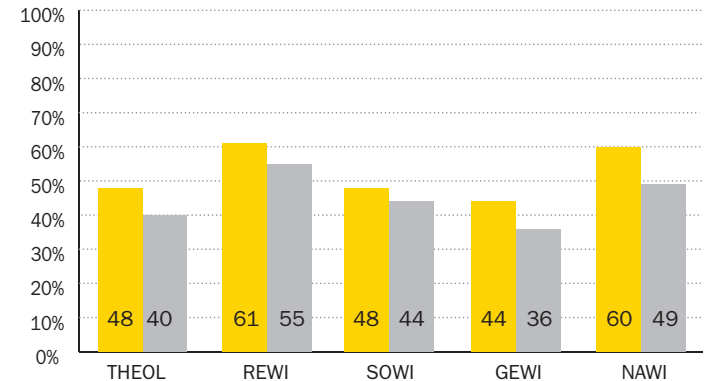
Eine immer häufiger verwendete Kennzahl ist die Zahl der „prüfungsaktiven Studierenden“. Damit soll festgestellt werden, wie viele Studierende aktiv an Lehrveranstaltungen teilnehmen.

Als prüfungsaktiv gelten Studierende, die mindestens 8 Semesterwochenstunden im Studienjahr absolvieren oder einen Studienabschnitt beenden.

Hier zeigt sich an allen Fakultäten, dass Frauen prüfungsaktiver als ihre männlichen Kollegen sind.

Auch auf Studienrichtungsebene betrachtet sind Frauen prüfungsaktiver als Männer und erreichen leicht bis deutlich bessere Werte (die wenigen Ausnahmen sind Chemie und Sportwissenschaften).

Anteil der Prüfungsaktiven nach Fakultät 2005/06



Einige Beispiele: In Betriebswirtschaft ist es nur ein kleiner Unterschied: 56% der weiblichen Studierenden und 54% der männlichen Studierenden sind hier prüfungsaktiv, deutlicher wird der Unterschied bei Soziologie (58:48), Pädagogik (47:31), Psychologie (60:51), Wirtschaftspädagogik (36:18), Romanistik (25:10). Die insgesamt höchste Quote an Prüfungsaktiven weist Pharmazie auf (79:68).

STUDIERENDE

Frauen studieren erfolgreicher

Die Erfolgsquote ist wie die Zahl der Prüfungsaktivitäten eine Kennzahl, die sowohl österreichweit in der Kommunikation zwischen Universitäten und Ministerium (u.a. in Wissensbilanz und Formelbudget) als auch im internen Monitoring Verwendung findet.

Für die Berechnung der Erfolgsquote wird die Anzahl der AbsolventInnen in Relation zu einer (künstlich) berechneten AnfängerInnenmenge gesetzt. Diese AnfängerInnenmenge ergibt sich vereinfacht beschrieben aus der Anzahl an Studierenden, die gemeinsam mit den AbsolventInnen zu studieren begonnen und zumindest im 3. Semester noch studiert haben. Somit wird versucht, eine Annäherung an die Drop-Out-Quote zu erreichen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hier zwischen den Geschlechtern, insgesamt weisen Frauen eine Erfolgsquote von 53% auf, während Männer nur 40% erreichen. Dabei sind die Unterschiede sowohl zwischen den Fakultäten als auch den Studienarten auffällig, Lehramtsstudien weisen durchgehend höhere Erfolgsquoten als Diplomstudien auf.

Für die Sowi ist derzeit keine Berechnung möglich, da hier die Umstellung auf Bakkalaureats- und Magister-Studien eine Verzerrung der Daten mit sich bringt. Für die Bakk./Mag.-Studien können aufgrund der fehlenden AnfängerInnenbezugsgruppe durch Umstiege auf die neuen Studienpläne noch keine vergleichbaren Quoten berechnet werden.

Erfolgsquote

	Frauen	Männer
THEOLOGIE Diplom	28%	28%
THEOLOGIE Lehramt	49%	39%
REWI Diplom	55%	40%
GEWI Diplom	51%	41%
GEWI Lehramt	67%	54%
NAWI Diplom	50%	37%
NAWI Lehramt	83%	30%
GESAMT (ohne Sowi)	53%	40%

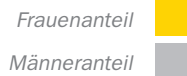
Datenbasis AbsolventInnen 2004/05

ABSOLVENT- INNEN

Mehr Abschlüsse von Frauen

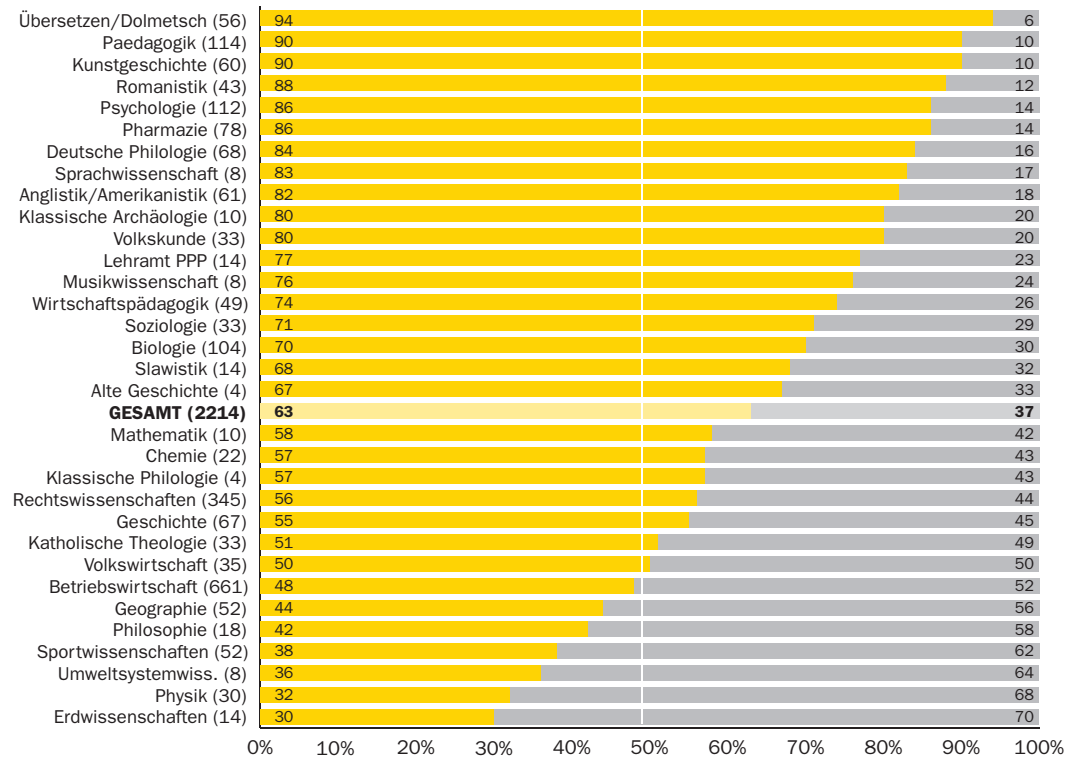
Vergleicht man die Geschlechterverteilung der AbsolventInnen mit denen der gemeldeten Studierenden, so zeigt sich auch hier durchwegs das Bild der erfolgreicherer Frauen: In fast allen Studienrichtungen liegt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen höher als bei den Gemeldeten. Während z.B. bei Übersetzen/Dolmetsch der Frauenanteil bereits bei den für dieses Studium Inskribierten ausgesprochen hoch liegt (85%), wird er von dem der AbsolventInnen noch übertroffen (94%). Ein ähnlich deutlicher Effekt ist bei Soziologie zu bemerken: Während die Geschlechteranteile unter den Studierenden bei 63%:37% zugunsten der Frauen liegen, betragen diese bei den AbsolventInnen sogar 71%:29%.

Ansonsten zeigt sich bei den AbsolventInnen das gleiche Bild wie bei den Gesamtstudierendenzahlen: Erdwissenschaften und Physik bleiben unter einem Drittel Frauenanteil, auch Sportwissenschaften haben weniger als 40% Frauenanteil.



Studienabschlüsse ohne Doktorate

Durchschnitt 02/03–04/05, durchschnittliche Anzahl/Jahr



DOKTORAT

Das Doktorat bleibt Männersache

In den letzten drei Jahren gab es insgesamt knapp 700 Doktoratsabschlüsse, davon 361 von Männern und 336 von Frauen (52%:48%). Dies sind exakt die gleichen Geschlechteranteile wie in den drei davor liegenden Jahren. Einzelne Studienrichtungen konnten den Frauenanteil heben (Pädagogik, Theologie, Biologie), andere haben dagegen einen Rückgang zu verzeichnen (BWL, Geschichte, Pharmazie).

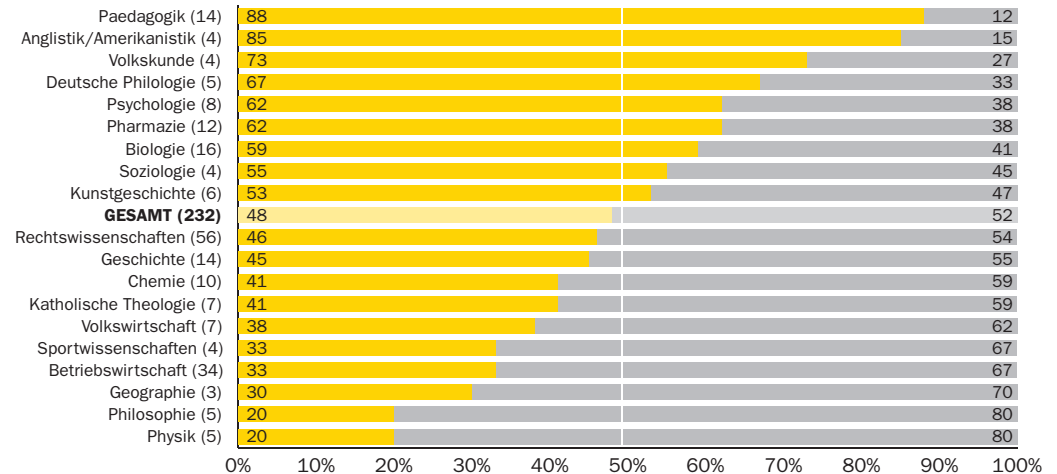
In fast allen Studienrichtungen sind deutlich geringere Frauenanteile als an den Erstabschlüssen zu verzeichnen. Nur Pädagogik und Anglistik können hier in etwa gleiche Anteile halten. Selbst Psychologie und Pharmazie, die beide 86% Frauenanteil an Erstabschlüssen aufweisen, kommen bei Doktoratsabschlüssen letztlich nur auf einen Frauenanteil von 62%.

Die Uni Graz liegt mit einem Gesamtfrauenanteil an Doktoratsabschlüssen von 48% deutlich über dem österreichweiten Schnitt von 41% im Vergleichszeitraum. Nimmt man als Vergleichsbasis jedoch die Geschlechterverteilung bei den Erstabschlüssen (österreichweit 54%, Uni Graz 63%), so schneidet die Uni Graz etwas schlechter ab. Die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen bei Erstabschlüssen und Zweitabschlüs-

sen beträgt im österreichweiten Schnitt nur 13%, an der Uni Graz jedoch 15%. Hier scheint also immer noch ein großer Frauenförderungsbedarf gegeben und so sind zu Recht die Doktoratsabschlüsse von Frauen ein Bestandteil der

Indikatoren für die Budgetverteilung. Außerdem ist der Frauenanteil an Doktoratsabschlüssen in Relation zum AbsolventInnenanteil ein Indikator des finanziellen Anreizsystems zur Frauenförderung an der Uni Graz (vgl. S. 26).

Doktoratsabschlüsse nach Studienrichtung



Datenbasis: Durchschnitt der letzten 3 Jahre 2002/03, 2003/04, 2004/05, Studienrichtungen mit mehr als 3 Dr.-AbsolventInnen/Jahr

STUDIEN- DAUER

Studien dauern!

Die Studiendauer ist ein immer wieder viel diskutiertes Thema: Auf der einen Seite die Vorwürfe, dass sich die Studierenden zuviel Zeit lassen, um ihr Studium zu beenden, auf der anderen Seite Bedingungen, die schnelles Studieren erschweren – von überfüllten Hörsälen bis hin zu zeitintensiven Nebenjobs zur Finanzierung des Studiums.

Hier konnten kaum geschlechterspezifische Unterschiede festgestellt werden, nur an der Theologischen Fakultät fällt auf, dass Frauen im Diplomstudium deutlich länger studieren als Männer, während es im Doktoratsstudium umgekehrt ist. Ansonsten beenden Frauen geringfügig schneller ihr Studium.

Während sich im Fakultätsüberblick kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern finden, ergeben sich bei Detailanalysen auf Studienrichtungsebene durchaus einige: Bei den Diplomstudien in VWL, Physik, Biologie und Anglistik/Amerikanistik studieren Frauen 1–2

Studiendauer in Semestern

		Frauen		Männer		Gesamt	
		Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
THEOL.	Dipl	16,73	15	12,96	12	14,58	14
	Dr	5,09	5	9,05	8	7,69	6
	LA	13,28	12	13,79	14	13,47	13
REWI	Dipl	10,77	10	11,01	10	10,88	10
	Dr	5,68	5	6,36	5	6,05	5
SOWI	Dipl	9,24	9	9,74	9	9,48	9
	Dr	6,48	6	6,96	6	6,80	6
GEWI	Dipl	13,94	12	14,16	13	13,99	12
	Dr	9,49	9	10,01	8	9,70	9
	LA	13,45	12	14,15	13	13,63	13
NAWI	Dipl	13,07	12	14,16	12	13,40	12
	Dr	5,74	6	6,06	6	5,90	6
	LA	12,03	11	11,93	11	11,99	11

Semester schneller, noch deutlicher ist dies bei Pädagogik, Psychologie und Chemie (Frauen 4–5 Semester schneller).

Generell fällt bei den Studiendauern auf, dass fast an der gesamten Gewi, sowie in Psychologie und Pharmazie die Regelstudiendauern deutlich überschritten werden – ob dies in einem Zusammenhang mit den hohen Frauenanteilen dieser Studienrichtungen steht, sollte in weiteren Analysen betrachtet werden.

Für die Anzahl der inskribierten Semester wurde neben dem arithmetischen Mittelwert auch der Median (50% der Werte liegen darüber, 50% darunter) berechnet.

Um Schwankungen aufgrund von geringen Fallzahlen auszugleichen, wurde der Durchschnitt der letzten vier voll erfassten Studienjahre (2001/02 bis 2004/05) berücksichtigt.

STUDIEN- DAUER

Analyse Doktorat

Seit Einführung der Studiengebühren zeigt sich bei der Dauer der Doktorate, dass die Anzahl der inskribierten Semester sinkt, da die Studierenden „sparsamer“ inskribieren. Deswegen wurde versucht, der „echten“ Studiendauer nahe zu kommen, indem die Zeitspanne von Diplomabschluss bis Doktoratsabschluss analysiert wurde.

Dabei zeigen sich nur bei der Theologie bedeutende Unterschiede, dahingehend, dass Frauen, wenn sie promovieren, das Doktorat knapp drei Jahre nach ihrem Diplom abschließen, während Männer doppelt so lange brauchen. Auffällig auch hier die Dauer an der Gewi, die mit 5–6 Jahren deutlich höher ist, als an den anderen Fakultäten.

Außerdem: Nicht einmal ein Viertel aller Doktoratsstudierenden promoviert in der Regelstudienzeit plus Toleranzsemester, die Hälfte schafft es in vier Jahren nach Diplomabschluss, ein weiteres Viertel benötigt fünfeinhalb Jahre, ein Viertel liegt deutlich darüber.

Dauer des Doktoratsstudiums* in Semestern

	Frauen			Männer		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
THEOL.	6,0	5,9	10	13,7	13,3	13
REWI	8,1	6,8	80	8,1	6,4	94
SOWI	8,9	6,7	47	8,7	7,2	85
GEWI	12,4	10,6	120	13,0	11,7	72
NAWI	7,7	6,8	94	7,7	7,0	91
GESAMT	9,5	7,8	351	9,3	7,3	355

**Dauer des Doktoratsstudiums wird berechnet aus der Differenz Abschlussdatum Diplom und Abschlussdatum Doktorat, Angabe in Halbjahren*

*Datengrundlage: 706 Dr.-AbsolventInnen
(Datum des Dr.-Abschlusses 1.10.2002–30.11.2005, excl. Zweidoktoratsabschlüsse)*

LEHRE

Externe Lehrende als Chance



Lehre an der Universität wird zu einem Großteil von den dort beschäftigten ProfessorInnen, Habilitierten und AssistentInnen geleistet. Ein Teil wird „ausgelagert“ an GastprofessorInnen, externe Lehrbeauftragte oder auch studentische MitarbeiterInnen (StudienassistentInnen und TutorInnen).

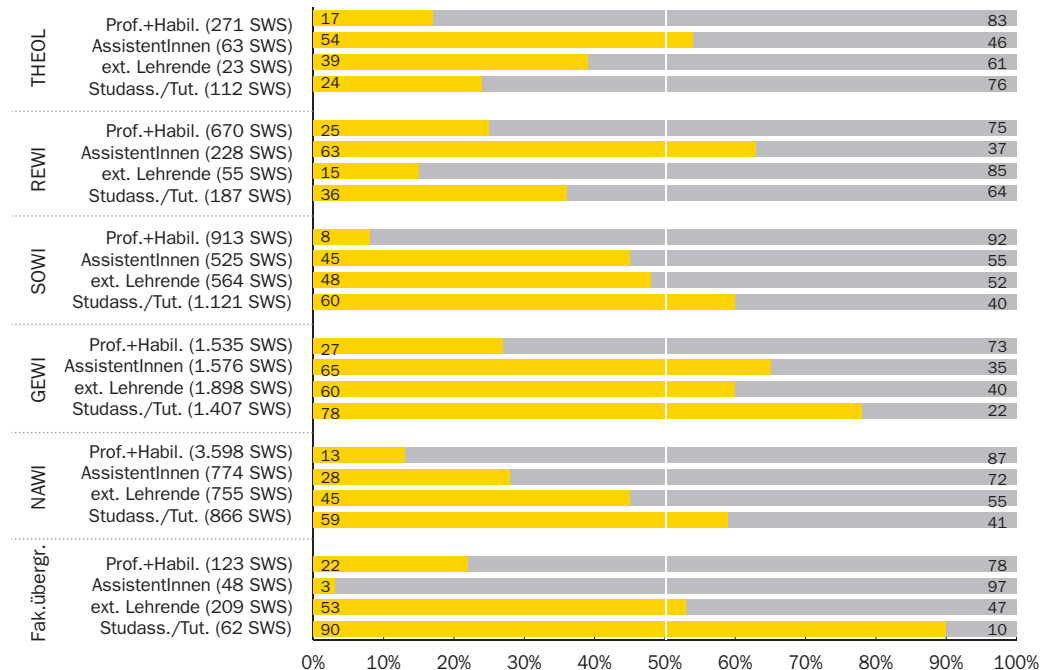
Berücksichtigt man die Personalstruktur, so zeigt sich auch hier, dass in der Gruppe der Habilitierten und ProfessorInnen der Frauenanteil sehr gering ist, bei den AssistentInnen ausgeglichen und bei studentischen MitarbeiterInnen in etwa dem Frauenanteil bei den Studierenden entspricht. Bei externen Lehrenden jedoch können die einzelnen Fakultäten die Vergabe steuern und damit gezielt Frauenförderung betreiben.

Am besten gelingt dies an der Gewi mit 60% Frauenanteil bei externen Lehrenden, relativ ausgewogen sind Sowi (48%) und Nawi (45%). Ein großer Verbesserungsbedarf zeigt sich an der Rewi, die generell verhältnismäßig wenig externe Lehre vergeben und davon nur 15% an Frauen.

Lehre an der Uni Graz nach Personalkategorien

Semesterwochenstunden (SWS) Studienjahr 2005/06

Frauenanteil 
Männeranteil 

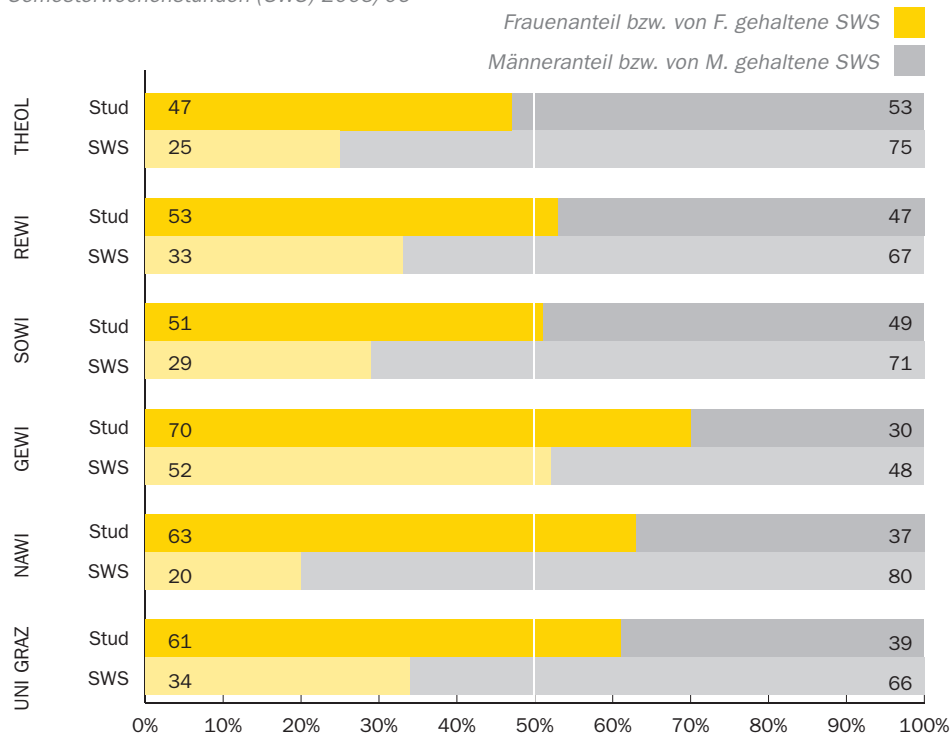


LEHRE

Gelehrte Frauen – behelrende Männer

Geschlechterdisparitäten im Hörsaal

Semesterwochenstunden (SWS) 2005/06



Für Studierende ist der Hörsaal ein zentraler Ort des Lehrens und Lernens. Die Verteilung von Männern und Frauen im Hörsaal macht deutlich, dass die Universitäten von Studierende Seite inzwischen frauendominiert sind, von Lehrende Seite jedoch immer noch männerdominiert.

Nur auf der Gewi ist ein leichter Frauen-Überhang in der Lehre festzustellen (52% zu 48%), der sich u.a. durch den hohen Anteil an weiblichen Bundes- und VertragslehrerInnen mit verhältnismäßig hohem Stundendeputat erklärt. Trotzdem liegt auch hier, bezogen auf den deutlichen Frauenüberhang bei den Studierenden (70% zu 30%), immerhin noch eine Diskrepanz von 18% vor. Bei den anderen Fakultäten liegt die Differenz zwischen den Prozentanteilen eines Geschlechts bei Studierenden und Lehrveranstaltungsstunden ebenfalls um 20%. Nur die Nawi weist hier eine deutlich größere Differenz auf: 63% Studentinnen und 37% Studenten werden hier in 20% der LV-Stunden von Frauen und in 80% von Männern unterrichtet.

HABILITATION

Karriereverläufe von Habilitierten

Habilitationen seit 2001

	Frauen	Männer	GESAMT	Frauenanteil	Männeranteil
THEOLOGIE	2	6	8	25%	75%
REWI	5	6	11	45%	55%
SOWI	2	13	15	13%	87%
GEWI	13	9	22	59%	41%
NAWI	8	38	46	17%	83%
GESAMT	30	72	102	29%	71%

Seit 2001 haben sich an der Uni Graz rund 100 Personen habilitiert, knapp 30% davon sind Frauen. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Fakultäten: Während an der Gewi knapp 60% der Habilitationen an Frauen gingen, sind es an der Sowi und Nawi nur rund 15%. An der Rewi zeigt sich auch hier ein beinahe ausgeglichenes Verhältnis, während die Theologie knapp unter dem Unidurchschnitt bleibt.

Da die Habilitation eine bedeutende Hürde in der Universitätslaufbahn darstellt, wurde die

Dauer vom Erstabschluss bis zur erfolgreichen Habilitation analysiert.

Von 71 Personen konnten sowohl das Jahr des Erstabschlusses (Dipl.) als auch das des Zweitabschlusses (Doktorat) erhoben werden, bei den anderen konnte dies entweder nicht eruiert werden oder es liegt ein Doktorat nach alter Studienordnung vor.

Im Schnitt haben diese 71 Personen (23 Frauen, 48 Männer) 13,5 Jahre vom Erstabschluss bis zur erfolgreichen Habilitation benötigt, Frauen

im Schnitt eineinhalb Jahre länger als Männer! Auffällig sind auch hier die Unterschiede zwischen den Fakultäten: Während an Nawi, Rewi und Sowi zwischen 12 und 13 Jahre benötigt wurden, sind es an der Gewi 17 Jahre.

Auch wenn man statt des arithmetischen Mittelwertes den Median betrachtet, deutet dieser auf eine zumindest ein Jahr längere Habilitationsdauer für Frauen hin – mit Ausnahme der Gewi-Habilitierten, hier kommen Frauen auf eine etwas kürzere Dauer.

HABILITATION

Karriereverläufe von Habilitierten

Vom Erstabschluss zur Habilitation

	Mittelwert in Jahren	Frauen	Männer	Gesamt
REWI	Dauer Erstabs. – Zweitabs.	4,3	4,4	4,3
	Dauer Zweitabs. – Habil	8,3	7,4	7,8
	Dauer Erstabs. – Habil	12,5	11,8	12,1
	Anzahl	4	5	9
SOWI	Dauer Erstabs. – Zweitabs.	7,0	5,1	5,4
	Dauer Zweitabs. – Habil	7,5	7,5	7,5
	Dauer Erstabs. – Habil	14,5	12,6	12,9
	Anzahl	2	11	13
GEWI	Dauer Erstabs. – Zweitabs.	6,2	7,0	6,4
	Dauer Zweitabs. – Habil	10,6	9,8	10,4
	Dauer Erstabs. – Habil	16,8	16,8	16,8
	Anzahl	11	4	15
NAWI	Dauer Erstabs. – Zweitabs.	4,4	4,2	4,2
	Dauer Zweitabs. – Habil	8,2	8,0	8,0
	Dauer Erstabs. – Habil	12,6	12,2	12,3
	Anzahl	5	23	28
GESAMT	Dauer Erstabs. – Zweitabs.	5,3	4,9	5,0
	Dauer Zweitabs. – Habil	9,1	8,3	8,5
	Dauer Erstabs. – Habil	14,4	13,1	13,5
	Anzahl	23	48	71

Wichtig für die Darstellung von Karriereverläufen und auch für die Karriereplanungen scheint die Tatsache, dass an Rewi und Nawi die relativ kurze Promotionsphase immer noch gut 4 Jahre dauert, während das Doktoratsstudium an Sowi und Gewi 5 bis 7 Jahre in Anspruch nimmt, die Habilitationsphase nimmt dann noch einmal circa acht Jahre in Anspruch, an der Gewi sogar 10 Jahre. An der Theologie sind aufgrund der geringen Stichprobe (nur eine Frau) keine geschlechtsspezifischen Aussagen möglich.

PROFESSOR- INNEN

Entwicklung und Prognose

ProfessorInnen

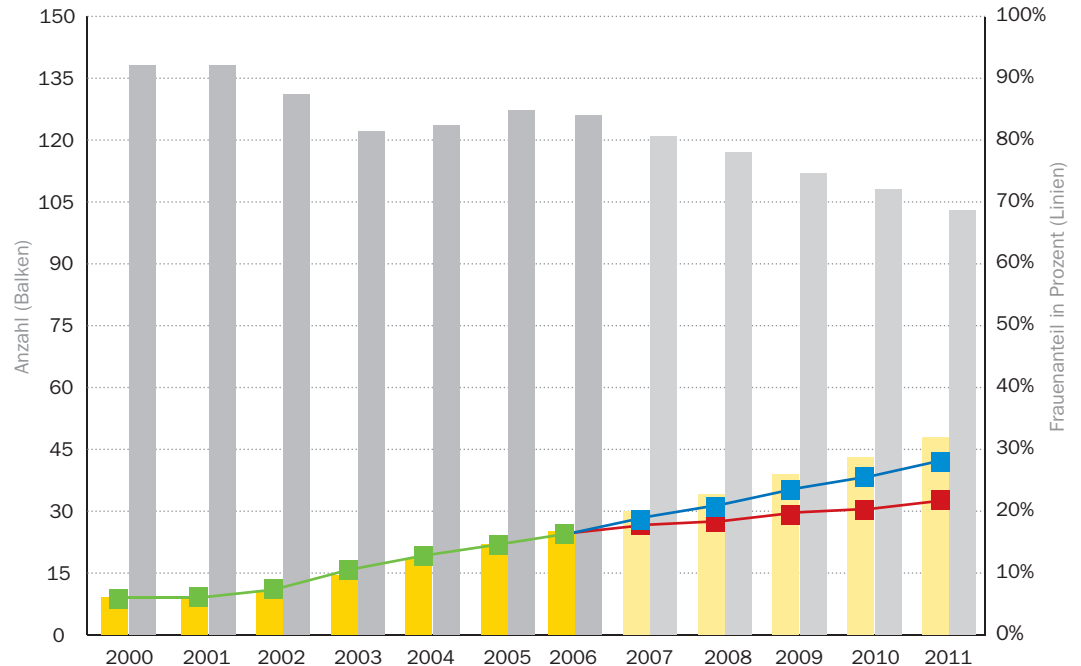
Entwicklung seit 2000–2006 und Prognose 2007–2011

Prognose:
 Bis 2011 ist mit 40 nachzubesetzenden Professuren aufgrund von Pensionierung/ Emeritierung zu rechnen, Annahme ist die gleichmäßige Verteilung über die nächsten 5 Jahre und eine gleichmäßige Nachbesetzungsquote von 25% Frauen (Balken und rote Linie) oder 50% (blaue Linie). Neugeschaffene Stellen sowie Abgänge vor Pensionierung bleiben unberücksichtigt.

Männeranteil 
 Frauenanteil 
 Frauenanteil 

Prognose bei 50% Frauenant. Nachbesetzungen 

Prognose bei 25% Frauenant. Nachbesetzungen 



PROFESSOR- INNEN

Entwicklung und Prognose

Auf der hierarchisch höchsten Ebene der Professuren ist immer noch der geringste Anteil an Frauen an der Universität zu verzeichnen. Vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2006 ist dieser Anteil zwar von 6,1% auf 16,6% gestiegen, dieser Wert ist aber immer noch weit entfernt von ei-

nem, der auf Chancengleichheit schließen lassen würde. Positiv zu vermerken ist dennoch, dass in den letzten 5 Jahren der Frauenanteil absolut und relativ mehr als verdoppelt werden konnte. Während im Jahr 2000 noch 9 Frauen und 138 Männer als ProfessorInnen ange-

stellt waren, so sind es 2006 bereits 25 Frauen und 126 Männer. Diese Steigerung sollte sich in den nächsten Jahren noch fortsetzen, da in der Altersgruppe der über 60jährigen den rund 50 Männern nur zwei Frauen gegenüberstehen. Wenn hier mit einer durchschnittlichen Berufungsquote (dem Durchschnitt der letzten 10 Jahre entsprechend) von 25% Frauen nachbesetzt wird, ist in 5 Jahren mit einem Frauenanteil von knapp 22% zu rechnen. Sollte eine Berufungsquote von 40% erreicht werden, kann mit einer Steigerung des Frauenanteils auf 26% gerechnet werden, bei ausgeglichener Nachbesetzung können 28% erreicht werden. Nur wenn alle freiwerdenden Professuren ausschließlich mit Frauen nachbesetzt würden, könnte bereits 2011 die 40%-Quote erreicht werden.

Auf Fakultätsebene werden dann die Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahre (bzw. deren Fehlen) besonders deutlich: Die Rewi beispielsweise könnte im Jahr 2011 – bei ähnlich geschlechtergerechter Nachbesetzungspolitik wie bisher – bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den ProfessorInnen aufweisen.

Berufungen nach Geschlecht 1994–2005

Bestellungsjahr	Geschlecht		Gesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
1994	4	1	5	20%
1995	3	0	3	0%
1996	3	1	4	25%
1997	4	1	5	20%
1998	3	1	4	25%
1999	2	1	3	33%
2000	4	0	4	0%
2001	5	0	5	0%
2002	8	2	10	20%
2003	6	4	10	40%
2004	6	4	10	40%
2005	7	2	9	22%
Gesamtergebnis	55	17	72	24%

FINANZIELLE ANREIZE

Frauenförderung wird belohnt

Bereits seit 2002 gibt es an der Uni Graz ein finanzielles Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils. Die Effektivität des Anreizsystems wird in Richtung Chancengleichheit verstärkt, wenn es direkt in die interne Steuerung integriert und durch neue Indikatoren ausdifferenziert und ergänzt wird.

Analog zum formelgebundenen Budgetanteil auf Bundesebene werden variable Anteile des Budgets der Organisationseinheiten zukünftig an die Effektivität und Qualität der Kernprozesse sowie an die gesellschaftlichen Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Internationalisierung gebunden.

EXCELLENTIA

Das bm:bwk hat auf Anregung des frauenpolitischen Beirates und auf Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung im Jahr 2005 das Anreizprogramm „excellencia“ ins Leben gerufen und belohnt gelungene Frauenförderung auf Professorinnenebene mit zusätzlichen finanziellen Mitteln: Die Universität erhält für jede Professur, die mit einer Frau

Budgetäres Anreizsystem für Frauenförderung an der Uni Graz

Datengrundlage für die Berechnung der Indikatoren

Frauenanteile 2005	AbsolventInnen	Promotionen	Habilitationen	Berufungen
THEOLOGIE	53%	41%	25%	20%
REWI	56%	46%	57%	50%
SOWI	51%	35%	13%	0%
GEWI	78%	60%	64%	50%
NAWI	69%	51%	11%	16%

besetzt wird und die sowohl absolut wie prozentuell den Frauenanteil – im Vergleich zur Vorjahresstatistik – erhöht, einen Betrag von 33.880,- Euro.

Damit sollen Universitäten ihre Aufmerksamkeit auf das ungenutzte Potenzial vieler qualifizierter Frauen lenken und ermutigt werden, vermehrt bestens qualifizierte Frauen als Professorinnen zu berufen. Bis 2010 soll der Frauenanteil an

Professuren verdoppelt werden. Dafür sind jährlich rund 1 Million Euro vorgesehen, die derzeit allerdings noch nicht voll ausgeschöpft werden. Für die Jahre 2005 und 2006 hat die Uni Graz insgesamt rund 230.000 Euro erhalten. Diese Mittel fließen wiederum in weitere Frauenförderungsmaßnahmen, die Sicherstellung des Lehrangebots Gender Studies sowie das universitätsinterne Anreizsystem ein.

FINANZIELLE ANREIZE

Frauenförderung wird belohnt

FORMELBUDGET (BUND UND INTERN)

Das Budget der österreichischen Universitäten wird ab 2007 neu verteilt, 20% des Gesamtbudgets werden formelgebunden nach insgesamt 11 Indikatoren vergeben. Darunter sind zwei zu Frauenförderung und Gleichstellung die zusammen 7% des Formelbudgets ausmachen, also insgesamt 1,4% des Gesamtbudgets, für die Uni Graz wären dies 2006 immerhin rund 1,62 Millionen Euro.

Formelbudget Indikator 8:

Frauenanteil in der Personalkategorie der UniversitätsprofessorInnen

Formelbudget Indikator 9:

Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien

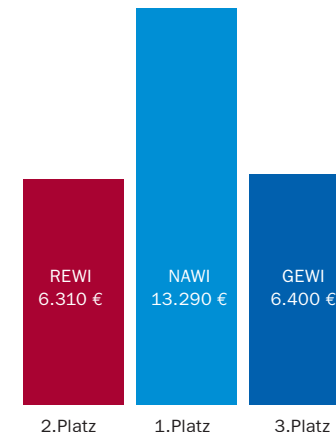
Die Uni Graz setzt diese indikatorengesteuerte Mittelvergabe ab 2007 auch in der internen Budgetverteilung um. Damit werden 2007 rund

1 Million Euro über diese Indikatoren verteilt. Eine Integration der Indikatoren des Anreizsystems ist geplant.

ANREIZSYSTEM ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Mit dem im Satzungsteil Gleichstellung verankerten finanziellen Anreizsystem werden seit 2002 jährlich die drei Fakultäten mit den besten Erfolgen bzgl. Frauenförderung und Gleichstellung ausgezeichnet. Dazu wurde ein Indikator entwickelt, der die erfolgreiche Absolvierung von Karrierestufen (Promotion, Habilitation, Berufung) von Frauen misst. Zur Berechnung wird jeweils ein Durchschnittswert der vergangenen drei Jahre für die Frauenanteile ermittelt.

Diese werden jeweils in Relation zu den Frauenanteilen in der Karrierestufe darunter gesetzt und unterschiedlich gewichtet (0,2 Promotion, 0,3 Habilitation, 0,5 Berufung). Der Wert des Berechnungsjahres wird in Relation zum Vorjahreswert gesetzt ($\text{Wert}_{2005} \cdot \text{Wert}_{2005} / \text{Wert}_{2004}$). Dadurch erhalten Werte, die sich im Verhältnis zum Vorjahr deutlich verbessert haben, zusätzliches Gewicht.



2006 konnten an die drei Bestplatzierten insgesamt 26.000 Euro ausgezahlt werden.

KARRIERE- VERLÄUFE

Leaky Pipeline/Gläserne Decke

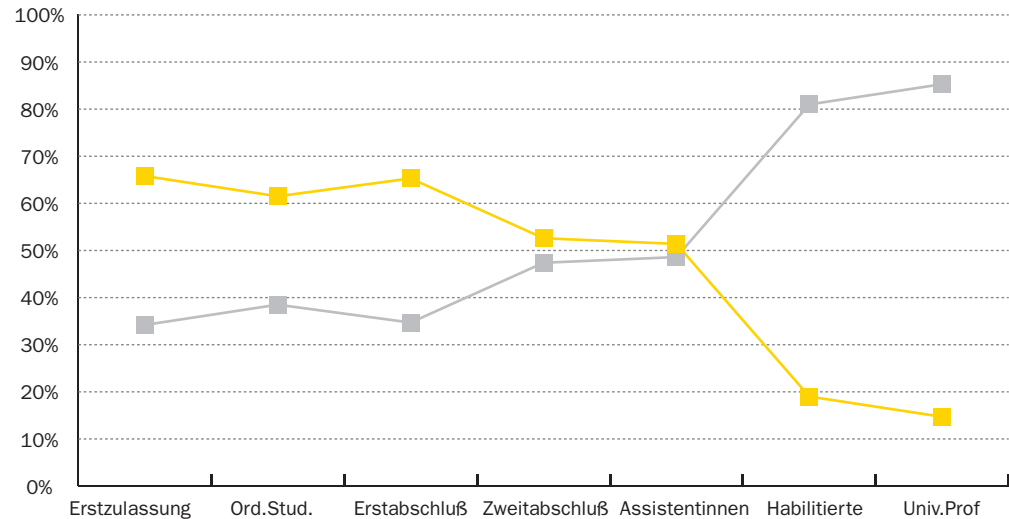
Betrachtet man die Präsenz von Frauen in den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen an der Universität, so zeigt sich deutlich das Phänomen der sogenannten „Leaky Pipeline“ bzw. der „Gläsernen Decke“:

In den unteren Ebenen sind Frauen mitunter sogar überdurchschnittlich vertreten, je weiter es in der Hierarchie aber nach oben geht, desto geringer wird der Frauenanteil. Besonders deutlich ist dieses „Leck“ zwischen AssistentInnen und Habilitierten, bzw. auf der Ebene von Qualifikationsstufen ausgedrückt zwischen Doktoratsabschlüssen und Habilitation. Das Procedere der Habilitierung scheint von Geschlechtergerechtigkeit immer noch weit entfernt zu sein und kann sich des Anscheins eines männlichen „Aufnahmerrituals“ nicht entledigen.

Frauenanteil ■
Männeranteil ■

GESAMT

Geschlechterdisparitäten: Studierende & Beschäftigte 2005/06

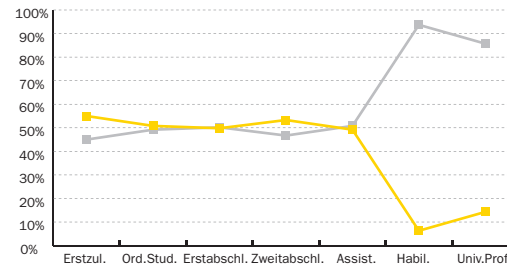


KARRIERE- VERLÄUFE

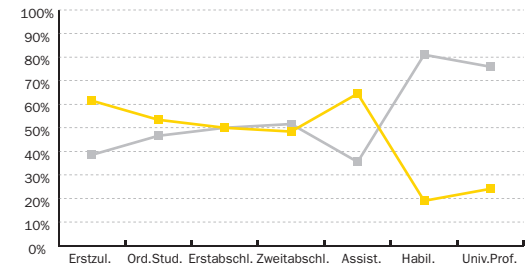
Leaky Pipeline/Gläserne Decke

Betrachtet man diese Hierarchie-Ebenen an den einzelnen Fakultäten, so zeigt sich überall mit leichten Nuancen das gleiche Phänomen: Während sich die „Verluste“ der Frauenanteile an der Gewi gleichmäßiger zwischen Erstabschluss (knapp 80%) und ProfessorInnen (knapp 20%) verteilen, sinken die Anteile an der Nawi gleich nach dem Erstabschluss (70%) über den Zweitabschluss (50%) auf nur noch 26% Assistentinnen. Sowi, Rewi und Theologie können ihre Erstzulassungs-Frauenanteile relativ gut bis zu den AssistentInnen halten.

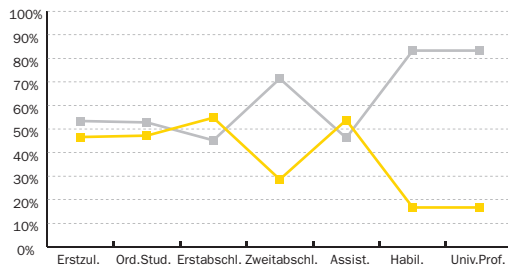
SOWI – Geschlechterdisparitäten



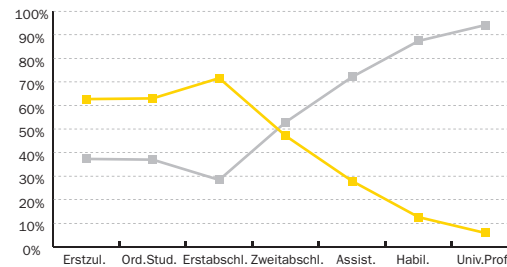
REWI – Geschlechterdisparitäten



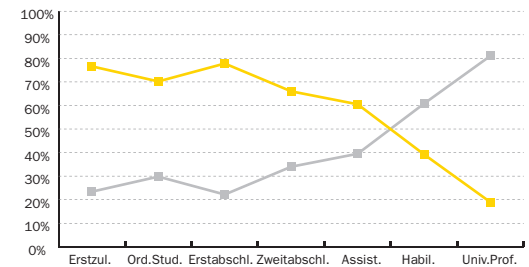
THEOLOGIE – Geschlechterdisparitäten



NAWI – Geschlechterdisparitäten



GEWI – Geschlechterdisparitäten



GLASDECKEN INDEX

Aufstiegschancen verbessert

Glasdecken-Index 2002–2006

	2002	2003	2004	2005	2006
THEOL	0,39	0,50	0,69	0,67	0,69
REWI	0,31	0,40	0,55	0,61	0,63
SOWI	0,46	0,53	0,55	0,43	0,45
GEWI	0,25	0,37	0,47	0,45	0,46
NAWI	0,00	0,00	0,16	0,15	0,42
GESAMT	0,26	0,35	0,49	0,46	0,51

Frauenanteile Stichtag jeweils 1.1.

	2002		2003		2004		2005		2006	
	Prof	Gesamt	Prof	Gesamt	Prof	Gesamt	Prof	Gesamt	Prof	Gesamt
THEOL	8,3%	21,1%	10,0%	20,0%	9,1%	20,0%	15,4%	22,9%	16,7%	24,2%
REWI	11,1%	36,0%	15,4%	38,5%	20,6%	41,6%	25,7%	41,8%	25,7%	40,7%
SOWI	10,5%	23,0%	10,5%	19,9%	10,5%	14,5%	10,5%	24,4%	10,5%	23,5%
GEWI	7,9%	31,8%	12,2%	32,7%	13,2%	40,8%	18,4%	40,9%	19,4%	42,6%
NAWI	0,0%	13,8%	0,0%	13,1%	2,2%	14,3%	2,0%	13,8%	6,0%	14,3%
GESAMT	6,1%	23,9%	8,3%	23,7%	11,7%	24,1%	13,0%	28,2%	14,6%	28,7%

GLASDECKEN INDEX

Aufstiegschancen verbessert

Eine Möglichkeit, die Aufstiegschancen von Frauen mit einem Indikator zu berechnen, bietet der sogenannte „Glasdecken-Index“ (Glas-Ceiling-Index/GCI, adaptiert aus „She Figures 2006“ EU-Daten-Broschüre zu Frauen und Wissenschaft). Der GCI misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen: Der Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene wird in Relation gesetzt zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Bereich. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.

Betrachtet man die gesamtuniversitären Werte, so zeigt sich eine deutliche Steigerung der Aufstiegschancen in den letzten 5 Jahren. Der GCI-Wert konnte von 0,26 auf 0,51 verdoppelt werden, ist aber immer noch deutlich vom Idealwert 1 entfernt.

Die Werte differierten 2002 und 2003 noch stark zwischen den Fakultäten: Nawi mit einem

GCI = 0, d.h. keinerlei Aufstiegschancen, dagegen Sowi mit 0,46 (2002) bzw. 0,53 (2003), d.h. relativ gute Aufstiegschancen, jedoch bei insgesamt geringen Frauenanteilen. 2006 ist diese Situation ausgewogener, die Nawi konnte aufholen und 0,43 erreichen und liegt damit nur knapp hinter Sowi (0,45) und Gewi (0,46), während Rewi (0,63) und Theologie (0,69) noch erfolgreicher an der Beseitigung der Gläsernen Decke arbeiten.

Der GCI muss jedoch unbedingt mit den Werten der Frauenanteile gemeinsam interpretiert werden, da er zwar die Aufstiegschancen erfasst,

aber nichts darüber aussagt, ob ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist. Wenn also in einem Bereich mit ohnehin wenigen Frauen (z.B. Nawi mit nur 14,3% Frauenanteil insgesamt und 6% Professorinnen) einige wenige Frauen auf eine Professur berufen werden und damit die Gläserne Decke durchbrechen, so unterscheidet sich die Relation zwischen diesen beiden Zahlen – also der GCI – kaum von Bereichen, in denen der Gesamtwert wie auch der Professorinnenanteil deutlich höher liegen, aber in Relation einen ähnlichen GCI-Wert ergeben (wie etwa an der Gewi mit 43% Frauenanteil insgesamt und 19% Professorinnenanteil).

BESCHÄFTIGTE

Repräsentation von Frauen

Bei Gender-Analysen bildet der Aspekt „Repräsentation“ eine Grundinformation: Wie viele Männer und wie viele Frauen arbeiten in bestimmten Bereichen, sind in leitenden Positionen vertreten oder profitieren von einer Maßnahme.

Betrachtet man die gesamte Universität, so sind dort 1452 Männer und 1473 Frauen beschäftigt, d.h. es gibt also einen ganz leichten Übergang an Frauen (Stand 30.6.2006). Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes (VZÄ = Vollzeitäquivalent, d.h. zwei Halbtagsbeschäftigte mit jeweils 20 Std. zählen wie eine Vollzeitbeschäftigte mit 40 Std.) zeigt sich jedoch schnell, dass wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind: 924 VZÄ von männlichen Beschäftigten stehen 850 VZÄ von weiblichen Beschäftigten gegenüber. (Details zu Teilzeit siehe S. 35)

Differenziert man die Beschäftigten weiter nach Personalkategorien, zeigt sich deutlich eine un-

gleiche Verteilung: Je höher die Hierarchiestufe, desto mehr Männer sind dort zu finden. In der Verwaltung sind Männer mit 37% deutlich unterrepräsentiert, dafür aber auch hier überdurchschnittlich häufig in Führungspositionen vertreten. (Vgl. S. 36)

Entsprechend den hohen Frauenanteilen bei Studierenden finden sich auch in den „Nach-

wuchskategorien“ StudienassistentInnen, TutorInnen und ForschungsstipendiatInnen mit einem eher niedrigschwelligen Zugang zum Wissenschaftsbetrieb vermehrt Frauen.

Bei ProjektmitarbeiterInnen und (Forschungs-) AssistentInnen sind Männer und Frauen ungefähr gleich verteilt. In der Kategorie der Habilitierten finden sich jedoch bereits weniger

Personal Uni Graz

Stand 30.6.2006



	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anzahl Personen	2925	1473	50,4%	1452	49,6%
Summe von VZÄ	1773,3	849,6	47,9%	923,7	52,1%

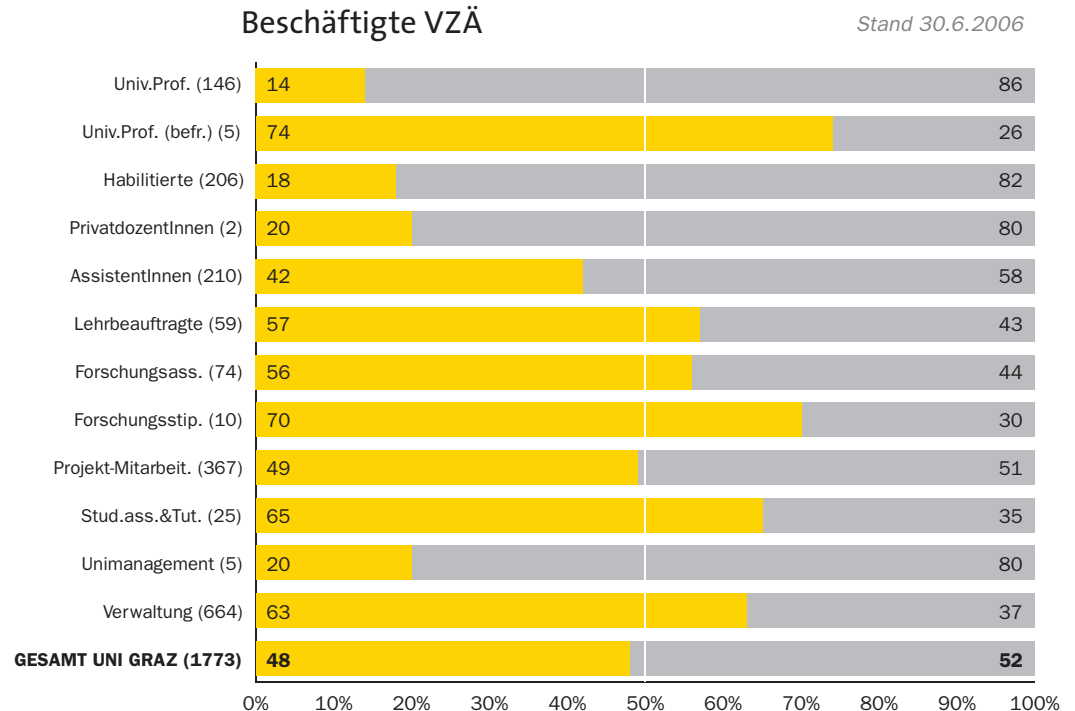
BESCHÄFTIGTE

Repräsentation von Frauen

als 20% Frauen, ähnlich wie bei Professuren. Eine noch neue Kategorie sind die auf maximal zwei Jahre befristeten Professuren (nach §99 UG2002): Hier finden sich derzeit unter den insgesamt 7 Personen (mit 5 VZÄ) mehrheitlich Frauen. Die zukünftige Entwicklung dieser Kategorie sollte nicht außer Acht gelassen werden, damit nicht der Gesamt-Professorinnenanteil durch diese Kategorie verfälscht dargestellt wird.

Bei Beschäftigten, die ausschließlich in der Lehre tätig sind (Privatdoz., Lehrbeauftragte sowie StudienassistentInnen und TutorInnen) wurden die Semesterwochenstunden im Sommersemester in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Frauenanteil 
Männeranteil 



BESCHÄFTIGTE

Analyse auf Fakultätsebene

Bezieht man bei den Personaldaten die Fakultätsebene mit ein, zeigen sich deutliche Unterschiede: An der Nawi liegt der Frauenanteil nur bei rund 40% Frauen, an der Theologischen Fakultät sowie an der Sowi bei rund 45%, dagegen an Rewi und Gewi bei rund 60% Frauen.

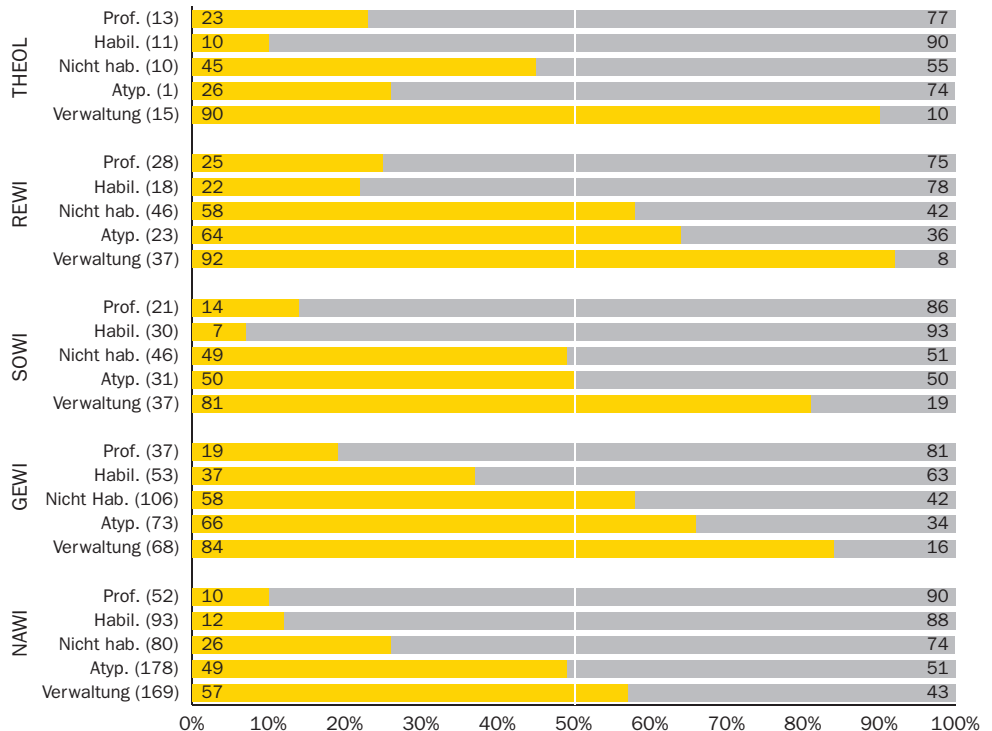
Wirklich aussagekräftig werden diese Zahlen jedoch erst, wenn sie auf die verschiedenen Beschäftigungskategorien hin betrachtet werden. In der Verwaltung fällt die Nawi mit einem relativ hohen Männeranteil von 43% auf, der aber wiederum auf eine hohe Anzahl an technischem Personal zurückzuführen ist. Ansonsten liegt der Männeranteil in der Verwaltung bei nur 10–20%.

*Verwendungsgruppen
(Jeweils in Klammer die Anzahl
an Vollzeitäquivalenten)*

*Nicht Hab. (AssistentInnen, wissenschaftliche
BeamtenInnen, ForschungsstipendiatInnen)
Atyp. (ProjektmitarbeiterInnen,
externe Lehrbeauftragte, PrivatdozentInnen,
StudienassistentInnen, TutorInnen)*

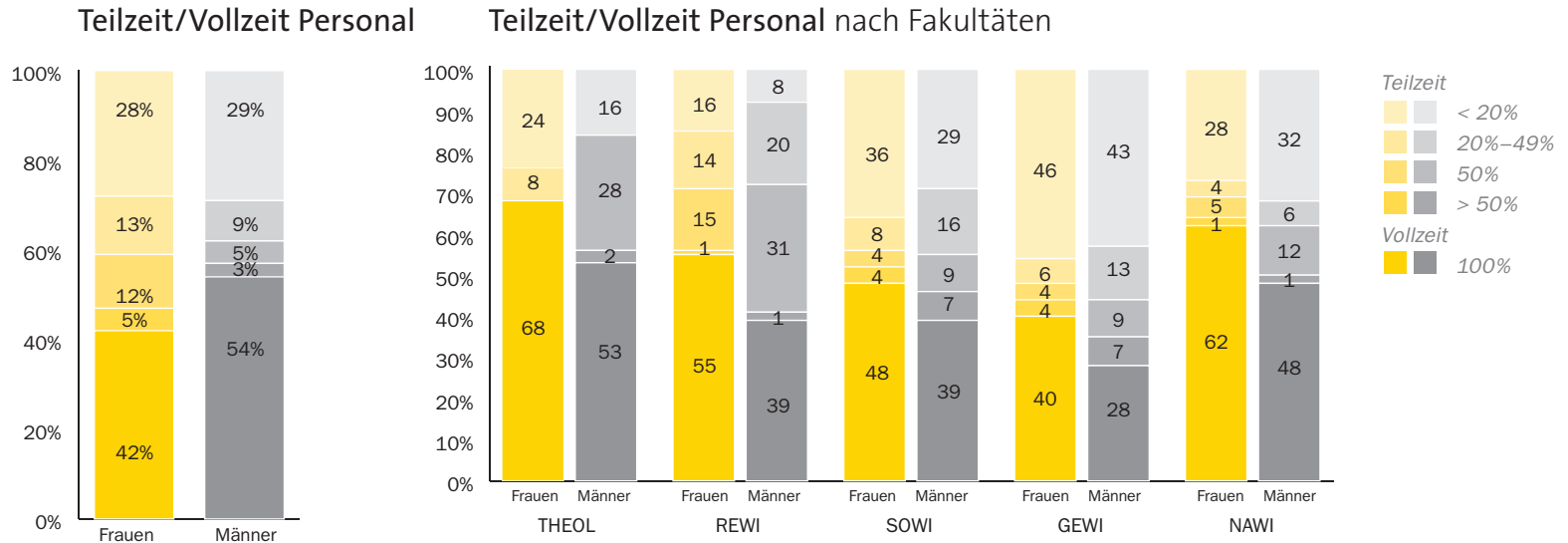
Beschäftigte VZÄ

nach Fakultäten & Verwendungsgruppen *Stand 30.6.2006*



BESCHÄFTIGTE

Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne



Wird das Beschäftigungsausmaß berücksichtigt, so zeigt sich deutlich, dass auch an der Uni Graz Teilzeitarbeit eine Frauendomäne darstellt. Während 54% der Männer vollzeitbeschäftigt sind, sind es bei den Frauen nur 42%. Der relativ hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit einem Ausmaß von weniger als 20% eines Vollzeitäquivalente (also weniger als 8 Std./Woche)

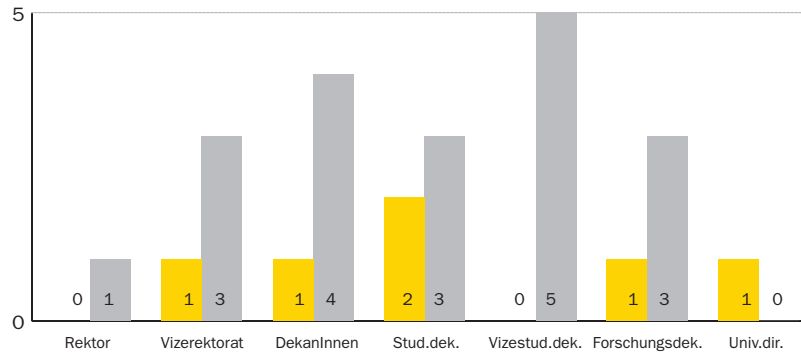
lässt sich auf die hohe Anzahl an Lehrbeauftragten zurück führen; hier sind Männer und Frauen mit knapp 30% gleichermaßen vertreten. Zwischen den Fakultäten zeigen sich hier große Unterschiede. So sind an der Gewi fast die Hälfte der Beschäftigten in diesem geringen Ausmaß beschäftigt, d.h. es gibt hier sehr viele externe Lehrbeauftragte (und geringfügig Be-

schäftigte). Die Zahlen der Rewi dagegen verdeutlichen, dass diese Fakultät kaum Lehre an Externe vergibt. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten (ab 20% VZÄ) ist an allen Fakultäten unter den Frauen mindestens doppelt so hoch wie unter den Männern. Auffällig auch hier die Rewi mit über 50% an weiblichen Beschäftigten und immerhin 30% der Männer in Teilzeit.

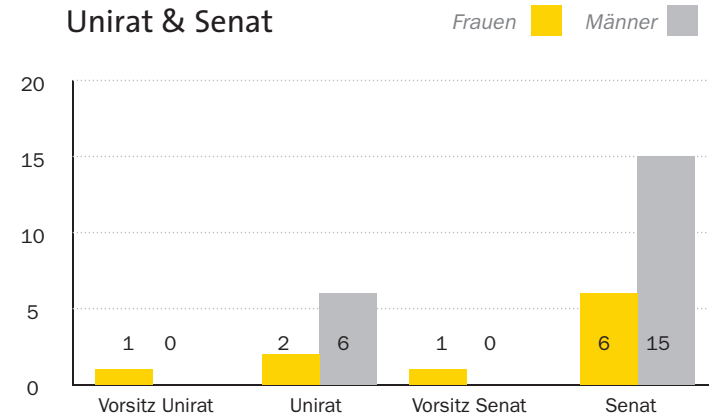
LEITUNGS- FUNKTIONEN

Die Leitung ist männlich

Rektorat & Dekanate



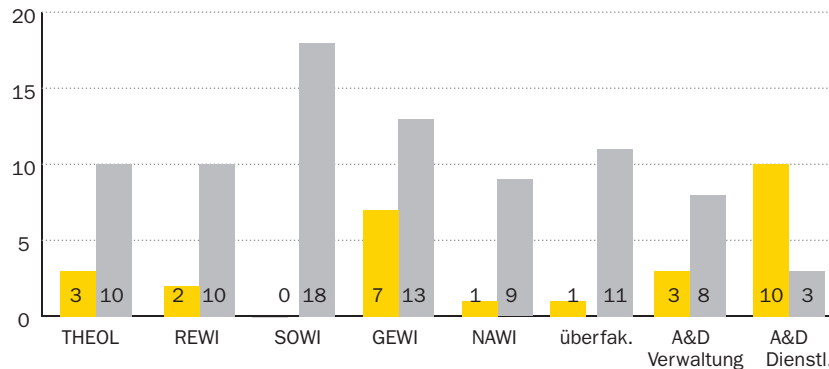
Unirat & Senat



LEITUNGS- FUNKTIONEN

Die Leitung ist männlich

Institute & Abteilungen



Von den 140 Leitungsfunktionen sind rund ein Viertel (38) mit Frauen besetzt. Im Rektorat steht eine Frau vier Männern gegenüber. An der Sowi gibt es seit 2005 eine Dekanin, die bisher erste Frau in dieser Funktion an der Uni Graz. Als Forschungs- und StudiendekanInnen fungieren derzeit insgesamt 3 Frauen (2xRewi und 1xSowi) und 11 Männer.

Betrachtet man die Ebene der Institute so, finden sich immerhin 13 Institute in Frauenhand,

gegenüber 60 in Männerhand. Die Spanne reicht hier von einem Drittel durch Frauen geleitete Institute (Gewi), bis zu keinem einzigen (Sowi). Die überfakultären Institute und Zentren werden bis auf eines alle von Männern geleitet.

Im Bereich Administration und Dienstleistung finden sich 13 Abteilungsleiterinnen und 11 Leiter, was in etwa dem Geschlechteranteil der Beschäftigten entspricht. Unterscheidet man hier jedoch nach Abteilungen, die der Universitäts-

verwaltung zuzuordnen sind und jenen, die eher service- und dienstleistungsorientiert arbeiten, zeigt sich eine deutliche Verschiebung: Erstere werden mehrheitlich von Männern geführt, letztere dagegen mehrheitlich von Frauen.

Als oberste Gremien der Universität sind Unirat und Senat zu nennen, hier wird der Vorsitz jeweils von einer Frau geführt, die Gremien selbst sind jedoch mit nur jeweils rund einem Viertel weiblicher Mitglieder stark männerdominiert.

KOMMIS- SIONEN

Curriculakommissionen

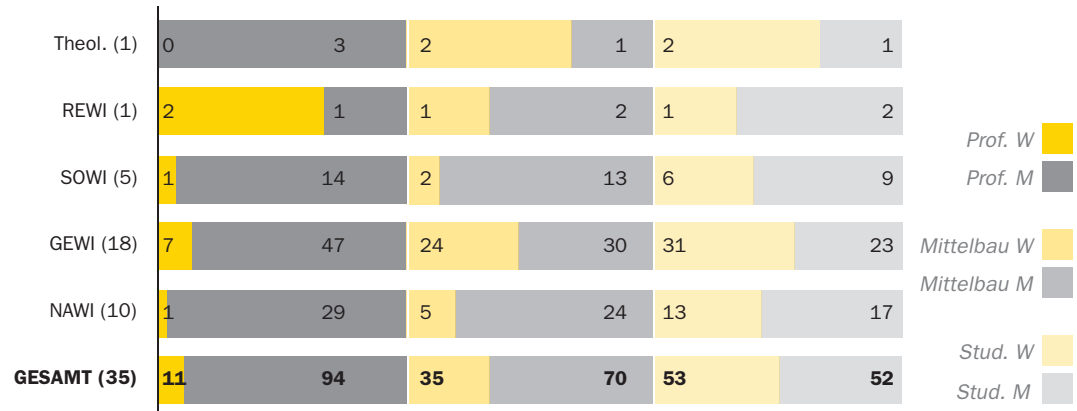
Die Zusammensetzung der Curriculakommissionen seit der Konstituierung im Juni 2004 bietet ebenfalls ein sehr männerlastiges Bild. Unter den Vertreterinnen der ProfessorInnen sind knapp 10% Frauen, beim Mittelbau ein Drittel, bei den Studierenden gut die Hälfte. Diese Zahlen liegen jeweils knapp unter den Geschlechteranteilen der jeweiligen Kurie.

Von den insgesamt erfassten 35 Kommissionen, die jeweils aus 9 Hauptmitgliedern bestehen, ist eine nur mit Männern besetzt (Doktorat SOWI), in 20% der Kommissionen (das sind 7) sitzt jeweils nur eine Frau. Die laut Frauenförderplan anzustrebende 40%-Quote wird nur von einem Drittel der Kommissionen erreicht. Nur zwei Kommissionen weisen einen leichten Frauenüberhang auf (Übersetzen und Dolmetschen/7 Frauen bzw. Psychologie/6 Frauen).

Die Verteilung aller Curriculakommissionsmitglieder nach Fakultäten und Geschlecht zeigt, dass an der Rewi ein recht ausgeglichenes Verhältnis herrscht, auch die Theologie mit eben-

Curricula-Kommissionen

Hauptmitglieder nach Kurienzugehörigkeit, exkl. überfakultäre Kommissionen



falls nur einer Kommission kann durch Mittelbau und Studierende ein beinahe ausgeglichenes Verhältnis vorweisen.

An den anderen Fakultäten wird vor allem durch die Studierenden der Frauenanteil in den Kommissionen gehoben, an der Gewi sitzen auch für den Mittelbau relativ viele Frauen in den Kommissionen.

KOMMISSIONEN

Habilitationskommissionen

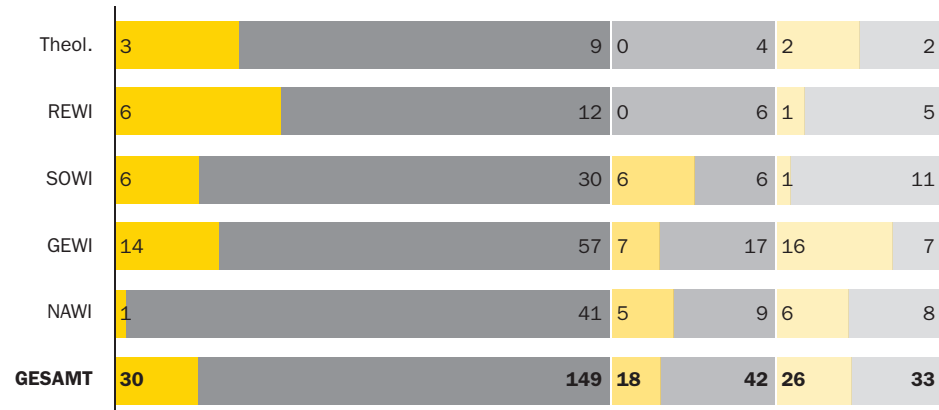
Für die Analyse der Zusammensetzung der Habilitationskommissionen wurden alle zwischen Juni 2004 und Dezember 2005 eingesetzten (insgesamt 30) Kommissionen herangezogen. Hier wurden jeweils die Anzahl Frauen und Männer in den unterschiedlichen Kurien aus den entsprechenden Verlautbarungen im Mitteilungsblatt erhoben.

Im Vergleich zu den Curricula-Kommissionen wird hier die Geschlechterverteilung noch stärker zugunsten der Männer verschoben, da die Kommissionen aus sechs ProfessorInnen, zwei VertreterInnen des Mittelbaus sowie zwei Studierenden bestehen.

Von den insgesamt erfassten 30 Kommissionen, die jeweils aus 10 Hauptmitgliedern bestehen, sind zwei reine Männerkommissionen (2x Nawi). In drei Kommissionen sitzt zumindest eine Frau (2xSowi, 1xNawi), in gut 40% der Kommissionen sitzen zwei Frauen. Es sind also fast zwei Drittel der Kommissionen mit maximal zwei Frauen besetzt. Ein Viertel ist mit drei Frauen besetzt worden.

Habilitationskommissionen

Hauptmitglieder nach Fakultät, Kurienzugehörigkeit nach Geschlecht



Die 40%-Quote wird nur von einem Fünftel der Kommissionen erreicht (4xGewi, 1xNawi, 1xSowi). Davon sind 2 Kommissionen paritätisch besetzt (Psychologie und Übersetzungswissenschaften). Keine Kommission weist einen Frauenüberhang auf.

In 19 Kommissionen war zumindest eine Professorin vertreten, allerdings nur in zwei Kommissi-

sionen hatte eine Frau den Vorsitz inne, zwei weitere waren stellvertretende Vorsitzende.

In den 30 Kommissionen wurde die Lehrbefugnis für das jeweilige Fach an 10 Frauen und 20 Männer verliehen.

GEHÄLTER

Gehaltsschere weit geöffnet

Die Analyse von Gehaltsdaten gestaltet sich immer schwierig: Die Hürden reichen vom mangelnden Zugang zu den Daten über Unvollständigkeit bis zu nicht ausreichender Detailliertheit. Vergleiche von Gehältern sind generell tabuisiert – aber gerade hier ist es wichtig, Diskriminierungstatbestände aufzuzeigen, um Schritte in Richtung einer geschlechtergerechten Entlohnung setzen zu können. Denn die bekannte Gehaltsschere zeigt sich auch an der Universität: Die Grundgehälter werden – wie im öffentlichen Dienst üblich – nach bestimmten Verwendungsgruppen, Kategorien und Einstufungen bezahlt – formal ohne Unterscheidung zwischen Männern und Frauen. Doch dann kommen Zulagen, Prämien, Überstunden oder sonstige Zuwendungen hinzu und schon gibt es große Diskrepanzen beim Blick auf die Lohnzettel.

Aufgrund von Datenbankumstellungen und -zusammenführungen zum Jahr 2006 können keine zuverlässigen Datenbestände der letzten Jahre analysiert werden. Um trotzdem einen ungefähren Einblick in die Verteilung der Gehälter zu bekommen, wurden die Gehaltsauszahlungen von

Januar bis September 2006 herangezogen, obwohl auch hier einige Zulagenarten für die Auswertung noch nicht verfügbar sind. Dies betrifft vor allem die BeamtInnenlohndaten.

Um Gehaltsdaten sinnvoll vergleichen zu können, muss das Beschäftigungsausmaß berücksichtigt werden. Deswegen wurden nur die Gehälter von in diesem Zeitraum Vollzeitbeschäftigten ausgewertet – immerhin knapp 1200 Personen.

Die Basis für den Vergleich bilden folgende Zahlungen: Grundvergütung, Sonderzahlungen, Lehrabgeltung und Zulagen im Zeitraum Januar bis September 2006. Die Zulagen (vor allem im Beamtenbereich) sind jedoch nicht vollständig verfügbar und konnten deswegen nicht separat analysiert werden. Die Daten stellen also nur eine Annäherung an die realen Gehälter dar und sind deswegen (und aus Anonymitätsgründen) nur im groben Überblick im prozentuellen Verhältnis zwischen Männern und Frauen dargestellt.

Dennoch bestätigen die Daten das erwartete Bild: Männer verdienen im Schnitt in fast allen

GEHÄLTER

Gehaltsschere weit geöffnet

Geschlechterratio bei Gehaltszahlungen

Ausgewählte Personengruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Männer verdienen durchschnittlich ...% mehr als Frauen
ProfessorInnen	22	123	18%
Habilitierte	36	167	8%
AssistentInnen	73	123	5%
ProjektMA	60	42	23%
Verwaltung	298	166	19%
Technisches Personal	16	47	11%

Datenbasis: Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 1.1.2006–30.9.2006, Grundvergütung+Sonderzahlungen+Lehrabgeltung+Zulagen (soweit verfügbar)

Bereichen deutlich mehr als Frauen. Professoren verdienen im Schnitt 18% mehr als Professorinnen, habilitierte Männer rund 8% mehr als habilitierte Frauen, bei den AssistentInnen sind die Unterschiede am geringsten.

Hierbei gibt es relativ große Unterschiede zwischen den Fakultäten, sowohl was die Absolutbeträge der Gehälter betrifft, als auch in der Diskrepanz zwischen Männern und Frauen. An der Sowi fallen diese Unterschiede am geringsten

aus (bis zu 16%), die größten Unterschiede sind an der Theologischen Fakultät festzustellen. Hier ist allerdings auch durch die geringe Anzahl der Personen eine starke Verzerrung durch die Altersspanne zu vermuten, da in den meisten Bereichen in den höheren Altersgruppen deutlich mehr Männer vertreten sind als Frauen.

Auffällig ist auch die Gruppe der ProjektmitarbeiterInnen insbesondere an der Nawi: Dort verdienen Männer im Schnitt 30% mehr als ihre Kol-

legen, während es an der Gewi hier keinen Unterschied gibt.

Im zentralen Verwaltungsbereich (Administration und Dienstleistungen) sind die Verhältnisse relativ ausgeglichen, hier erhalten Männer durchschnittlich 8% mehr Gehalt als Frauen.

Für genauere Aussagen müsste zumindest noch das jeweilige (Dienst-)Alter berücksichtigt werden, um den wirklichen „Gender Pay Gap“ zu bestimmen, dies ist jedoch aus datentechnischen Gründen derzeit noch nicht möglich.

GEHÄLTER

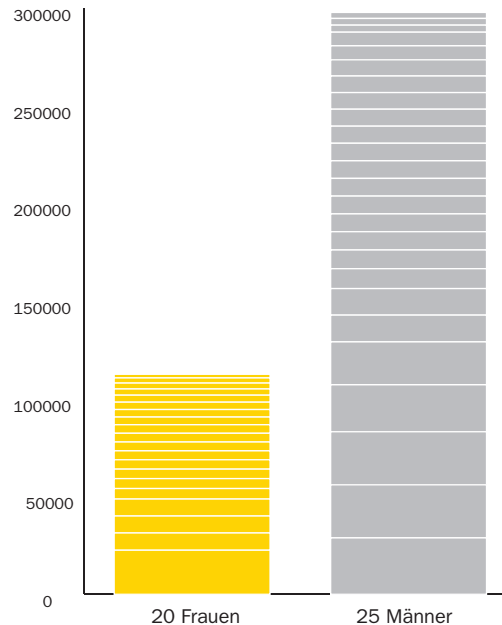
Männer zusätzlich honoriert

Jubiläumszuwendungen

ausbezahlt Jan.–Sept. 2006 (410.617 €)

Zusätzlich wurden Zahlungen wie Prämien, Überstundenvergütungen und Nebenbeschäftigungen über alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsausmaß ausgewertet.

Auszahlungen von Leistungsprämien und Belohnungen waren in den ersten drei Quartalen 2006 relativ selten: Insgesamt erhielten 29 Personen rund 63.000 Euro, wobei rund drei Viertel dieser Zahlungen an insgesamt 14 Männern gingen und nur ein Viertel an 15 Frauen. Hier sind aber zum Jahresende noch deutlich mehr Zahlungen zu erwarten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Jubiläumszuwendungen, die insgesamt über 400.000 Euro ausmachen. Hier wurden 25 Männer mit insgesamt knapp 300.000 Euro und 20 Frauen mit rund 110.000 Euro anlässlich ihrer Dienstjubiläen belohnt.



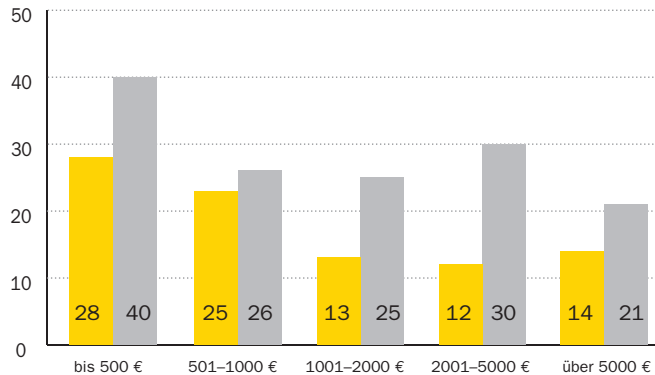
Jedes Segment repräsentiert eine Auszahlung an eine Person. Dass vier Männer etwa gleich viel wie alle 20 Frauen erhalten, lässt sich u.a. durch die (Dienst-)Altersstruktur erklären.

GEHÄLTER

Männer zusätzlich honoriert

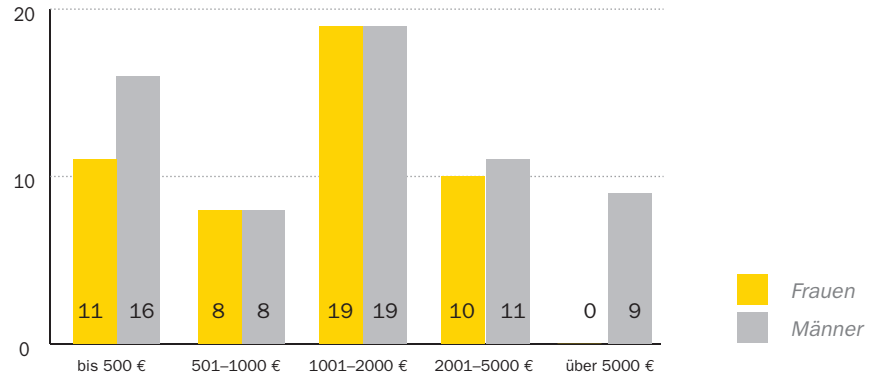
Nebentätigkeiten

zusätzliche Gehaltszahlungen für Nebentätigkeiten an der Uni Graz, Jan.–Sept. 2006



Überstunden

Auszahlungen Jan.–Sept. 2006



Ein anderer Bereich sind Überstundenvergütungen: Es wurden an insgesamt 48 Frauen und 63 Männern Überstunden ausbezahlt. Hierbei fällt auf, dass im obersten Bereich (über 5000 Euro) nur noch Männer (insgesamt 9) anzutreffen sind.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Nebentätigkeiten (d.h. außerhalb des normalen Aufgabenbereiches anfallende Tätigkeiten wie z.B. Lehraufträge bei wiss. BeamtInnen bzw. Verwaltungspersonal oder interne Projekte): Hier wurden an 90 Frauen und 142 Männern zusätzliche

Gehaltszahlungen für Tätigkeiten neben ihren eigentlichen Beschäftigungsverhältnissen an der Uni Graz ausbezahlt. Auch hier sind in den unteren Segmenten bis 1000 Euro Frauen verhältnismäßig häufiger vertreten, Männer in den mittleren bis oberen dagegen verstärkt.

GENDER IMPACT ASSESSMENT

Nach Geschlecht differenzierte Daten sind die Basis für Analysen zur Chancengleichheit. Neben dem reinen „Köpfe zählen/sex-counting“ müssen jedoch auch qualitative Aspekte berücksichtigt werden – Anregungen dazu sollen nebenstehende Punkte bieten.

Umsetzung des Satzungsteils Gleichstellung (Frauenförderungsplan)

- ✓ Feststellen der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Frauenanteil < 40%) und Setzen von Maßnahmen zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung

Schaffung von Transparenz bezüglich der Ressourcenverteilung

- ✓ Gehälter
- ✓ Zulagen
- ✓ Prämien
- ✓ Reisekosten
- ✓ Weiterbildungen (intern/extern in Halbtagen)
- ✓ Stipendienvergabe an Studierende
- ✓ Räume (Büroräume, Hörsäle,...)
- ✓ Geräte, Computer, technische Ausstattung
- ✓ Personalressourcen (Unterstützung durch Sekretariate, StudienassistentInnen, ...)
- ✓ ...

Frauenfördernde und gleichstellungspolitische Maßnahmen

- ✓ Spezielle Fördermaßnahmen
(z.B. Mentoring, Doktoratsstipendien, Teilnahme am Karriereprogramm, ...)
- ✓ Bewusstsein für und Förderung von Genderkompetenz
- ✓ Einbindung von Gleichstellungszielen in Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- ✓ Berücksichtigung in MitarbeiterInnengesprächen/Karriereplanung
- ✓ Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung
- ✓ ...

CHECKLISTE

Checkliste für Fakultäten,
Institute, ...








Repräsentation Männer/Frauen/Prozentanteile auf allen Ebenen		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt	Frauen- anteil	Männer- anteil	Gender Gap*
✓	Erstsemestrige						
✓	Studierende nach Studienarten (Bakk./Mag./Dipl./Dr./Lehramt)						
✓	AbsolventInnen nach Studienarten (Bakk./Mag./Dipl./Dr./Lehramt)						
✓	TutorInnen						
✓	StudienassistentInnen						
✓	ForschungsstipendiatInnen						
✓	ProjektmitarbeiterInnen						
✓	AssistentInnen (Nichthabilitiertes wissenschaftliches Personal)						
✓	Habilitierte						
✓	ProfessorInnen (unbefristet/befristet bzw. §98/§99)						
✓	Externe Lehrende, GastprofessorInnen						
✓	Verwaltung						
✓	Diverse Funktionen (Abteilungs-/Projektleitung, Cuko, Vorsitzende, AKGL, ...)						
✓	Kommissionsbesetzungen (Hauptmitglieder/Ersatzmitglieder/nach Kurien/ wenn erforderlich GutachterInnen)						
✓	Sonstiges:						

* Gender Gap Kennzeichnung mit „-MM“ bei Männeranteil > 80%,
„M“ Männeranteil > 60%, „0“ Männeranteil und Frauenanteil 40–60%,
„F“ bei Frauenanteil > 60%, „FF“ bei Frauenanteil > 80%

- ✓ Bei Beschäftigungsverhältnissen sollte sinnvollerweise das Beschäftigungsausmaß und damit die Verteilung von Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt werden. Hierzu kann es notwendig sein die Tabelle um die Angaben der Vollzeitäquivalente zu ergänzen bzw. eine Unterteilung in Voll/Teilzeit vorzunehmen.

HINWEISE ZU GRAFIKEN & TABELLEN

Zur besseren Übersichtlichkeit
werden folgende Abkürzungen/Farben verwendet:

	THEOL. – Theologische Fakultät
	REWI – Rechtswissenschaftliche Fakultät
	SOWI – Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
	GEWI – Geisteswissenschaftliche Fakultät
	NAWI – Naturwissenschaftliche Fakultät
	Frauen bzw. Frauenanteile
	Männer bzw. Männeranteile
SWS	Semesterwochenstunden (bei Lehrveranstaltungen)
VZÄ	Vollzeitäquivalent (bei Beschäftigungsausmaß)

Zahlendarstellung in Grafiken soweit nicht anders angegeben:
Bei Gegenüberstellung von Frauenanteilen und Männeranteilen werden jeweils die Prozente in den Balken angegeben. Die Zahlen in Klammer neben Studienrichtung bzw. Personalkategorie geben die jeweilige Gesamtanzahl wieder.

