

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



17. SONDERNUMMER

Studienjahr 2015/16

Ausgegeben am 13. 1. 2016

15.a Stück

FRAUENFÖRDERPLANBERICHT 2014

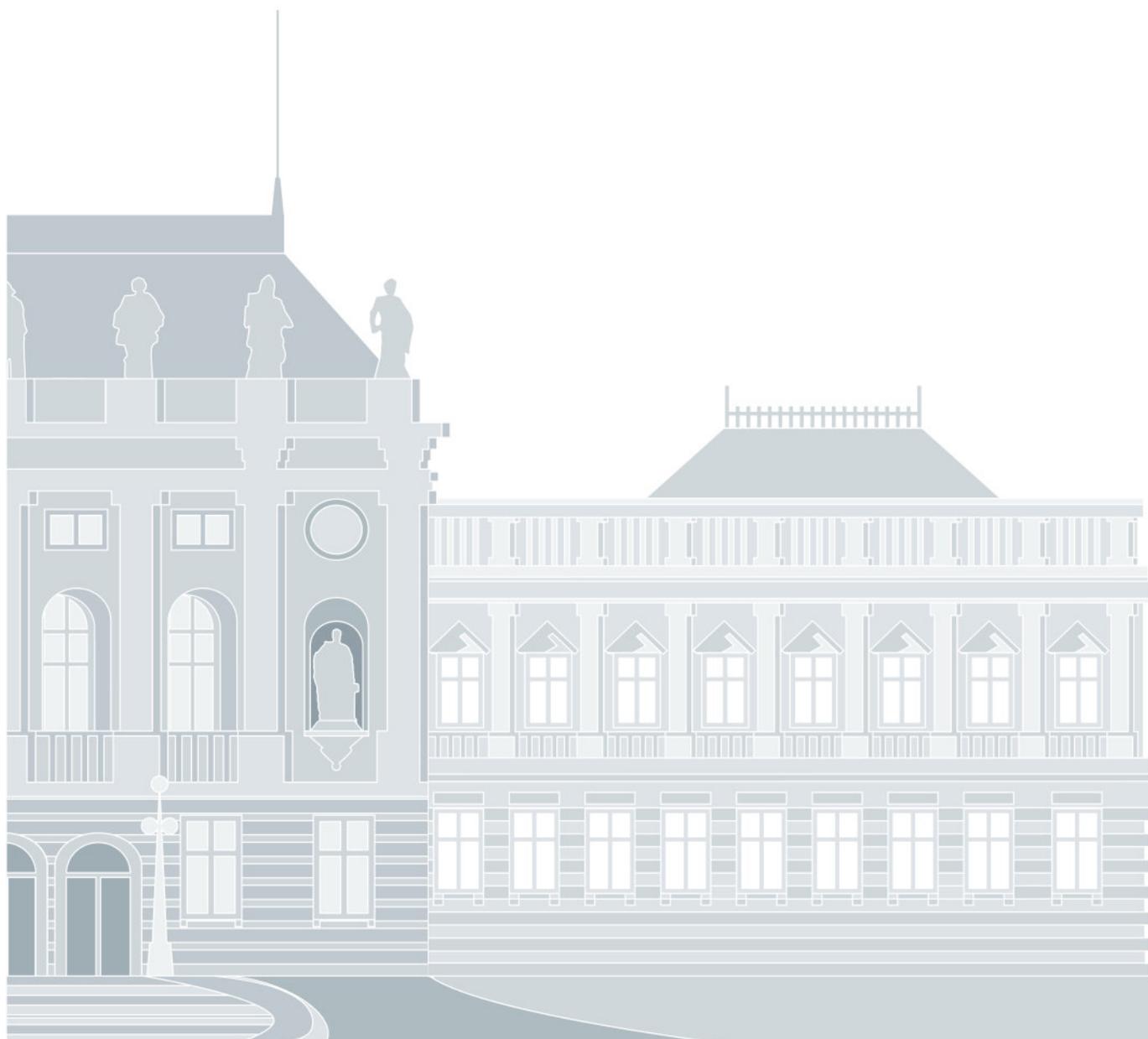
Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.
Anschrift der Redaktion: Rechts- und Organisationsabteilung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz.
E-Mail: mitteilungsblatt@uni-graz.at
Internet: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.list?pOrg=1

Offenlegung gem. § 25 MedienG

Medieninhaber: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Unternehmensgegenstand: Erfüllung der Ziele, leitenden Grundsätze und Aufgaben gem. §§ 1, 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl. I Nr. 120/2002, in der jeweils geltenden Fassung.
Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%.
Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002 in der jeweils geltenden Fassung.



Frauenförderplanbericht 2014



FRAUENFÖRDER-
PLANBERICHT

2014

Gemäß § 63 aus dem Frauenförderplan der Karl-Franzens-Universität Graz (Satzungsteil „Gleichstellung – Frauenförderungsplan“ iSd § 19 Abs 2 Z 6 iVm § 44 UG (FFP/KFU 2005)) wird zur Gewährleistung von Transparenz über den Stand der Umsetzung der Gleichstellung jährlich ein Bericht zur Förderung von Frauen verfasst und im Mitteilungsblatt veröffentlicht.

Gemäß § 6 leg cit gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag und einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergeben, in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw. der Verwaltungseinheit weniger als 50% beträgt.

Frauenanteile unter 50% werden im Bericht **farblich** markiert.

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2014 (Stichtag 31.12.2014).

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2014 der Universität Graz sowie aus der Datenbrochure „Zahlen, Fakten, Analysen. Gleichstellung an der Uni Graz“ übernommen bzw. adaptiert.

Wissensbilanz 2014: http://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2014_final.pdf

Zahlen, Fakten, Analyse 2014:

http://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Services/Zahlen_Fakten_Analysen_UniGraz2014.pdf

Kontakt

Mag.^a Kirstin Eckstein
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
kirstin.eckstein@uni-graz.at
+43 316 380 – 5724

Mag.^a Marina Zeldovich
Leistungs- und Qualitätsmanagement
marina.zeldovich@uni-graz.at
+43 316 380 – 1806

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Leitungsorgane und Gremien.....	6
3	Personal.....	7
3.1	Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG).....	8
3.2	Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)	8
3.3	Angestellte nach Kollektiv-Vertrag (KV)	9
4	Lehre	10
5	Forschung.....	16
6	Studien	18
7	Stipendien	21
8	Budget	22
8.1	Budget-Indikatoren	22
8.2	Anreizsystem	23
8.2.1	Anreizsystem 2014	23
8.2.2	Anreizsystem im zeitlichen Verlauf.....	24
8.3	Gender Pay Gap	26
8.3.1	Wissenschaftliches Universitätspersonal	26
8.3.2	Allgemeines Universitätspersonal	30
8.4	Reisekostenzuschüsse	33
9	Abbildungsverzeichnis.....	36

1 Einleitung

Frauenforschung und Frauenförderung, Gleichstellungsarbeit und Geschlechterstudien haben an der Universität Graz eine lange Tradition, ebenso ihre sichtbare Verankerung. So konnte 2014 die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung ihr 20-jähriges Bestehen feiern. Ebenso lange gibt es an der Katholisch-Theologischen Fakultät einen Forschungsschwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung“, was mit einer fakultätsübergreifenden Ringvorlesung gefeiert wurde. Die, seit 2003 inzwischen vierte, Datenbroschüre „Zahlen, Fakten, Analysen“ wurde 2014 neu aufgelegt.

Für die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern arbeiten an der Universität Graz drei Einrichtungen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, die ihre Aktivitäten im Beirat für Gender Mainstreaming koordinieren:

- das Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung,
- die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
- sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind sowohl im Entwicklungsplan als auch in der Leistungsvereinbarung als Teil des Profils der Universität Graz definiert. Ebenso finden sich Ziele und Maßnahmen in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten. Und doch scheint es noch ein langer Weg zur tatsächlichen Gleichstellung: Der Frauenanteil bei ProfessorInnen und Habilitierten liegt nur bei 27%, bei den AssistentInnen sowie Doktorats-AbsolventInnen sind Männer wie Frauen bereits mit jeweils rund 50% vertreten, unter den Studierenden (61% Frauenanteil) und den AbsolventInnen (67% Frauenanteil) finden sich jedoch deutlich mehr Frauen. Auch die gesetzlich vorgeschriebenen Frauenquoten werden nur von etwas mehr als der Hälfte aller Gremien erreicht (vgl. Wissensbilanz 2014, Kennzahl 1.A.4, Seite 60f) und so sind weiterhin vielfältige Angebote zur Verbesserung der Chancengleichheit notwendig.

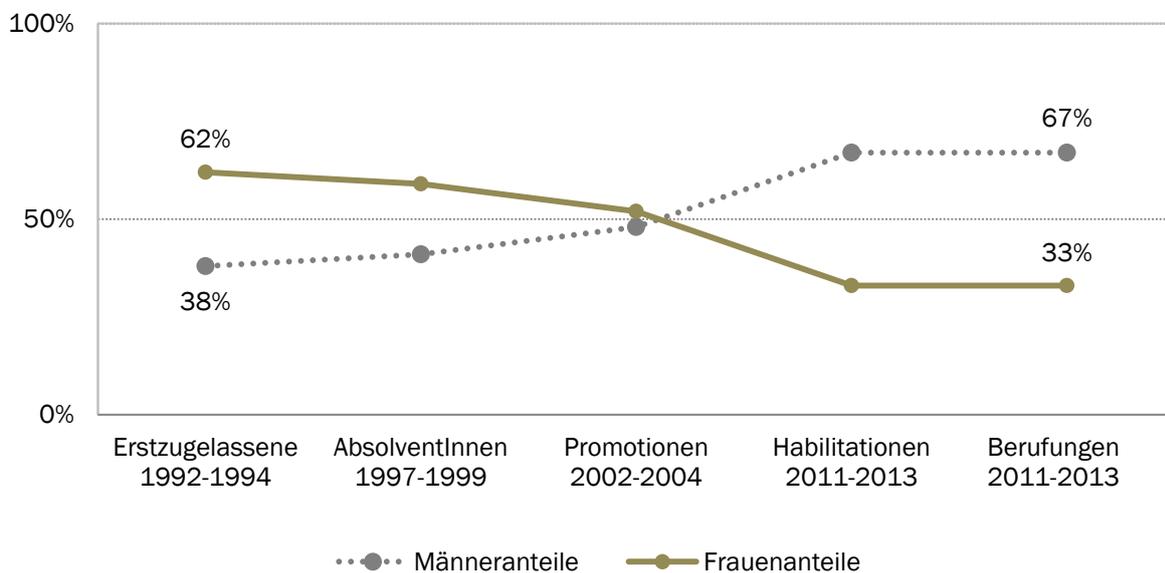


Abbildung 1. Retrospektive Karriereverläufe: von der Erstzulassung bis zur Professur

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die retrospektiven Karriereverläufe von Männer und Frauen an der Universität Graz angefangen mit der Erstzulassung bis hin zur Professur. Dabei werden die historische Entwicklung und damit das Potential der für die entsprechenden Karrierestufen Qualifizierten berücksichtigt. In Abbildung 1 handelt es sich um eine konstruierte „Kohorte“ mit Berufungen bzw. Habilitationen von 2011-2013. Die Zeiträume für die Qualifikationsstufen wurde nach durchschnittlich

erwartenden Dauern gewählt (methodisch angelehnt an BLK/Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (2005)).

Unter den Erstzulassungen sowie unter den Studienabschlüssen (betrachtet werden Diplom-, Master- und Lehramtsabschlüsse) überwiegen die Frauenanteile, bei den Promotionen gleicht sich das Geschlechterverhältnis an. Danach sinken die Frauenanteile merklich: sowohl unter den Habilitationen als auch unter den Berufungen in den Jahren 2011-2013 sind jeweils lediglich ein Drittel Frauen vertreten.

Die **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** stellt die Entwicklung der Frauenanteile unter ProfessorInnen, dem wissenschaftlichen, dem drittfinanziertem und dem allgemeinen Personal im zeitlichen Verlauf dar. Der Glasdeckenindex misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, eine Top-Position zu erreichen, dabei wird der Frauenanteil auf ProfessorInnen-Ebene in Relation zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal gesetzt.

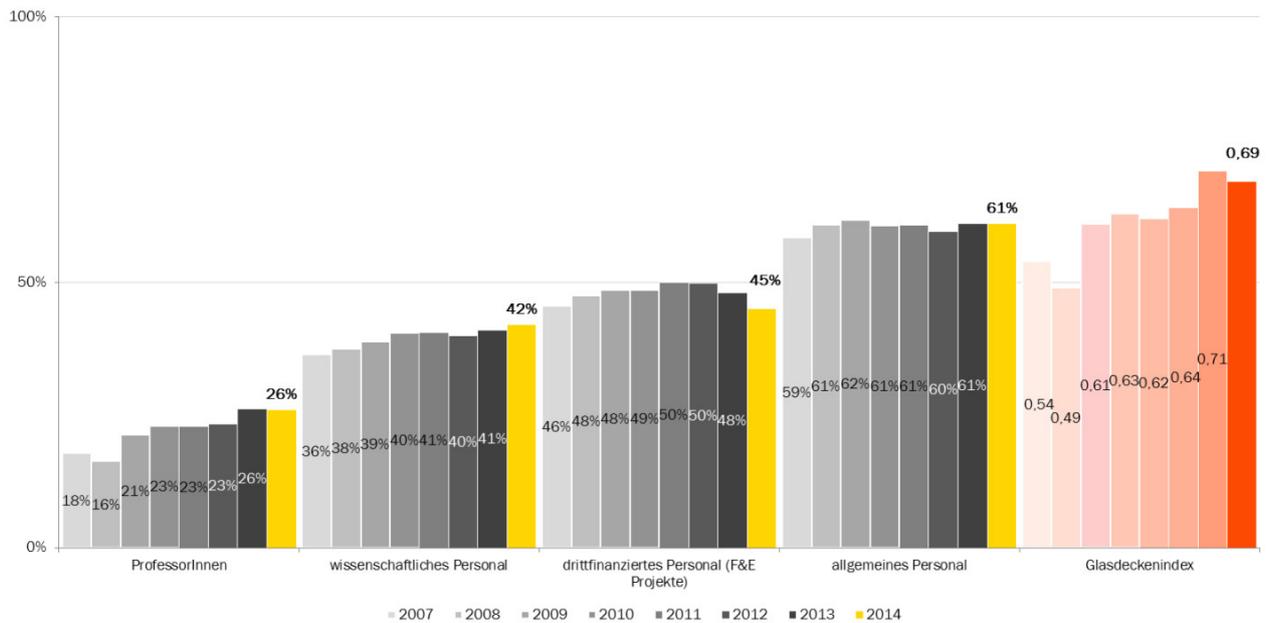


Abbildung 2. Frauenanteile und Glasdeckenindex im zeitlichen Verlauf.

2 Leitungsorgane und Gremien

Der Universitätsrat und das Rektorat erfüllen weiterhin die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote, der Senat ist nach 46% (2013) im Jahr 2014 wieder auf 38% zurückgefallen. Der Vorsitz von Senat und Universitätsrat wird derzeit von Männern übernommen, in der vorherigen Amtsperiode lag zumindest der Senatsvorsitz bei einer Frau.

Tabelle 1. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz

Stichtag 31.12.2014	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauenquotenerfüllungsgrad*
Universitätsrat	5	4	9	56%	1/1
Universitätsrat – Vorsitz		1	1	0%	
Universitätsrat – sonstige Mitglieder	5	3	8	63%	
Rektorat	2	3	5	40%	1/1
RektorIn	1		1	100%	
VizerektorInnen	1	3	4	25%	
Senat	10	16	26	38%	0/1
Senat – Vorsitz		1	1	0%	
Senat – sonstige Mitglieder	10	15	25	40%	
Kommissionen/sonst. Kollegialorgane					
Habilitationskommissionen	61	99	160	38%	11/16
Berufungskommissionen	94	145	239	39%	13/24
Curriculakommissionen	208	281	489	43%	29/54
Sonstige Kollegialorgane	20	11	31	65%	1/2

*Ein Erfüllungsgrad von 11/16 bedeutet, dass 11 von insgesamt 16 eingerichteten Kommissionen/Organen eine Frauenquote von mind. 40% aufweisen.

Von 24 Berufungskommissionen, die 2014 tätig waren, weisen 13 eine hinsichtlich des Frauenanteils korrekte Zusammensetzung auf, womit der Anteil korrekt zusammengesetzter Berufungskommissionen auf 54% sinkt (2012: 58%, 2013: 62%). Von den 11 Kommissionen, die unter 40% Frauenanteil aufweisen, waren drei nur mit einer Frau besetzt, wohingegen nur drei Kommissionen unter 40% Männeranteil aufweisen (1x20%, 2x30%). Die Quote wurde von allen vier Kommissionen der URBI Fakultät erreicht, mehrheitlich an der GEWI-Fakultät (5 von 7). Die Kommissionen der REWI- (1 von 2), SOWI- (2 von 6) und vor allem der NAWI-Fakultät (1 von 4) verfehlen die gesetzliche Vorgaben zum Teil deutlich, ebenso eine interfakultäre Kommission von GEWI und REWI. Universitätsweit betrachtet betragen die Frauenanteile nach Kurien bei den ProfessorInnen 30%, beim Mittelbau 44% und bei Studierenden 63%. Diese liegen damit im Bereich der Frauenanteile der jeweiligen Gruppe.

Bei den Habilitationsverfahren haben 11 von 16 Kommissionen die gesetzliche Quote erreicht, diese weisen Geschlechteranteile von 40–60% auf. Jene fünf Kurien, die die erforderliche Frauenquote nicht erreichen, sind großteils an der NAWI-Fakultät und liegen bei 10–30% Frauenanteil. Nach Kurien lagen die Frauenanteile universitätsweit bei den ProfessorInnen bei 28%, beim Mittelbau bei 50% und bei den Studierenden bei 56%.

Bei den Curriculakommissionen erreichen 29 von 54 Kommissionen die erforderliche 40%-Quote. Hier zeigen sich wieder fakultätsspezifische Unterschiede: Bei GEWI-Kommissionen sowie bei überfakultär besetzten erreichen rund dreiviertel die vorgeschriebene Quote, an REWI und URBI die Hälfte. An der NAWI-Fakultät erfüllen nur 25% der Kommissionen die Quote und an der SOWI-Fakultät keine. An diesen beiden Fakultäten finden sich auch jene Kommissionen, die keine oder nur eine Frau als Mitglied haben (VWL, Physik, Erdwissenschaften, Computational Science). Umgekehrt gibt es drei Curriculakommissionen mit keinem oder nur einem Mann (Gender Studies, Pädagogik, Übersetzen & Dolmetschen). Nach Kurien zeigt sich wieder, dass vor allem die Studierenden im Verhältnis zur Gesamtzahl mit einem Frauenanteil von 48% deutlich unter ihrem Potential liegen, die ProfessorInnenkurie weist 32% auf, Mittelbau 48%.

3 Personal

Im Jahr 2014 waren insgesamt 4.129¹ Personen (♀ 52%) an der Universität Graz beschäftigt. Davon waren 2.879 Personen (♀ 47%) im wissenschaftlichen und 1.307 (♀ 62%) im administrativen Bereich tätig. Ein Überblick über die Personalverteilung wird in der Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2. Personal an der Universität Graz

Universität Graz gesamt	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	Köpfe	VZÄ
Personalgruppe								
Wissenschaftliches Personal	759,90	1530	549,20	1349	1309,10	2879	47%	42%
ProfessorInnen	122,50	136	43,90	47	166,30	183	26%	26%
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	637,40	1394	505,40	1302	1142,80	2696	48%	44%
darunter DozentInnen	122,90	125	44,80	47	167,60	172	27%	27%
darunter Assoziierte ProfessorInnen	23,30	24	6,50	7	29,80	31	23%	22%
darunter AssistenzprofessorInnen	24,00	24	24,80	26	48,80	50	52%	51%
darunter Projekt-MitarbeiterInnen	170,40	250	130,60	209	301,10	459	46%	43%
Allgemeines Personal	391,20	491	622,10	816	1013,20	1307	62%	61%
Gesamt	1151,00	1.998	1171,30	2.131	2322,30	4.129	52%	50%

Die Übersicht über die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Universitätspersonals nach Wissenschaftszweigen ist in Tabelle 3 zu finden und zeigt die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen – positive Ausnahmen bilden hier nur die Wissenschaftszweige Erziehungswissenschaften, Psychologie und Sprachen & Literatur.

Tabelle 3. Frauenanteile (FA%) im wissenschaftlichen Personal nach Wissenschaftszweigen

Fakultät	Wissenschaftszweig	ProfessorInnen		Habilitierte		sonstige wiss. MA (GB)		Projekt-MA (Drittmittel)	
		VZÄ Gesamt	FA %	VZÄ gesamt	FA %	VZÄ gesamt	FA %	VZÄ gesamt	FA %
THEO	Theologie	12,0	17%	11,3	36%	7,1	39%	9,1	59%
REWI	Rechtswissenschaften	25,1	36%	15,4	28%	71,9	54%	2,7	60%
SOWI	Betriebswirtschaft	15,9	15%	12,5	8%	45,1	48%	10,2	57%
	Volkswirtschaft	3,5	14%	12,0	17%	6,0	7%	3,8	52%
	Soziologie	3,0	0%	7,0	14%	7,3	48%	3,5	7%
GEWI	Sprachen & Literatur	18,0	50%	23,8	51%	82,1	69%	19,1	78%
	Geschichte	7,5	53%	14,0	29%	35,5	34%	10,0	45%
	Philosophie	4,0	0%	2,0	50%	8,9	23%	5,2	36%
	Kunstwissenschaften	4,0	25%	2,8	27%	4,5	100%	3,2	84%
NAWI	Chemie	7,0	14%	8,3	3%	21,8	31%	26,1	29%
	Erdwissenschaften	4,0	0%	6,0	0%	5,8	17%	8,1	59%
	Mathematik	6,0	17%	9,0	11%	10,7	20%	14,7	15%
	Physik	7,3	0%	14,0	7%	11,7	21%	38,6	28%
	Biowissenschaften	12,0	8%	26,0	19%	35,9	37%	86,9	50%
	Pharmazie	5,0	0%	7,0	43%	22,6	50%	9,6	67%
	Psychologie	12,0	58%	8,0	38%	20,5	54%	10,5	54%
URBI	USW	2,8	0%	1,3	0%	12,5	54%	26,2	21%
	Geographie	4,0	0%	5,0	20%	13,5	31%	6,1	30%
	Erziehungswiss.	8,0	63%	4,0	75%	26,7	73%	1,2	100%
	Sportwissenschaften	1,0	0%	5,0	60%	2,4	0%	0,9	0%

ProfessorInnen: ProfessorInnen nach §98/§99 UG; Habilitierte: Ao.ProfessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen
sonstige wiss. MA: AssistenzprofessorInnen, Senior Lecturer, Lecturer, Senior Scientist, UniversitätsassistentInnen, ForschungsassistentInnen, PräDoc. (Globalbudget), Stichtag 31.12.2014

¹ Bereinigte Kopffzahlen ohne Doppelzurechnungen basierend auf der Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.1 Personal zum Stichtag 31.12.2014.

Um ein vollständiges Bild über das Personal der Universität Graz unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung zu bekommen, werden die MitarbeiterInnen im Folgenden nach den unterschiedlichen Vertragsarten (BeamtenInnen, Vertragsbedienstete und Angestellte nach Kollektiv-Vertrag) betrachtet. Aktives Veränderungspotential liegt hier nur bei Neueinstellungen nach KV. Diskrepanzen zur Gesamtübersicht sind auf Doppelzählungen, die aufgrund verschiedener Dienstverhältnisse vorkommen können, zurückzuführen.

3.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

Rund 16% der Beschäftigten (VZÄ) sind noch nach Beamten-Dienstrechtsgesetz beschäftigt, die größte Gruppe macht dabei die der DozentInnen aus, aber auch gut ein Drittel der ProfessorInnen sind Beamte. Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur sind nur durch Pensionierungen zu erwarten, das Durchschnittsalter aller Beamteten liegt bei 56,5 Jahren. Die niedrigen Frauenanteile in der Gruppe der BeamtenInnen im wissenschaftlichen Bereich, vor allem auf der ProfessorInnen-Ebene, können durch die historische Personalentwicklung erklärt werden, da die beamteten ProfessorInnen jene mit dem längsten Arbeitsverhältnis zur Universität und dem höchsten Durchschnittsalter (Männer 61 Jahre, Frauen 58 Jahre) sind, und der Frauenanteil unter ProfessorInnen vor 20-30 Jahren erst langsam zu steigen begonnen hat. Im Verwaltungsbereich waren Frauen immer schon stark repräsentiert, was sich auch hier an 62% Frauenanteil zeigt.

Tabelle 4. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

BeamtenInnen <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn	51,00	52	8,00	8	59,00	60	14%	13%
DozentIn	109,60	112	37,75	40	147,35	152	26%	26%
UniversitätsassistentIn	37,63	39	12,00	13	49,63	52	24%	25%
BundeslehrerIn	3,00	3	3,00	3	6,00	6	50%	50%
Verwaltung	28,75	31	47,10	51	75,85	82	62%	62%
Technisches Personal	24,50	25	0,75	1	25,25	26	3%	4%
Gesamt	255,38	263	109,35	117	364,73	380	30%	31%

3.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Die Gruppe der Universitätsangestellten nach Vertragsbedienstetengesetz macht knapp 15% der Beschäftigungsverhältnisse (VZÄ) aus, eine Gruppe die ebenfalls wie jene nach BDG anteilmäßig von Jahr zu Jahr kleiner wird, da es hier keine Neuaufnahmen gibt. Den größten Anteil machen die Beschäftigten im Verwaltungsbereich aus, hier sind wie nach BDG 62% Frauen beschäftigt. Geringe Frauenanteile finden sich hier ebenfalls unter DozentInnen und UniversitätsassistentInnen, sowie im Bereich des technischen Personals. Bei anderen Personalkategorien, wie auch aus der Gesamtsicht, ist die Frauenquote in diesem Bereich erfüllt. Hier ist jedoch die (außer im Verwaltungsbereich) teilweise sehr geringe Anzahl an Personen zu beachten. Das Durchschnittsalter im wissenschaftlichen Bereich liegt hier bei knapp 52 Jahren.

Tabelle 5. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Vertragsbedienstete <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn	1,00	1	2,00	2	3,00	3	67%	67%
DozentIn	13,25	14	7,00	8	20,25	22	35%	36%
VertragsassistentIn	9,25	11	8,50	14	17,75	25	48%	56%
VertragslehrerIn	5,69	7	10,15	15	15,85	22	64%	68%
UniversitätsassistentIn	5,00	5	1,50	2	6,50	7	23%	29%
Verwaltung	59,38	67	177,45	227	236,83	294	62%	62%
Technisches Personal	27,50	28	13,00	14	40,50	42	32%	33%
Gesamt	121,07	133	219,60	282	340,67	415	64%	68%

3.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Seit 2009 erfolgt die Personalbesetzung sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich ausschließlich nach dem Kollektiv-Vertrag für Universitätsangehörige, die in der Übergangszeit seit 2004 aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse wurden in den KV übernommen. Damit ist die Geschlechterverteilung der Angestellten nach Kollektiv-Vertrag ausschlaggebend für die zukünftige Weiterentwicklung der Personalstruktur der Universität (vgl. Tabelle 6).

Wird die gesamte Universität in Betracht gezogen, so liegen die Frauenanteile bei 52%. Wenn jedoch einzelne Verwendungsgruppen betrachtet werden, werden einige Ungleichverteilungen nach Geschlecht ersichtlich. Obwohl in Summe der Frauenanteil der ProfessorInnen in den letzten 14 Jahren von 6% auf 26% gestiegen ist und eine weitere Steigerungstendenz zu erahnen ist, kann noch nicht von einer Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen werden, da unter den seit Einführung des KV Berufenen nur 31% Frauen und 69% Männer vertreten sind.

Auch unter den befristeten ProfessorInnen (§ 99 UG) sowie vor allem unter den Assoziierte ProfessorInnen liegen die Frauenanteile deutlich unter der Grenze von 50%. Anders bei den AssistenzprofessorInnen: Diese Karrierestellen mit Qualifizierungsvereinbarungen sind derzeit ausgewogen an Frauen und Männern vergeben. Auch bei den UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen kann von einer annähernd gleichmäßigen Geschlechterverteilung gesprochen werden, wobei im Projektbereich die Frauenanteile bereits das zweite Jahr sinken (nach 2011 und 2012 mit je 50%; 2013: 48%; 2014: 45%). Eine geschlechterspezifische Ungleichverteilung ist unter Lecturer und Scientists ersichtlich: Während Frauen eher unter Lecturer und Senior Lecturer zu finden sind, sind Männer häufiger als Scientists und Senior Scientists angestellt.

Aus der Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten ist ersichtlich, dass weniger Frauen etwas mehr unterrichten, was sich in den unterschiedlichen Anteilen in *Köpfen* und *VZÄ* widerspiegelt. Unter den KursleiterInnen am Universitäts-Sportinstitut sind mit rund 60% deutlich mehr Männer zu finden. Bei den studentischen MitarbeiterInnen entspricht die Verteilung in etwa jener der Studierenden, Frauen sind hier mit 57% vertreten, unter den Studierenden haben sie einen etwas größeren Anteil. Im Verwaltungsbereich liegt der Frauenanteil zwischen 48% (technisches Personal) und 68% (allgemeine Verwaltung).

Tabelle 6. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Angestellte KV <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn § 98 UG	57,00	59	26,00	26	83,00	85	31%	31%
ProfessorIn § 99 UG	13,58	26	7,88	11	21,46	37	37%	30%
AssoziierteR ProfessorIn	23,25	25	7,50	8	30,75	33	24%	24%
AssistenzprofessorIn	24,00	25	23,75	25	47,75	50	50%	50%
Universitätsassistent	108,98	135	110,78	156	219,75	291	50%	54%
ProjektmitarbeiterIn	170,44	250	131,92	210	302,35	460	44%	46%
Lecturer	14,00	20	24,03	36	38,03	56	63%	64%
Senior Lecturer	6,25	7	11,39	14	17,64	21	65%	67%
Scientist	6,50	7	3,00	3	9,50	10	32%	30%
Senior Scientist	5,00	5	3,25	4	8,25	9	39%	44%
LehrbeauftragteR	46,97	597	53,48	532	100,45	1129	53%	47%
sonstige wiss. MA	15,25	25	14,60	28	29,85	53	49%	53%
StudentischeR MitarbeiterIn	34,09	232	45,00	316	79,09	548	57%	58%
Universitäts-Sportinstitut	61,40	95	38,10	64	99,50	159	38%	40%
Verwaltung	136,81	191	288,54	414	425,35	605	68%	68%
ProjektmitarbeiterIn allg.	14,03	25	20,05	40	34,08	65	59%	62%
Technisches Personal	37,15	40	34,49	39	71,64	79	48%	49%
Gesamt	776,19	1.766	844,74	1.927	1620,93	3.693	52%	52%

4 Lehre

Die abgehaltene Lehre für das Studienjahr 2013/14 wird nach interner und externer Lehre dargestellt, da die interne Lehre im direkten Vergleich mit dem vorhandenen Personal betrachtet werden muss und deshalb in vielen Bereichen die 50%-Quote nicht erreichen kann. Vergleicht man die Frauenanteile der internen Lehre mit jenen des Personals im Studienjahr 2013/14, so lassen sich keine gravierenden Abweichungen feststellen, Männer und Frauen sind in der Lehre ähnlich über- bzw. unterrepräsentiert, wie sie es in den jeweiligen Verwendungskategorien auch sind. Lehraufträge jedoch wären durch jährliche Neuausschreibungen/Neuvergaben flexibler zu handhaben.

Tabelle 7. Interne Lehre im Studienjahr 2013/14: Verteilung der abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden		
		Männer	Frauen	FA %
	Gesamt	6466,2	3690,50	36%
Theologie	ProfessorInnen	181,46	28,33	14%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	89,00	47,90	35%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	46,80	22,70	33%
Rechtswissenschaften	ProfessorInnen	233,55	121,98	34%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	99,05	32,83	25%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	195,15	152,75	44%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,00	19,00	100%
Betriebswirtschaft	ProfessorInnen	169,89	48,73	22%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	155,57	15,50	9%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	183,00	127,15	41%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	26,00	30,50	54%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	50,40	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	118,04	19,70	14%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	49,80	0,00	0%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,00	7,39	100%
Soziologie	ProfessorInnen	33,30	13,68	29%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	78,09	17,68	18%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	19,00	25,85	58%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,00	13,00	100%
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	122,90	122,91	50%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	173,47	158,15	48%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	254,75	458,56	64%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	155,00	586,75	79%
Geschichte	ProfessorInnen	67,83	66,46	49%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	130,97	62,18	32%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	113,55	44,28	28%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	60,62	28,00	32%
Philosophie	ProfessorInnen	37,05	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	22,88	8,36	27%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	32,00	6,00	16%
Kunstwissenschaften	ProfessorInnen	59,12	14,50	20%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	33,57	13,92	29%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	2,00	31,00	94%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,17	0,00	0%
Fakultät Gewi	ProfessorInnen	4,25	1,00	19%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	0,25	0,00	0%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	0,25	0,25	50%

Fortsetzung auf nächster Seite

Tabelle 7 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden		
		Männer	Männer	FA %
Chemie	ProfessorInnen	67,42	17,33	20%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	136,66	11,98	8%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	125,92	76,66	38%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	52,49	21,38	29%
Erdwissenschaften	ProfessorInnen	86,26	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	113,05	0,00	0%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	42,71	4,00	9%
Mathematik	ProfessorInnen	73,77	15,47	17%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	103,94	10,46	9%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	64,00	0,00	0%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,00	10,95	100%
Physik	ProfessorInnen	92,50	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	203,50	13,33	6%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	11,67	9,00	44%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	14,50	8,00	36%
Biowissenschaften	ProfessorInnen	205,91	20,00	9%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	431,77	69,85	14%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	156,68	46,63	23%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	89,91	89,50	50%
Pharmazie	ProfessorInnen	129,67	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	115,78	69,60	38%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	84,00	97,00	54%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	83,82	51,00	38%
Psychologie	ProfessorInnen	69,90	102,10	59%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	85,80	49,70	37%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	32,36	52,00	62%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	12,00	49,00	80%
USW	ProfessorInnen	43,11	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	60,18	5,00	8%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	48,52	36,25	43%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	16,66	0,00	0%
Geographie	ProfessorInnen	56,46	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	87,64	16,90	16%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	95,81	16,50	15%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	24,00	20,00	45%
Erziehungswissenschaften	ProfessorInnen	47,80	73,80	61%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	18,00	35,40	66%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	39,00	109,20	74%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	96,00	32,00	25%
Sportwissenschaften	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	52,55	52,80	50%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	18,00	0,00	0%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	29,00	0,00	0%
Fakultät Urbi	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	0,00	0,50	100%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	0,50	0,00	0%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	0,50	0,00	0%
VR Studium	ProfessorInnen	2,15	0,00	0%
	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	3,27	5,88	64%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	26,34	7,35	22%
	(Senior) Lecturer/(Senior) Scientist	16,00	32,00	67%
VR Personal	Assoz. ProfessorInnen/DozentInnen	0,00	2,00	100%
	Ass. ProfessorInnen/AssistentInnen	0,00	3,00	100%

Tabelle 8. Externe Lehre im Studienjahr 2013/14: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden		
		Männer	Frauen	FA %
	Gesamt	2441,26	2768,80	53%
Theologie	LehrbeauftragteR	18,83	10,47	36%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	9,50	11,00	54%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	4,00	0,00	0%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	62,15	20,45	25%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	18,00	18,00	50%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	16,41	3,00	15%
	GastprofessorIn	5,00	0,00	0%
	EmeritierteR ProfessorIn	38,16	0,00	0%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	10,00	0,00	0%
	freier DN ohne Abgeltung	6,00	0,00	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	58,50	56,33	49%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	101,09	88,60	47%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	5,00	0,00	0%
	GastprofessorIn	12,00	6,00	33%
	EmeritierteR ProfessorIn	5,50	0,00	0%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	9,00	2,00	18%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	4,50	11,00	71%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	3,00	0,00	0%
	GastprofessorIn	7,00	2,00	22%
	EmeritierteR ProfessorIn	5,65	0,00	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	26,00	24,00	48%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	13,90	13,00	48%
	GastprofessorIn	4,00	0,00	0%
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	75,34	329,25	81%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	183,50	441,82	71%
	AustauschlektorIn	20,00	60,00	75%
	VertragslehrerIn	0,00	2,00	100%
	BundeslehrerIn	0,00	21,00	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	12,00	0,00	0%
	GastprofessorIn	26,00	4,00	13%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	2,00	0,00	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	60,48	54,15	47%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	51,70	68,38	57%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	17,51	8,08	32%
	GastprofessorIn	18,45	6,00	25%
	EmeritierteR ProfessorIn	2,60	0,00	0%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	14,00	0,00	0%

Fortsetzung auf nächster Seite

Tabelle 8 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden		
		Männer	Frauen	FA%
Philosophie	LehrbeauftragteR	16,35	18,00	52%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	27,00	10,00	27%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	33,36	4,00	11%
	GastprofessorIn	4,00	2,00	33%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	12,00	0,00	0%
Kunstwissenschaften	LehrbeauftragteR	10,50	21,23	67%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	18,17	18,33	50%
	GastprofessorIn	10,00	0,00	0%
	freier DN ohne Abgeltung	2,00	2,00	50%
Chemie	LehrbeauftragteR	13,00	7,50	37%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	1,11	0,00	0%
	Lehrauftrag, mitwirkend	6,10	1,10	15%
	BundeslehrerIn	0,00	7,50	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	9,06	0,00	0%
Erdwissenschaften	LehrbeauftragteR	30,00	0,00	0%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	11,50	0,00	0%
	Lehrauftrag, mitwirkend	2,40	0,00	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	3,00	0,00	0%
Mathematik	LehrbeauftragteR	31,61	11,00	26%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	16,00	8,50	35%
	GastprofessorIn	4,44	0,00	0%
	EmeritierteR ProfessorIn	1,54	0,00	0%
Physik	LehrbeauftragteR	68,00	29,00	30%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	40,50	6,00	13%
	BundeslehrerIn	9,00	0,00	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	4,00	0,00	0%
	EmeritierteR ProfessorIn	4,00	0,00	0%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	2,00	0,00	0%
Biowissenschaften	LehrbeauftragteR	108,20	86,10	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	83,80	48,05	36%
	Lehrauftrag, mitwirkend	20,90	30,19	59%
	BundeslehrerIn	0,00	4,00	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	13,33	3,00	18%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	2,00	0,00	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	77,00	89,20	54%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	8,28	2,50	23%
	Lehrauftrag, mitwirkend	2,00	0,00	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	19,00	0,00	0%
	freier DN ohne Abgeltung	0,50	0,00	0%

Fortsetzung auf nächster Seite

Tabelle 8 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden		
		Männer	Frauen	FA %
Psychologie	LehrbeauftragteR	32,66	43,99	57%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	34,34	58,65	63%
	Lehrauftrag, mitwirkend	4,80	0,00	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	2,00	2,30	53%
	GastprofessorIn	10,00	0,00	0%
	EmeritierteR ProfessorIn	0,30	0,00	0%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	3,10	0,00	0%
USW	LehrbeauftragteR	65,83	37,28	36%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	28,50	15,67	35%
Geographie	LehrbeauftragteR	72,51	23,00	24%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	52,60	12,00	19%
	VertragslehrerIn	7,00	0,00	0%
Erziehungswissenschaften	LehrbeauftragteR	68,25	112,15	62%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	61,30	93,10	60%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	4,00	0,00	0%
Sportwissenschaften	LehrbeauftragteR	86,20	32,90	28%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	108,15	89,40	45%
	VertragslehrerIn	2,00	0,00	0%
	UniversitätsprofessorIn im Ruhestand	1,00	0,00	0%
Fakultät Urbi	VertragslehrerIn	0,50	0,00	0%
VR Studium	LehrbeauftragteR	88,11	389,63	82%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	52,70	162,00	75%
	GastprofessorIn	3,00	0,00	0%
VR Personal	LehrbeauftragteR	0,00	21,00	100%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0,00	6,00	100%

Rund ein Drittel der gesamten Lehre wird als sogenannte „externe Lehre“ durch LektorInnen abgedeckt, hier kommen hauptsächlich **Lehrbeauftragte** zum Einsatz, die einzelne Lehrveranstaltungen übernehmen. Von diesen werden rund 4600 Beteiligungsstunden/Semesterwochenstunden abgehalten (von insgesamt 5200 externen Stunden). Dabei gibt es bezüglich des Geschlechterverhältnisses keinen Unterschied zwischen jenen, die höherdotierte Lehraufträge aufgrund längerer Beschäftigungsdauer (ab dem 4. Dienstjahr) erhalten und jenen, die noch in der Grundstufe lehren, es werden jeweils 56% der Stunden von Frauen unterrichtet.

Bei der **Betrachtung nach Wissenschaftszweigen** fallen wieder deutliche Unterschiede auf, über alle Abteilkategorien gerechnet, erreichen nur die Wissenschaftszweige Sprachen & Literatur, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Kunstwissenschaften sowie die überfakultäre Lehre (vom VR Lehre vergeben) die gesetzliche Quote von mind. 50% Frauen. Pharmazie, Soziologie, Geschichte, Betriebswirtschaft, Biowissenschaften und Theologie liegen zwischen 41% und 46% Frauenanteil, etwas darunter liegen Sportwissenschaften, USW, Chemie und VWL, diese erreichen gut ein Drittel Frauenanteil. Philosophie und Mathematik erreichen 27%, Physik und Geographie liegen knapp über 20% Frauenanteil. Den geringsten Frauenanteil weisen die Rechtswissenschaften mit 18% auf, nur noch unterboten von den Erdwissenschaften, die in der externen Lehre nur Männer einsetzen.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz, hier wurden jedoch im Studienjahr 2013/14 nur knapp über 50 Stunden abgehalten, zwei Drittel von Frauen (v.a. in Sprachen, Chemie und Biowissenschaften) und ein Drittel von Männern (in Physik, Geographie und Sport).

124 Beteiligungsstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 20 Stunden (16%) von Frauen und 104 (84%) von Männern gehalten.

104 Stunden wurden von **emeritierten Professoren bzw. Universitätsprofessoren im Ruhestand** gehalten, wobei nur Männer zum Einsatz gekommen sind. Knapp die Hälfte der Stunden entfallen auf die Rechtswissenschaften, 17 Stunden auf die Geschichte und 12 Stunden auf die Philosophie.

In der Kategorie **PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf** finden sich auch nur 12% Frauen: 20 Stunden wurden von Frauen, 155 von Männern gehalten. Stark vertreten ist hier auch wieder Philosophie (33 Stunden), daneben Pharmazie (26,5 Stunden), Geschichte und REWI mit jeweils 18 Stunden. Geschichte erreicht hier zumindest ein Geschlechterverhältnis von ein Drittel Frauen zu zwei Drittel Männern, einzig die Psychologie weist hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf, allerdings bei insgesamt nur 4 Stunden Lehre in dieser Verwendungskategorie.

Die Verwendungsgruppe **AustauschlektorInnen** kommt nur im WZ Sprachen und Literatur vor, hier fallen 60 Stunden für Frauen und 20 für Männer an.

5 Forschung

Die Berechnung der Forschungsaktivität wird an der Universität Graz für interne Zwecke genutzt. Als „aktiv“ wird ein Senior Researcher gezählt, wenn er/sie:

- in den letzten drei Jahren mindestens eine Monographie (nicht im Eigenverlag) oder
- mindestens einen Beitrag in einer peer-reviewed Fachzeitschrift (ohne Kurzbeiträge) oder
- mindestens drei Beiträge in Sammelwerken veröffentlicht hat (inkl. Proceedings, ohne Kurzbeiträge) oder
- mindestens ein laufendes Drittmittelprojekt geleitet hat (nicht gezählt werden: 3-Jahres Bevollmächtigung, §28c Projekte, Veranstaltungen, BIB, ULG)

Die Forschungsaktivität wird ausschließlich für die Gruppe der Senior Researcher berechnet. Zu den Senior Researcher zählen ProfessorInnen § 98 UG, ProfessorInnen § 99 UG, DozentInnen sowie Assoziierte ProfessorInnen. Für die Analyse wurden nur jene Personen ausgewählt, die mit mind. 50% in der jeweiligen Verwendung angestellt sind, um Verzerrungen aufgrund von Teilzeit-Professuren zu vermeiden (z.B. Teilzeit-Professuren an der Rechtswissenschaftlichen bzw. an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät). Ebenfalls wurden jene Personen, die im Jahr 2014 pensioniert wurden und nicht aktiv waren, aus der Analyse herausgenommen. Senior Researcher in der Einarbeitungsphase wurden ebenfalls nicht berücksichtigt.

Außerdem wurden soziodemografische Daten wie Geschlecht und Herkunft der Personen zur Analyse als mögliche Einflussfaktoren herangezogen. Dabei wurde die Herkunft in Inland (Österreich) und Ausland (sonstige Länder) unterteilt.

Das Ziel der Analyse war es, die Aktivität der SR an den Fakultäten und in den Wissenschaftszweigen unter Berücksichtigung weiterer Variablen (z.B. Geschlecht, Herkunft oder Verwendungsgruppe) darzustellen und die Frage zu beantworten, ob die Wahrscheinlichkeit forschungsaktiv zu sein durch diese Faktoren mittels logistischer Regression² vorhergesagt werden kann.

Tabelle 9 stellt die Anzahl der Personen in den jeweiligen Unterkategorien unter Berücksichtigung der Forschungsaktivität dar. Dabei zeigen sich vor allem fakultätsspezifisch deutliche Unterschiede in der hier gemessenen Forschungsaktivität. Der Unterschied zwischen Männern (85%) und Frauen (75%) ist zum Großteil auf die Fakultätszugehörigkeit und die Verwendungsgruppen zurückzuführen, da Frauen überdurchschnittlich häufig in der Gruppe der (insgesamt forschungsinktiveren) DozentInnen (74%) zu finden sind sowie an den durchschnittlich etwas inaktiveren Fakultäten REWI (65%) und GEWI (71%) stärker vertreten sind als an NAWI.

² Logistische Regression erlaubt es, die Auftretenswahrscheinlichkeit eines Ereignisses durch einen oder mehrere Prädiktoren vorherzusagen, wobei das Ereignis dichotom (ja/nein) kodiert ist.

Tabelle 9. Forschungsaktive und nicht-forschungsaktive ForscherInnen nach unterschiedlichen Betrachtungskategorien.

Kategorie		nicht aktiv Anzahl	aktiv Anzahl	gesamt Anzahl	aktiv %
Fakultät	<i>THEO</i>	2	22	24	92%
	<i>REWI</i>	14	27	41	66%
	<i>SOWI</i>	10	45	55	82%
	<i>GEWI</i>	22	53	75	71%
	<i>NAWI</i>	13	121	134	90%
	<i>URBI</i>	2	28	30	93%
Geschlecht	<i>Männer</i>	40	227	267	85%
	<i>Frauen</i>	23	69	92	75%
Herkunft	<i>Österreich</i>	54	242	296	82%
	<i>Andere</i>	9	54	63	86%
Alter		Mittelwert (Standardabweichung)			
		55 (± 7)	53 (± 7)	54 (± 7)	
Verwendungsgruppe	<i>ProfessorInnen § 98 UG</i>	11	127	138	92%
	<i>ProfessorInnen § 99 UG</i>	4	9	13	69%
	<i>DozentInnen</i>	45	131	176	74%
	<i>Assoziierte ProfessorInnen</i>	3	29	32	91%

Aus dem Resultat der Analyse geht hervor, dass die Wahrscheinlichkeit forschungsaktiv zu sein durch folgende Faktoren beeinflusst wird:

- Beschäftigungskategorie (ProfessorInnen nach § 99 UG sowie UniversitätsdozentInnen weisen, verglichen mit den anderen Personalkategorien, signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeiten forschungsaktiv zu sein auf)
- Fakultät
- Alter (mit steigendem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit der Aktivität in der Forschung)
- Geschlecht (Frauen weisen eine geringere Wahrscheinlichkeit forschungsaktiv zu sein auf); dieser Effekt ist jedoch auf die Geschlechterverteilung an den Fakultäten und in den Verwendungskategorien zurückzuführen

Die Herkunft der Senior Researcher nimmt keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Forschungsaktivität.

Auch wenn die Definition der Aktivität kritisch betrachtet werden kann und es noch nicht ganz klar ist, ob somit alle typischen Leistungen im Forschungsbereich an allen Fakultäten der Universität Graz abgedeckt werden, können die Ergebnisse zumindest einen groben Überblick über die Forschungstätigkeit der Senior Researcher geben.

6 Studien

Die Betrachtung der Studierenden erfolgt nach Wissenschaftszweig und Studienart, Frauenanteile <50% sind rot markiert. Geschlechterverteilung wird anhand von folgenden Kennzahlen betrachtet:

- Anzahl der **Studien im ersten Fachsemester** aus dem Wintersemester 2014/15
- **Studienabschlüsse** aus dem Studienjahr 2013/14
- Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2014/15
- **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2014/15, wobei jemand als prüfungsaktiv gilt, wenn sie oder er *in einem Studium* insgesamt mindestens 8 ECTS oder 4 Semesterstunden Prüfungen pro Semester abgelegt oder in einem solchen Studium einen Studienabschnitt vollendet hat. Anerkennungen und Anrechnungen werden nicht berücksichtigt.

Werden die Studierenden in Betracht gezogen, so sind einige geschlechterspezifische Muster ersichtlich. Es gibt eine Reihe von Fächern, bei denen die Anzahl der männlichen Studierenden dominiert, vor allem an der Naturwissenschaftlichen Fakultät. Zumindest unter Erststudien (Bachelor & Diplom) werden Studienrichtungen wie Mathematik und Physik sowie VWL, Geographie und Sportwissenschaften eher von Studenten bevorzugt während Sprachen, Kunstwissenschaften, Pharmazie, Psychologie und Erziehungswissenschaften nach wie vor für Studentinnen attraktiver zu sein scheinen (Tabelle 10). Die Geschlechterverteilung spiegelt sich zum Teil bei den Master-AnfängerInnen wider. Bei den Lehramtsstudien dominieren dagegen wieder die Frauen, mit Ausnahme der Fächer Mathematik, Physik und Sport.

Die anfänglichen geschlechterspezifischen Muster ziehen sich durch die Frauenanteile bei den ordentlichen und prüfungsaktiven Studien (Tabelle 11) sowie bei den Studienabschlüssen (Tabelle 10), wobei die Geschlechterverteilungen bei den Doktorats-AbsolventInnen aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Wenige Studien zeigen ein wirklich ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Die Geschlechterverteilung bei den DoktorandInnen spiegelt zum Teil die Verteilung im Master wider (Soziologie, Sprachen & Literatur, Kunstwissenschaften, Erziehungswissenschaften, aber auch in Chemie, Erdwissenschaften, Physik, USW und Geographie), teilweise liegen die Anteile deutlich darunter (Theologie, Jus, BWL, VWL, Geschichte, Mathematik, Biologie, Psychologie und Sportwissenschaften).

Es stellt sich die Frage, inwiefern die Universität im Stande ist, die Verteilung der Studierenden bei der Studienwahl zu beeinflussen. Wichtig erscheint in der Hinsicht, MaturantInnen und StudieninteressentInnen daraufhin zu sensibilisieren, dass es keine „typischen“ Frauen- und Männerstudien gibt, sondern, dass jede Person die Möglichkeit erhalten soll, jenes Studium auszuwählen, das sie oder ihn anspricht. Bei den Übertritts- und Abschlussquoten sollte weiterhin auf (im Hinblick auf die Erstsemestrigen-Quoten) ausgeglichene Geschlechterverhältnisse geachtet werden.

Tabelle 10. Erstsemestrige Studien für Wintersemester 2014/15 und Studienabschlüsse für Studienjahr 2013/14

WZ	Erstsemestrige 14W								Abschlüsse STJ 13/14									
	Bachelor & Diplom*		Master		Lehramt		Doktorat		Bachelor		Master		Diplom		Lehramt		Doktorat	
	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %
Theologie	37	51%	22	82%	15	70%	7	43%	10	80%	16	69%	16	63%	9	56%	6	17%
Rechtswiss.	770	62%	-	-	-	-	37	59%	-	-	-	-	288	65%	-	-	31	58%
BWL	490	55%	222	55%	-	-	22	50%	199	59%	149	55%	37	70%	-	-	12	25%
VWL	117	38%	21	43%	-	-	5	20%	41	24%	13	15%	-	-	-	-	6	33%
Soziologie	298	71%	22	55%	-	-	11	100%	43	70%	38	74%	-	-	-	-	3	33%
Sprach. & Literatur	926	82%	116	81%	295	75%	35	80%	227	88%	84	87%	117	85%	97	81%	20	80%
Geschichte	211	57%	53	74%	120	50%	21	52%	76	66%	8	63%	59	66%	32	59%	19	42%
Philosophie	139	47%	20	35%	40	74%	10	40%	23	39%	1	100%	19	32%	10,25	73%	5	20%
Kunstwiss.	186	72%	34	79%	-	-	6	50%	50	92%	12	67%	85	85%	-	-	6	83%
Chemie	292	52%	60	57%	41,5	55%	8	38%	19	68%	6	67%	-	-	7,5	53%	6	33%
Erdwiss.	49	43%	19	42%	-	-	2	50%	21	38%	12	25%	-	-	-	-	2	0%
Mathematik	129	30%	11	18%	86	54%	2	0%	10	50%	2	0%	-	-	16	53%	6	17%
Physik	213	22%	17	24%	47	39%	5	40%	15	20%	18	17%	10	10%	8,5	35%	13	46%
Biologie	409	69%	124	70%	82	80%	15	80%	114	61%	61	75%	-	-	9	78%	21	62%
Pharmazie	263	78%	-	-	-	-	3	67%	-	-	-	-	83	90%	-	-	10	60%
Psychologie	219	65%	121	79%	40	74%	9	67%	134	75%	15	87%	146	78%	10,25	73%	14	79%
USW	485	49%	58	48%	-	-	10	30%	88	47%	100	50%	-	-	-	-	1	100%
Geographie	83	39%	44	48%	74,5	39%	3	33%	36	33%	30	43%	-	-	21,5	56%	5	0%
Erziehungswiss.	676	85%	231	90%	-	-	12	83%	257	87%	104	93%	2	50%	-	-	6	100%
Sportwiss.	65	28%	34	32%	15,5	35%	3	67%	43	37%	6	17%	50	26%	19	53%	3	0%
Gender Studies	-	-	28	89%	-	-	-	-	-	-	17	1	-	-	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethik	-	-	93	75%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	104	65%	-	-	-	-	-	-	22	64%	-	-	-	-	-	-
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Diplomstudien: Rechtswissenschaften, Pharmazie, Theologie

Tabelle 11. Ordentliche und prüfungsaktive Studien für das Wintersemester 2014/15

WZ	Ordentliche Studien WS14										Prüfungsaktive Studien							
	Bachelor		Master		Diplom		Lehramt		Doktorat		Bachelor		Master		Diplom		Lehramt	
	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %	Gesamt	FA %
Theologie	102	54%	141	80%	147	37%	98,5	63%	82	34%	42	40%	191	16%	64	59%	56,5	29%
Rechtswiss.	-	-	-	-	4.208	0,58	-	-	393	0,52	-	-	-	-	-	-	-	-
BWL	2.202	51%	1.135	57%	83	53%	-	-	262	46%	1.333	47%	751	42%	26	42%	-	-
VWL	549	37%	82	41%	2	0%	-	-	36	31%	240	67%	44	64%	-	-	-	-
Soziologie	897	66%	159	60%	-	-	-	-	77	69%	436	30%	64	30%	-	-	-	-
Sprach. & Literatur	2.884	80%	631	83%	103	83%	1.698	75%	199	78%	1.554	17%	356	17%	92	18%	1.235	25%
Geschichte	1118	57%	200	63%	33	27%	669,5	50%	199	54%	453	36%	126	40%	91	48%	478	47%
Philosophie	480	43%	93	44%	24	46%	216,5	70%	63	41%	155	56%	43	56%	40	55%	140,75	28%
Kunstwiss.	727	68%	160	76%	-	-	-	-	79	75%	293	25%	72	14%	1	100%	-	-
Chemie	826	45%	224	49%	4	0%	174	58%	38	50%	337	53%	52	40%	1	100%	103,5	41%
Erdwiss.	229	39%	112	41%	-	-	-	-	18	44%	145	58%	46	57%	-	-	-	-
Mathematik	369	32%	31	29%	-	-	413,5	53%	30	23%	67	70%	8	88%	-	-	286	44%
Physik	579	21%	86	20%	9	11%	206	30%	65	22%	262	81%	39	79%	10	70%	131,5	71%
Biologie	1.658	65%	595	66%	-	-	395	73%	96	51%	1.032	33%	276	32%	-	-	291	26%
Pharmazie	-	-	-	-	1164	80%	-	-	32	56%	-	-	-	-	908	82%	-	-
Psychologie	876	69%	304	82%	236	69%	216,5	70%	66	61%	674	28%	267	19%	77	25%	140,75	28%
USW	1628	47%	263	47%	-	-	-	-	32	47%	809	52%	175	57%	-	-	-	-
Geographie	336	37%	163	40%	8	63%	509	43%	28	36%	155	59%	75	57%	1	100%	363,5	55%
Erziehungswiss.	2.053	85%	779	90%	8	88%	-	-	100	88%	1.402	12%	531	10%	-	-	-	-
Sportwiss.	451	33%	90	33%	1	0%	289,5	30%	29	21%	282	66%	53	66%	-	-	230	69%
Gender Studies	-	-	151	91%	-	-	-	-	-	-	-	-	48	8%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	3	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0%	-	-	-	-
Ethik	-	-	300	75%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	404	66%	-	-	-	-	-	-	-	-	159	30%	-	-	-	-
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	10	100%	-	-	-	-	-	-	-	-

7 Stipendien

Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2014 vergeben wurden, sind in Tabelle 12 nach Wissenschaftszweigen aufgelistet. Insgesamt wurden über 3.000.000€ vergeben (davon 59% an Frauen), wobei unter den BezieherInnen 65% Frauen sind, d.h. Frauen sind in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert, erhalten jedoch durchschnittlich etwas weniger hoch dotierte Stipendien.

Tabelle 12. Stipendien und weitere Fördermittel nach Wissenschaftszweigen und Budgetart

Drittmittel				
Fakultät	Wissenschaftszweig		Gesamt	FA %
SOWI	Betriebswirtschaft	€	3.000,00	100%
NAWI	Chemie	€	61.050,22	28%
	Erdwissenschaften	€	10.040,00	0%
	Physik	€	14.200,00	13%
	Biowissenschaften	€	5.720,00	46%
URBI	USW	€	215.175,66	65%
Zentral	Rektorin	€	1.326.991,45	55%
	VR für Forschung und Nachwuchsförderung	€	7.652,00	77%
	VR f. Finanzen, Ressourcen und Standortentwicklung	€	25.485,20	64%
Gesamt		€	1.669.314,53	55%
Globalbudget				
Fakultät	Wissenschaftszweig		Gesamt	FA %
THEO	Katholisch-Theologische Fakultät	€	46.300,00	71%
REWI	Rechtswissenschaftliche Fakultät	€	120.838,04	66%
SOWI	Sozial- und Wirtschaftswiss. Fakultät	€	97.386,09	56%
GEWI	Geisteswissenschaftliche Fakultät	€	374.409,82	71%
	Sprachen und Literatur	€	2.233,00	17%
	Geschichte	€	1.100,00	100%
NAWI	Naturwissenschaftliche Fakultät	€	152.526,01	54%
	Psychologie	€	325,00	0%
URBI	Umwelt-, Regional- und Bildungswiss. Fak	€	256.500,58	51%
	USW	€	2.640,00	0%
Zentral	Rektorin	€	273.263,09	67%
	VR für Personal, PE und Gleichstellung	€	34.840,00	95%
	VR für Forschung und Nachwuchsförderung	€	63.200,00	82%
	VR für Studium und Lehre	€	700,00	0%
Gesamt		€	1.426.261,63	64%

Zu den externen FördergeberInnen gehören Europäische Kommission, Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), BMWFW, Land Steiermark und Wirtschaftskammer Steiermark sowie diverse andere AuftraggeberInnen. Insgesamt wurden über 1.600.000 € vergeben, wobei 55% der Summe an Frauen gegangen ist. Werden die Wissenschaftszweige betrachtet, so wurden die Fördermittel an Chemie, Erdwissenschaften und Physik größtenteils oder zur Gänze an Männern vergeben.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem Globalbudget spiegeln sich ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Unter Berücksichtigung der Frauenanteile bei Studierenden zeigen naturwissenschaftliche Wissenschaftszweige bei Drittmitteln eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen. Vom Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung werden leistungsabhängige Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien explizit für Frauen vergeben, diese machen jährlich ca. 30.000 € aus.

8 Budget

8.1 Budget-Indikatoren

In Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie und der Anforderungen des Gender Budgetings wurden Gleichstellungsbelange an der Universität Graz auch in die budgetäre Steuerung integriert. Seit 2012 wird im Rahmen des Indikatorenbudgets rund eine Million Euro über Gleichstellungsindikatoren an die Fakultäten zugewiesen und damit auch dem § 60 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan (FFP/KFU 2005) entsprochen. Bei der Berechnung der Indikatoren werden folgende Kriterien berücksichtigt:

1. 400.000 € werden nach der Anzahl der Professorinnen § 98 oder § 99 UG in VZÄ aufgeteilt, wobei karenzierte Rektoratsmitglieder, Personen mit Elternkarenz bzw. Beschäftigungsverbot mitberücksichtigt werden.
2. 400.000 € werden entsprechend der Anzahl aller habilitierten Frauen und Frauen mit Qualifizierungsvereinbarungs-Stellen (in VZÄ) vergeben, wobei karenzierte Rektoratsmitglieder bzw. andere Verwendungen (ausgenommen Professuren, da bereits oben berücksichtigt), Personen mit Elternkarenz bzw. Beschäftigungsverbot ebenfalls berücksichtigt werden.
3. 50.000 € werden nach der Anzahl neuberufener Professorinnen §98 UG zugeteilt
4. 150.000 € werden für Lehre mit explizitem Genderbezug aufgeteilt. Um die Komplexität der Gleichstellungsrelevanz in der Lehre wiederzugeben, wird eine Gewichtung der Lehrveranstaltungen vorgenommen. Die Lehrveranstaltungen, die dem Master- oder Joint Degree Gender Studies bzw. innerhalb eines Fachcurriculums einem spezifischen Modul zugeordnet sind, werden voll mitgezählt, Lehrveranstaltungen ausschließlich mit einem genderrelevanten Titel werden nur zur Hälfte mitberücksichtigt.

Tabelle 13. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung für das Jahr 2014

Wissenschaftszweig	Professorinnen	Habil. & QV	Neuberufungen	Lehre	Anteil Gesamt
Theologie	6%	4%	0%	14%	6,0%
Rechtswissenschaften	22%	9%	0%	9%	13,7%
Betriebswirtschaft	9%	7%	25%	2%	7,8%
Volkswirtschaft	0%	3%	0%	0%	1,1%
Soziologie	3%	3%	0%	14%	4,4%
Sprachen und Literatur	17%	24%	50%	10%	20,5%
Geschichte	11%	7%	25%	34%	13,4%
Philosophie	0%	1%	0%	1%	0,7%
Kunstwissenschaften	0%	2%	0%	1%	1,1%
Chemie	3%	1%	0%	0%	1,7%
Erdwissenschaften	0%	0%	0%	0%	0,0%
Mathematik	3%	1%	0%	0%	1,7%
Physik	0%	3%	0%	0%	1,1%
Biowissenschaften	0%	8%	0%	0%	3,4%
Pharmazie	0%	6%	0%	1%	2,3%
Psychologie	17%	6%	0%	10%	10,4%
USW	0%	1%	0%	0%	0,6%
Geographie	0%	1%	0%	0%	0,6%
Erziehungswissenschaften	11%	8%	0%	3%	8,2%
Sportwissenschaften	0%	4%	0%	0%	1,7%
Gesamt	ca. 400.000 €	ca. 400.000 €	ca. 50.000 €	ca. 150.000 €	100,0%

8.2 Anreizsystem

Das budgetäre Anreizsystem ist in § 61 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan (FFP/KFU 2005) verankert und stellt eine frauenfördernde Maßnahme dar.

Die Übersicht über die Berechnung der Indikatoren ist in Tabelle 14 zu finden.

Tabelle 14. Berechnung des finanziellen Anreizsystems

Indikator	Beschreibung
Einstiegschancen-Index	Der Karriere-Einstieg kann an der Universität entweder über AssistentInnenposten oder über die eher prekären Projektstellen gelingen. Um hier auch auf WZ-Ebene ausreichend Stellen und damit Gestaltungsspielraum zur Verfügung zu haben, werden alle Personen, die in den letzten sechs Jahren auf solch einer „Einstiegsstelle“ begonnen haben, als Nachwuchswissenschaftlerinnen definiert. Der Frauenanteil dieser Gruppe wird in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden gesetzt (das „Potential“ bilden hier die Erstsemestrigen von Bachelor- und Diplomstudien).
Aufstiegchancen-Index	Der Frauenanteil unter Habilitierten und ProfessorInnen im Verhältnis zum Nachwuchs zeigt, wie der „Weg nach oben“ gelingt. Auch bei scheinbar geringen Einflussmöglichkeiten wegen fehlender Neubesetzungen von Professuren oder mangelnden Bewerbungen von Frauen, kann hier durch Förderung „im Haus“, durch Unterstützung und Ermöglichung der Habilitation der Frauenanteil erhöht werden. Dieser Aspekt stand bei bisherigen Indikatoren eher selten im Fokus, scheint aber wegen der größeren Handlungsmöglichkeiten v.a. auf WZ-Ebene besser geeignet.
Gesamt-Index	$\frac{1}{3} \times \frac{\text{FA\% Nachwuchs}}{\text{FA\% Studierende}} + \frac{2}{3} \times \frac{\text{FA\% Prof\&Habil}}{\text{FA\% Nachwuchs}}$ <p>Diese beiden Teil-Indikatoren werden gewichtet aufsummiert (1/3 Einstiegschancen und 2/3 Aufstiegchancen). Zur Vermeidung von Verzerrungseffekten werden die Einzel-Indikatoren bei 1,00 gedeckelt, da das Ziel ist, den Ausgangswert (also Chancengleichheit) zu erreichen und Übererfüllung nicht extra belohnt werden soll. Zudem wird ein „Knick nach unten“ in der Mittelkategorie dadurch nicht zusätzlich belohnt.</p>

8.2.1 Anreizsystem 2014

Die Nominierung erfolgt auf der Ebene der Wissenschaftszweige. Es werden jene Wissenschaftszweige ausgezeichnet, die die ausgewogensten Einstiegs- und Aufstiegchancen bieten und somit einen Gesamtindex nahe 1 aufweisen.

Im Jahr 2014 wurden drei Wissenschaftszweige ausgezeichnet:

- Psychologie (€ 5.000)
- Geschichte (€ 3.000)
- Erziehungswissenschaften (€ 2.000)

Zusätzlich wurde der Wissenschaftszweig Erdwissenschaften für die besten Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgezeichnet (€ 1.000), da er den höchsten Wert beim Einstiegschancenindex erreicht:

$$\text{Erdwissenschaften} = \frac{\text{FA\% Nachwuchs}}{\text{FA\% Studierende}} = \frac{67\%}{41\%} = 1,62$$

Der Überblick über die Teil-Indikatoren sowie Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist in Tabelle 15 zu finden.

Tabelle 15. Überblick über die Wissenschaftszweige: Anreizsystem für das Jahr 2014

	Frauenanteile			Einstiegschancen-Index	Aufstiegschancen-Index	Gesamtindikator	Rang
	Erstsemestrig	Nachwuchs	Habil. & Prof.				
Theologie	60%	53%	26%	0,89	0,49	0,62	8
Rechtswiss.	59%	54%	33%	0,91	0,61	0,71	5
BWL	55%	49%	12%	0,88	0,25	0,46	16
VWL	42%	39%	16%	0,92	0,41	0,58	10
Soziologie	68%	36%	18%	0,52	0,51	0,51	12
Sprachen & Lit.	78%	74%	49%	0,95	0,66	0,76	4
Geschichte	57%	39%	36%	0,68	0,94	0,85	2
Philosophie	53%	23%	17%	0,43	0,74	0,63	7
Kunstwiss.	73%	92%	35%	1,27	0,38	0,59	9
Chemie	50%	27%	13%	0,53	0,47	0,49	14
Erdwiss.	41%	67%	0%	1,62	0	0,33	18
Mathematik	41%	18%	13%	0,45	0,73	0,63	6
Physik	24%	30%	5%	1,22	0,16	0,44	17
Biowiss.	67%	56%	16%	0,83	0,28	0,47	15
Pharmazie	78%	65%	29%	0,83	0,44	0,57	11
Psychologie	73%	56%	52%	0,77	0,93	0,88	1
USW	51%	27%	0%	0,53	0	0,18	19
Geographie	43%	44%	11%	1,03	0,25	0,5	13
Erziehungswiss.	87%	80%	64%	0,93	0,8	0,84	3
Sportwiss.	34%	0%	43%	0	n.b.	0	20

8.2.2 Anreizsystem im zeitlichen Verlauf

Bei der Betrachtung der (Teil-)Indikatoren für die gesamte Universität in den letzten fünf Jahren sind in allen drei Bereichen (Einstieg- und Aufstiegschancen sowie im Gesamtindikator) Steigerungstendenzen ersichtlich.

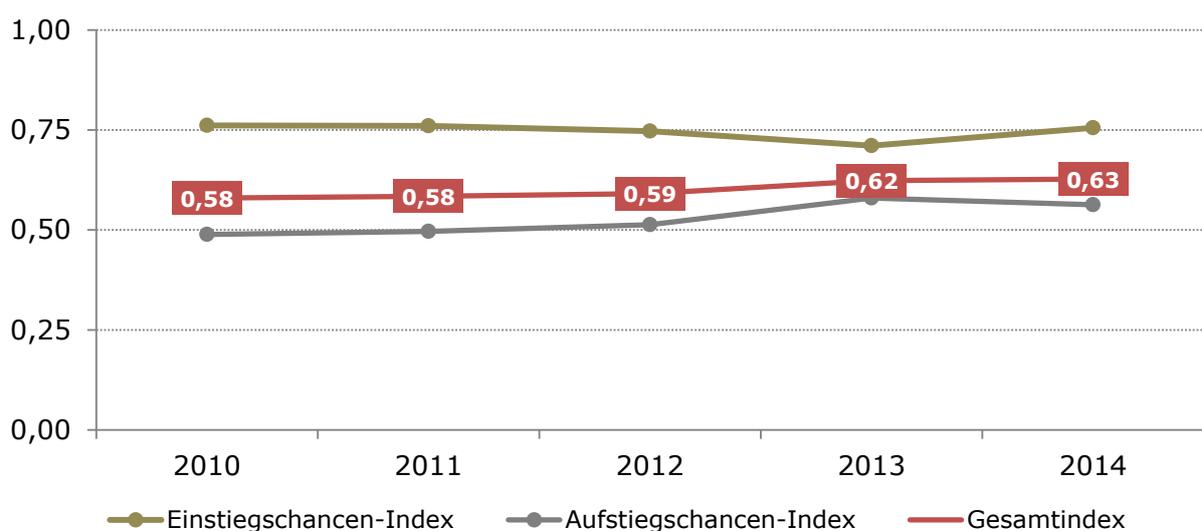


Abbildung 3. (Teil-)Indikatoren des Anreizsystems im zeitlichen Verlauf auf der Universität-Gesamt-Ebene

Werden die Wissenschaftszweige im zeitlichen Verlauf (2010 bis 2014) in Bezug auf den Gesamt-Index betrachtet, so zeigen sich einige Veränderungen (Abbildung 4).

Wissenschaftszweig	2010	2011	2012	2013	2014
Theologie	0,55	0,54	0,58	0,61	0,62
Rechtswiss.	0,68	0,69	0,71	0,69	0,71
BWL	0,51	0,48	0,46	0,47	0,46
VWL	0,41	0,37	0,39	0,58	0,58
Soziologie	0,48	0,62	0,55	0,51	0,51
Sprachen & Lit.	0,62	0,72	0,77	0,75	0,76
Geschichte	0,69	0,94	0,88	0,86	0,85
Philosophie	0,87	0,65	0,52	0,78	0,63
Kunstwiss.	0,43	0,42	0,53	0,62	0,59
Chemie	0,43	0,45	0,49	0,54	0,49
Erdwiss.	0,23	0,14	0,18	0,33	0,33
Mathematik	0,69	0,73	0,62	0,54	0,63
Physik	0,37	0,41	0,43	0,42	0,44
Biowiss.	0,40	0,41	0,39	0,43	0,47
Pharmazie	0,58	0,52	0,54	0,56	0,57
Psychologie	0,79	0,88	0,80	0,82	0,88
USW	0,87	0,22	0,31	0,21	0,18
Geographie	0,33	0,53	0,53	0,53	0,50
Erziehungswiss.	0,63	0,79	0,76	0,87	0,84
Sportwiss.	1,00	0,67	0,67	0,77	0,00

Abbildung 4. Budgetäres Anreizsystem: Gesamt-Index im zeitlichen Verlauf (mit Sternen sind jene Wissenschaftszweige gekennzeichnet, die zum jeweiligen Berichtsjahr nominiert wurden).

Theologie und Rechtswissenschaften bleiben über die Jahre hinweg in Bezug auf die Geschlechterverteilung relativ stabil, ein leichter Zuwachs im Gesamt-Indikator des Anreizsystems ist am WZ Theologie ersichtlich. BWL und Soziologie weisen im Laufe der letzten fünf Jahre ebenfalls geringe Änderungen auf. Volkswirtschaftslehre zeigt einen signifikanten Zuwachs zugunsten von Frauen, befindet sich jedoch im Jahr 2014 auf dem 10. Platz. An der Geisteswissenschaftlichen Fakultät fällt der Wissenschaftszweig Geschichte mit relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnissen und ausgeglichenen Aufstiegschancen positiv auf. Am WZ Philosophie gibt es deutliche Schwankungen in Bezug auf den Gesamt-Index, daher können keine Trends festgestellt werden. Kunstwissenschaften weisen eine Besserung im Vergleich zu den Jahren 2010 und 2011 auf, jedoch fällt der Gesamt-Indikator im Jahr 2014 von 0,62 auf 0,59. Im naturwissenschaftlichen Bereich zeigen Chemie, Mathematik, Physik, Biowissenschaften und Pharmazie geringe Schwankungen im Laufe der letzten Jahre, aber keine bedeutsamen Verschlechterungen oder Verbesserungen. Diese Wissenschaftszweige weisen generell eher geringe Frauenanteile vor allem beim wissenschaftlichen Personal und besonders bei Professuren auf. Erdwissenschaften weisen im zeitlichen Verlauf immer einen der niedrigsten Werte für den Gesamt-Indikator auf, zeichnen sich jedoch im Jahr 2014 durch den höchsten Einstiegschancen-Index und somit mit der relativ betrachtet höchsten Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine Nachwuchsstelle zu erhalten, aus. Der WZ Psychologie befindet sich seit den letzten vier Jahre unter den Prämierten und weist auf allen betrachteten Stufen die am ehesten gleichbleibenden Geschlechterverhältnisse auf. Die führende Rolle an der URBI übernehmen die Erziehungswissenschaften: Der Wissenschaftszweig wurde bereits mehrmals im Laufe der letzten fünf Jahre ausgezeichnet. Der WZ USW zeigt nach dem Rückgang im Jahr 2011 niedrige Werte des Gesamt-Indikators. Geographie bleibt seit vier Jahren stabil und weist keine Änderungen auf. Am Wissenschaftszweig Sportwissenschaften fällt auf, dass nach Platzierungen im oberen Drittel, für 2014 keine Berechnung möglich ist, da unter den insgesamt geringen Nachwuchsstellen keine Frau vertreten war.

8.3 Gender Pay Gap

8.3.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer werden als Gender Pay Gap oder Lohngefälle bezeichnet. Die Lohnlücke wird meistens als Prozentwert dargestellt, wobei es zwei Möglichkeiten gibt: Anteil des Einkommens von Frauen an jenem von Männern und umgekehrt. Für die weiteren Darstellungen des Gender Pay Gap beim wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonal wird die erste Form ausgewählt.

Generell liegt Österreich mit 22% Lohngefälle über dem EU-Schnitt (16%)³. Jedoch ist es für Detailanalysen wenig sinnvoll, alle Beschäftigungsarten, Verträge und Branchen gemeinsam zu betrachten, da auf diesem Wege schwer beeinflussbare Unterschiede zwischen den Anstellungsverhältnissen und Beschäftigungskategorien mit offensichtlichen Entgeltdiskriminierungen vermischt werden.

Damit Gehaltsunterschiede innerhalb der Verwendungsgruppen und Vertragsarten erkannt werden können, erfolgt die Darstellung separat für BeamtInnen, Vertragsbedienstete und Angestellte nach Kollektiv-Vertrag bzw. nach unterschiedlichen Personalkategorien. Als Datengrundlage werden die Rohdaten für die Kennzahl 1.A.5. „Lohngefälle zwischen Männern und Frauen“⁴ der Wissensbilanz herangezogen. Dabei werden zwei unterschiedliche Betragsarten ermittelt: Einerseits wird der auf ein Jahresvollzeitäquivalent hochgerechnete **Gesamtbetrag** inklusive aller Zulagen, Einmalzahlungen und sonstiger Entgelte ermittelt. Andererseits wird der ebenfalls auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnete **Grundbezug** dargestellt. Die Hochrechnung entspricht einem fiktiven Einkommen ausgehend von einer Vollzeitbeschäftigung (hochgerechnet werden nur die laufenden Zahlungen also Grundbezug und laufende Zulagen), berechnet werden Jahresbruttogehälter.

Der Gesamtbetrag enthält folgende Gehaltsbestandteile:

- laufender Grundbezug
- Amtszulagen
- Entgelte für Lehr- und Prüfungstätigkeiten
- Entgelte für Nebentätigkeiten
- Entgelte für angeordnete Überstunden und Journaldienste
- Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumspremien, Geldaushilfen, Abgeltung von Diensterfindungen etc.)
- Austrittszahlungen

Der Grundbezug enthält die laufenden monatlichen Bezüge, Sonderzahlungen und alle anderen laufenden Zulagen, wie beispielsweise Amts- oder Forschungszulagen sowie Überstundenpauschalen. Für die weiteren Darstellungen werden die Personaldaten aus dem Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2014 herangezogen.

Um einen möglichen Einfluss von Ausreißern auf die Daten aufzuzeigen, wird der Gender Pay Gap sowohl auf Basis vom Mittelwert als auch vom Median⁵ berechnet und als Prozentwert dargestellt. In Kategorien mit Anzahl der Fälle $n \leq 3$ wird das Lohngefälle aus Anonymitätsgründen nicht ausgewiesen.

³ The unadjusted gender pay gap, 2013 (1) - difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>

⁴ Wissensbilanz-Verordnung 2010. Österreichisches Hochschulrecht. Heft 19. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Stand 01.01.2015

⁵ Der Median entspricht dem zentralen Wert in einer Rangreihe und ist somit robuster als der Mittelwert, da der Median sich durch einzelne extrem hohe und extrem niedrige Werte nicht beeinflussen lässt.

Tabelle 16 gibt den Überblick über die Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Verwendungsgruppen beim wissenschaftlichen Universitätspersonal sowie das Lohngefälle dazu.

Tabelle 16. Überblick über den Gender Pay Gap in unterschiedlichen Verwendungsgruppen nach Vertragsart für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Vertragsart	Verwendungsgruppe	Anzahl		Grundbezug		Gesamtbezug	
		Männer	Frauen	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
BDG	ProfessorInnen §98	55	9	92%	89%	90%	89%
	DozentIn	123	41	95%	92%	96%	95%
	Univ. AssistentInnen	36	11	95%	92%	95%	95%
	BundeslehrerInnen	3	3	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	sonstige wiss. MitarbeiterInnen	3	2	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
VBG	ProfessorInnen §98	1	2	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	DozentIn	14	8	100%	102%	101%	103%
	VertragsassistentInnen	12	14	100%	98%	99%	99%
	VertragslehrerInnen	7	15	94%	96%	94%	100%
	wiss. MitarbeiterInnen	5	2	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
KV	ProfessorInnen §98	58	28	97%	98%	95%	97%
	ProfessorInnen §99	21	12	80%	68%	78%	74%
	Assoziierte ProfessorInnen	25	7	98%	100%	99%	100%
	AssistenzprofessorInnen	30	30	95%	100%	96%	100%
	Univ.AssistentInnen mit Doktorat	64	48	100%	100%	101%	100%
	Univ.AssistentInnen ohne Doktorat	105	134	99%	100%	100%	100%
	Lecturer befristet	17	28	104%	105%	104%	103%
	Sen.Lecturer/Lecturer mit EV	12	34	95%	92%	96%	93%
	Scientist befristet	0	1	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Sen.Scientist/Scientist mit EV	12	7	98%	101%	99%	104%
	ProjektmitarbeiterInnen	276	229	98%	91%	98%	95%
	ProjektassistentInnen	33	30	103%	101%	103%	101%
	Stud. Proj.-MitarbeiterInnen	37	46	100%	100%	101%	100%

Abbildung 5 stellt den Gender Pay Gap für BeamtInnen und Vertragsbediensteten nach Verwendungsgruppen grafisch dar. Die größten Gehaltsunterschiede sind in der Gruppe der ProfessorInnen zu finden: Das Lohngefälle bei den unbefristeten UniversitätsprofessorInnen liegt bei ca. 11% bei der Betrachtung des Medianes, unabhängig davon, ob der hochgerechnete Betrag oder der Grundbezug herangezogen wird, und zwischen 8-10%, wenn der Mittelwert für den hochgerechneten Betrag bzw. für den Grundbezug herangezogen wird. Hier ist der Großteil des Lohnunterschieds bereits im Grundbezug festgeschrieben, durch Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumsprämien), Nebentätigkeiten und Entgelte für Lehre und Prüfungen vergrößert er sich bei Betrachtung der gesamten Gehaltssumme zusätzlich. Vom Durchschnittsalter unterscheiden sich die BDG-ProfessorInnen kaum, Männer sind in dieser Gruppe durchschnittlich 60,6 Jahre alt, Frauen 58,3. Bei weiteren Verwendungsgruppen variiert die Lohnlücke zwischen 8% und 0%, je nachdem, welche der zentralen Tendenzen und welche Art des Betrags herangezogen werden.

Bei den Vertragsbediensteten sind maximale Abweichungen bis zu 6% unter VertragslehrerInnen zugunsten von Männern zu finden. Bei den DozentInnen und VertragsassistentInnen zeigen sich nur minimale Unterschiede von 1-2%. Hier sind jeweils die geringen Fallzahlen zu beachten.

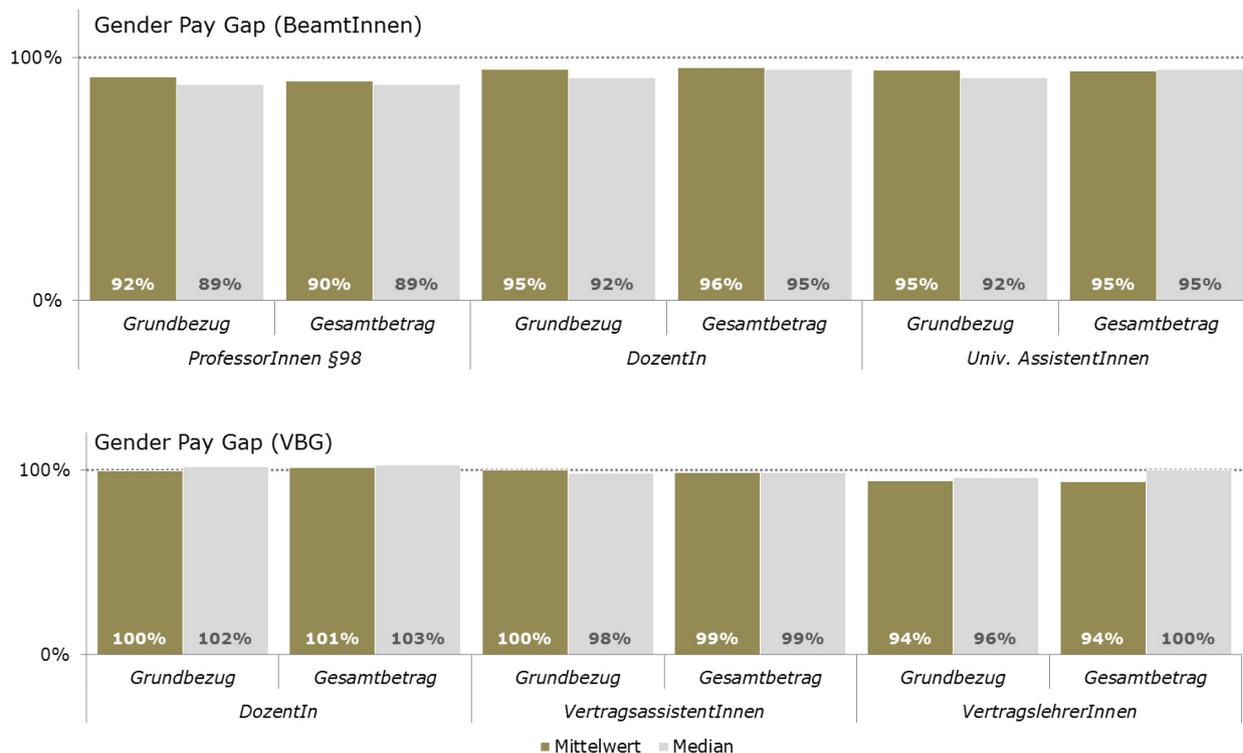


Abbildung 5. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Personal (Beamten und Vertragsbedienstete)

Seit 2009 gibt es den Universitäten-Kollektivvertrag und seit 2009 werden nur Verträge dieser Art bei der Anstellung neuer MitarbeiterInnen abgeschlossen (als Ausnahme gelten jene Personen, die innerhalb einer Universität die Verwendungsgruppe wechseln – diese bleiben in ihrem ursprünglichen Vertrag). Für das wissenschaftliche Universitätspersonal gelten einheitliche Regeln, z.B. in Bezug auf die Lehre: Diese wird bereits im Vertrag mitinkudiert und nicht extra remuneriert. Trotzdem gibt es, vor allem bei Professuren, einen Verhandlungsspielraum und es kommt zu Gehaltsunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Universitätsangehörigen (Abbildung 6).

Besonders gravierend sind die Unterschiede bei den befristeten Professuren nach § 99 UG, hier liegen die durchschnittlichen Frauengehälter um 20-30% unter jenen der Männer, was sich auch durch Betrachtung der Tarifstufen nicht erklären lässt.

Während in der Gruppe der befristeten Lecturer Frauen etwas höhere Durchschnittsgehälter aufweisen, ist es bei den Senior Lecturer wieder umgekehrt. Die weiblichen Senior Lecturer und Lecturer mit Entwicklungsvereinbarung verdienen 4-8% weniger als ihre männlichen Kollegen. Beide Effekte sind vor allem auf die unterschiedlichen Einstufungen zurückzuführen.

Ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf das durchschnittliche Gehalt gibt es zwischen Männern und Frauen unter Senior Scientist bzw. Scientist mit Entwicklungsvereinbarung. Auffällig ist hier jedoch, dass es einen Pay Gap zwischen (Senior) Scientists und (Senior) Lecturers gibt, obwohl sie lt. Kollektivvertrag dieselbe Einstufung haben.

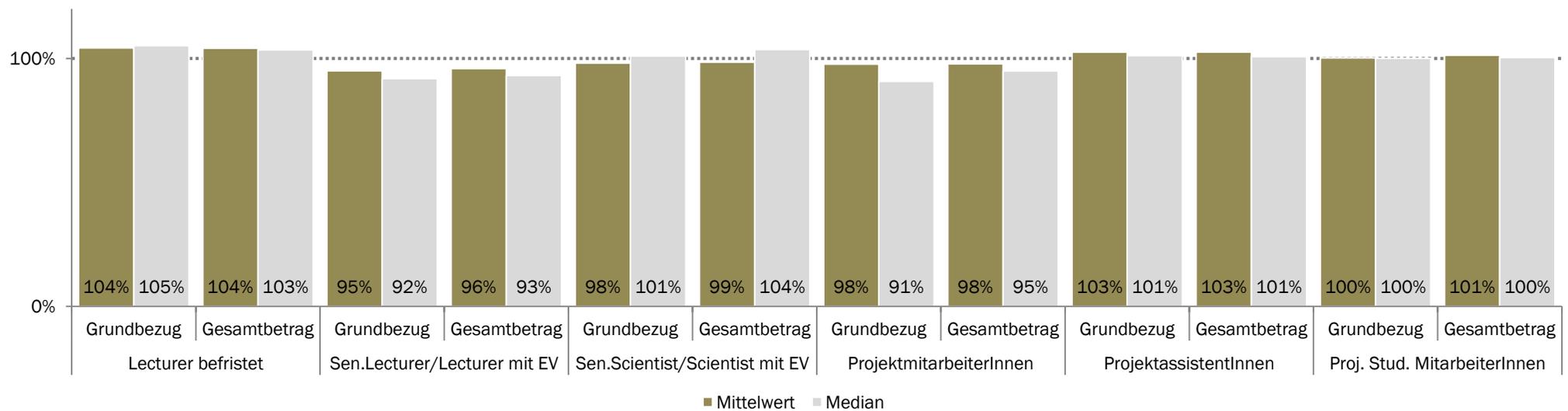
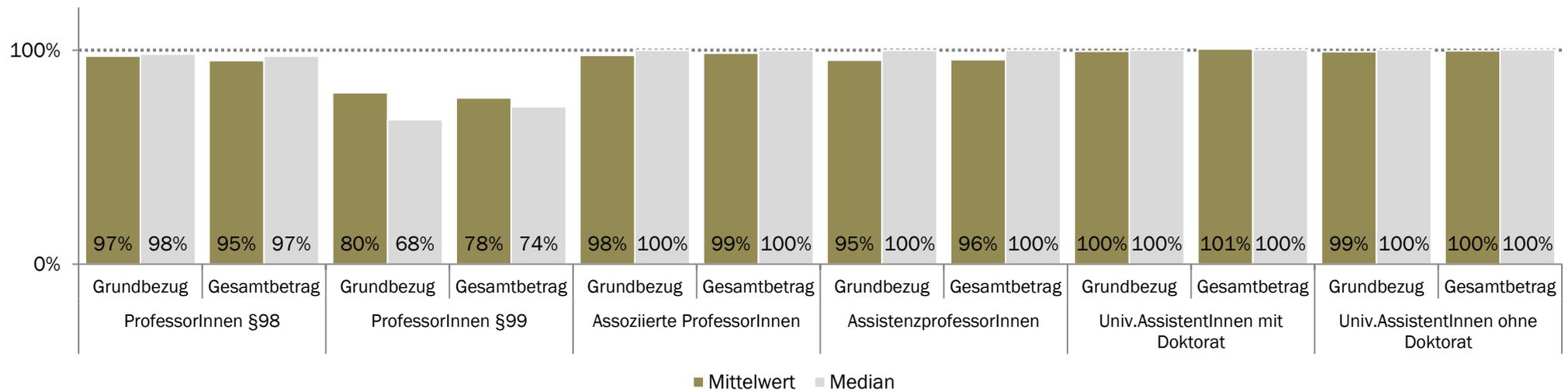


Abbildung 6. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal (Kollektiv-Vertrag)

8.3.2 Allgemeines Universitätspersonal

Die Tabelle 17 gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung beim allgemeinen Universitätspersonal und das Lohngefälle in den Verwendungsgruppen nach Vertragsart. Auffallend ist, dass bei allen Vertragsarten die Frauenanteile in den höchsten Stufen am niedrigsten sind und zusätzlich der Pay Gap in diesen Kategorien zunimmt. Besonders auffallend ist der Pay Gap mit 20% geringeren Gehältern für Frauen bei der KV Kategorie IVb. Hierbei handelt es sich um Leitungsfunktionen, und damit meist um deutliche Überzahlungen der kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestgehälter. Ebenfalls auffällig hoch ist der Pay Gap mit rund 10% in der Kategorie IIIb. Bei genauerer Betrachtung nach Tarifstufen zeigt sich, dass Männer fast alle in Stufe 1 oder 2 eingestuft sind, wohingegen Frauen häufiger auch in der Grundstufe sowie in Stufe 1 und 2 zu finden sind, dadurch kann ein Teil des Gehaltsunterschieds erklärt werden. Jedoch bleibt auch bei Betrachtung der Grundstufe 1 ein Unterschied von über 5% zugunsten der Männer übrig, der nicht durch die Einstufung erklärbar ist. Diese Verwendungsgruppe (IIIb) ist auch bei ProjektmitarbeiterInnen auffällig: hier bietet die Einstufung allerdings keine Erklärung, zu berücksichtigen ist jedoch auch die geringe Anzahl an Personen.

Tabelle 17. Überblick über den Gender Pay Gap in unterschiedlichen Verwendungsgruppen nach Vertragsart für das allgemeine Universitätspersonal

Vertragsart	Verwendungsgruppe	Anzahl		Grundbezug		Gesamt	
		Männer	Frauen	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Beamte	BMT Allg. Verwaltung A4	11	-	-	-	-	-
	BMT Allg. Verwaltung A3	16	20	99%	100%	101%	105%
	BMT Allg. Verwaltung A2	16	25	98%	97%	99%	97%
	BMT Allg. Verwaltung A1	11	8	90%	87%	90%	86%
	handwerklicher Dienst	15	10	97%	97%	95%	92%
VBG	VB V4	3	4	97%	101%	96%	97%
	VB V3	21	110	98%	98%	96%	96%
	VB V2	36	93	102%	99%	101%	101%
	VB V1	8	20	101%	99%	104%	102%
	Sondervertrag VB	12	5	89%	93%	90%	97%
KV	Allg. Personal I	39	59	93%	99%	92%	99%
	Allg. Personal IIa	72	138	101%	100%	100%	100%
	Allg. Personal IIb	20	107	106%	110%	106%	111%
	Allg. Personal IIIa	45	91	99%	100%	99%	100%
	Allg. Personal IIIb	35	51	93%	89%	92%	90%
	Allg. Personal IVa	41	97	97%	93%	98%	97%
	Allg. Personal IVb	6	10	80%	80%	80%	83%
	Allg. Personal V	4	-	-	-	-	-
	Proj.MitarbeiterIn allg. I	12	41	94%	98%	92%	97%
	Proj.MitarbeiterIn allg. IIa	12	28	98%	100%	98%	99%
	Proj.MitarbeiterIn allg. IIb	11	15	102%	101%	102%	101%
	Proj.MitarbeiterIn allg. IIIa	7	12	115%	111%	112%	112%
	Proj.MitarbeiterIn allg. IIIb	6	11	85%	92%	87%	92%
	Proj.MitarbeiterIn allg. IVa	3	3	91%	89%	96%	96%
	FerialmitarbeiterInnen	19	14	98%	107%	98%	107%
	Lehrlinge	21	25	99%	100%	100%	97%

Abbildung 7 und Abbildung 8 stellen das Lohngefälle für die Angestellten des allgemeinen Universitätspersonals nach BeamtInnen-Dienstrechtsgesetz sowie Vertragsbediensteten-Gesetz grafisch dar, Abbildung 9 jenes für die Bediensteten nach Kollektivvertrag.

Abbildung 8. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (BeamtInnen)

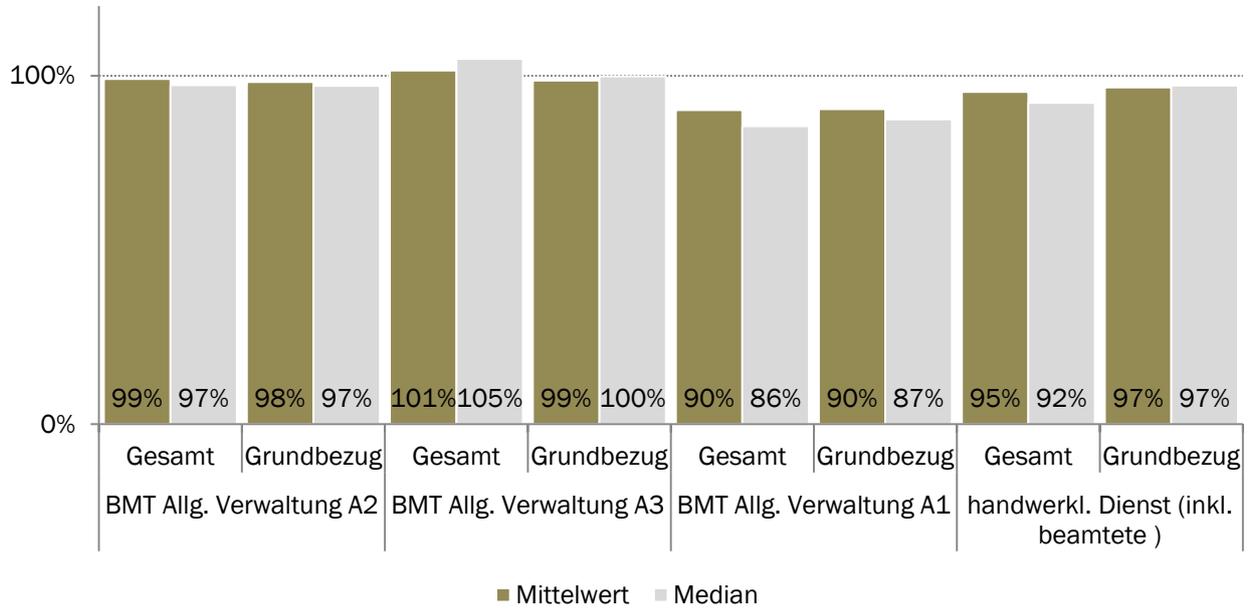
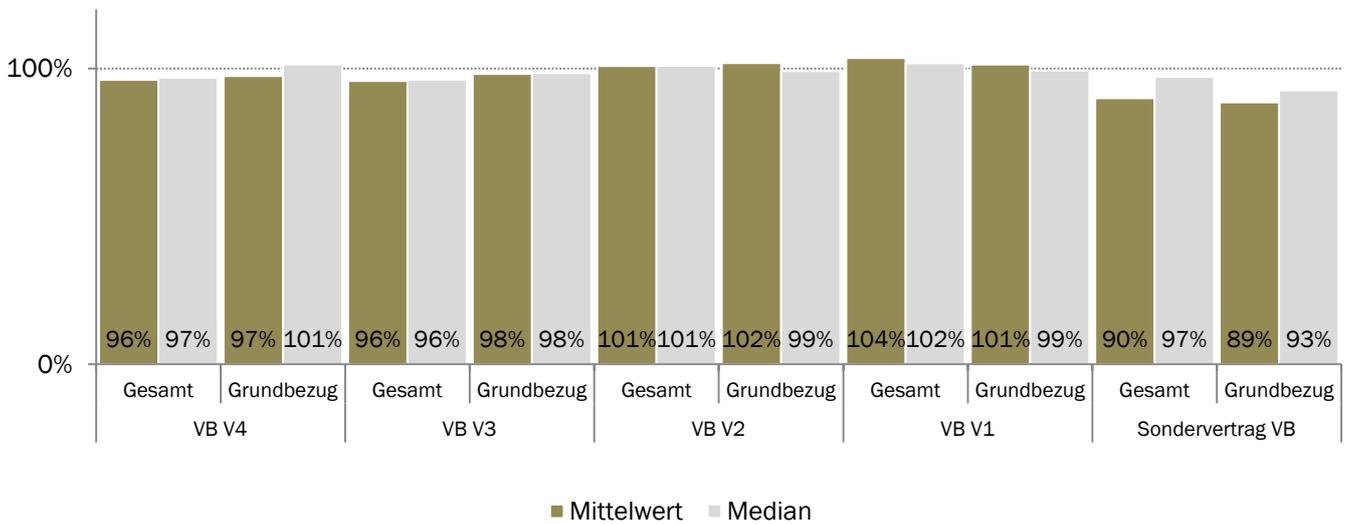


Abbildung 7. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (Vertragsbedienstete)



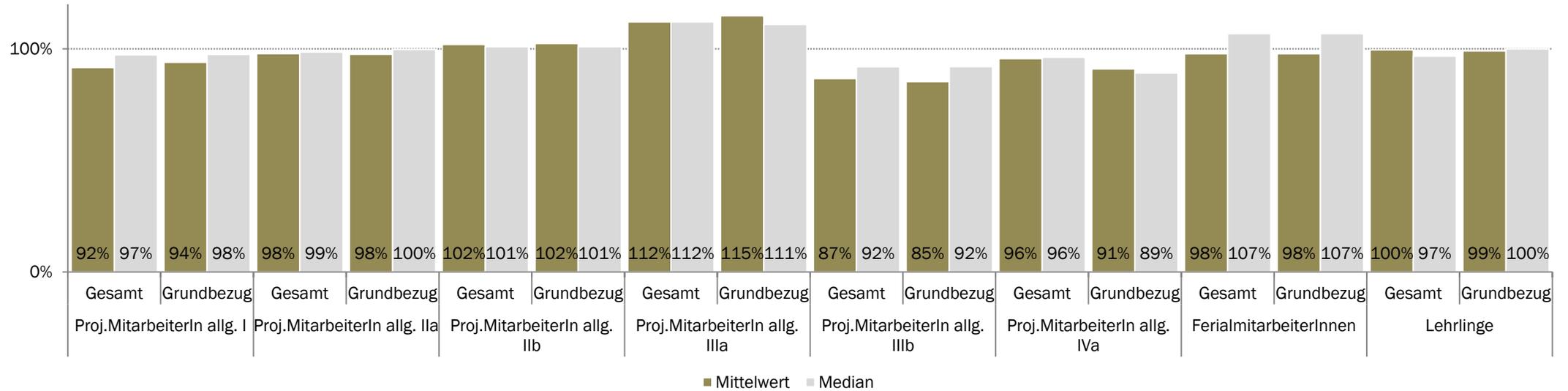
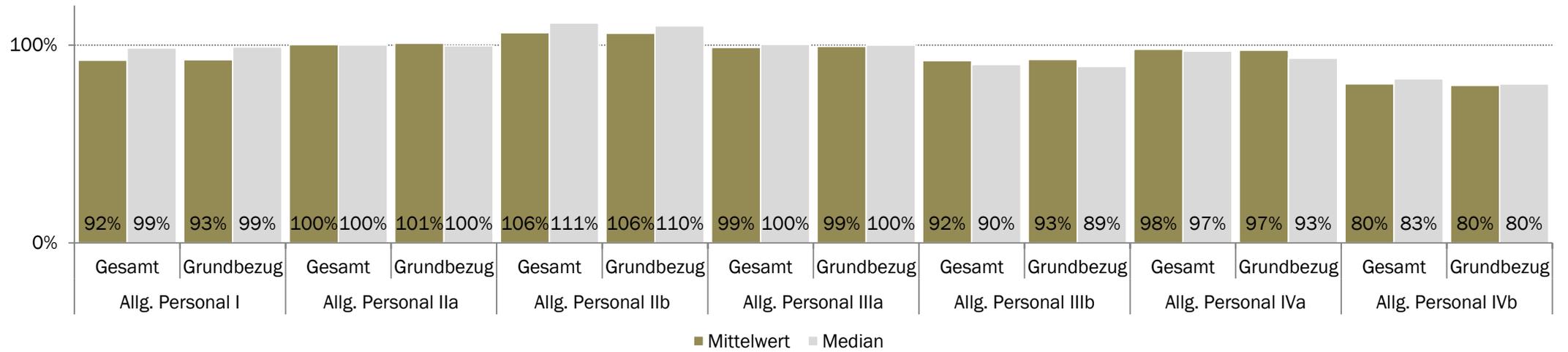


Abbildung 9. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (Kollektiv-Vertrag)

8.4 Reisekostenzuschüsse

Im Jahr 2014 wurden aus Globalbudget-Mitteln knapp 610.000 € für Reisekostenzuschüsse (RKZ) für wissenschaftliches Personal verwendet.

Daten über Anträge bzw. nicht genehmigte Anträge liegen nicht vor. Im Folgenden werden die direkt und indirekt (z.B. Zug-/Flugtickets oder Hotelkosten, die von der Universität bezahlt wurden) ausbezahlten RKZ betrachtet. 54% der Gelder wurden an Männer, 46% an Frauen ausgezahlt, das Geschlechterverhältnis beim vergleichbaren wissenschaftlichen Stammpersonal liegt bei 61% Männern zu 39% Frauen (VZÄ zum Stichtag 31.12.2014).

Es zeigt sich auch an den einzelnen Fakultäten, dass der Frauenanteil an den Reisekostenzuschüssen über dem auf Basis der Personalverteilung zu Erwartenden liegt. Hier ist also bei der Verteilung der Reisekostenzuschüsse insgesamt keine Diskriminierung nach Geschlecht zu erkennen. Da es auch Reisekostenzuschüsse aus Projektmitteln sowie Dienstreisen gibt, müssen jedoch auch diese auf eventuelle geschlechterspezifischen Ungleichverteilungen überprüft werden, um eine Diskriminierung bei der Unterstützung von Reisetätigkeiten insgesamt ausschließen zu können.

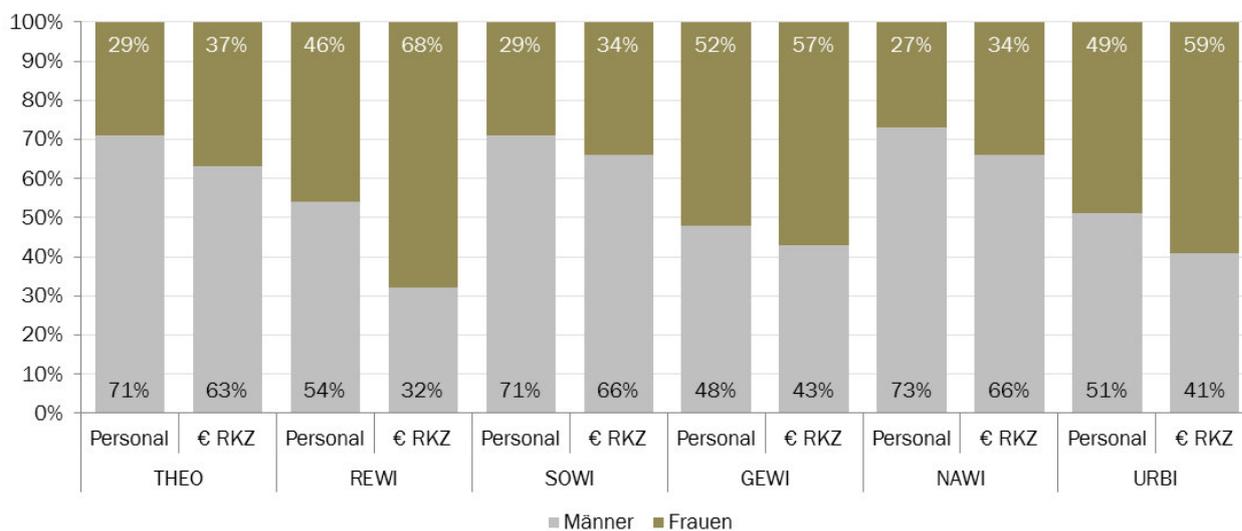


Abbildung 10. Verteilung der Reisekostenzuschüsse (Euro) sowie zum Vergleich die Personalverteilung (VZÄ) an den Fakultäten nach Geschlecht.

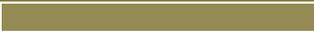
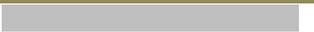
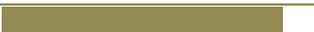
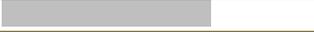
		Anzahl Personen mit RKZ	Anz. Anträge RKZ/pro AntragstellerIn	RKZ Euro/AntragstellerIn		Gesamtsumme pro Geschlecht	% € RKZ	% Antrag- stellerInnen
Universität Graz	Männer	334	1,85		991,9	€ 331.295	54%	55%
	Frauen	274	2,13		1016,83	€ 278.611	46%	45%
		Anzahl Personen mit RKZ	Anz. Anträge RKZ/pro AntragstellerIn	RKZ Euro/AntragstellerIn		Gesamtsumme pro Geschlecht	% € RKZ	% Antrag- stellerInnen
THEO	Männer	13	2,46		939,53	€ 12.214	63%	62%
	Frauen	8	2,25		889,45	€ 7.116	37%	38%
REWI	Männer	41	1,66		255,13	€ 10.460	32%	45%
	Frauen	51	2,35		427,4	€ 21.797	68%	55%
SOWI	Männer	64	2,14		1400,29	€ 89.619	66%	67%
	Frauen	31	2,68		1510,24	€ 46.817	34%	33%
GEWI	Männer	56	1,95		878,96	€ 49.222	43%	41%
	Frauen	81	1,85		820,54	€ 66.464	57%	59%
NAWI	Männer	113	1,56		1052,91	€ 118.979	66%	68%
	Frauen	53	1,53		1135,47	€ 60.180	34%	32%
URBI	Männer	36	2,31		1208,53	€ 43.507	41%	46%
	Frauen	42	2,69		1477,05	€ 62.036	59%	54%
Überfakultär	Männer	11	1,27		663,22	€ 7.295	34%	58%
	Frauen	8	2,38		1775,06	€ 14.200	66%	42%

Abbildung 11. Verteilung der Reisekostenzuschüsse in Euro pro Person nach Geschlecht und Fakultät

Die Überblicksbetrachtung der Gesamtsummenverteilung nach Fakultäten zeigt in Relation zum wissenschaftlichen Stammpersonal verhältnismäßig höhere RKZ bei URBI und SOWI, deutlich geringere Anteile bei REWI und auch bei GEWI. Es wurden 1203 Reisekostenzuschüsse ausbezahlt, 619 an Männer (51%) und 584 an Frauen (49%). Da eine Person auch mehrere RKZ erhalten kann und die Betriebsvereinbarungen je nach Fakultät unterschiedliche Regelungen und Maximalhöhen pro Person festlegen, werden für die Detailauswertungen die RKZ pro unterstützte Person zusammengefasst betrachtet.

Lesebeispiel: An der Universität Graz haben im Jahr 2014 insgesamt 334 Männer und 274 Frauen Reisekostenzuschüsse erhalten, durchschnittlich wurden ca. zwei Reisen pro Person (Frauen mit 2,13 etwas mehr als Männer mit 1,85 durchschnittlich) bezuschusst. Frauen haben durchschnittlich knapp über 1000 Euro an Reisekostenzuschüssen erhalten, Männer liegen knapp darunter. Insgesamt wurden 54% der Gelder (rund 610.000 Euro) an Männer und 46% an Frauen ausbezahlt, unter den AntragstellerInnen finden sich 55% Männer.

		Anzahl Personen mit RKZ	Anz. Anträge RKZ/pro AntragstellerIn	RKZ Euro/Kopf AntragstellerIn		Gesamtsumme pro Geschlecht	% € RKZ	% Antrag- stellerInnen
Theologie	Männer	13	2,46		939,53	€ 12.213,89	63%	62%
	Frauen	8	2,25		889,45	€ 7.115,60	37%	38%
REWI	Männer	41	1,66		255,13	€ 10.460,33	32%	45%
	Frauen	51	2,35		427,4	€ 21.797,40	68%	55%
BWL	Männer	36	2,14		1350,49	€ 48.617,64	58%	62%
	Frauen	22	2,73		1630,37	€ 35.868,14	42%	38%
VWL	Männer	17	2,29		1584,37	€ 26.934,29	86%	77%
	Frauen	5	1,8		855,03	€ 4.275,15	14%	23%
Soziologie	Männer	11	1,91		1278,81	€ 14.066,91	68%	73%
	Frauen	4	3,5		1668,52	€ 6.674,08	32%	27%
Sprachen und Literatur	Männer	28	2,18		1128,41	€ 31.595,48	47%	37%
	Frauen	47	1,57		759,1	€ 35.677,70	53%	63%
Geschichte	Männer	21	1,76		557,06	€ 11.698,26	39%	48%
	Frauen	23	2,09		811,83	€ 18.672,09	61%	52%
Philosophie	Männer	5	1,4		660,01	€ 3.300,05	62%	63%
	Frauen	3	2		685,33	€ 2.055,99	38%	38%
Kunstwiss.	Männer	2	2		1313,99	€ 2.627,98	23%	22%
	Frauen	7	2,86		1241,84	€ 8.692,88	77%	78%
Chemie	Männer	16	1,13		1087,38	€ 17.398,08	74%	73%
	Frauen	6	1,17		1036,65	€ 6.219,90	26%	27%
Erdwiss.	Männer	8	2,62		1164,57	€ 9.316,56	93%	73%
	Frauen	3	1		232,91	€ 698,73	7%	27%
Mathematik	Männer	17	1,94		1305,98	€ 22.201,66	87%	89%
	Frauen	2	2,5		1729,1	€ 3.458,20	13%	11%
Physik	Männer	17	1,88		770,42	€ 13.097,14	65%	89%
	Frauen	2	1,5		3515,65	€ 7.031,30	35%	11%
Biowiss	Männer	33	1,33		1070,77	€ 35.335,41	77%	75%
	Frauen	11	1,55		953,69	€ 10.490,59	23%	25%
Pharmazie	Männer	9	1		638,96	€ 5.750,64	37%	47%
	Frauen	10	1,3		975,57	€ 9.755,70	63%	53%
Psychologie	Männer	13	1,46		1221,48	€ 15.879,24	41%	41%
	Frauen	19	1,74		1185,55	€ 22.525,45	59%	59%
USW	Männer	6	2,33		1678,24	€ 10.069,44	43%	46%
	Frauen	7	2		1895,44	€ 13.268,08	57%	54%
Geographie	Männer	13	2,92		1404,26	€ 18.255,38	61%	72%
	Frauen	5	4		2363,76	€ 11.818,80	39%	28%
Erzwiss.	Männer	11	2,09		780,7	€ 8.587,70	20%	28%
	Frauen	28	2,61		1207,29	€ 33.804,12	80%	72%
Sportwiss.	Männer	6	1,33		1099,13	€ 6.594,78	68%	75%
	Frauen	2	3		1572,53	€ 3.145,06	32%	25%

Abbildung 12. Verteilung der Reisekostenzuschüsse nach Geschlecht und Wissenschaftszweig (durchschnittliche Höhe der RKZ pro AntragstellerIn)

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Retrospektive Karriereverläufe: von der Erstzulassung bis zur Professur	4
Abbildung 2. Frauenanteile und Glasdeckenindex im zeitlichen Verlauf.	5
Abbildung 3. (Teil-)Indikatoren des Anreizsystems im zeitlichen Verlauf auf der Universität-Gesamt-Ebene	24
Abbildung 4. Budgetäres Anreizsystem: Gesamt-Index im zeitlichen Verlauf (mit Sternen sind jene Wissenschaftszweige gekennzeichnet, die zum jeweiligen Berichtsjahr nominiert wurden).	25
Abbildung 5. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Personal (BeamtenInnen und Vertragsbedienstete)	28
Abbildung 6. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal (Kollektiv-Vertrag)	29
Abbildung 8. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (Vertragsbedienstete)	31
Abbildung 7. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (BeamtenInnen)	31
Abbildung 9. Gender Pay Gap für das allgemeine Universitätspersonal (Kollektiv-Vertrag)	32
Abbildung 10. Verteilung der Reisekostenzuschüsse (Euro) sowie zum Vergleich die Personalverteilung (VZÄ) an den Fakultäten nach Geschlecht.	33
Abbildung 11. Verteilung der Reisekostenzuschüsse in Euro pro Person nach Geschlecht und Fakultät	34
Abbildung 12. Verteilung der Reisekostenzuschüsse nach Geschlecht und Wissenschaftszweig (durchschnittliche Höhe der RKZ pro AntragstellerIn)	35