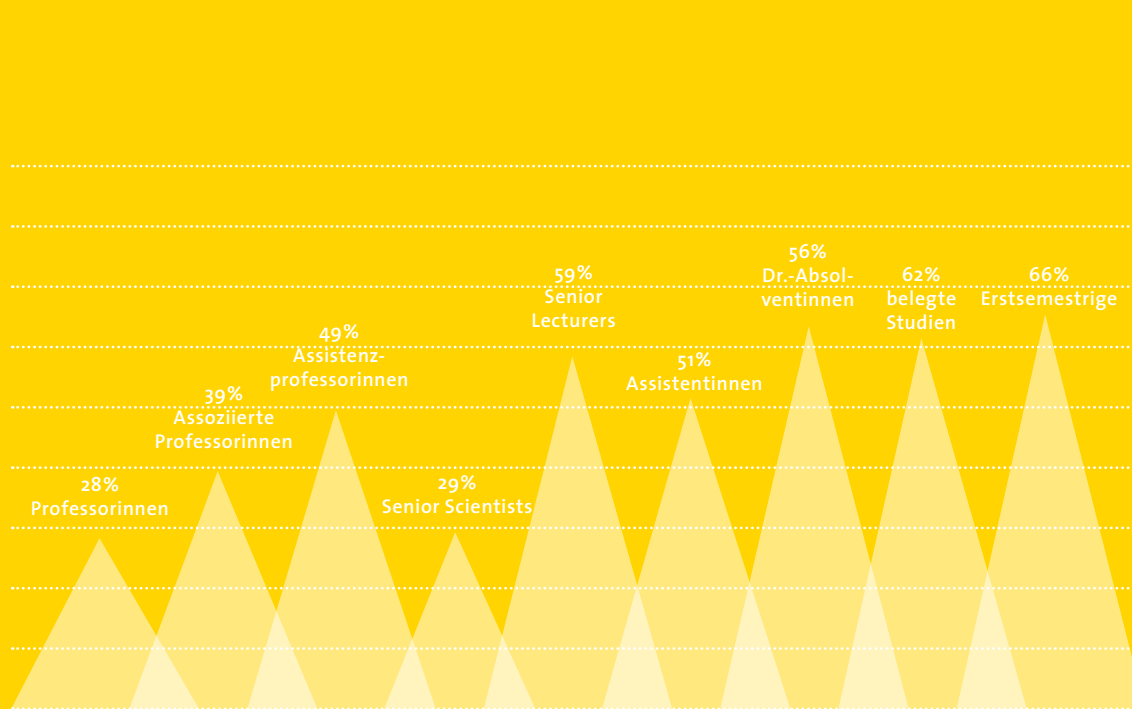


A piece of brown cardboard is torn, revealing a white rectangular area in the center. The word 'EQUALITY' is printed in a bold, black, serif font on this white area.

# EQUALITY

ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.  
chancengleichheit an der uni graz

2018



Uni Graz: Aktuelle Frauenanteile September 2018

# **ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.**

chancengleichheit an der uni graz

# IMPRESSUM

## *Recherchen, Analysen und Text*

Anja Eder

Koordinationsstelle für  
Geschlechterstudien und Gleichstellung  
anja.eder@uni-graz.at

## *Projektleitung*

Koordinationsstelle für  
Geschlechterstudien und Gleichstellung  
Beethovenstraße 19, 8010 Graz

## *Herausgeberin*

Universität Graz  
Vizerektorat für Personal,  
Personalentwicklung und Gleichstellung  
Universitätsplatz 3, 8010 Graz  
www.uni-graz.at

*Layout* modularplus.com

## *Fotos*

Michail\_Petrov-96/istockphoto.com  
Lisa Scheer

*Auflage* 800

Graz, November 2018

*Besonderer Dank für  
die Unterstützung durch*

## *Bereitstellung der Datengrundlage:*

Marina Zeldovich, Michael Leeb  
(Leistungs- und Qualitätsmanagement)

## *Datengrundlage für Gender Pay Gap:*

Regina Waßner

## *Textbeiträge/ Kommentare:*

Maria Elisabeth Aigner, Ulrike Schustaczek,  
Christa Mandl (Arbeitskreis für  
Gleichbehandlungsfragen)  
Julia Spiegl (unikid & unicare)

## *Detailldaten und Hintergrundwissen zu den einzelnen Themen:*

Barbara Hey, Marina Zeldovich,  
Michaela Leeb

## *Lektüre und Endkorrektur:*

Barbara Hey, Marina Zeldovich

# VORWORT

*Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an, insbesondere in Leitungsfunktionen. Das Karrieremodell berücksichtigt Gender- und Diversitätsaspekte, innerhalb der Frauenförderung bildet die wissenschaftliche Nachwuchsförderung einen Schwerpunkt. (...) Wir schaffen ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen zur demokratischen Wissenschaft und den weiteren gesellschaftlichen Aufgaben der Universitäten beitragen können.*

*Quelle: Entwicklungsplan 2019-2024, Leitbild und Selbstverständnis*

Die vorliegende Datenbroschüre ist seit 2003 die nunmehr fünfte Ausgabe von Zahlen, Fakten und Analysen zur Chancengleichheit an der Universität Graz. Sie bietet wieder einen umfassenden Blick auf die Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz – von Studierenden bis zu ProfessorInnen.

Ein Rückblick auf die letzten 10 Jahre Gleichstellungsarbeit macht deutliche Erfolge sichtbar, wie beispielsweise die Steigerung der Frauenanteile bei den ProfessorInnen von 18% auf 26% und im gesamten wissenschaftlichen Personal von 44% auf 48%. Um auch in Zukunft Fortschritte – vor allem bei der Erreichung des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Leitungsfunktionen – erzielen zu können, gilt es weiterhin, mit konsequenter Frauenför-

derung für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern zu sorgen. Hierbei unterstützen nicht nur das Gleichstellungscontrolling seitens der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, sondern auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Leistungs- und Qualitätsmanagement sowie Services wie das von unikiD und unicare. Chancengleichheit und Qualitätssicherung gehen Hand in Hand – wenn wir Wissenschaft und Lehre auf hohem Niveau betreiben wollen und Persönlichkeiten beschäftigen möchten, die sich mit der Universität Graz identifizieren, können wir nicht darauf verzichten, den Frauenanteil weiterhin aktiv zu erhöhen. Der Blick auf die Studierenden- und AbsolventInnenzahlen zeigt, dass seit vielen Jahren ein erhebliches

weibliches Nachwuchspotenzial vorhanden ist, das es – auch im Sinne universitätsinterner Karrierewege – bestmöglich zu fördern gilt.

Die vorliegenden Zahlen, Fakten und Analysen bieten Erklärungsansätze und Detailblicke in die Geschlechterdisparitäten an der Universität Graz. Diese zeigen Ungleichheitsstrukturen auf, belegen Veränderungen in den letzten Jahren Gleichstellungsarbeit und eröffnen Ansatzpunkte für die Verbesserung der Wirksamkeit bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung zur Erreichung einer geschlechtergerechten Universität.

Renate Dworczak

*Vizerektorin für Personal,  
Personalentwicklung und Gleichstellung*



# INHALT

Einleitung	6	Beschäftigungsgruppen	57
10 Jahre Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz	7	Leitungsfunktionen	59
Studierende und AbsolventInnen	9	Kommentar: unikid & unicare	63
Doktoratsstudierende und -AbsolventInnen	27	Kommissionen	64
Stipendien aus Globalbudget	30	Berufungsverfahren	66
Geschlechterdisparitäten in der Lehre	31	Kommentar: AKGL	68
Universitäre Karriere	35	Budgetäres Anreizsystem/ Finanzielle Anreize	70
Geschlechterverhältnisse bei den Beschäftigten	39	Gender Pay Gap	75
ProfessorInnen	39	Leistungs- und Innovationspreis	82
Kommentar: 25 Jahre Gleichstellungsarbeit	42	Literatur & Datenquellen	84
Karrierestufen	45	Hinweise zu Grafiken & Tabellen	86
Aufstiegchancen (Gläserne Decke)	54		

# EINLEITUNG

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Graz und veranschaulicht die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Fächern auf den verschiedenen Karriere-stufen. Über die Erfüllung der verpflichtenden Frauenquoten hinaus, richtet sie einen mög-lichst ganzheitlichen Blick auf die Geschlech-terdisparitäten bei den Studierenden, Absol-ventInnen und Beschäftigten – im Bereich der Lehre, Verwaltung und Forschung. Zudem wer-den Ergebnisse zur Stipendienvergabe nach Geschlecht, zur Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – dem so genannten Gender Pay Gap – sowie zum budgetären Anreizsystem der Universität Graz präsentiert.

Den Rahmen für die Bewertung von Ungleich-heiten zwischen den Geschlechtern bilden die leitenden Grundsätze und rechtlichen Grund-lagen der Gleichstellung von Frauen Männern, wie sie in der österreichischen Bundesverfas-

sung (vor allem Art 7 B-VG), im Universitätsge-  
setz (vor allem § 2) und im Gleichstellungs- und  
Frauenförderungsplan der Satzung der Univer-  
sität Graz festgeschrieben sind. Zu den hier for-  
mulierten Zielen zählen im Besonderen die Be-  
seitigung der Unterrepräsentation von Frauen  
und die Förderung der Chancengerechtigkeit  
zwischen Männern und Frauen.

Um feststellen zu können, in welchem Ausmaß  
die formulierten Ziele erfüllt werden, ist eine  
regelmäßige und die Gleichstellungsmaßnah-  
men begleitende Analyse von Zahlen und Fak-  
ten erforderlich. Ein besonderes Augenmerk  
liegt dabei auf den Veränderungen der Reprä-  
sentation von Frauen im Zeitverlauf, da sie Auf-  
schluss über fortschrittliche und rückschrittli-  
che Entwicklungen geben. Das Datawarehouse  
des Bundesministeriums für Bildung, Wissen-  
schaft und Forschung ermöglicht darüber hin-  
aus Vergleiche von Gleichstellungsindikatoren  
mit anderen Universitäten in Österreich. Ange-  
sichts der anstehenden Verfassungsänderung

zur Einführung des dritten Geschlechts, die  
sich aber erst zukünftig auf die Berichtslegung  
auswirken wird, erfolgt die Analyse auch in die-  
ser Broschüre anhand der sozial konstruierten  
Kategorien ‚Mann‘ und ‚Frau‘.

Über das Berichtswesen und Monitoring hin-  
aus werfen die Ergebnisse der vorliegenden  
Broschüre sowohl inneruniversitär als auch ge-  
samtgesellschaftlich relevante Fragen nach  
den Ursachen für die teils nach wie vor ge-  
schlechtsspezifische Ungleichverteilung und  
die damit verbundenen Hierarchie- und Macht-  
verhältnisse zwischen den Geschlechtern auf.  
Die Broschüre soll damit die Diskussion über  
die Implementierung neuer und Verbesserung  
bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an-  
regen.

Anja Eder  
*Gleichstellungscontrolling,  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien  
und Gleichstellung*



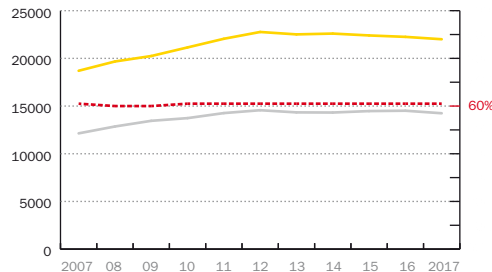
# 10 Jahre Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz

Ein Rückblick auf Veränderungen der Geschlechterverhältnisse

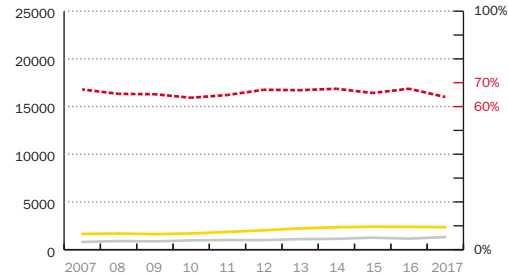
## Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden und AbsolventInnen

2007 – 2017

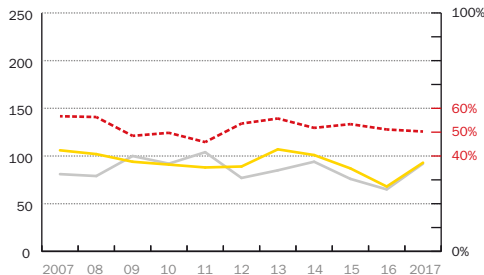
Studien



AbsolventInnen (alle)



DoktoratsabsolventInnen



Frauen (Köpfe) ———  
Männer (Köpfe) ———  
Frauenanteil in % - - -

Bei den Studierenden und AbsolventInnen sind alle Bachelor-, Master-, Diplom-, Lehramts- und Doktoratsstudierenden bzw. Abschlüsse inkludiert.  
Die Studien beziehen sich auf das Wintersemester des jeweiligen Beobachtungsjahres.

Die Betrachtung der Veränderungen von Geschlechterverhältnissen bei den Studierenden, AbsolventInnen und Beschäftigten an der Karl-Franzens-Universität Graz bietet relevante Anhaltspunkte zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit. Aus diesem Grund gilt es, in einem ersten Schritt in der vorliegenden Broschüre auf die Entwicklung der Zahl der Männer und Frauen in den letzten zehn Jahren näher einzugehen.

Auf den ersten Blick lässt sich erkennen, dass die Geschlechterverhältnisse sowohl bei den Studierenden und AbsolventInnen als auch beim allgemeinen und wissenschaftlichen Personal im Zeitverlauf relativ stabil sind: Unter den Studierenden und AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien sowie im allgemeinen Personal sind die weiblichen Überhänge in den letzten 10 Jahren weitestgehend gleichbleibend. Gleichzeitig blieb auch die quantitativ-männliche Dominanz bei den ProfessorInnen in den letzten Jahren großteils unverändert. Die Geschlechterverhältnisse bei den AbsolventInnen von Doktoratsstudien und dem wissenschaftlichen Personal (ausgenommen der ProfessorInnen) sind im Durch-

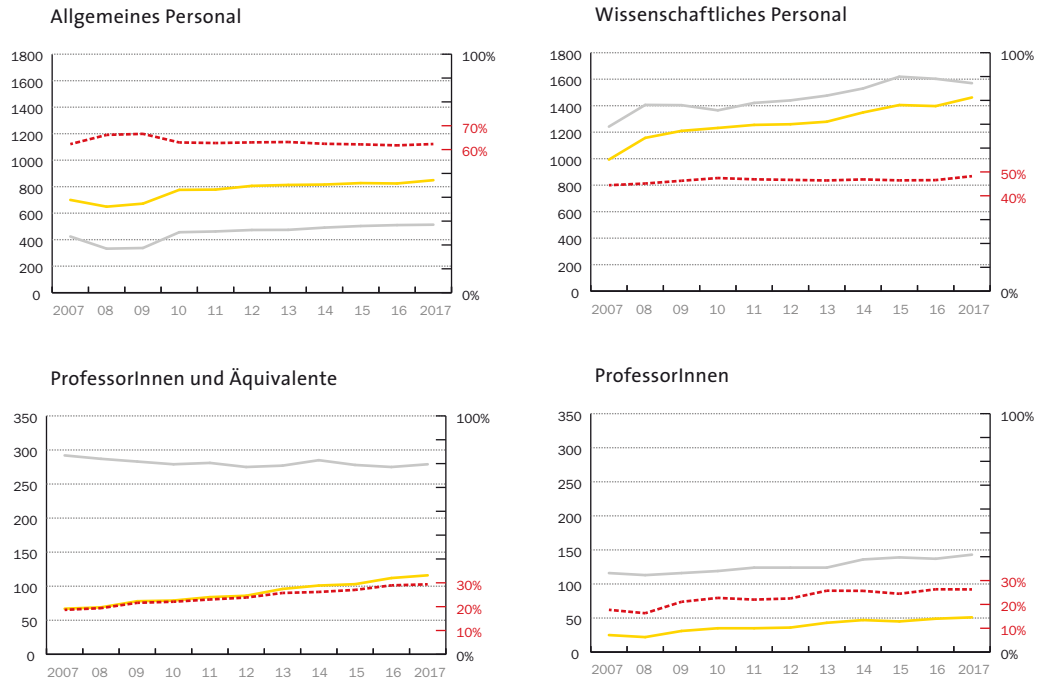
# 10 Jahre Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz

schnitt der letzten Jahre relativ ausgeglichen. Da die Frauenanteile bei den Dr.-AbsolventInnen deutlichen Schwankungen unterliegen und vergleichsweise geringe Fallzahlen aufweisen, ist die Betrachtung jährlicher Veränderungen in dieser Gruppe nur eingeschränkt sinnvoll.

Richtet man den Blick auf die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse bei den Beschäftigten, fällt insbesondere der gestiegene Frauenanteil bei den ProfessorInnen (und Äquivalente) von rund 19 auf 29% bzw. von 18 auf 26% bei den ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG auf. Auch im gesamten wissenschaftlichen Personal lässt sich ein geringfügiger Anstieg des Frauenanteils von rund 44% im Jahr 2007 auf 48% im Jahr 2017 erkennen. Diese Anstiege der Frauenanteile bestätigen die Bedeutsamkeit der Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz, die auch in Zukunft konsequent weiterverfolgt werden wird.

Frauen (Köpfe) ———  
 Männer (Köpfe) ———  
 Frauenanteil in % - - - -

## Geschlechterverhältnisse bei den Beschäftigten / 2007 – 2017

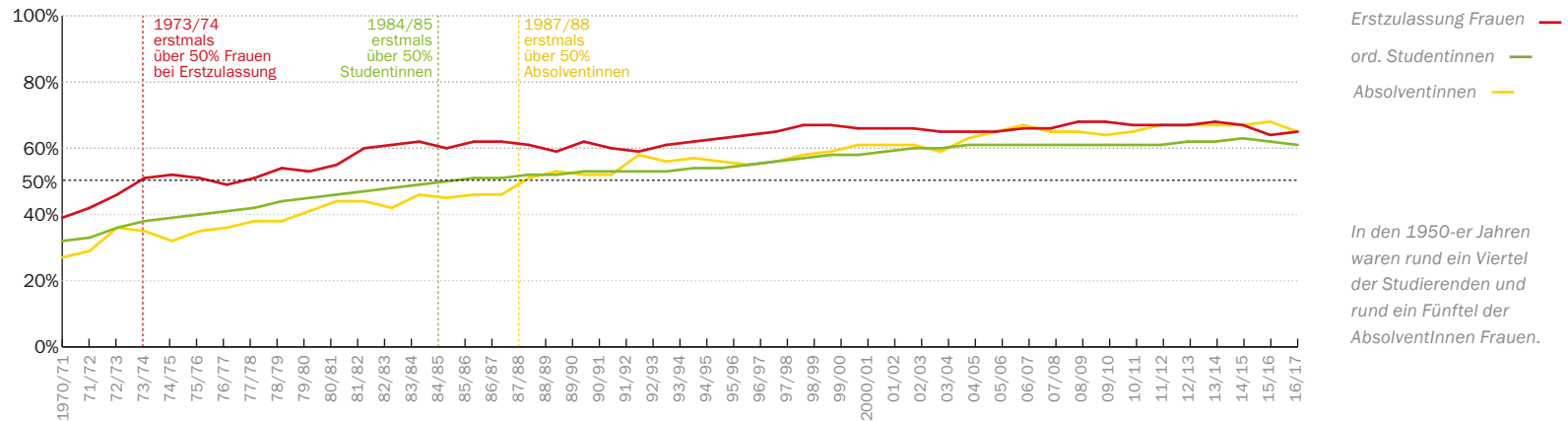


„ProfessorInnen“ = ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG; „Äquivalente“ = DozentInnen und Assoziierte ProfessorInnen

# STUDIERENDE & ABSOLVENTINNEN

Entwicklung seit 1970

## Frauenanteile bei den Studierenden & AbsolventInnen / 1970 – 2017



Zieht man einen längeren Zeitraum in Betracht, fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Erstzulassungen bereits seit Anfang der 1970-er Jahre bei mindestens 50% und seit Anfang der 1980-er Jahre bei mindestens 60% lag. Bei den Studierenden und AbsolventInnen beläuft sich der Frauenanteil seit Mitte der 1980-er Jahre auf mindestens 50% und seit Anfang der 2000-er Jahre auf mindestens 60%. Dieser Blick zurück bestätigt, dass der Groß-

teil der ProfessorInnen zu einer Zeit studiert hat, als bei den Studierenden schon ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorlag. Der Frauenanteil bei den ProfessorInnen lag Mitte der 1980-er Jahre allerdings noch bei etwa 3%.

Während Anfang der 1970-er noch nicht ganz ein Drittel der Studierenden und AbsolventInnen Frauen waren, sind im Jahr 2017 bereits zwei Drittel

der AbsolventInnen Frauen. In den letzten Jahren war der Frauenanteil bei den AbsolventInnen zudem stets etwas höher als bei den Studierenden. In den 2000-er Jahren haben sich die Frauenanteile bei den Studierenden auf etwas über 60% eingependelt; im selben Zeitraum ist der Frauenanteil bei den AbsolventInnen von rund 60% auf 65% bis 67% angestiegen. Diese Entwicklungen sind ein Hinweis auf höhere Abschlussquoten von Frauen.

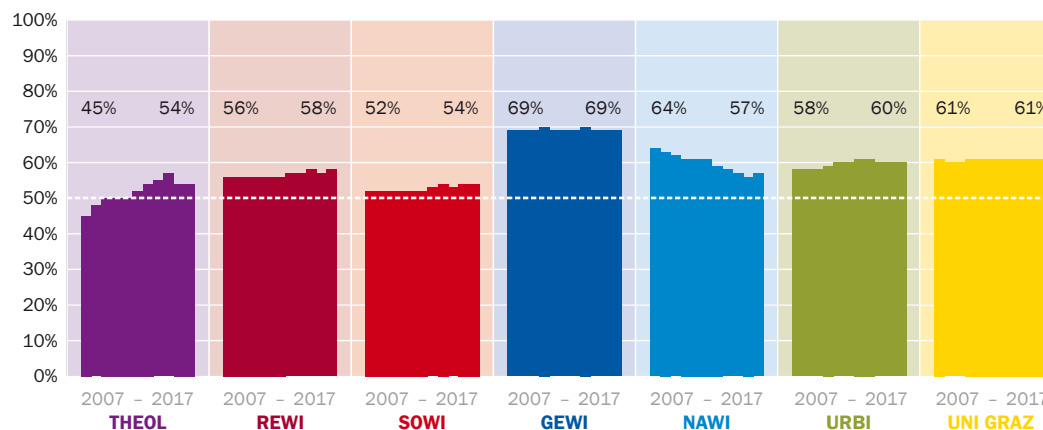
# FRAUENANTEILE BEI DEN STUDIERENDEN

im Fakultätenvergleich

In den letzten zehn Jahren zeigen sich bezüglich der Geschlechterverteilung der Studierenden wenige Veränderungen, gesamtuniversitär bleibt es bei einem Frauenanteil von 61%. An der Theologischen Fakultät lässt sich die größte Steigerung des Frauenanteils beobachten (von 45% auf 54%), an der NAWI-Fakultät hingegen ein Rückgang von 64% auf 57%. Bei den überfakultären Masterstudien ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren von 86% auf 74% gesunken, was darauf zurückzuführen ist, dass zu den Gender Studies die für Männer vergleichsweise attraktiveren Masterstudien Ethik und Global Studies hinzukamen.

Auch im Jahr 2017 weist die SOWI-Fakultät gemeinsam mit der Theologischen Fakultät mit 54% den geringsten Frauenanteil und die GEWI-Fakultät mit 69% den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf. Auffallend ist, dass der Frauenanteil bei den Studierenden an der NAWI-Fakultät auch unter Ausschluss der Psychologie, die oftmals als „Ausreißer“ unter den Naturwissenschaften angesehen wird, bei über 50% liegt.

Frauenanteile in den Studien nach Fakultäten / 2007 – 2017



Im bundesweiten Vergleich liegt die Universität Graz zum Wintersemester 2017/18 deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 53%. Universitäten mit einem ähnlichen Fächerspektrum, wie die Universität Wien (63%) oder die Universität Salzburg (62%), haben einen ähnlich hohen Frauenanteil bei den Studierenden (vgl. uni:data warehouse).

# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

in den Bachelor- und Masterstudien

## Quantitativ-männerdominierte Studien im Überblick / WS 2017/18

Frauenanteil	THEOL	SOWI	GEWI	NAWI	URBI
<b>unter 40%</b>	Katholische Theologie Diplom (37%)	Volkswirtschaftslehre BA (39%) Volkswirtschaftslehre MA (34%)	Digitale Geisteswissenschaften MA (38%)*	Physik BA LA (34%) Mathematik BA (30%) Mathematik MA (33%) Erdwissenschaften MA (35%) Erdwissenschaften BA (39%) Advanced Material Science MA (39%)	Sportwissenschaften BA (32%) Sportwissenschaften MA (35%) Sportwissenschaften BA LA (35%) Geo-Spatial-Technologies MA (30%) Geographie BA (35%) USW VWL MA (36%)
<b>unter 30%</b>				Physik BA (22%) Physik MA (20%) Physik LA (28%)	Sportwissenschaften LA (28%) Katholische Theologie Diplom (37%)

\* *Digitale Geisteswissenschaften ist ein neues Masterstudium, in dem im WS 2017/18 lediglich 21 Studierende inskribiert waren. Daher wird sich die Aussagekraft erst in Zukunft erhöhen.*

Die Betrachtung der Geschlechterdisparitäten auf Ebene der Studierenden ist hausintern im Hinblick auf die Bewertung des wissenschaftlichen Nachwuchspotenzials von Bedeutung. Aber auch außerhalb der Universität gibt es attraktive Karrierechancen für Frauen in derzeit nach wie vor quantitativ-männerdominierten Fächern, wie etwa in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), in denen es seit vielen Jahren Initiativen zur Erhöhung der Frauenan-

teile gibt. Gleichzeitig wächst das Bestreben, die Männeranteile in quantitativ-frauendominierten Berufen zu erhöhen, wie etwa in den Sozialberufen. Bevor die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Studienrichtungen im Detail betrachtet werden, wird eine erste Übersicht über jene Fächer gegeben, die im Wintersemester 2017/18 einen Frauenanteil von unter 30% und 40% aufweisen. Die geringsten Frauenanteile liegen nach wie vor im Bereich der Naturwissenschaften, allen voran im Bachelor-

Master- und Lehramtsstudium der Physik, gefolgt von der Mathematik und den Erdwissenschaften. Aber auch an anderen Fakultäten, an der SOWI-Fakultät (Volkswirtschaftslehre), Theologischen Fakultät (Katholische Theologie) und URBI-Fakultät (v.a. Sportwissenschaften) studieren in einzelnen Fächern weniger als 40% Frauen. Einigen dieser Fächer ist eine mathematisch-technische Grundorientierung gemein, die nach wie vor weniger Frauen anzieht.

# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

bei den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden

An der Theologischen Fakultät lässt sich ein nennenswerter Anstieg des Frauenanteils in den letzten 10 Jahren bei den Studierenden erkennen. In der Religionswissenschaft, Religionspädagogik sowie dem Bachelor- und Lehramtsstudium Katholische Theologie liegen die Frauenanteile bei den Studierenden im Wintersemester 2017/18 zwischen 55% und 77%.

An der REWI-Fakultät lässt sich auch im WS 2017/2018 ein Überhang an weiblichen Studierenden erkennen, der im Zeitverlauf auffallend stabil ist.

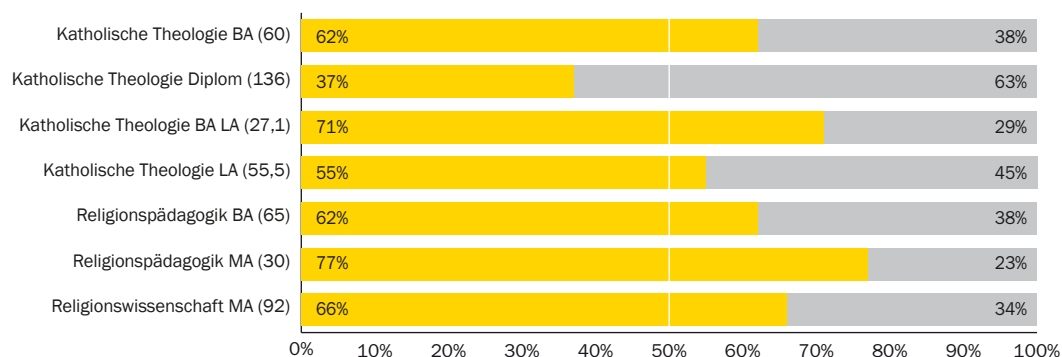
An der SOWI-Fakultät zeigen sich nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Fächerkulturen: Während die Frauenanteile in der Wirtschaftspädagogik mit 71% und im Bachelor

*Geschlechterdisparitäten bei den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden (in %)*

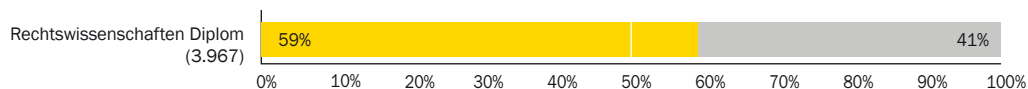
*Köpfe in Klammern*

*Kommazahlen entstehen durch die Mehrfachbelegung von Lehramtsstudierenden.*

Ordentliche Studierende Theologie WS 2017/18



Ordentliche Studierende REWI WS 2017/18



Frauenanteil ■ Männeranteil ■

BA = Bachelorstudium

MA = Masterstudium

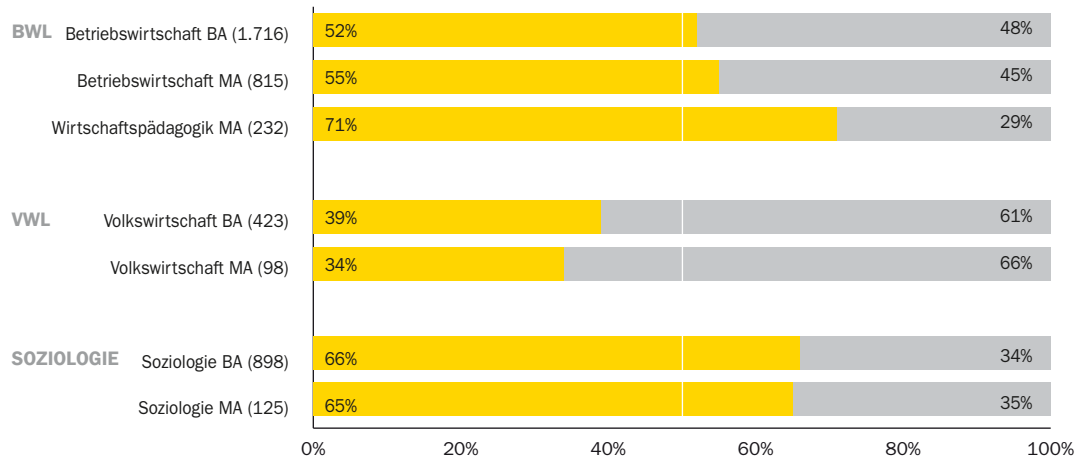
BA LA = Bachelor Lehramt

LA = Lehramtsstudium

# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

bei den Bachelor- und Masterstudierenden

## Ordentliche Studierende SOWI WS 2017/18



BA = Bachelorstudium  
MA = Masterstudium

Frauenanteil ■ Männeranteil ■

Geschlechterdisparitäten  
bei den Bachelor- und  
Masterstudierenden (in %);  
Köpfe in Klammern

sowie Master Soziologie mit 66% und 65% auffallend hoch sind, entscheiden sich nach wie vor wenige Frauen für ein Studium der Volkswirtschaftslehre (VWL). Die Frauenanteile in der VWL ähneln naturwissenschaftlichen Fächern, wie etwa der Mathematik oder den Erdwissenschaften. Im WS 2017/18 waren allerdings 51% der Erstsemestrigen im Bachelor VWL Frauen; ob dies zu einer anhaltenden Erhöhung des Frauenanteils beitragen wird, lässt sich erst in den kommenden Semestern beurteilen. Bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre gibt es hingegen auch im Wintersemester 2017/18 einen leichten Frauenüberhang.

An der GEWI-Fakultät, der Fakultät mit den höchsten Frauenanteilen, liegen sowohl zwischen als auch innerhalb der Wissenschaftszweige deutliche Unterschiede vor: In den Sprachen sind weibliche Studierende stark überrepräsentiert, mit einem Frauenanteil von 90% allen voran im Masterstudium Sprachwissenschaft. Besonders hoch sind die Frauenanteile auch in den Studien der Kunstgeschichte, während in der Musikologie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden vorliegt.

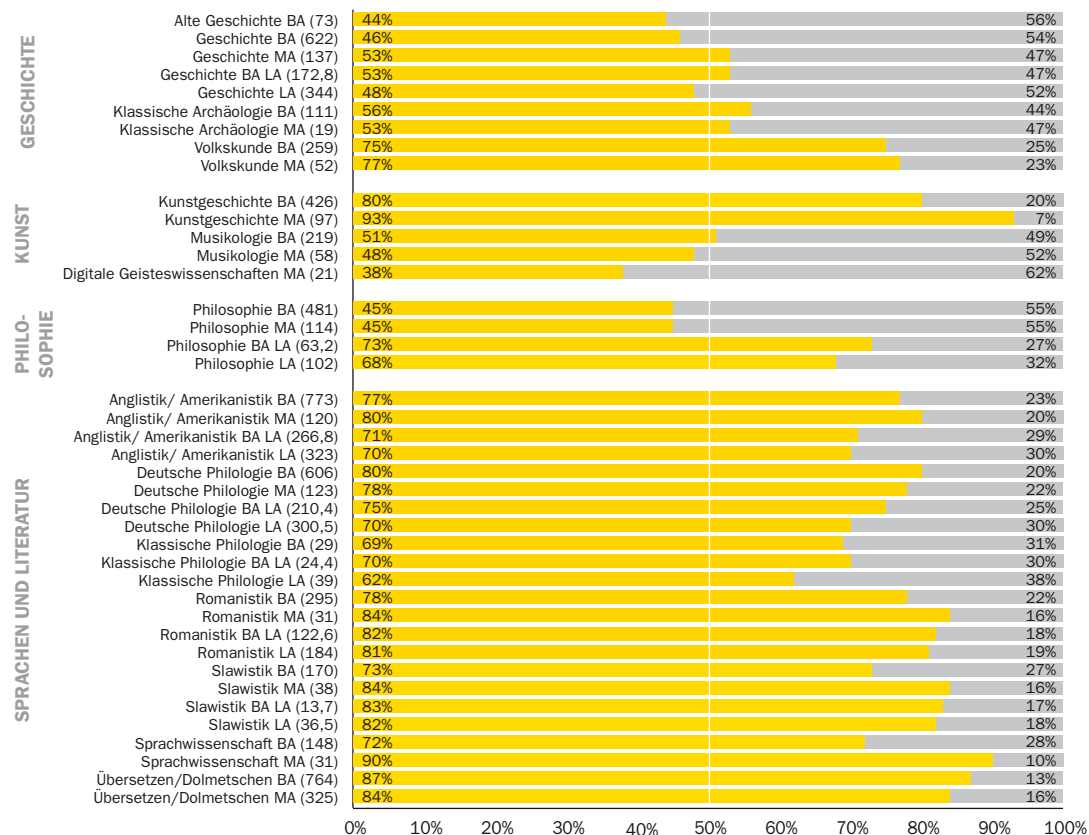
# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Abgesehen vom Lehramt sind Frauen in der Philosophie mit einem Frauenanteil von 45% sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium etwas unterrepräsentiert. Die Geschichte hat in den meisten Studienrichtungen annähernd ausgewogene Geschlechterverhältnisse, in der Volkskunde sind Frauen hingegen deutlich überrepräsentiert. Die Betrachtung der Erstsemestrigen im WS 2017/18 zeigt für die Philosophie und Geschichte jedoch ein konträres Bild: Während der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen im WS 2017/18 in der Philosophie bei über 50% lag, haben etwas weniger Frauen als Männer ein Masterstudium der Geschichte begonnen (46%).

Der geringste Frauenanteil an der GEWI-Fakultät lässt sich mit 38% im neu eingeführten Masterstudium „Digitale Geisteswissenschaften“ finden, was an der teils eher technischen Ausrichtung des Studiums liegen könnte. Hier gilt es, weibliche Studierende gezielt auf das Studium aufmerksam zu machen (da die Zahl der Studierenden mit 21 derzeit allerdings noch gering ist, wird sich die Aussagekraft erst in Zukunft erhöhen).

*Die MA-Studien Klassische Philologie und Alte Geschichte werden auf Grund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.*

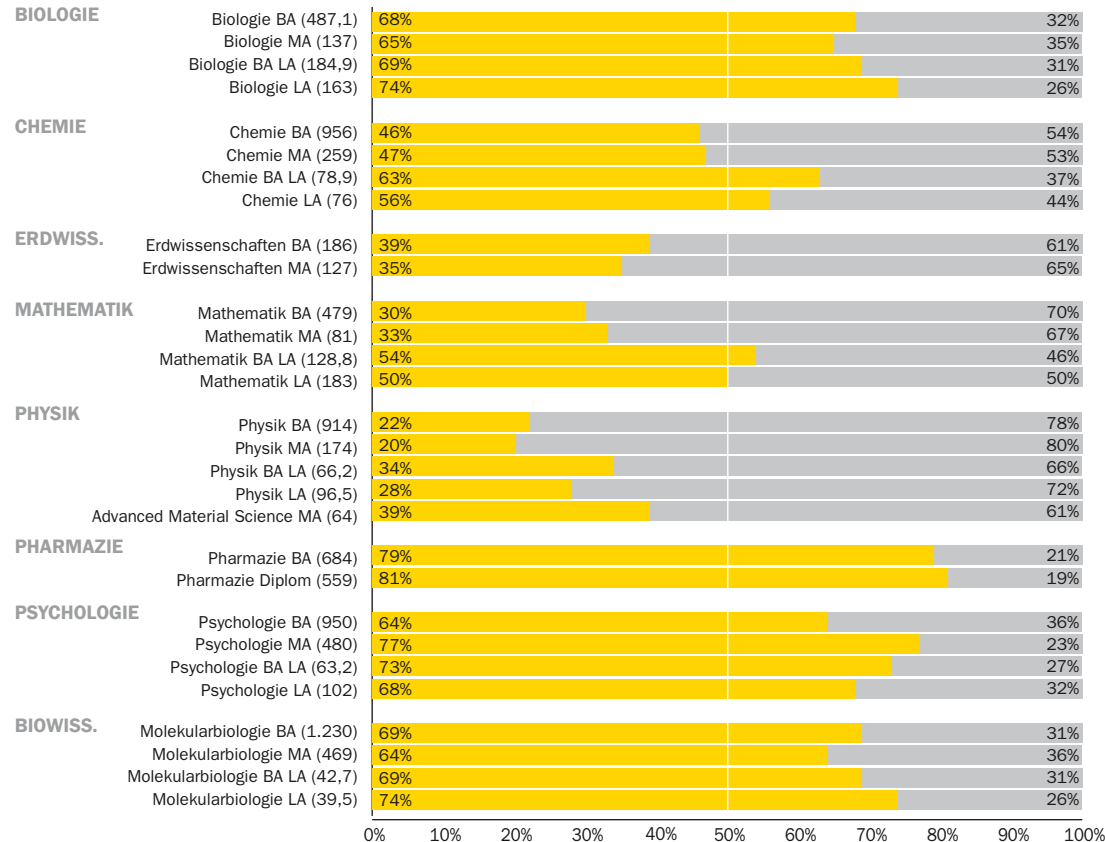
## Ordentliche Studierende GEWI WS 2017/18





# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

## Ordentliche Studierende NAWI WS 2017/18



An der NAWI-Fakultät ist die Polarisierung in Frauen- und Männerstudien auch im Wintersemester 2017/18 vergleichsweise stark ausgeprägt. Auf der einen Seite stehen quantitativ-männerdominierte Fächer wie Physik, Mathematik und Erdwissenschaften, auf der anderen Seite quantitativ-weiblich dominierte Fächer wie Psychologie, Biologie und Pharmazie. Auffallend ist vor allem der geringe Frauenanteil bei den Lehramtsstudierenden der Physik, zumal beispielsweise im Lehramt Mathematik relational zu den Masterstudierenden deutlich mehr Frauen studieren. Hinzu kommt, dass im WS 2017/18 40% der Erstsemestrigen im Bachelor Mathematik Frauen waren, während sich der Frauenanteil im Bachelor Physik auf 28% belief.

Auf einer mittleren Position zwischen den männer- und frauendominierten Studien rangieren das Bachelor- und Masterstudium Chemie mit annähernd ausgewogenen Geschlechterverhältnissen. Betrachtet man die Frauenanteile in den quantitativ-männerdominierten Studien im Zeitverlauf, lassen sich keine nennenswerten Verbesserungen verzeichnen. Für diese vereinzelt Fächer werfen die vorliegenden Befunde die Frage nach zukünftig neuen Frauenförderungsstrategien auf.

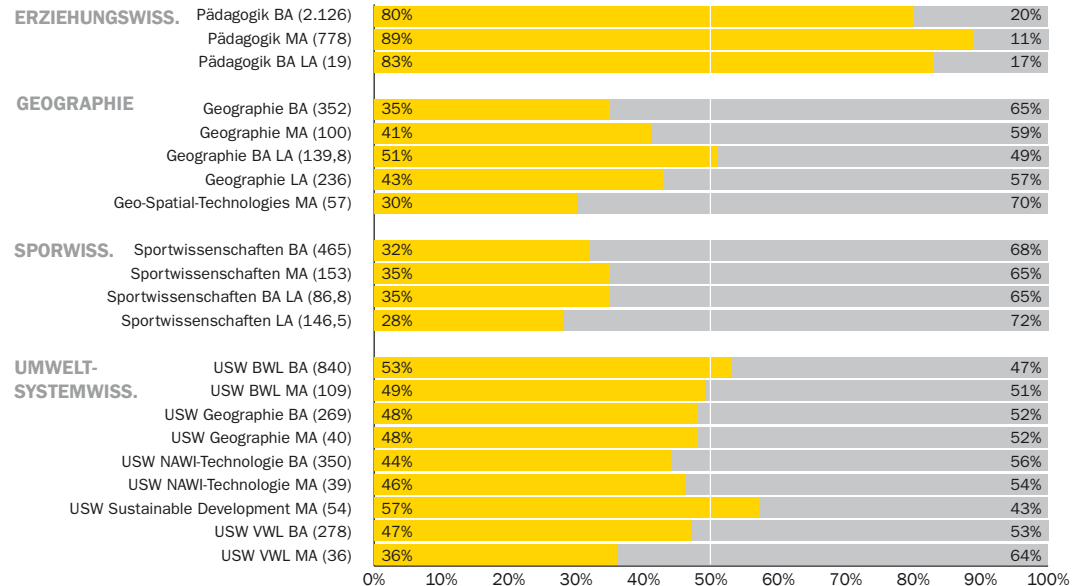
# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

bei den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden

An der Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät ist der Gesamtfrauenanteil von 60% vor allem auf die Erziehungswissenschaften zurückzuführen, die Frauenanteile von 83 bis 89% aufweisen. In den Umweltsystemwissenschaften nähert sich die Zahl weiblicher Studierender jener ihrer männlichen Kommilitonen an, wobei auch hier der Schwerpunkt Volkswirtschaftslehre wiederum mit einem geringen Frauenanteil von 36% im Master auffällt.

In den Sportwissenschaften und in der Geographie sind deutlich weniger als die Hälfte der Studierenden Frauen: In den Sportwissenschaften studiert rund ein Drittel Frauen, im Bachelor Geographie liegt der Frauenanteil bei 35% und im Masterstudium bei 41%. Auffallend ist, dass in beiden Wissenschaftszweigen auch die Frauenanteile bei den Lehramtsstudierenden bei unter 50% liegen. Vergleichsweise zu den anderen URBI-Fächern und NAWI-Fächern ist der Frauenanteil im Masterstudium Geo-Spatial-Technologies mit weniger als einem Drittel weiblichen Studierenden besonders gering.

## Ordentliche Studierende URBI WS 2017/18



BA = Bachelorstudium

MA = Masterstudium

BA LA = Bachelor Lehramt

LA = Lehramtsstudium

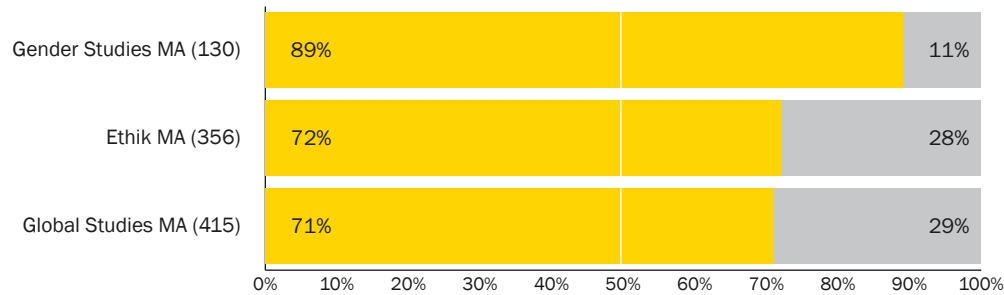
Geschlechterdisparitäten bei den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden (in %); Köpfe in Klammern

Kommazahlen entstehen durch die Mehrfachbelegung von Lehramtsstudierenden.

# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

überfakultärer Masterstudien

## Ordentliche Studierende überfakultär WS 2017/18



MA = Masterstudium

Frauenanteil

Männeranteil

Auf Grund geringer Fallzahlen finden sich für die Studierenden des Master Jüdische Studien keine Angaben.

Bei den überfakultären Masterstudien lassen sich nach wie vor sehr hohe Frauenanteile erkennen, dies gilt nicht nur für die Gender Studies (89%), sondern auch für den Master Global Studies (71%) und Ethik (72%). In den Global Studies ist der Frauenanteil seit dem WS 2013/14 darüber hinaus von 66% auf 71% gestiegen.

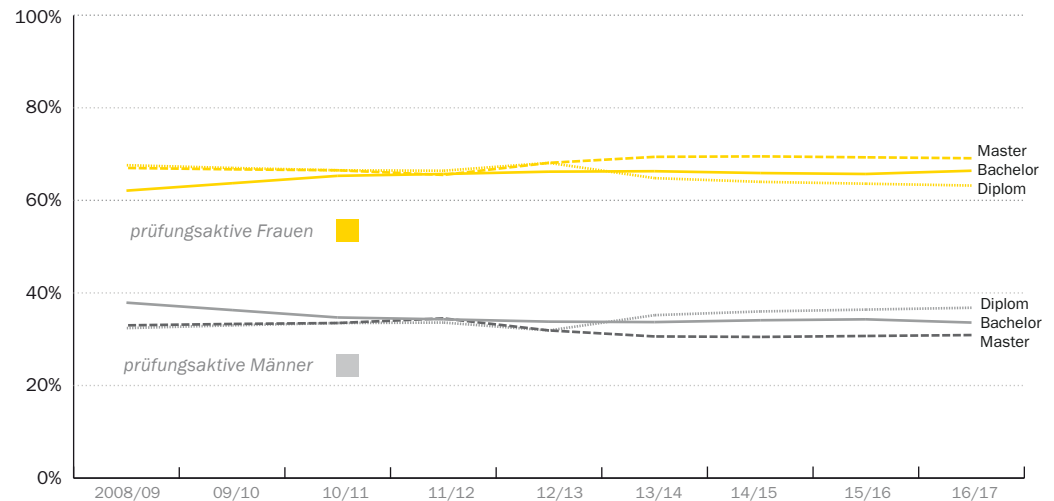
# PRÜFUNGSAKTIVE

## Bachelor-, Diplom- und Masterstudien

Da nicht alle inskribierten Studierenden auch in jedem Semester oder Studienjahr Prüfungen ablegen beziehungsweise diese positiv absolvieren, haben Kennzahlen zur so genannten „Prüfungsaktivität“ in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prüfungsaktiv sind Studierende, wenn sie im vergangenen Studienjahr positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von zumindest 16 ECTS-Punkten erbracht haben. Die Zahl prüfungsaktiver Studierender ist inzwischen entscheidend für die Budgetzuteilung seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und damit ein wichtiger Indikator für die Finanzierung der universitären Lehre.

Wie in den vergangenen Jahren zeigt sich bei Betrachtung der Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Prüfungsaktivität auch im Studienjahr 2016/17, dass Frauen im Durchschnitt aktiver studieren als Männer. Rund zwei Drittel der Prüfungsaktiven sind Frauen, dies trifft sowohl auf Bachelorstudien als auch auf Diplom- und Masterstudien zu.

Bachelor-, Diplom- und Masterstudien Studienjahr 2008/09 – 2016/17



## Anteil der Prüfungsaktiven WS 2017 (in %)

	BACHELOR			MASTER			DIPLOM / LEHRAMT			GESAMT ohne Doktorat			
	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges	F	M	Ges	
<b>THEOL</b>	30	19	26	32	25	30	56	46	50	34	28	32	
<b>REWI</b>							67	61	64	67	61	64	
<b>SOWI</b>	BWL	65	57	61	65	63	64			65	59	62	
	Soz	46	35	42	48	41	46			46	36	43	
	VWL	48	50	49	61	57	58			50	52	51	
<b>GEWI</b>	Geschichte	34	35	34	31	46	38	73	69	71	45	48	46
	Kunstwiss.	58	42	53	46	60	50			55	46	52	
	Philosophie	26	31	29	46	31	38	68	61	66	41	35	38
	Sprachen	55	43	53	51	43	49	75	72	74	61	55	59
<b>NAWI</b>	Biologie	63	59	62	42	60	48	77	72	76	65	63	65
	Chemie	69	68	68	63	58	60	67	60	64	68	65	66
	Erdwiss.	59	56	57	64	76	72				61	64	63
	Mathematik	43	41	41	63	67	65	69	68	69	58	52	54
	Molekularbiol.	73	69	72	68	59	65	77	72	76	72	66	70
	Pharmazie	83	74	81				80	68	77	81	71	79
	Physik	56	59	59	58	66	64	70	55	67	59	61	61
	Psychologie	78	68	75	87	87	87	68	61	66	80	71	77
<b>URBI</b>	Erziehungsw.	63	46	60	65	54	64	80	36	74	64	47	61
	Geographie	51	41	44	48	52	50	69	70	69	60	55	57
	Sport	60	55	57	45	46	46	85	79	81	64	61	62
	USW	52	51	52	61	57	59				53	52	53
<b>ÜBERFAK.</b>	Gender				37	14	35				37	14	35
	Global Studies				45	45	45				45	45	45

Das Masterstudium Angewandte Ethik wird bei der Berechnung zur Gänze dem Master-Studium Theologie zugeordnet, da auch die Prüfungsleistungen dort „angerechnet“ werden.

Für die differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen werden die prüfungsaktiven in Relation zu den ordentlichen Studierenden gesetzt. Hierbei wird deutlich, dass Frauen in nahezu allen Wissenschaftszweigen aktiver studieren als Männer. Im Durchschnitt liegen die Prüfungsaktiven-Quoten der Frauen um 6%-Punkte über jenen der Männer, geringer sind die Unterschiede vor allem bei den Masterstudien.

Besonders aktiv studieren Frauen im Vergleich zu ihren Kommilitonen an der Theologischen Fakultät, in der Soziologie, Pharmazie, in den Erziehungswissenschaften, im MA Gender Studies, im BA Kunstwissenschaften, MA Philosophie, BA Psychologie, BA Geographie und in den Sprachwissenschaften. Männliche Studierende sind hingegen in den MA-Studien Geschichte, Kunstwissenschaften, Biologie und Erdwissenschaften prüfungsaktiver als weibliche.

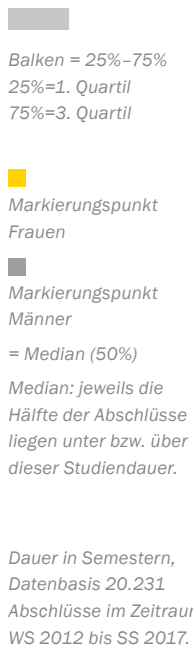
Ungeachtet der Geschlechterunterschiede in der Prüfungsaktivität fällt auf, dass der Anteil der prüfungsaktiven Studien an den ordentlichen Studien im Studienjahr 2016/17 bei rund 58% liegt. Diese Prüfungsaktiven-Quote entspricht in etwa jener an der Universität Innsbruck und Klagenfurt und ist um rund 8%-Punkte höher als an der Universität Wien (vgl. uni:data warehouse).

# STUDIENDAUER

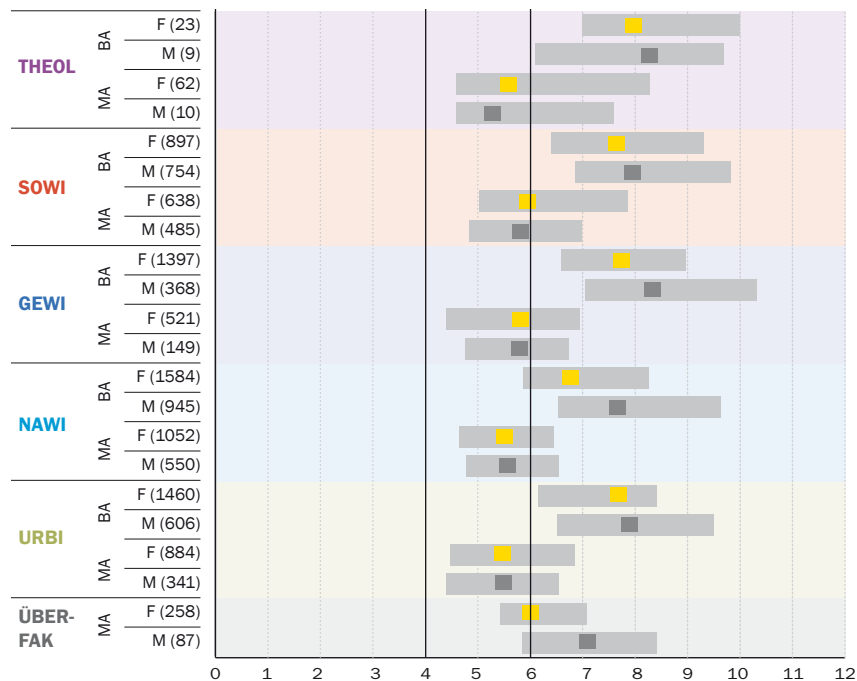
## Bachelor & Master

Die durchschnittliche Studiendauer von männlichen und weiblichen Bachelor- und Master-Studierenden war in den unterschiedlichen Studienrichtungen vom WS 2012 bis zum SS 2017 durchwegs ähnlich. Einzig in den Bachelorstudien an der NAWI-Fakultät und in den überfakultären Masterstudien ist die durchschnittliche Studiendauer von Frauen im Schnitt vergleichsweise kürzer als jene der Männer.

Betrachtet man nicht nur die durchschnittliche Studiendauer (Median), sondern jene von 75% der Studierenden (3. Quartil), wird eine kürzere Studiendauer von Frauen in den BA-Studien der NAWI- und URBI-Fakultät und in den überfakultären Masterstudien erkennbar. Vergleichsweise langsamer studieren drei Viertel der Frauen in den Masterstudien der SOWI-Fakultät. Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass die durchschnittliche Studienzeit in den Bachelor- und Masterstudien die Regelstudienzeit überschreitet. In den Bachelorstudien liegt sie bei 7 bis 8 Semestern, in den Masterstudien bei 5,5 bis 6,5 Semestern.



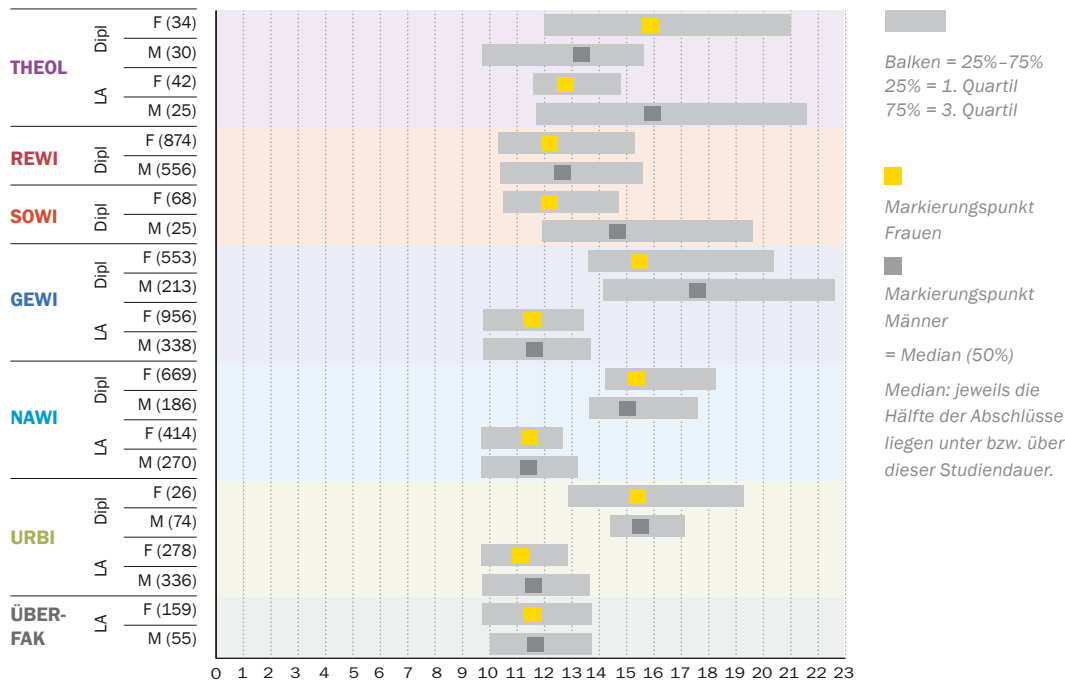
## Studiendauer in Semestern: Bachelor & Master / 2012 – 2017



# STUDIENDAUER

## Diplom & Lehramt

### Studiendauer in Semestern: Diplom & Lehramt / 2012 – 2017



Eine kürzere Studiendauer von Frauen lässt sich auch in den auslaufenden Diplomstudien an der SOWI- und GEWI-Fakultät sowie im Lehramtsstudium Theologie erkennen. In den Diplomstudien an der Theologie absolvieren hingegen männliche Studierende ihr Studium schneller. Legt man den Fokus wiederum auf die Studiendauer von 75% der Studierenden, fällt zusätzlich eine kürzere Studiendauer von Männern im Diplomstudium an der URBI-Fakultät auf.

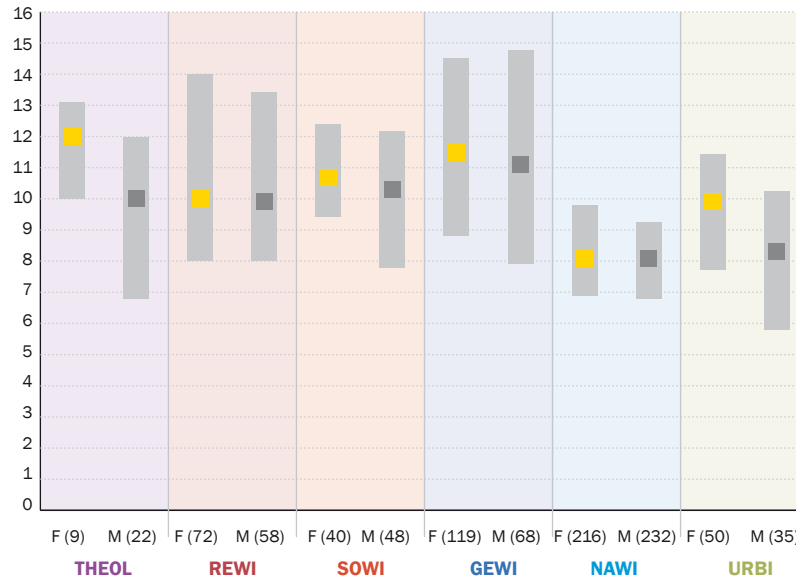
Abgesehen von den Geschlechterunterschieden, sind die Studiendauern – mit Ausnahme der Theologischen Fakultät – im Lehramt vergleichsweise kürzer. Auch für ein rechtswissenschaftliches Diplomstudium benötigen die Studierenden weniger Zeit als für die meisten anderen Diplomstudien.

# STUDIENDAUER

## Doktorat

Im Durchschnitt zeigen sich auch bei den DoktoratsabsolventInnen geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Studiendauer. An der Theologischen Fakultät lässt sich eine im Schnitt etwas längere Studiendauer der Frauen von 12 Semestern im Vergleich zu 10 Semestern bei den Männern erkennen. Das Doktoratsstudium von Frauen dauert auch an der URBI-Fakultät tendenziell etwas länger. Auffälliger als die Geschlechterunterschiede sind hier allerdings die Unterschiede zwischen den Fakultäten: Während die NAWI-Doktorate vergleichsweise kurze Studiendauern aufweisen, studiert man an der GEWI-Fakultät besonders lange. Dies hängt mit der inzwischen flächendeckend ausgebauten strukturierten Doktoratsausbildung an der NAWI-Fakultät zusammen.

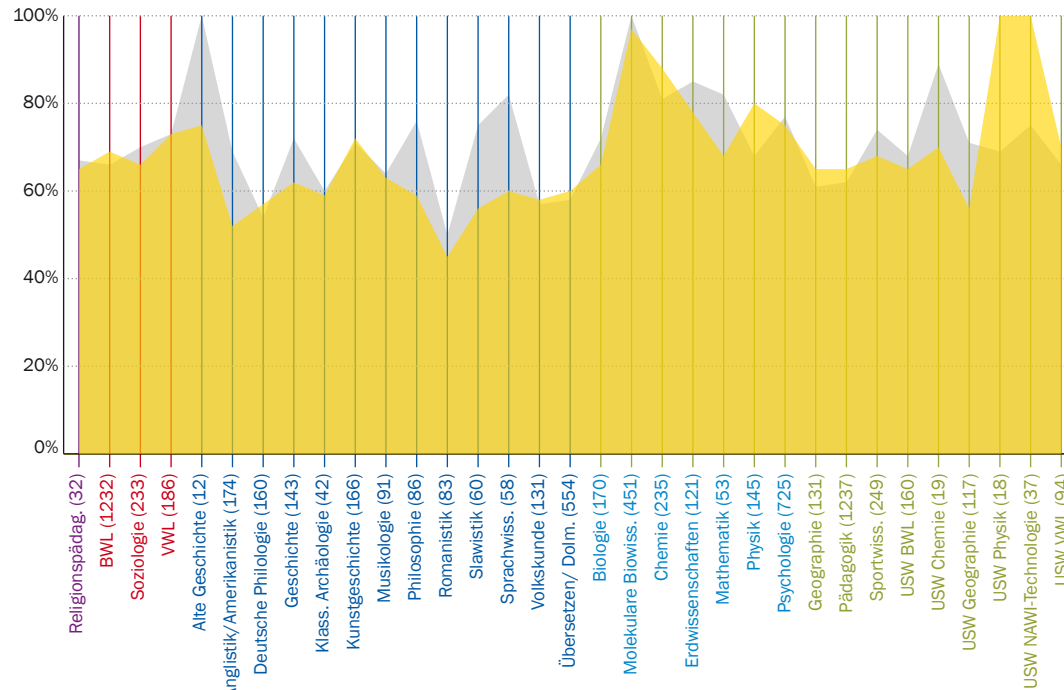
Dauer des Doktoratsstudiums  
in Semestern / 2012 – 2017





# ÜBERTRITTSRATEN

## Übertrittsraten vom Bachelor- zum Masterstudium / 2012 – 2017



In Klammern ist die Gesamtzahl der BachelorabsolventInnen ausgewiesen.

Biologie und Molekulare Biowissenschaften werden seit 2017 getrennt voneinander erfasst, weshalb derzeit eine geringe Aussagekraft der Übertrittsraten in den beiden Fächern für den angegebenen Zeitraum konstatiert werden muss.

■ Übertrittsraten Frauen  
■ Übertrittsraten Männer

An der Universität Graz haben in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 69% der BachelorabsolventInnen ein Masterstudium begonnen, bei den Männern liegt die Übertrittsrate mit 71% etwas über jener der Frauen. Betrachtet werden hierbei alle AbsolventInnen vom WS 2012 bis 2017, die an der Universität Graz ein Bachelorstudium abgeschlossen und spätestens im WS 2017 ein Masterstudium begonnen haben. Geschlechterdisparitäten in den Übertrittsraten zeigen sich in einzelnen Studienrichtungen an Fakultäten mit unterschiedlichen Frauenanteilen: Vergleichsweise geringere Übertrittsraten von Frauen lassen sich in der Anglistik und Amerikanistik, Geschichte, Philosophie, Slawistik und in den Sprachwissenschaften feststellen. Aber auch in den quantitativ-männerdominierten Erdwissenschaften, in der Mathematik und den USW beginnen vergleichsweise weniger weibliche BA-Absolventinnen ein Masterstudium als ihre männlichen Kommilitonen. Im Vergleich zu den Jahren davor übersteigt in der Physik und Geographie die Übertrittsrate der Frauen inzwischen jene der Männer. In den Sportwissenschaften konnten die einst deutlich geringeren Übertrittsraten von Frauen erhöht werden.

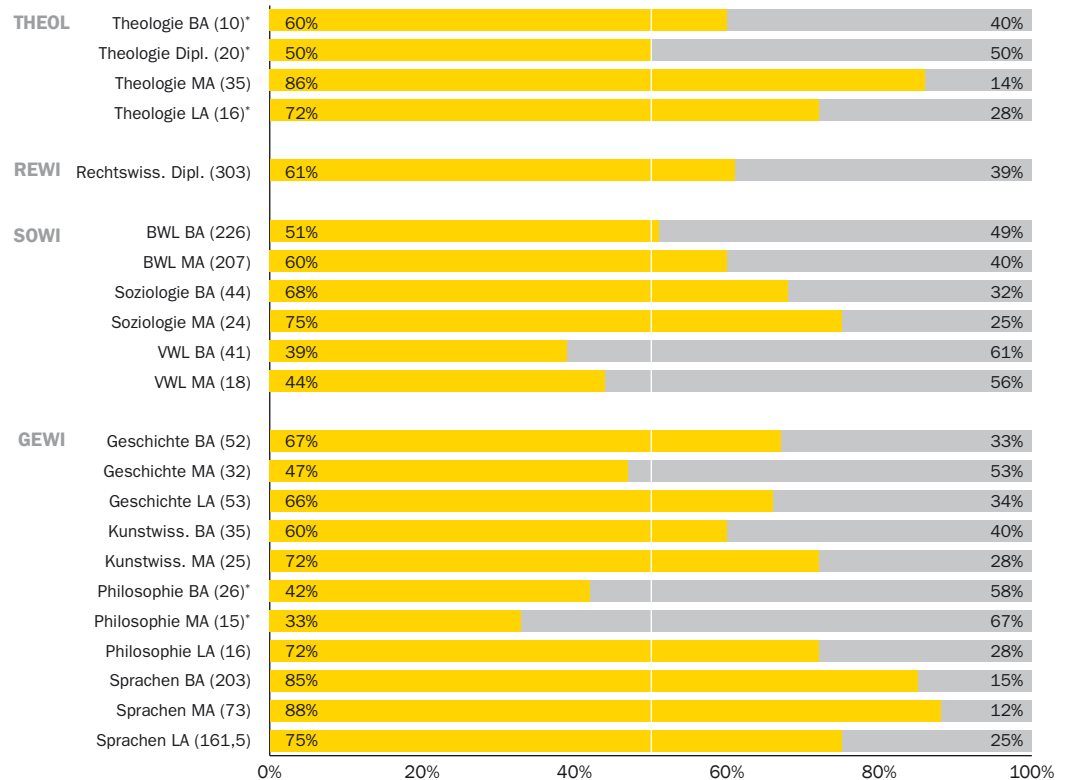
# ABSOLVENTINNEN

Betrachtet man die Geschlechterverhältnisse bei den AbsolventInnen, ist es von besonderer Bedeutung, die Geschlechterverteilungen bei den Studierenden zum Vergleich heranzuziehen. Wie in den Jahren zuvor zeigt sich hierbei auch im Studienjahr 2016/17, dass Frauen in den meisten Studienrichtungen überproportional häufig ihr Studium abschließen. Dies belegt auch eine vergleichsweise höhere Studienabschlussquote von 48% (im Vergleich zu 43% bei den Männern). Anders als in den Jahren zuvor weichen von diesem Muster vorwiegend die naturwissenschaftlichen Fächer ab: In den BA-Studien Biologie, Erdwissenschaften, Mathematik, Physik und Molekularbiologie, im LA-Studium Physik, aber auch im MA-Studium der Geschichte sowie MA-Studium USW und Geographie schließen in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden vergleichsweise weniger Frauen ab.

■ Frauenanteil      ■ Männeranteil

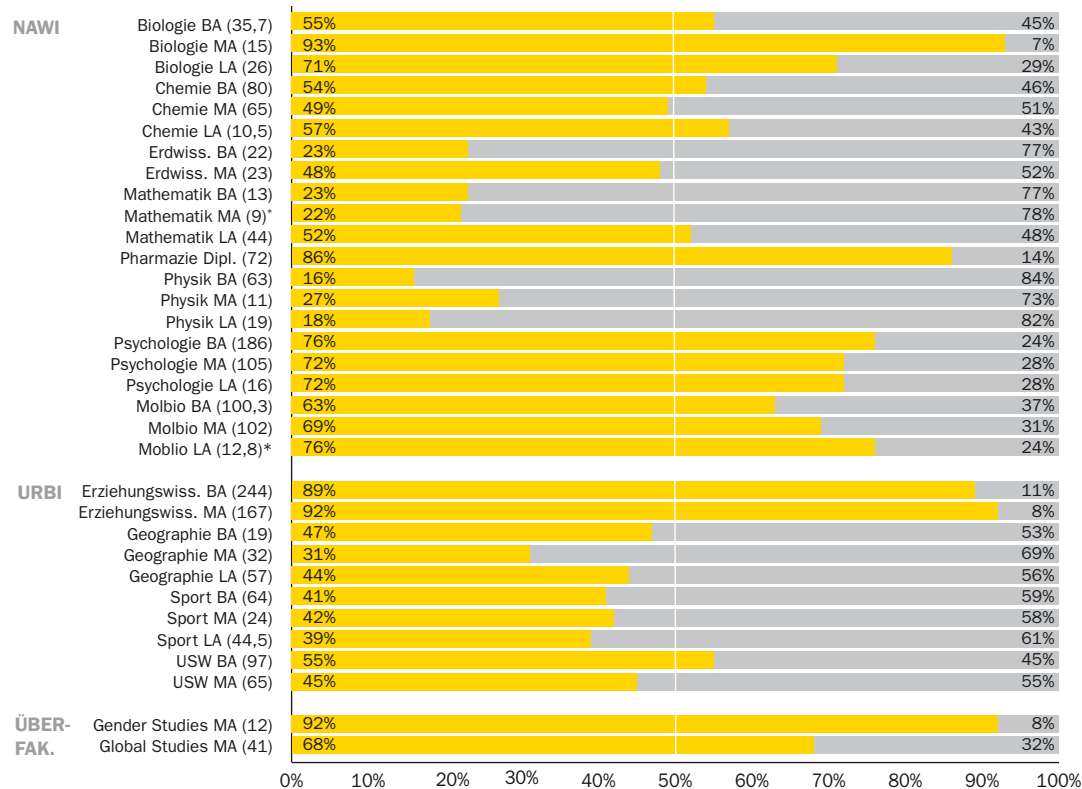
\* Studien mit einer geringen Zahl an AbsolventInnen. In diesen Fällen werden AbsolventInnen vom WS 2016/17 und zusätzlich jene aus dem WS 2015/16 berichtet.

## Studienabschlüsse ohne Doktorat 2016/17



# ABSOLVENTINNEN

## Studienabschlüsse ohne Doktorat 2016/17



Ungeachtet des Vergleichs zu den Studierenden lässt sich erkennen, dass auch im Studienjahr 2016/17 der Großteil der AbsolventInnen von Bachelor-, Lehramts- und Masterstudien Frauen waren. Dies trifft insbesondere auf die GEWI- und REWI-Fakultät sowie Theologische Fakultät und die überfakultären Masterstudien zu. Wie bei den Studierendenzahlen liegen die Frauenanteile bei den AbsolventInnen an der SOWI-Fakultät in der Volkswirtschaftslehre, an der NAWI-Fakultät auf der Physik, Mathematik und in den Erdwissenschaften und an der URBI-Fakultät in den Sportwissenschaften und in der Geographie unter 50%.

Betrachtet man die Frauenanteile bei den AbsolventInnen in den so genannten MINT-Fächern, lässt sich ein geringfügiger Rückgang des Frauenanteils von 50% im Studienjahr 2014/2015 auf 48% in den Studienjahren 2015/16 sowie 2016/17 konstatieren. Auch im Vergleich zur Universität Wien ist der Frauenanteil bei den

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

\* Studien mit einer geringen Zahl an AbsolventInnen. In diesen Fällen werden AbsolventInnen vom WS 2016/17 und zusätzlich jene aus dem WS 2015/16 berichtet.

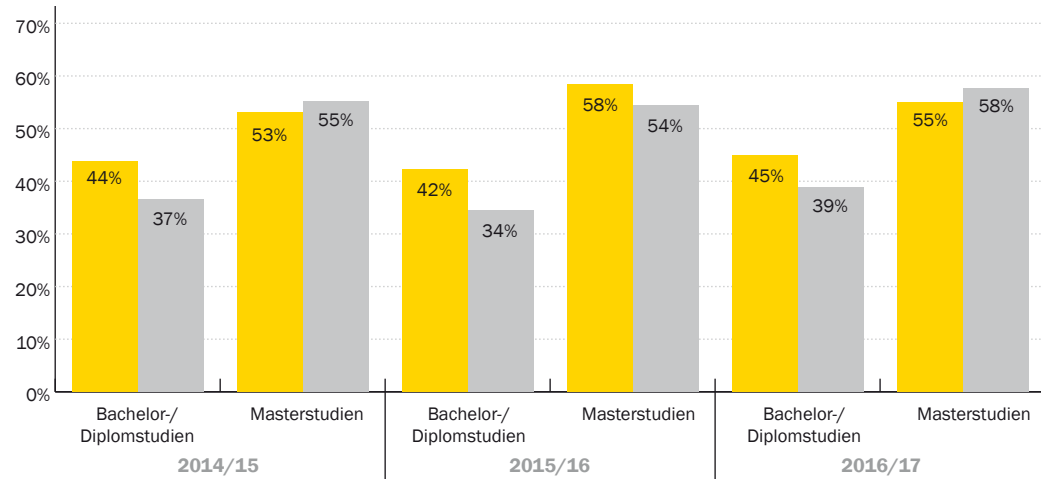
# ABSOLVENTINNEN

AbsolventInnen von MINT-Fächern an der Universität Graz derzeit geringer (Graz: 48%; Wien: 53% Frauenanteil).

Der tendenzielle Rückgang der Frauenquoten lässt sich jedoch nicht nur in den Naturwissenschaften, sondern auch in den Geistes-, Kultur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften beobachten. Einzig in den Rechtswissenschaften ist der Frauenanteil bei den AbsolventInnen besonders stabil. Bei genauerer Betrachtung fällt ein Rückgang von Frauen bei den AbsolventInnen in ausgewählten Lehramtsstudien (Biologie, Chemie, Geographie) sowie im Bachelorstudium Theologie, BWL, Masterstudium Geographie und USW auf.

Die zusammenfassende Betrachtung der geschlechtsspezifischen Studienabschlussquoten in den Bachelor-, Diplom- und Masterstudien verdeutlicht, dass die weiblichen Überhänge vor allem in den Bachelor- und Diplomstudien, jedoch nicht in den Masterstudien vorliegen. Insgesamt sind die Studienabschlussquoten sowohl für Männer als auch für Frauen auf Masterniveau deutlich höher als im Bachelor- und Diplomstudium. Darüber hinaus sind die Studienabschlussquoten im Zeitverlauf etwas gestiegen.

## Studienabschlussquoten in den Bachelor-, Diplom- und Masterstudien / 2014 – 2017



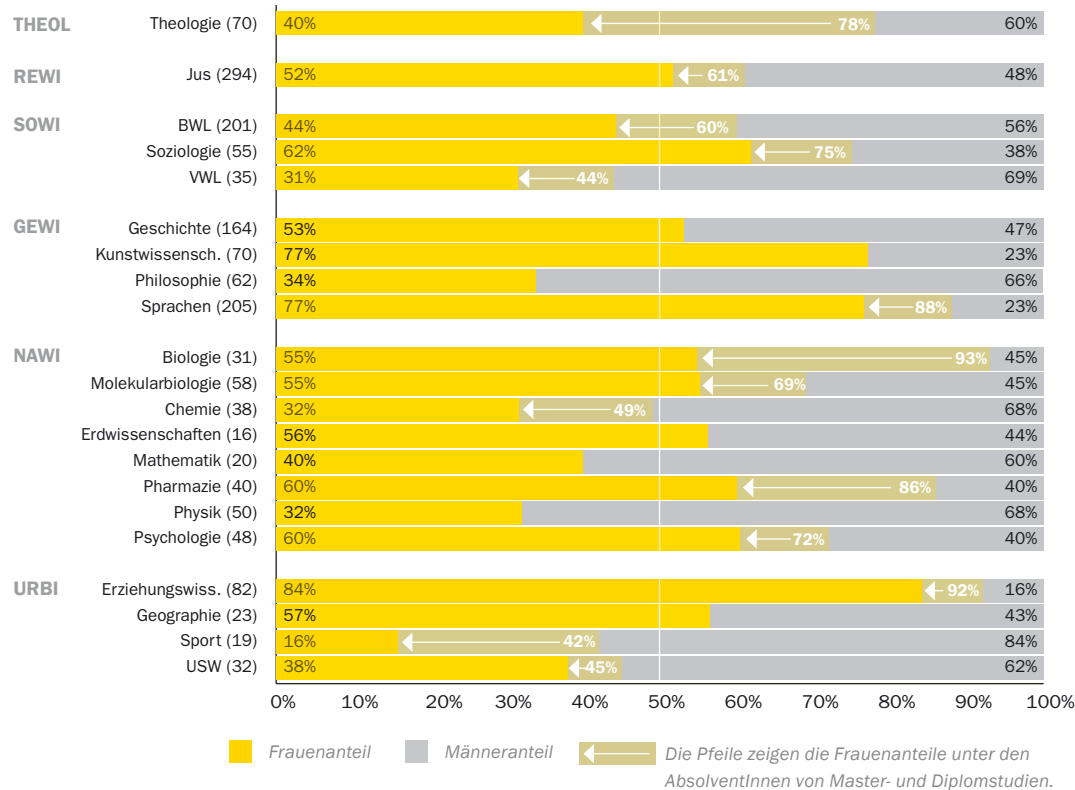
■ Frauenanteil  
■ Männeranteil

*abgeschlossene Studien in Relation zu abgebrochenen Studien (nach mind. zwei Semestern); Auf Grund von Veränderungen in der Zählweise (z.B. bei Kooperationsstudien wie NAWI-Graz), können die Entwicklungen im Zeitverlauf nur annäherungsweise interpretiert werden.*

# DOKTORATSSTUDIERENDE

nach Wissenschaftszweig

Doktoratsstudierende 2016/17



Die Promotion ist ein erster wichtiger Schritt in der wissenschaftlichen Karriere. Im WS 2016/17 waren von 1.643 DoktorandInnen 55% Frauen, dieser Anteil ist im Vergleich zum Frauenanteil von 61% bis 67% bei den AbsolventInnen von Master-, Lehramts- und Diplomstudien geringer. Obwohl die Zahl der Doktoratsstudierenden im Zeitverlauf deutlich zurückging, 2013/14 waren es noch 1.934 Studierende, erweist sich der Anteil der Frauen in den letzten Jahren als relativ persistent. Bei genauerer Betrachtung der Wissenschaftszweige zeigt sich, dass die Frauenanteile im Doktorat in den meisten Fächern geringer sind als jene unter den AbsolventInnen von Master- und Diplomstudien. Ungeachtet der AbsolventInnen von Lehramtsstudien, lässt sich eine Verringerung der Frauenanteile von mehr als 20% bis zum Doktorat in der Theologie, Biologie, Pharmazie und in den Sportwissenschaften beobachten. Ausnahmen bilden hingegen vor allem die Geisteswissenschaften und besonders quantitativ-männlich dominierte Naturwissenschaften, wie die Erdwissenschaften, Mathematik und Physik, die höhere Frauenanteile im Doktorat aufweisen als aufgrund von Diplom/MA-Abschlüssen zu erwarten wäre.

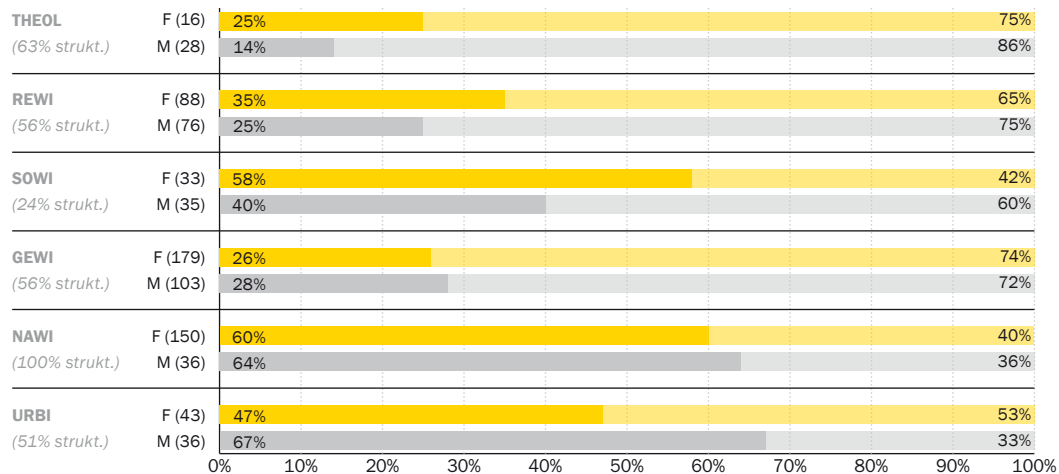
# DOKTORATSSTUDIERENDE

## in strukturierten Programmen

In der Leistungsvereinbarung 2010–2012 hat sich die Universität Graz zum Ziel gesetzt, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen von strukturierten Doktoratsprogrammen und -schulen zu fördern. Im Jahr 2017 sind an der Theologischen, REWI-, GEWI- und URBI-Fakultät mehr als die Hälfte der Doktoratsstudierenden in einem strukturierten Programm. Einzig an der SOWI-Fakultät liegt der Anteil bei rund einem Viertel, während die Promotion in den Naturwissenschaften ausschließlich in strukturierter Form stattfindet. Insgesamt fällt ein geringer Beschäftigungsgrad an der Theologischen Fakultät auf.

Die Tabelle gibt einen Überblick über die Geschlechterdisparitäten in den Anstellungsverhältnissen von Doktoratsstudierenden, die im Rahmen einer Doktoratsschule, eines Doktoratsprogramms oder Doktoratskolegs promovieren. Der Fakultätenvergleich macht sichtbar, dass Frauen an der Theologischen, REWI- und SOWI-Fakultät häufiger ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität haben als ihre männlichen Kollegen. An der URBI-Fakultät werden männliche Promovierende

## Doktoratsstudierende mit und ohne Beschäftigungsverhältnis



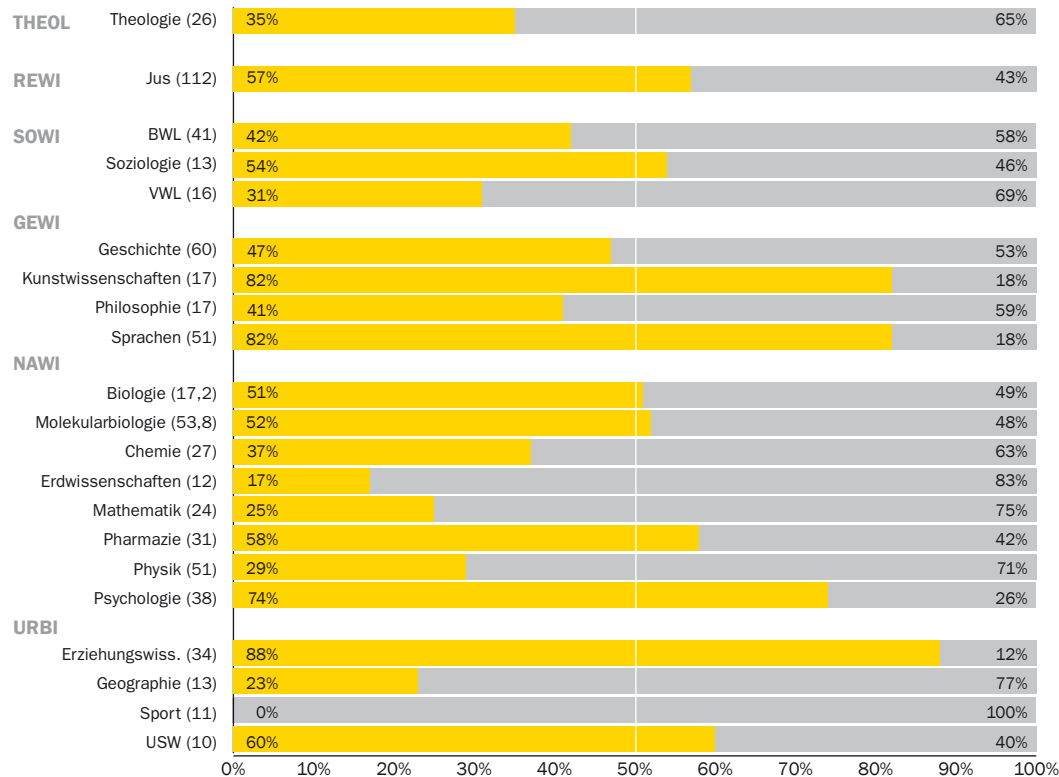
hingegen häufiger angestellt als weibliche. Diese Diskrepanz lässt sich durch die Erziehungswissenschaften erklären, in denen 16 Frauen und zwei Männer ohne Beschäftigungsverhältnis promovieren.

■ Frauen mit Anstellung    ■ Frauen ohne Anstellung  
■ Männer mit Anstellung    ■ Männer ohne Anstellung

# DOKTORATSABSOLVENTINNEN

nach Wissenschaftszweig

DoktoratsabsolventInnen / 2014 – 2017



Gesamtuniversitär betrachtet liegt der Frauenanteil bei den DoktoratsabsolventInnen mit 50% deutlich unter jenem der vorhergehenden Abschlüsse (Master: 67%; Diplom: 65%; Bachelor: 64%). Dies liegt teilweise daran, dass in Fächern mit hohen Frauenanteilen und insgesamt hohen Studierendenzahlen relational weniger Doktorandinnen zu finden sind.

Vergleicht man die Geschlechterunterschiede bei den DoktoratsabsolventInnen mit jenen bei den Doktoratsstudierenden, zeigen sich unterschiedliche Muster: Proportional weniger Frauen haben vor allem in den Erdwissenschaften, in der Geographie und Mathematik, aber auch in der Soziologie promoviert. Überproportional viele Frauen (im Vergleich zum Geschlechterverhältnis bei den Doktoratsstudierenden) haben 2014 bis 2017 ein Doktorat in geisteswissenschaftlichen Fächern, aber auch in der Chemie und in den Rechtswissenschaften abgeschlossen.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

*Da pro Jahr nur rund 165 Doktoratsabschlüsse erfolgen, wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre ausgewiesen. Damit können etwaige Schwankungen ausgeglichen werden.*

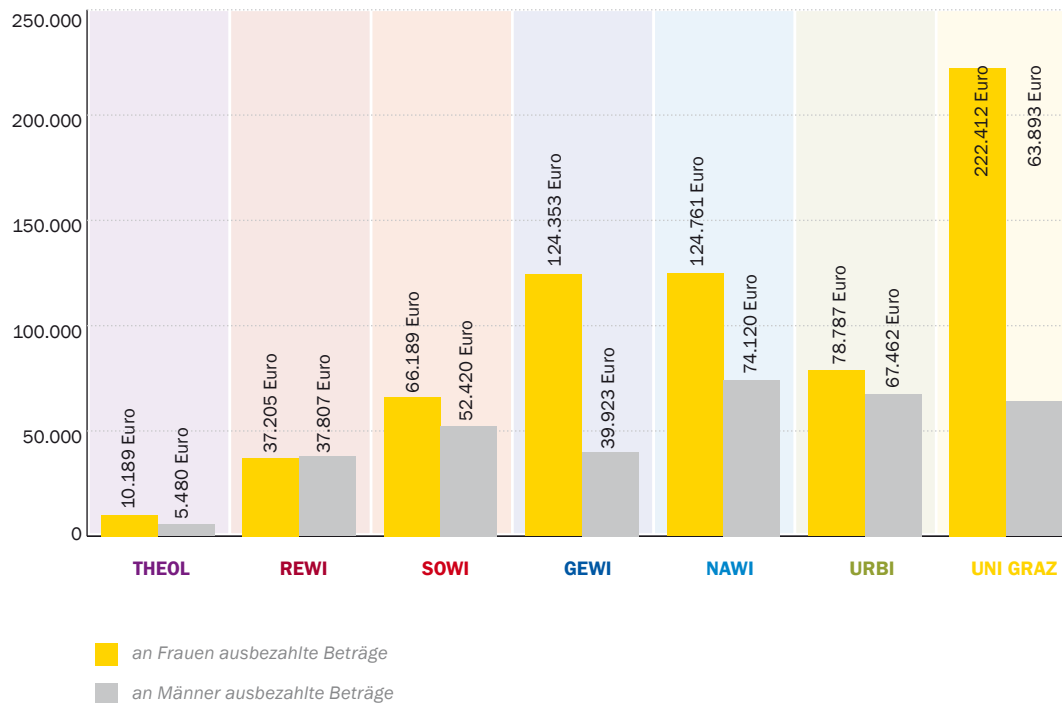
# FÖRDERSTIPENDIEN

## Unterstützung für Studierende

Insgesamt wurden 2017 an der Karl-Franzens-Universität Graz rund 1,7 Millionen Euro als Stipendien an 444 Männer und 907 Frauen ausbezahlt. Rund 40% dieser Summe sind aus Drittmitteln (inkludiert alle universitätsexternen Mittel), wovon 61% (rund 400.000 Euro) an Frauen gingen.

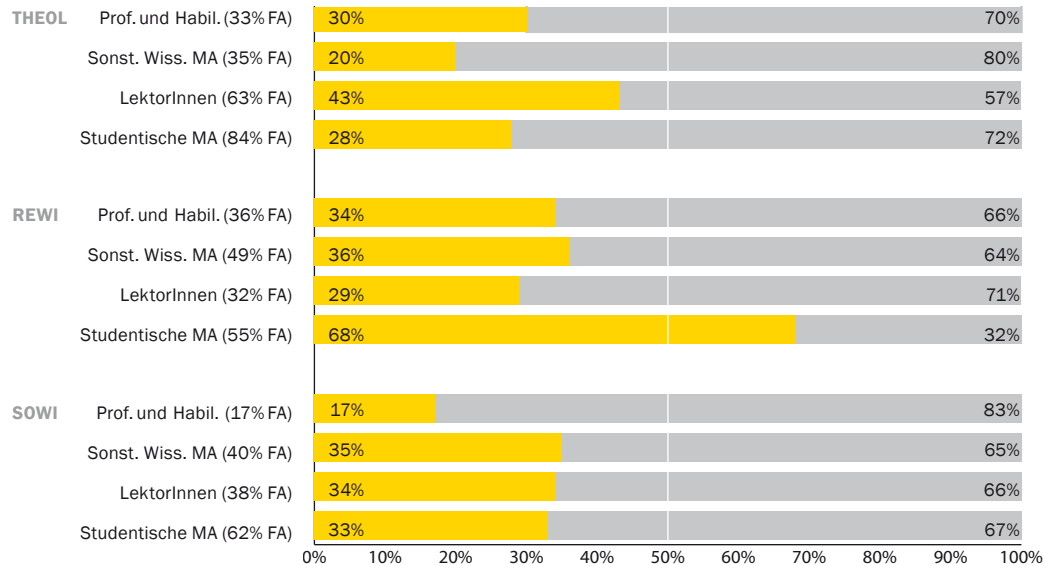
Die Verteilung der rund 1 Million Euro Stipendien aus Globalbudgetmitteln erfolgte zu 66% an Frauen, was etwas über dem Frauenanteil bei den Studierenden liegt. Vergleicht man die Geschlechterverteilung an den Fakultäten mit jener bei den StipendiatInnen, erhalten Frauen einzig an der REWI-Fakultät vergleichsweise weniger Gelder (50% der Zahlungen gehen bei einem 58%igen Studentinnenanteil an Frauen). Von den leistungsabhängigen Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnenstipendien sowie Mobilitäts- und Nachwuchsförderungsstipendien des Rektorats gingen im Jahr 2017 78% an Frauen, wobei die Frauenförderungsstipendien insgesamt 30.000 Euro ausmachten.

### Stipendien aus Globalbudget / 2017





## Lehre nach Personalkategorien Studienjahr 2016 / 2017



Frauenanteile in Personalkategorien, in Klammern (FA)  
Lehraufwandsgewichtete Semesterwochenstunden  
nach der Art der Lehrveranstaltung.

■ von Männern gehaltene SWS in %  
■ von Frauen gehaltene SWS in %

Geschlechterdisparitäten in der Lehre müssen in Relation zu den Frauenanteilen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen betrachtet werden. Erst dann lässt sich sagen, ob Frauen proportional zu ihrem Anteil in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe an einer Fakultät mehr, weniger oder ähnlich viel im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unterrichten. Zudem hat die Lehrtätigkeit für verschiedene Beschäftigungsgruppen eine unterschiedliche Bedeutung: Vor allem für studentische MitarbeiterInnen und LektorInnen ist die Lehre bzw. Unterstützung des Lehrbetriebs oftmals eine wichtige Einnahmequelle und wertvolle Möglichkeit, an den Lehrbetrieb herangeführt zu werden bzw. im Lehrbetrieb verbleiben zu können.

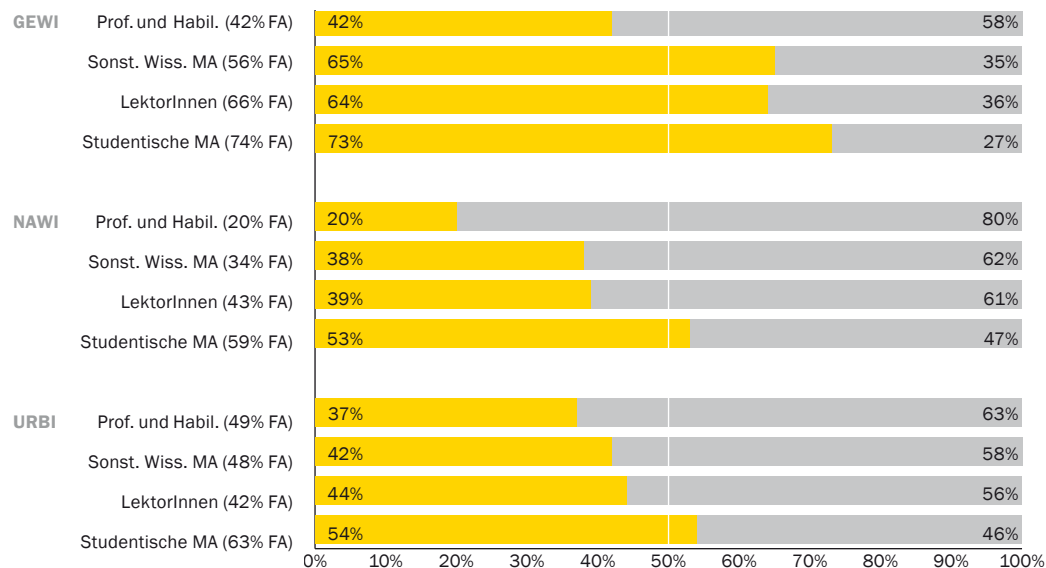
Betrachtet man die Geschlechterunterschiede anhand der Beteiligungsstunden im WS 2016 und SS 2017 bei den ProfessorInnen und Habilitierten, entspricht der Frauenanteil an abgehaltener Lehre in etwa dem Frauenanteil in dieser Beschäftigungsgruppe. Einzig an der URBI-Fakultät haben Frauen in dieser Gruppe anteilmäßig weniger unterrichtet als ihre männlichen Kollegen.

# LEHRE

Universitätsassistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterrichteten im selben Zeitraum vor allem an der GEWI-Fakultät überproportional viel, während Frauen in dieser Gruppe an der Theologischen Fakultät und REWI-Fakultät proportional weniger lehrten als ihre männlichen Kollegen.

Bei den LektorInnen entspricht der Anteil an abgehaltener Lehre in etwa dem Frauenanteil in dieser Beschäftigungsgruppe, mit Ausnahme der Theologischen Fakultät, an der die Lektorinnen vergleichsweise weniger Stunden im WS 2016 und SS 2017 lehrten. Richtet man den Blick auf die Frauenanteile bei den LektorInnen als solches, fallen die REWI-Fakultät mit einem geringen Frauenanteil von 32% und die SOWI-Fakultät mit einem Frauenanteil von 38% auf. Studentische MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb unterstützen Lehrende bei der Betreuung von Studierenden, wie zum Beispiel im Rahmen der Vor- und Nachbereitung von Klausuren. Weibliche studentische Mitarbeiterinnen unterstützten im WS 2016 und SS 2017 vor allem an der Theologischen Fakultät und SOWI-Fakultät bei proportional weniger Stunden als ihre männlichen Kollegen.

## Lehre nach Personalkategorien Studienjahr 2016 / 2017



Frauenanteile in Personalkategorien, in Klammern (FA)

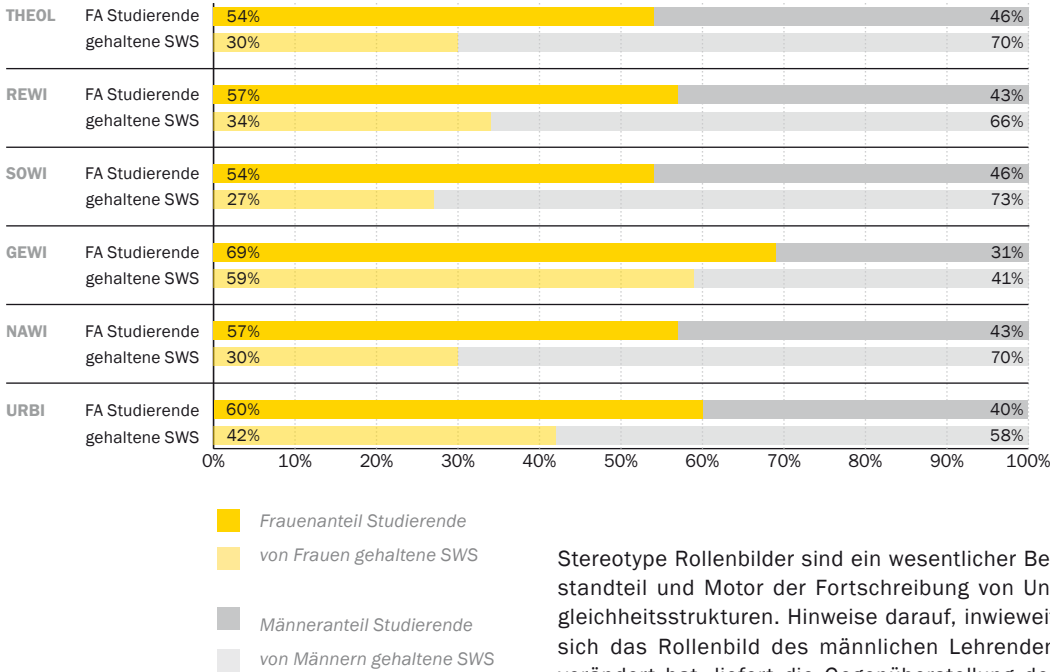
Lehraufwandsgewichtete Semesterwochenstunden  
nach der Art der Lehrveranstaltung.

■ von Männern gehaltene SWS in %  
■ von Frauen gehaltene SWS in %

# LEHRE

in Relation zu den Studierenden

## Geschlechterdisparitäten in der Lehre WS 2016 & SS 2017



Stereotype Rollenbilder sind ein wesentlicher Bestandteil und Motor der Fortschreibung von Ungleichheitsstrukturen. Hinweise darauf, inwieweit sich das Rollenbild des männlichen Lehrenden verändert hat, liefert die Gegenüberstellung der Frauenanteile bei den Studierenden mit den von

Männern und Frauen abgehaltenen Semesterwochenstunden (SWS).

Mit Ausnahme der GEWI-Fakultät, an der 69% Frauen studieren und auch 59% der SWS von Frauen unterrichtet werden, zeigt sich an den anderen Fakultäten hier ein deutliches Ungleichgewicht, in dem sich auch die Geschlechterunterschiede in der Beschäftigungsstruktur widerspiegeln: Die Frauenanteile bei den Studierenden liegen inzwischen an allen Fakultäten über 50%, während an der Theologischen Fakultät, REWI-, SOWI- und NAWI-Fakultät in etwa ein Drittel der SWS von Frauen unterrichtet werden.

An der URBI-Fakultät werden mehr als 40% der SWS von Frauen abgehalten, allerdings studieren an dieser auch zu 60% Frauen. Im Vergleich zum Studienjahr 2013/2014 wurde dieser Gap auf der Theologischen Fakultät und NAWI-Fakultät etwas geringer, an der SOWI-Fakultät hat er sich hingegen vergrößert. Eine Möglichkeit dieser Diskrepanz auch kurzfristig entgegen zu wirken, ist die externe Lehre, die in jedem Semester neu vergeben wird.

# FREMDSPRACHIGE LEHRE

Im Studienjahr 2016/2017 wurden 79% der Semesterwochenstunden in deutscher Sprache abgehalten und 21% in englischer Sprache oder einer anderen Fremdsprache. An der Theologischen Fakultät und an der REWI-, SOWI-, NAWI- und URBI-Fakultät wurden rund zwei Drittel bis drei Viertel der fremdsprachigen Lehre von Männern abgehalten. An der GEWI-Fakultät und in den überfakultären Masterstudien stellt sich die Situation umgekehrt dar.

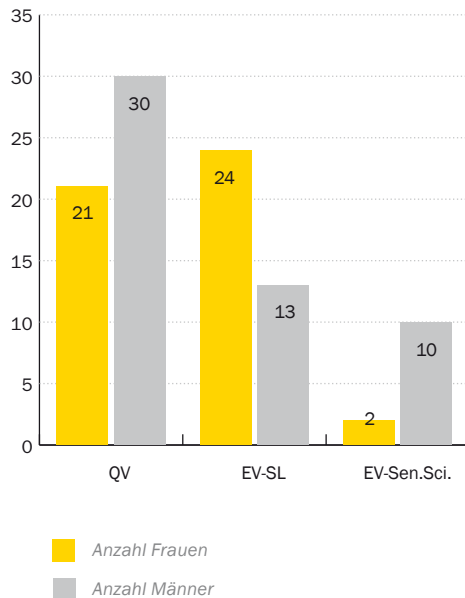
Diese Geschlechterdisparitäten lassen sich zum Teil auf die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, vor allem bei den ProfessorInnen zurückführen, hängen mit der mehr oder weniger international ausgerichteten Personalbesetzung sowie mit den Spezifika der Fächer zusammen. Beispielsweise gibt es in den Sprachstudien höhere Anteile fremdsprachiger Lehre und in den Rechtswissenschaften wird das nationale Recht in deutscher Sprache unterrichtet.

## Geschlechterdisparitäten in der internationalen Lehre

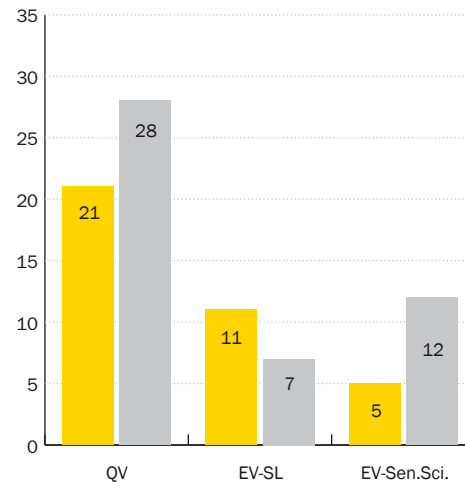
	Internationale Semesterwochenstunden	% Männer	% Frauen	2017 Frauenanteil Prof. (%)	2017 Frauenanteil wiss. Personal (%)
<b>THEOL</b>	9	100	0	25	45
<b>REWI</b>	83,6	75	25	36	46
<b>SOWI</b>	363	74	26	15	28
<b>GEWI</b>	1618,6	35	65	39	53
<b>NAWI</b>	355,3	78	22	22	39
<b>URBI</b>	253,5	62	38	39	40
<b>ÜBERFAK</b>	370,9	26	74	-	-
<b>GESAMT</b>	<b>3.053,9</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>43</b>

# KARRIERESTELLEN QV/EV

## QV/EV erfüllt 2017



## QV/EV laufend 2017



Die Geschlechterdisparitäten auf Qualifizierungsstellen und Stellen mit Entwicklungsvereinbarung sind von besonderer Bedeutung, da sie langfristig zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz beitragen können. InhaberInnen von Qualifizierungsstellen oder Stellen mit Entwicklungsvereinbarung wird ermöglicht, nach Erreichen vorab vereinbarter Ziele ein unbefristetes Dienstverhältnis zu erlangen. So werden aus AssistentInnen während des Zeitraumes der Qualifizierungsvereinbarung (QV) AssistenzprofessorInnen und danach habilitierte Assoziierte ProfessorInnen. Im Rahmen einer Entwicklungsvereinbarung (EV) werden aus Lecturers oder Scientists Senior Lecturers bzw. Senior Scientists. Zum Stichtag des 31.12.2017 gab es insgesamt 184 Qualifizierungs- und Entwicklungsstellen (davon 100 „erfüllte“ und 84 laufende Stellen).

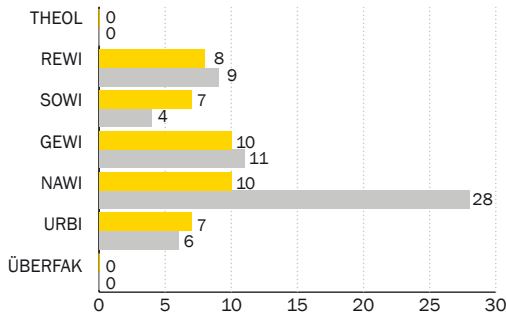
Über alle erfolgreich abgeschlossenen und laufenden Qualifizierungsvereinbarungen hinweg lässt sich mit einem Frauenanteil von rund 46% eine allmähliche Annäherung der Geschlechterverhältnisse beobachten. Vergleichsweise groß sind die Männerüberhänge

# KARRIERESTELLEN QV/EV

nach Fakultäten

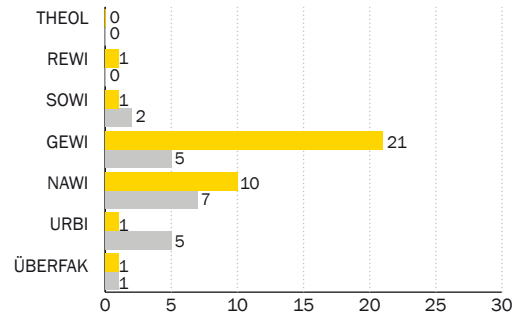
## QV-Stellen

erfüllt und laufend



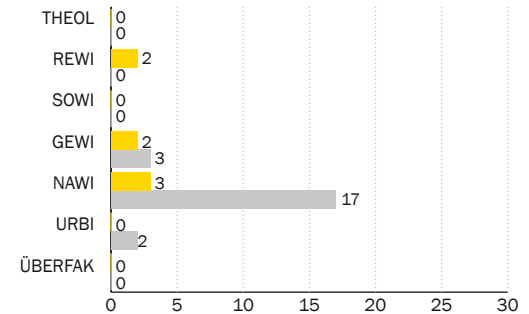
## Senior Lecturers mit EV

erfüllt und laufend



## Senior Scientists mit EV

erfüllt und laufend



bei den Senior Scientists, sie liegen mit 83% bei den erfüllten und 71% bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen auf demselben Niveau wie in den Jahren davor. Dieser Überhang lässt sich teils damit erklären, dass mehr als zwei Drittel der Senior Scientists an der quantitativ-männlich dominierten NAWI-Fakultät tätig sind. Hinzu kommt, dass auf der Psychologie eine weibliche und sieben männliche Senior Scientists beschäftigt sind. Der weibliche Überhang bei den Senior

Lecturers kann darauf zurückgeführt werden, dass etwa die Hälfte auf der GEWI-Fakultät angesiedelt ist. In dieser Gruppe beläuft sich der Frauenanteil auf 61% bis 65%.

Die NAWI-Fakultät fällt nicht nur durch einen hohen Anteil an Senior Scientists, sondern im Fakultätenvergleich insgesamt durch viele Qualifizierungsstellen auf. Keine Qualifizierungsstellen gibt es hingegen auf der Theologischen Fakultät und auch an der

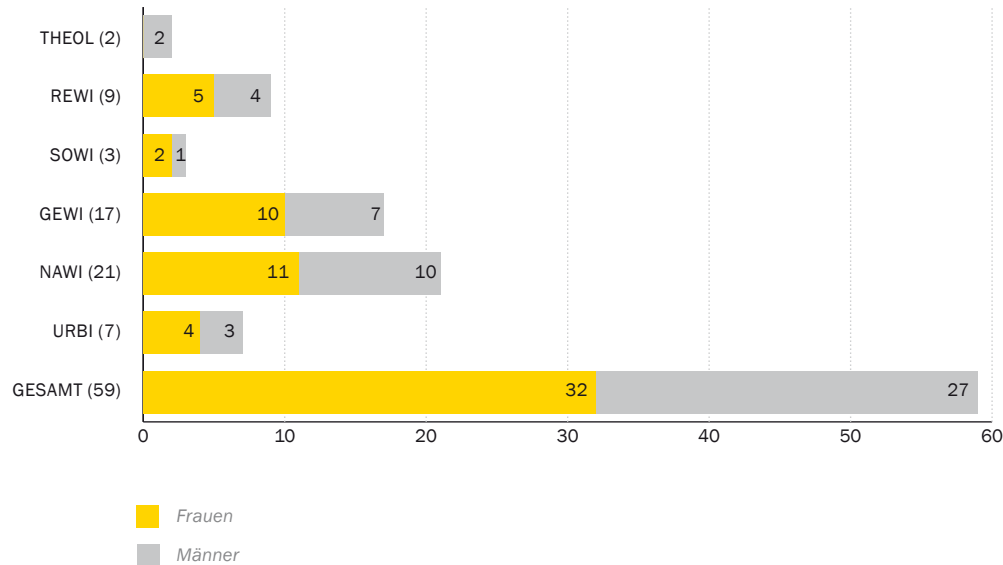
SOWI-Fakultät ist ihre Zahl gering. Von insgesamt 184 Qualifizierungsstellen entfallen 75 auf die NAWI-Fakultät, 52 auf die GEWI-Fakultät, 21 auf die URBI-Fakultät, 20 auf die REWI-Fakultät und 14 auf die SOWI-Fakultät. Würde man die QV/EV-Stellen proportional zur Zahl der Beschäftigten an der jeweiligen Fakultät verteilen, hätten die NAWI- und GEWI-Fakultät weniger und die SOWI-Fakultät und Theologische Fakultät mehr Stellen in diesem Bereich.

■ Frauen  
■ Männer

# UNIVERSITÄRE KARRIERE

## Habilitationen

Habilitationen 2014 – 2017 (Köpfe)



In den Jahren 2014 bis 2017 haben sich an der Universität Graz insgesamt 59 Personen habilitiert, 54% davon sind Frauen. Dies bedeutet im Vergleich zur Vorperiode von 2010 bis 2013 (63 Personen, Frauenanteil 33%) einen deutlichen Anstieg, der darauf hinweist, dass die Frauenfördermaßnahmen in diesem Bereich zu greifen beginnen. Mit Ausnahme der Theologischen Fakultät erhielten an allen Fakultäten mehr Frauen als Männer Lehrbefugnisse, dies trifft auch auf die quantitativ-männerdominierten Naturwissenschaften zu.

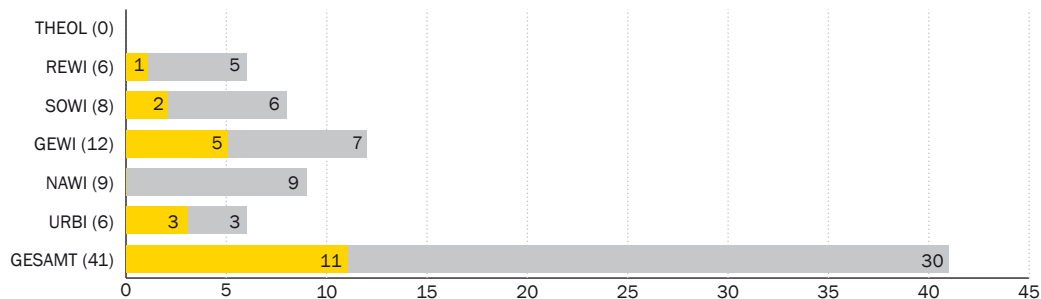
# UNIVERSITÄRE KARRIERE

## Berufungen

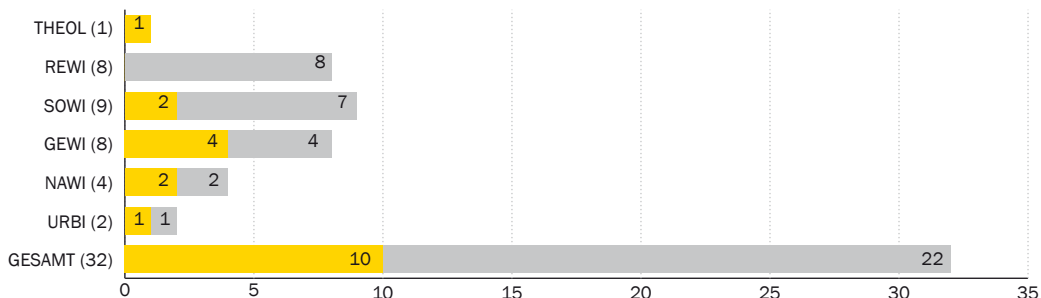
Im selben Zeitraum wurden 41 ProfessorInnen nach §98 UG berufen, davon etwas mehr als ein Viertel Frauen. Dieser Anteil ist geringer als in der Vorperiode von 2010 bis 2013. Anders als in den Jahren zuvor ist auch an der GEWI-Fakultät das Geschlechterverhältnis bei den Berufungen nicht mehr ausgeglichen (42% Frauenanteil). An der NAWI-Fakultät wurden ausschließlich Männer berufen, an der REWI-Fakultät eine Frau und fünf Männer. Die SOWI-Fakultät liegt im universitätsweiten Durchschnitt.

Von 2014 bis 2017 wurden insgesamt etwas weniger ProfessorInnen nach §99 (1) UG berufen als in den Jahren zuvor, bei diesen ist der Frauenanteil mit 31% aber ähnlich wie in den Jahren 2010 bis 2013. Wiederum fällt hier vor allem die REWI-Fakultät auf, die in den letzten Jahren ausschließlich Männer berufen hat. Auch auf der SOWI-Fakultät wurden sieben von neun Professuren nach §99 (1) UG mit Männern besetzt. Auf der NAWI-Fakultät schafften es zwei Frauen gegenüber zwei Männern, den Dienst als Professorin antreten zu dürfen.

Berufungen §98 UG / 2014 – 2017 / Köpfe



Berufungen §99 UG / 2014 – 2017 / Köpfe

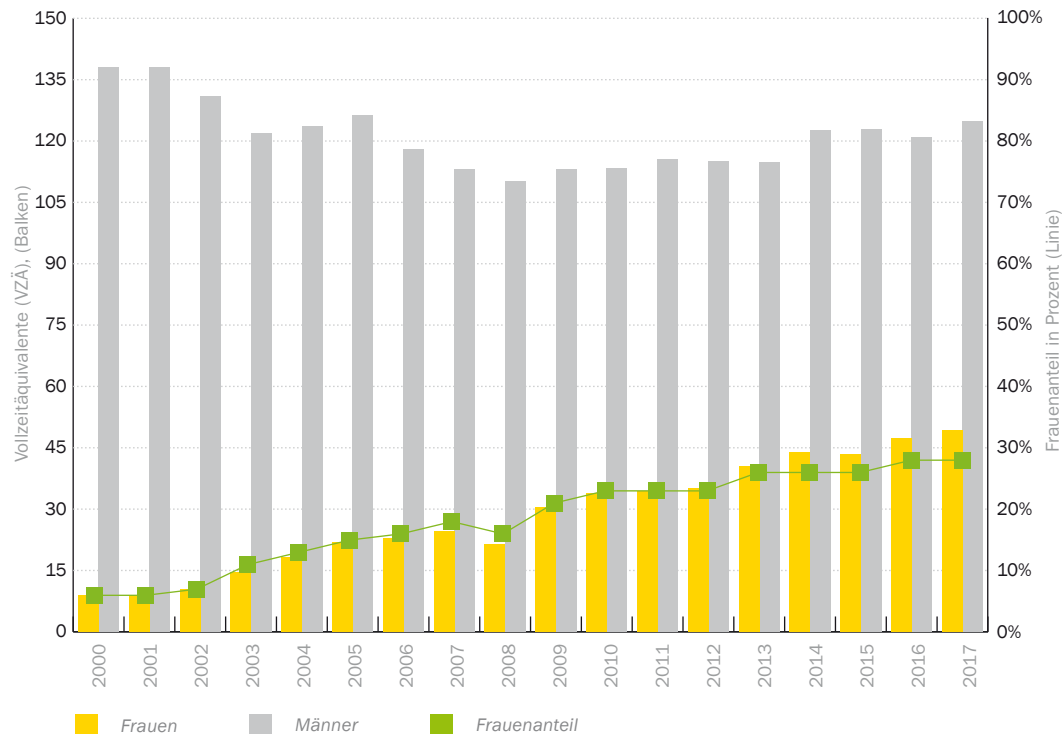




# PROFESSORINNEN

im Zeitverlauf

## Frauenanteile bei den ProfessorInnen / 2000 – 2017

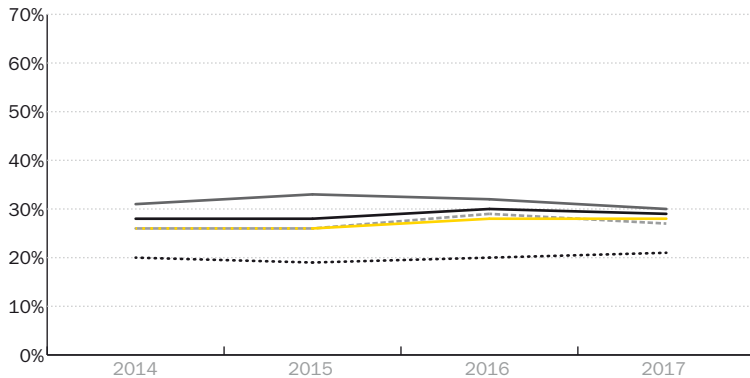


Die Universität Graz strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den universitären Leitungsfunktionen an. Im Wissenschaftsbetrieb ist die Professur die höchste Karrierestufe, die für viele den einzigen Weg zu einem dauerhaften Verbleib in diesem darstellt und deren Erreichung für Frauen nach wie vor eine besonders große Hürde ist. Frauen sind bei den ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG auch im Jahr 2017 unterrepräsentiert. Von 2000 bis 2014 konnte eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in dieser Beschäftigungsgruppe von 6% auf 28% erzielt werden – seither scheint sich der Frauenanteil auf dieses Niveau eingependelt zu haben. Betrachtet man ausschließlich ProfessorInnen nach §98 UG, die in der Regel unbefristet oder zumindest mit der Option auf Entfristung berufen werden, beläuft sich der Frauenanteil im Jahr 2017 auf 26%. Bei den nach §99 (1) UG Berufenen, die maximal für fünf Jahre befristet angestellt werden, finden sich 38% Frauen. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in dieser Gruppe liegt insbesondere an den Teilzeitprofessuren, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Zieht man die Anzahl der ProfessorInnen und nicht die Vollzeitäquivalente heran, liegt der Frauenanteil auch hier bei 26%.

# PROFESSORINNEN

im Universitätenvergleich

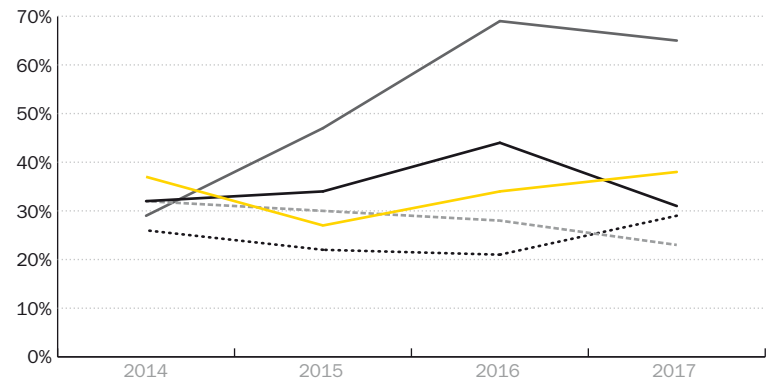
ProfessorInnen / 2014 – 2017



- Uni Klagenfurt
- Uni Wien
- Uni Graz
- - - Uni Salzburg
- ..... Uni Innsbruck

Ein Vergleich der Frauenanteile bei den ProfessorInnen mit anderen österreichischen Universitäten macht ähnliche Entwicklungen wie an der Universität Klagenfurt, Wien und Salzburg sichtbar. Auffallend weniger Professorinnen sind hingegen an der Universität Innsbruck beschäftigt, obwohl die Fächerkultur durchaus ähnlich ist zur Universität Graz.

Ausschließlich Professorinnen / nach §99 UG



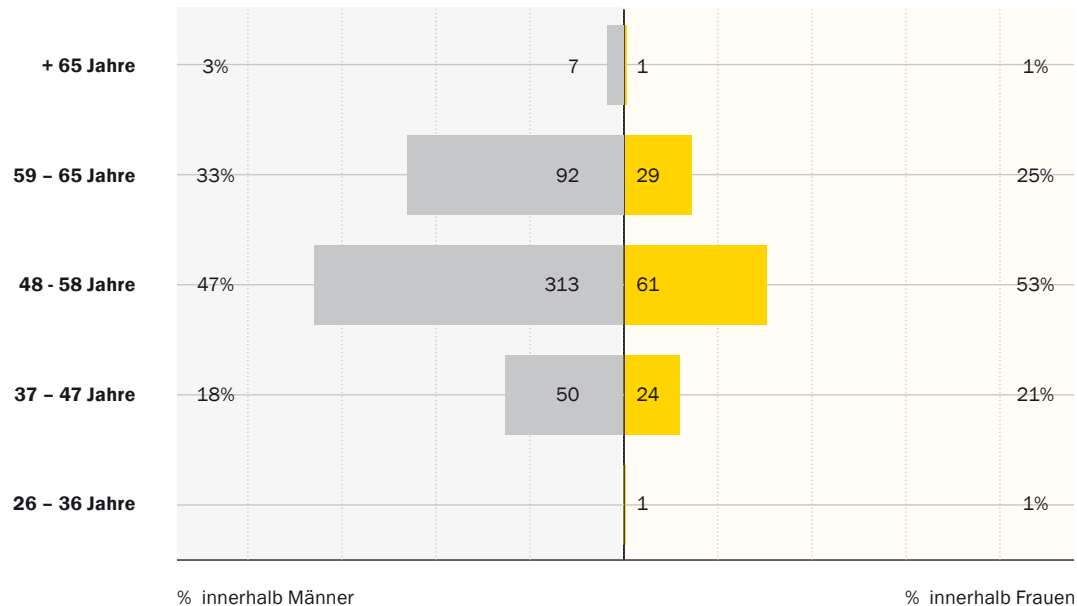
- Uni Graz
- Uni Wien
- - - Uni Salzburg
- Uni Klagenfurt
- ..... Uni Innsbruck

Betrachtet man ausschließlich die befristeten ProfessorInnen nach §99 (1) UG, so zeigen sich deutliche Erfolge an der Universität Klagenfurt, an der seit 2016 mehr Frauen als Männer in dieser Gruppe beschäftigt sind (2014 waren es noch 29%). Die Universität Graz rangiert hier auf dem zweiten Platz (alle Universitätsvergleiche siehe uni:data datawarehouse des BMBWF).

# PROFESSORINNEN

## Altersstruktur nach Geschlecht

Altersstruktur ProfessorInnen & Habilitierte



Um Veränderungen der Frauenanteile und damit Verbesserungen in der universitären Gleichstellung festmachen zu können, ist es nicht nur von Bedeutung Trendanalysen durchzuführen, sondern ebenso Altersgruppen systematisch miteinander zu vergleichen.

Die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals zeigt vor allem bei den ProfessorInnen und Habilitierten ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung. Insbesondere unter den 59 bis 65-Jährigen sind mehr als drei Mal so viele Männer wie Frauen an der Universität Graz beschäftigt, aber auch unter den jüngeren ProfessorInnen und Habilitierten, unter den 37 bis 47-Jährigen, finden sich nach wie vor in etwa doppelt so viele Männer. Der Anteil der 37–47-Jährigen unter den jeweils männlichen und weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe ist mit 21% innerhalb der Frauen und 18% unter den Männern jedoch ähnlich. Für das sonstige wissenschaftliche Personal (nicht dargestellt in der Abbildung) lässt sich unter den Jüngeren bis 36 Jahre ein weiblicher Überhang und bei den 37 bis 58-Jährigen ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis erkennen.

# 25 JAHRE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

*„Ich profitiere bis heute vom Gelernten und hoffe, dass das Programm noch lange weiter besteht. (...)*

*Ich bemühe mich jetzt selbst den Nachwuchs am Institut zu fördern!“*

*Absolventin des Karriereprogramms*



## **Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz**

*Leitung: Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey, MBA*

*Beethovenstraße 19, A-8010 Graz*

*Tel. +43 (0) 316 380-5721*

*koordff@uni-graz.at*

*koordination-gender.uni-graz.at*

Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung setzt sich seit nunmehr 25 Jahren für die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Sensibilisierung für die Benachteiligung von Frauen und Bewusstseinsbildung für ein gleichberechtigtes und tolerantes Miteinander unter allen Angehörigen der Karl-Franzens-Universität ein. Um das Ziel einer gleichberechtigten Universität zu erreichen, unterstützt sie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen vom Rektorat bis zu den Studierenden alle Universitätsangehörigen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen. Die Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle tragen diese Anliegen auch über die Universität hinaus und sehen die Arbeit im Bereich der Gleichstellung als gesellschaftliche Verantwortung und Verpflichtung an.

Die Gleichstellungsarbeit der Koordinationsstelle umfasst zwei große Aufgabenbereiche, zum einen die Förderung der Geschlechterstudien und Geschlechterforschung, zum anderen die Umsetzung vielfältiger Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Graz. Das Leistungsspektrum reicht von der Curriculumsentwicklung, interdisziplinären Lehrprojekten und Studienmanagement über die Förderung wissenschaftlicher Karrieren, Bewusstseinsbil-

dung und Gender-Bias Sensibilisierung für Studierende und WissenschaftlerInnen.

Die folgenden Angebote zur Frauenförderung und Förderung der Frauenforschung sind inzwischen Teil des fakultätenübergreifenden Leistungsbereiches der Universität Graz und organisatorisch dem Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung, der Vizerektorin Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Renate Dworczak zugeordnet. Folgende Angebote im Bereich der Gleichstellung und der Gender Studies wurden unter der Leitung von Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey, der langjährigen Leiterin der Koordinationsstelle, entwickelt und an der Universität Graz implementiert.

## **ANGEBOTE IM BEREICH DER GLEICHSTELLUNG**

Ilse Wieser arbeitet seit vielen Jahren in der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung, Nachwuchs- und Frauenförderung sowie in der Organisation von Veranstaltungen im Gleichstellungsbereich. In ihren Aufgabebereich fallen unterschiedliche Zielgruppen, sie organisiert Maßnahmen für das allgemeine und gesamte wissenschaftliche Personal, für Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Führungskräfte und bindet in die folgenden



## Laufende Veranstaltungen, Programme und Maßnahmen

Veranstaltungen, Programme und Maßnahmen MultiplikatorInnen für Gleichstellungsagenden aktiv ein (siehe Tabelle).

### Work-Life-Balance

Das strategische Projekt zur Verbesserung der Work-Life-Balance des wissenschaftlichen Personals („WLB-KFU“) wurde 2017 abgeschlossen. In diesem wurden gezielte Maßnahmen zur Entlastung Forschender und Beseitigung defizitärer Teaminklusion gesetzt und zur Verbesserung der Kooperation und Arbeitsteilung sowie zur geschlechtergerechten Förderung und Unterstützung von NachwuchswissenschaftlerInnen beigetragen. Im Zuge eines partizipativen Prozesses wurden ein universitäres Führungsverständnis formuliert und zugehörige Führungsleitlinien erarbeitet.

Auf Basis der Ergebnisse der Studie „Wissenschaft leben in Balance“ ging es in einem weiteren Workshop und Fallbegleitungen darum, Unterstützung bei der „Entwicklung von Kooperationskulturen“ zu leisten. Ziel war es, Informationen über die Möglichkeiten für die Weiterentwicklung von Kooperation in Teams zu vermitteln und den WorkshopteilnehmerInnen Tipps und Tricks für eine verbesserte individuelle Arbeitsfähigkeit und zur Stressreduktion an die Hand zu geben.

Maßnahme	Charakteristika und Ziele	Zielgruppe
<b>Genderkompetenz für Universitätsangehörige</b>	<b>Workshops</b> zur Sensibilisierung des Gender-Bias	<i>v.a. Universitätsangehörige, die in Gremien tätig sind</i>
	<b>Seminare</b> zur gendersensiblen Didaktik	<i>Lehrende</i>
	<b>Mentoring-Jour Fixe</b> für eine gender- und diversitätsgerechte Nachwuchsförderung	<i>MentorInnen</i>
<b>Orientierung für Studentinnen und Absolventinnen</b>	<b>Lehrveranstaltung</b> zur Förderung der „Genderkompetenzen im Kontext sozialer Diversität“	<i>Studentinnen</i>
	<b>Orientierungsworkshops</b> für die Entscheidung zum Beruf der Universitätslehrerin	<i>Studentinnen und Absolventinnen</i>
	<b>Veranstaltung</b> zu den Anforderungen in der Arbeitswelt (Information und Austausch)	<i>Absolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen (v.a. auf Fluktuationsstellen)</i>
<b>Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<b>Seminare und Karriereprogramm</b> (Beratung, Austausch, Coaching)	<i>Praedocs und Postdocs</i>
	<b>Workshops</b> zur Karriereförderung	<i>Habilitandinnen</i>
	<b>Bewerbungs- und Verhandlungstrainings</b>	<i>Fortgeschrittener wissenschaftlicher Nachwuchs</i>
	<b>MentoringPLUS Programm</b>	<i>Praedocs und Postdocs</i>
	<b>UNISTART</b>	<i>Praedocs</i>
<b>Vernetzung Führungskräfte</b>	<b>Workshops</b> zu Themen wie Konfliktmanagement und Kommunikation	<i>Führungskräfte</i>

## Angebote im Bereich der Gender Studies

### „AntiBias-Universität“

Im Bereich Diversitätsmanagement verfolgt die Karl-Franzens-Universität Graz den strategischen Ansatz einer „AntiBias-Universität“, der die Qualitätsaspekte des Themas Diversität in den Vordergrund rückt. Im Herbst 2016 konstituierte sich der Anti Bias-Zirkel, ein strategisches Gremium, angesiedelt am Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung. Aufgabe dieses Gremiums ist die Umsetzung diversitätspolitischer Agenden, dabei geht es um die Einleitung einer neuen Akzentsetzung in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik. Das Konzept für diesen Ansatz eines Diversitätsmanagements wurde 2016 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit einem Diversitäts-Preis ausgezeichnet. Erste Schritte der Aktivitäten des Anti Bias-Zirkels waren der Kompetenzaufbau unter den Mitgliedern durch externe Inputs und der Austausch über auftretende Probleme und Lösungen hinsichtlich unterschiedlicher Diskriminierungsformen, die Mitarbeit bei der Entwicklungsplanung und die Vorbereitung einer Weiterbildungs- und Awarenesskampagne (unter Mitarbeit von Dr.<sup>in</sup> Lisa Scheer) mit dem Ziel, eine generalisierbare Reflexionsfähigkeit aller Mitglieder der Universität zum Thema Bias und Diversität aufzubauen.

### ANGEBOTE IM BEREICH DER GENDER STUDIES

Mit dem fakultätsübergreifenden Master-Studium „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ und dem „Joint Degree Programm Gender Studies“ bietet die Karl-Franzens-Universität eine fundierte Ausbildung im Bereich der Geschlechterstudien auf Masterniveau an. Darüber hinaus enthalten mehrere Studien Lehrveranstaltungen oder Module aus dem Bereich der Geschlechterstudien. Für StudienanfängerInnen gibt es außerdem das universitätsweite Basismodul „Gender Studies“, das im Rahmen der freien Wahlfächer und im Umfang von 2 ECTS-Punkten absolviert werden kann. Die Koordinationsstelle unterstützt sowohl bei der Beratung von Studieninteressierten als auch von Masterstudierenden der Gender Studies. Den Studierenden steht an der Koordinationsstelle eine Präsenzbibliothek zur Verfügung, wo sie nicht nur Bücher entleihen können, sondern von Sarah Zapusek MA, der Koordinatorin der Geschlechterstudien, auch kompetente Beratung zur Literatur und zum Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten erhalten. Über die Präsenzbibliothek stellen auch die beiden Referentinnen Monika Valentini (zuständig für Studium und Lehre) und Bianca Gollmann (zuständig für Office und Projekte) persönlichen Kontakt zu den Stu-

dierenden her und verbessern kontinuierlich die Serviceorientierung in den Gender Studies. Die Aktivitäten aus dem Bereich Geschlechterstudien sind mittels einer §98 UG Professur „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“, angesiedelt am Institut für Soziologie, nachhaltig institutionalisiert. Weiters wird in jedem Sommersemester die zwischen den Fakultäten rotierende „Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung“ ausgeschrieben und besetzt.

Das überfakultäre Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ zielt darauf ab, der Interdisziplinarität, die Forschungsfragen aus dem Bereich der Geschlechterstudien meist immanent ist, auf der Ebene der Betreuung von Dissertationen gerecht zu werden. Es bietet Studierenden aller Fachrichtungen Unterstützung durch ein Team von Professorinnen mit unterschiedlichsten inhaltlichen und theoretischen Ausrichtungen. Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung hat mit diesen Angeboten in den letzten 25 Jahren in vielen Bereichen Impulse gesetzt, die sich zu einer Gleichstellungsstrategie verdichten. Die Universität Graz entwickelt sich zunehmend zu einer AntiBias-Organisation, die eine genderneutrale Wahrnehmung, Förderung und Entfaltung von Talenten zum zentralen Ziel erklärt.

# FRAUENANTEILE AUF KARRIERESTUFEN

## wissenschaftliche Karrieren

Auch in der Periode 2014 bis 2017 zeigen sich hohe Frauenanteile auf den untersten Karriere-stufen und geringe Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen, im Besonderen auf der Ebene der ProfessorInnen. Auf der untersten Karrierestufe der ProjektmitarbeiterInnen und UniversitätsassistentInnen liegen die Frauenanteile noch bei 40 bis 50% (bei den studentischen MitarbeiterInnen bei über 50%), auf der obersten Karrierestufe der ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG beläuft sich dieser im Schnitt der letzten Jahre auf etwas mehr als ein Viertel (27%). Dieses Phänomen ist auch unter dem Begriff der „Gläsernen Decke“ oder der „Leaky Pipeline“ bekannt und Anlass dafür, dass sich die Universität Graz vor allem die Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Hierarchieebenen zum Ziel setzt.

Berücksichtigt man das Nachwuchspotenzial der AbsolventInnen von Bachelor-, Master-/Diplom- und Doktoratsstudien, lassen sich zwei Sprünge erkennen: Beim Eintritt in die wissenschaftliche Laufbahn fällt erstens auf, dass der Frauenanteil mit rund zwei Drittel unter den AbsolventInnen von Master-/Diplomstudien noch deutlich höher ist als unter den UniversitätsassistentInnen (48%) und ProjektmitarbeiterInnen (44%). Zweitens lässt sich auf der Karrierestufe der DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen ein nochmals deutlich geringerer Frauenanteil von 29% erkennen, gleichwohl rund die Hälfte der DoktoratsabsolventInnen an der Universität Graz Frauen sind. Dieser Trend setzt sich auf der Ebene der ProfessorInnen fort. Der Vergleich zum Jahr 2010 macht deutlich, dass die Frauenan-

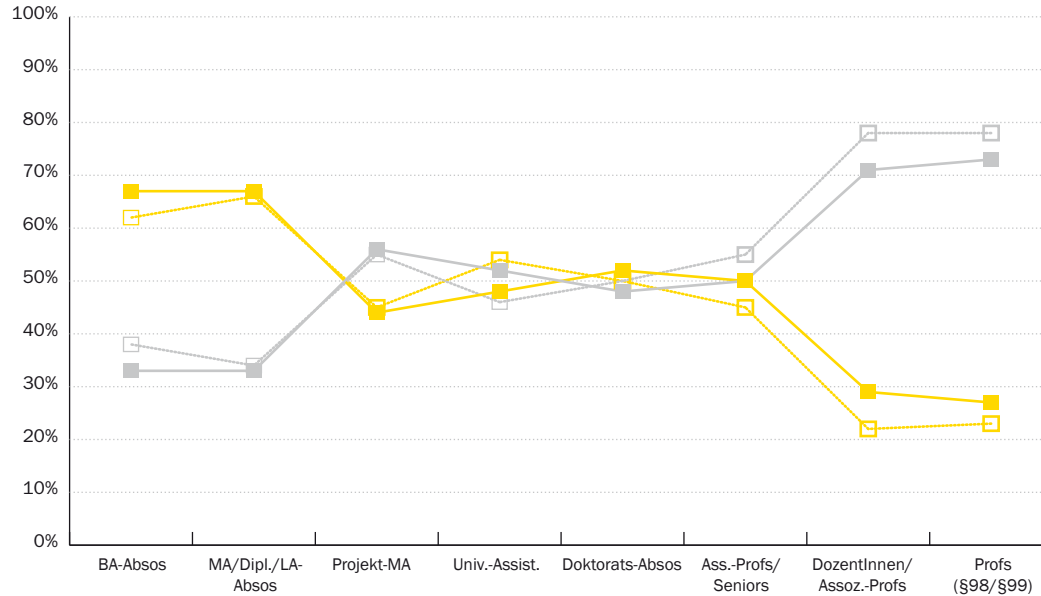
teile auf den höheren Karrierestufen geringfügig gestiegen sind.

Vergleicht man die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen im Lauf der letzten vier Jahre, fällt ein geringfügiger Anstieg auf der höchsten Karrierestufe der ProfessorInnen auf. Bei den AssistenzprofessorInnen, Seniors und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit selbständiger Lehre lässt sich inzwischen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis beobachten. Die Geschlechterdisparitäten auf den einzelnen Karrierestufen variieren jedoch stark nach Wissenschaftszweigen.

# FRAUENANTEILE AUF KARRIERESTUFEN

## Uni Graz Gesamt

Geschlechterdisparitäten: Karrierestufen / 2014 – 2017 (Vergl. 2010)



Zu den AssistenzprofessorInnen und Seniors werden die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit selbstständiger Lehre und Forschung (Bidok 16) hinzugezählt. Gibt es in einem Wissenschaftszweig weder AssistenzprofessorInnen noch Seniors, beziehen sich die Geschlechterverhältnisse auf diese Beschäftigungsgruppe.

- Frauenanteil
- Männeranteil
- Frauenanteil 2010
- Männeranteil 2010



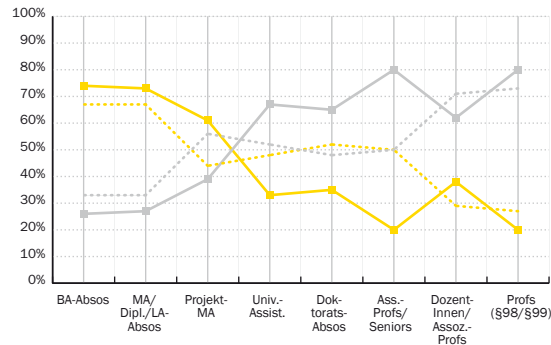
# KARRIERESTUFEN

THEOL- und REWI-Fakultät 2014 – 2017

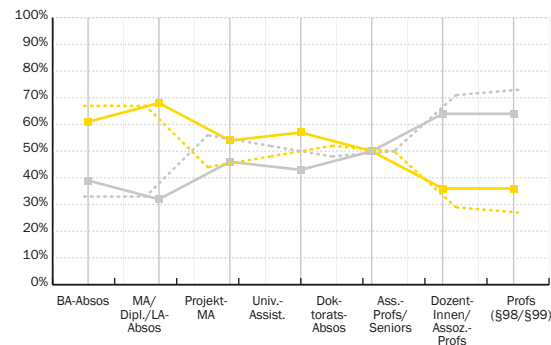
An der Theologischen Fakultät ist der vergleichsweise geringe Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen (33%) in Relation zu jenem bei den ProjektmitarbeiterInnen (61%) besonders auffallend. Die Frauenanteile bei den AssistentInnen sind überdies in den letzten Jahren gesunken. Dementgegen übersteigt der Frauenanteil bei den DozentInnen mit 38% den universitätsweiten Schnitt. Anders stellt sich die Situation bei den ProfessorInnen dar, wo ein Frauenanteil von 20% nach wie vor unter dem universitätsweiten Durchschnitt liegt. Seit 2014 ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen allerdings von rund 17% auf 25% im Jahr 2017 gestiegen. Überdies fällt auf, dass es an der Theologischen Fakultät keine Seniors und AssistentprofessorInnen gibt (die Frauenanteile hier beziehen sich auf Bidok 16).

■ Frauenanteil      - - - Frauenanteil 2010  
■ Männeranteil      - - - Männeranteil 2010

## Theologie



## REWI



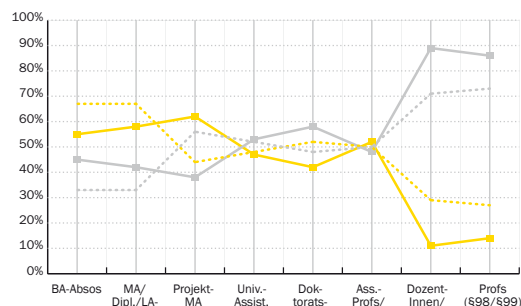
An der REWI-Fakultät sinken die Frauenanteile mit jeder Karrierestufe etwas weniger ab als universitätsweit. Auffallend ist, dass über die Hälfte der UniversitätsassistentInnen und DoktoratsabsolventInnen Frauen sind, auch bei den ProjektmitarbeiterInnen sind es mehr als zwei Drittel. In den letzten Jahren ist die Zahl der Assistentinnen etwas gesunken und die der Projektmitarbeiterinnen etwas gestiegen. Der Frauenanteil bei den DozentInnen und ProfessorInnen ist mit 36% deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt der letzten Jahre. Dies gilt auch für die AssistenzprofessorInnen.

# KARRIERESTUFEN

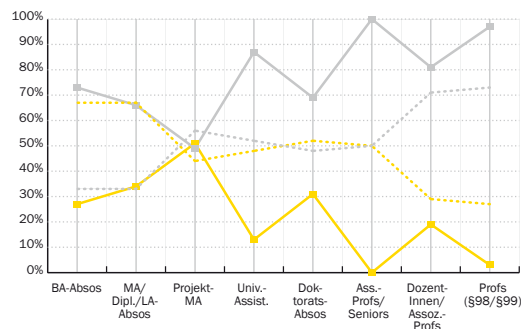
SOWI-Fakultät 2014 – 2017

Die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen unterscheiden sich an der SOWI-Fakultät deutlich nach Wissenschaftszweigen. Wie bereits in den Jahren zuvor zeigt die BWL bis zum Stadium der QV/EV-Stellen ein zumindest ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bei den Habilitierten und ProfessorInnen sind die Frauenanteile mit 11% bzw. 14% deutlich unter dem universitätsweiten Durchschnitt. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil bei den ProfessorInnen in den letzten vier Jahren geringfügig zurückgegangen ist. Ihre Zahl ähnelt damit einem Wissenschaftszweig wie jenem der Mathematik, gleichwohl das weibliche Nachwuchspotenzial in der BWL mit einem Frauenanteil von 42% bei den DoktoratsabsolventInnen, von 62% bei den ProjektmitarbeiterInnen und 47% bei den UniversitätsassistentInnen höher ist.

Betriebswirtschaftslehre (BWL)



Volkswirtschaftslehre (VWL)



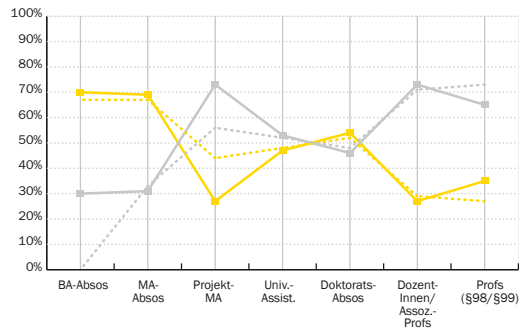
Die VWL ist nach wie vor bereits bei den Studierenden quantitativ-männlerdominiert, was sich in geringen Frauenanteilen bei den UniversitätsassistentInnen (13%) niederschlägt und auf den höheren Karrierestufen fortsetzt (19% bei den Habilitierten und 3% bei den ProfessorInnen). Dementgegen fällt ein vergleichsweise hoher Frauenanteil von durchschnittlich 51% bei den ProjektmitarbeiterInnen auf, der in den letzten Jahren zugenommen hat. Frauen sind damit im Rahmen von Projekten temporär an der Forschung beteiligt. Allgemein fällt auf, dass es weder Senior Scientists und Senior Lecturers noch AssistenzprofessorInnen gibt (die Frauenanteile hier beziehen sich auf Bidok 16).

Auch der Vergleich mit der Wirtschaftsuniversität Wien, an der im Jahr 2017 26% der ProfessorInnen nach §98 UG und 46% der ProfessorInnen nach §99 (1) UG Frauen sind, bestätigt die Unterrepräsentation von Frauen in der BWL und VWL an der Universität Graz (vgl. uni:data warehouse).

# KARRIERESTUFEN

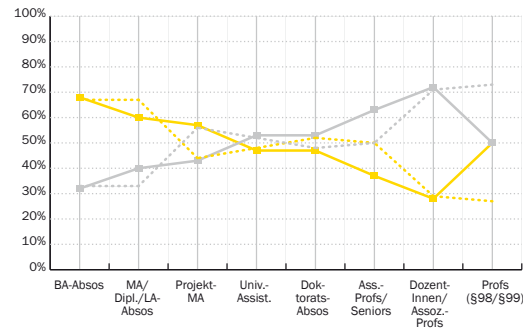
SOWI- und GEWI-Fakultät 2014 – 2017

Soziologie



Auf der Soziologie zeigen sich sowohl bei den AbsolventInnen von Bachelor- als auch von Master- und Doktoratsstudien Frauenüberhänge, die sich in einem fast ausgeglichenen Geschlechterverhältnis auf Ebene der UniversitätsassistentInnen fortsetzen. Auffallend ist der vergleichsweise geringe Frauenanteil von 27% bei den ProjektmitarbeiterInnen, wobei dieser in den letzten vier Jahren starken Schwankungen unterlag. Der Frauenanteil bei den ProfessorInnen liegt mit 35% über dem gesamtuniversitären Durchschnitt; jener bei den Habilitierten nähert sich seit 2015 dem universitätsweiten

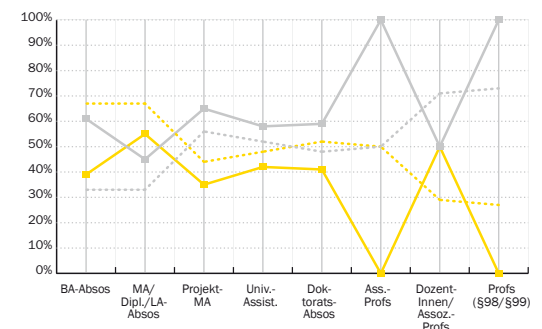
Geschichte



Durchschnitt an. Auch auf der Soziologie fällt auf, dass es weder AssistenzprofessorInnen noch Seniors gibt.

An der GEWI-Fakultät zeigen sich unterschiedliche Muster im Hinblick auf die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen: Die Geschichte hat insgesamt sehr ausgewogene Geschlechterverhältnisse, die sich bis auf die Ebene der ProfessorInnen fortsetzen. Einzig bei den Habilitierten hat sich der Frauenanteil in den letzten vier Jahren auf ein Niveau von weniger als einem Drittel eingependelt.

Philosophie



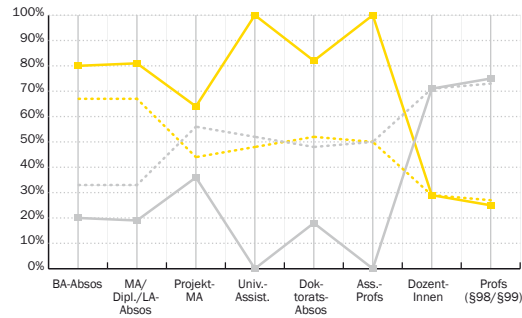
Auf der Philosophie gibt es keine weibliche Professorin, gleichwohl das Geschlechterverhältnis im Schnitt der letzten Jahre bei den Habilitierten ausgeglichen war. Das Geschlechterverhältnis verändert sich bereits deutlich nach dem Abschluss des Masterstudiums: Während der Frauenanteil bei den MA-AbsolventInnen noch bei 55% liegt, beläuft er sich bei den ProjektmitarbeiterInnen auf 35% und bei den AssistentInnen auf 42% und liegt damit unter dem universitätsweiten Schnitt. Der Frauenanteil bei den AssistentInnen konnte in den letzten Jahren allerdings erhöht werden.

# KARRIERESTUFEN

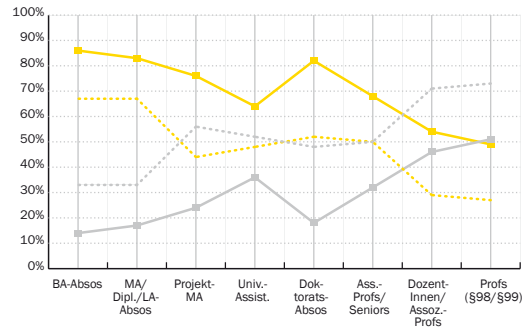
GEWI-Fakultät 2014 – 2017

In den Kunstwissenschaften und Sprachen sind die Frauenanteile bei allen Studierendengruppen mit mindestens 80% besonders hoch. Beim Wissenschaftszweig der Sprachen ist der Frauenanteil von 64% bei den UniversitätsassistentInnen vergleichsweise gering. Mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei den ProfessorInnen fallen sowohl die Geschichte als auch die Sprachen positiv auf. In den Kunstwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen im universitätsweiten Schnitt.

## Kunstwissenschaften



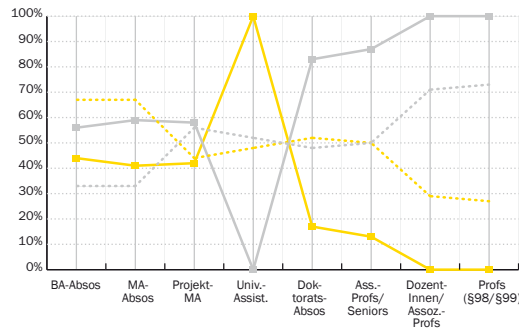
## Sprachen



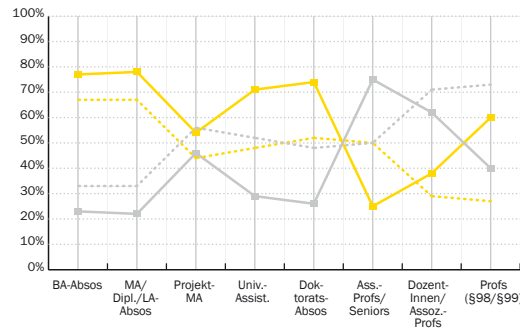
# KARRIERESTUFEN

NAWI-Fakultät 2014 – 2017

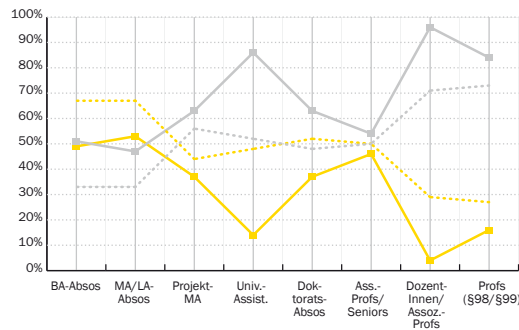
## Erdwissenschaften



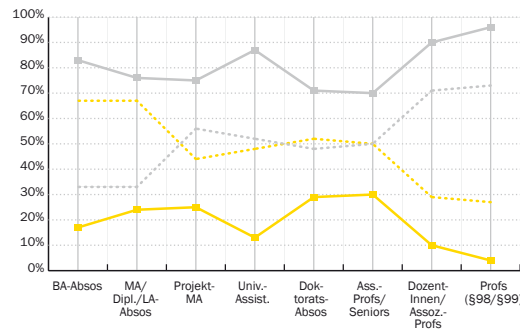
## Psychologie



## Chemie



## Physik



An der NAWI-Fakultät variieren die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen stark zwischen den verschiedenen Fächern, wobei die Erdwissenschaften und die Psychologie die „Extrempole“ darstellen: In den Erdwissenschaften sind nach wie vor keine Professorinnen oder Dozentinnen angestellt. Derzeit gibt es eine Senior Lecturer und von 2014 bis 2016 war auch eine Universitätsassistentin am Institut beschäftigt. Als Projektmitarbeiterinnen waren Frauen in den letzten vier Jahren zu 42% eingebunden.

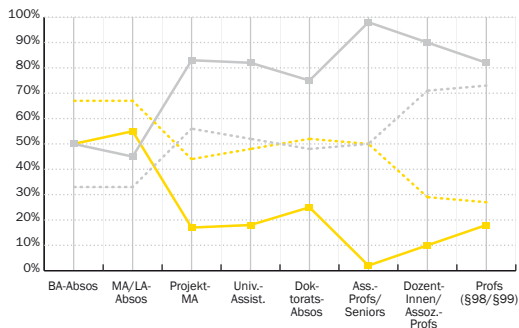
Die Psychologie stellt mit 60% Frauenanteil bei den ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG im Vergleich zu allen naturwissenschaftlichen, aber auch zu geisteswissenschaftlichen Fächern die Ausnahme dar. Auffallend ist, dass es auf der Psychologie derzeit keine Assoziierten Professorinnen oder Assistenzprofessorinnen gibt.

Die Chemie und Physik fallen insofern durch ähnliche Muster auf, da sie beide Frauenanteile von unter 20% auf den höchsten Karrierestufen und unter den AssistentInnen aufweisen. Vergleicht man jedoch die Studienabschlüsse, zeigen sich vom Bachelor bis zum Doktorat deutlich höhere Frauenanteile auf der Chemie.

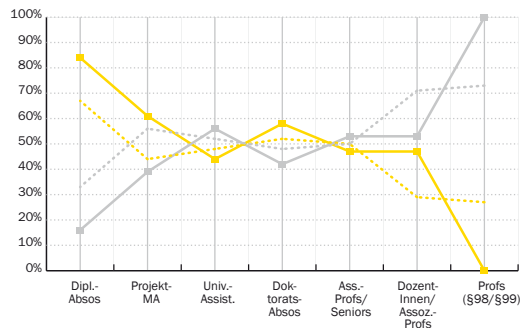
# KARRIERESTUFEN

NAWI-Fakultät 2014 – 2017

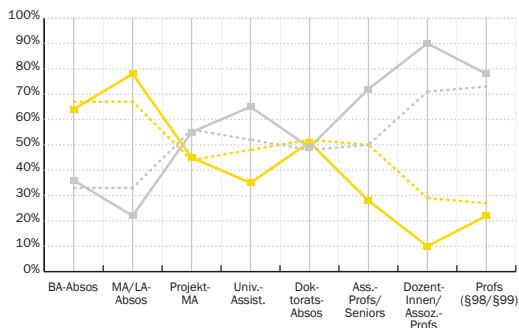
## Mathematik



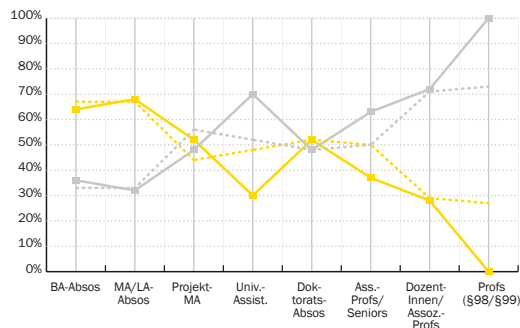
## Pharmazie



## Biologie



## Molekulare Biowissenschaften



Dies trifft auch auf die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit selbstständiger Lehre und Forschung (Bidok 16) zu. Sowohl in der Chemie als auch in der Mathematik liegen annähernd ausgeglichene Geschlechterverhältnisse bei den BA- und MA-AbsolventInnen vor, in der Mathematik sinken die Anteile der Frauen aber auf den niedrigsten Karrierestufen in deutlich größerem Ausmaß.

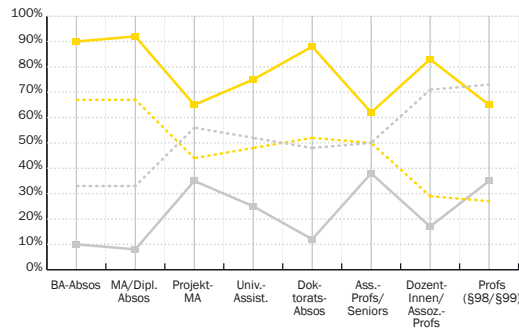
Die Biologie und Molekularbiologie vereint ein deutlicher Frauenüberhang bei den BA- und MA-AbsolventInnen und ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den ProjektmitarbeiterInnen und DoktoratsabsolventInnen. Auch die vergleichsweise geringen Frauenanteile von 30% bis 35% bei den UniversitätsassistentInnen sind ähnlich. Es liegen aber auch Unterschiede vor: In der Biologie gibt es eine Professorin und eine Dozentin; in den Molekularen Biowissenschaften keine Professorin, aber zwei Dozentinnen und zwei Assoziierte Professorinnen.

In der Pharmazie sind die Frauenanteile deutlich höher als in anderen naturwissenschaftlichen Wissenschaftszweigen, wobei auch hier keine Professorin beschäftigt ist. Bis zum Doktorat sind die Frauenanteile in der Pharmazie mit 58% auffallend hoch, aber bereits auf der Ebene der UniversitätsassistentInnen ist das Geschlechterverhältnis nicht mehr ganz ausgeglichen.

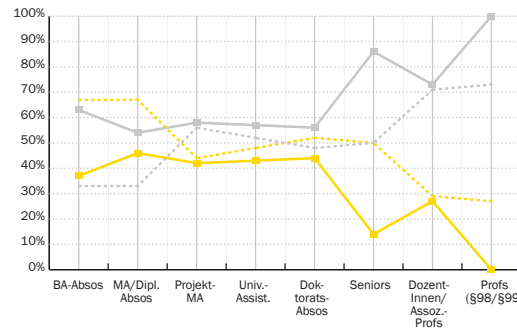
# KARRIERESTUFEN

URBI-Fakultät 2014 – 2017

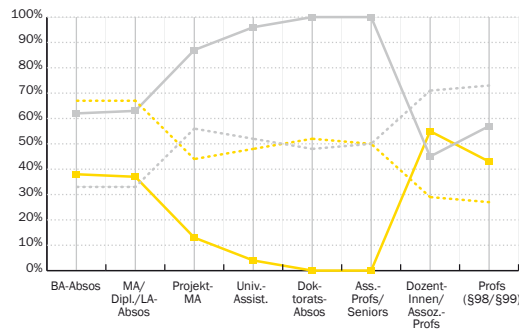
## Erziehungswissenschaften



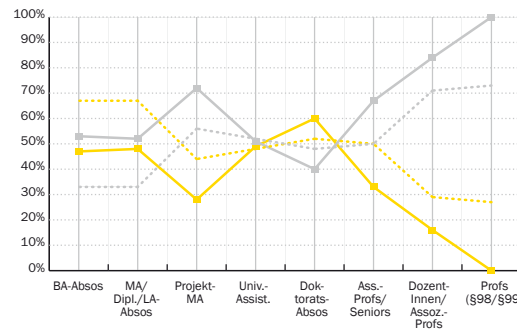
## Geographie



## Sportwissenschaften



## Umweltsystemwissenschaften



Die Erziehungswissenschaften sind auch von 2014 bis 2017 mit einem Frauenanteil von 65% bei den ProfessorInnen, 83% bei den DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen eine Frauendomäne.

Im Gegensatz dazu gibt es auf der Geographie und in den Sportwissenschaften eine einzige Professorin. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass es auf der Geographie über 40% Frauen auf den Projekt- und Assistenzstellen und bei den DoktoratsabsolventInnen gibt, wobei der Anteil auf den Assistenzstellen in den letzten Jahren etwas rückläufig war.

In den USW lässt sich bei den UniversitätsassistentInnen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und 60% Frauen bei den DoktoratsabsolventInnen, jedoch weniger als ein Drittel Frauen auf den Projektstellen finden. In den Sportwissenschaften nähert sich das Geschlechterverhältnis auf den höchsten Karrierestufen an, gleichwohl auf den niedrigeren Hierarchieebenen und bei den BA- und MA-AbsolventInnen ein erheblicher Männerüberhang vorliegt.

# AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

## Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index ist ein international etablierter Indikator zur Messung der Aufstiegschancen von Frauen. Der Begriff der „Gläsernen Decke“ bezieht sich auf Barrieren, die die Karrieren von Frauen beeinträchtigen. Berechnen lässt sich der Glasdecken-Index, indem der Frauenanteil bei den ProfessorInnen in Relation zum Frauenanteil im wissenschaftlichen Stammpersonal gesetzt wird.

Die Indexwerte in den Tabellen können folgendermaßen gelesen werden: Liegt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor, nimmt der Index einen Wert von 1 an. Je weiter der Wert unter 1 liegt, desto geringer sind die Aufstiegschancen von Frauen. Zusätzlich zu den Indexwerten werden die Frauenanteile (in %) unter den ProfessorInnen und im wissenschaftlichen Personal berichtet. Dies ist von Bedeutung, da eine Steigerung der Aufstiegschancen im Index auch mit einer Verringerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Stammpersonal einhergehen kann.

Die Ergebnisse des Glasdecken-Index machen deutlich, dass es seit 2014 zu einer tendenziellen Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen an der Universität Graz kam. Mit Aus-

## Glasdecken-Index und Frauenanteile im Fakultätenvergleich / 2014 – 2017

	2014	2015	2016	2017	2017 Frauenanteil Prof.	2017 Frauenanteil wiss. Personal
<b>THEOL</b>	0,58	0,67	0,85	0,75	25%	45%
<b>REWI</b>	0,78	0,81	0,84	0,81	36%	46%
<b>SOWI</b>	0,44	0,56	0,52	0,52	15%	28%
<b>GEWI</b>	0,82	0,72	0,81	0,75	39%	53%
<b>NAWI</b>	0,69	0,70	0,79	0,81	22%	39%
<b>URBI</b>	0,64	0,67	0,76	0,86	39%	40%
<b>GESAMT</b>	<b>0,69</b>	<b>0,68</b>	<b>0,75</b>	<b>0,74</b>	<b>28%</b>	<b>43%</b>

*Glasdeckenindex = FA ProfessorInnen/ FA wissenschaftliches Personal*

*VZÄ = Vollzeitäquivalente*

*Prof. = ProfessorInnen nach §98 und §99*

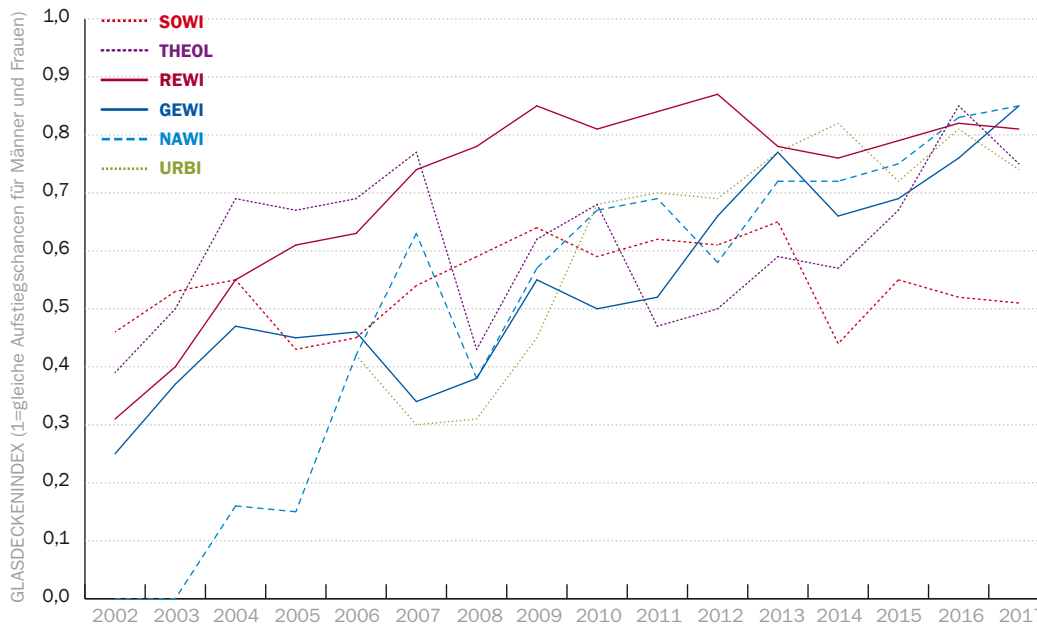
nahme der GEWI-Fakultät trifft dies auf alle Fakultäten zu. Allerdings ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal und bei den ProfessorInnen an der GEWI-Fakultät am höchsten. Dementgegen sind die Geschlechterdisparitäten zu Ungunsten von Frauen an der SOWI-Fakultät am stärksten ausgeprägt.



# AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

## Entwicklung der Aufstiegschancen von Frauen / 2002 – 2017



In den letzten 15 Jahren haben sich die Aufstiegschancen von Frauen – mit Ausnahme der SOWI-Fakultät – an allen Fakultäten verbessert und nähern sich den Chancen der Männer an. Bei genauerer Betrachtung lassen sich unterschiedliche Entwicklungen an den Fakultäten erkennen: An der REWI-Fakultät und auf einem geringeren Niveau auch an der NAWI-Fakultät sind die Karriereperspektiven von Frauen insbesondere von 2002 bis 2009 gestiegen. Etwas zeitverzögert zeigt sich diese Entwicklung auch an der SOWI-Fakultät, wobei sich die Aufstiegschancen von Frauen an dieser seit 2013 wieder deutlich verringert haben.

Die REWI-Fakultät ermöglichte Frauen von 2007 bis 2013 die besten Aufstiegschancen an der Universität Graz und teilt sich auch aktuell im Jahr 2017 mit der NAWI- und URBI-Fakultät die vorderen Ränge. Dementgegen ist die „Gläserne Decke“ an der SOWI-Fakultät seit 2014 mit Abstand am schwersten zu durchbrechen.

# AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

## Glasdecken-Index

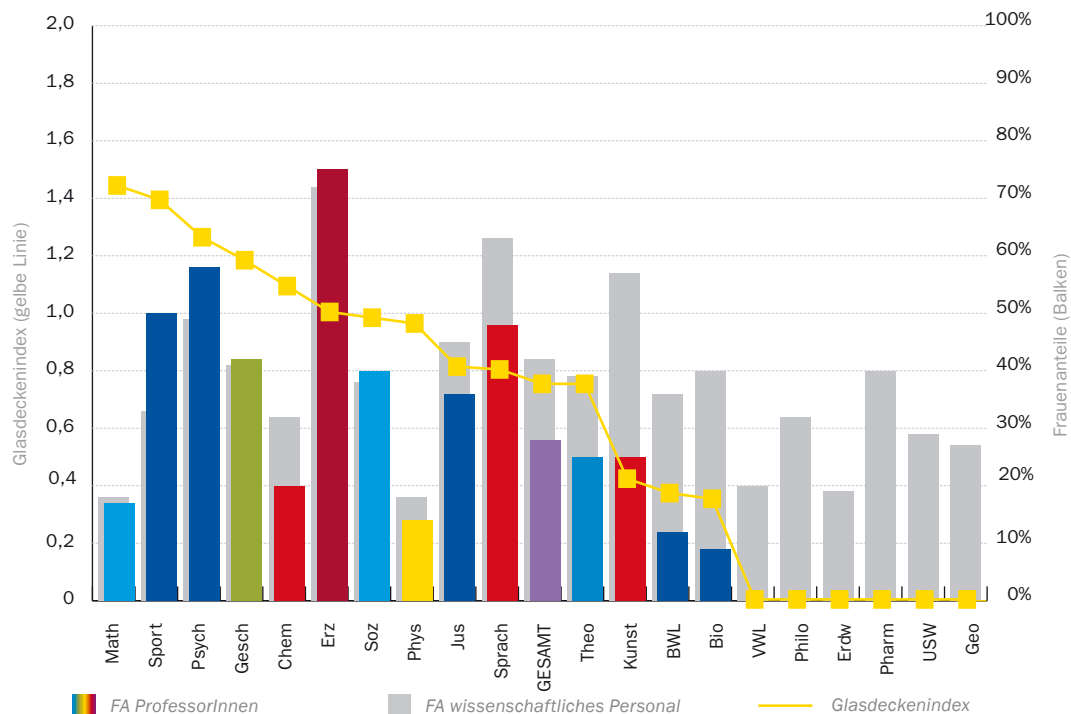
Die Aufstiegschancen von Frauen variieren in den unterschiedlichen Wissenschaftszweigen. Während in sechs der insgesamt 20 Wissenschaftszweige keine Professorinnen beschäftigt sind, haben Frauen – gemessen am Glasdecken-Index – in fünf Wissenschaftszweigen verhältnismäßig bessere und in den Erziehungswissenschaften dieselben Aufstiegschancen wie Männer. Bei genauerer Betrachtung lässt sich erkennen, dass die vergleichsweise besseren Aufstiegschancen von Frauen in der Mathematik und Chemie Fächer mit vergleichsweise geringen Frauenanteilen betreffen. Die Wissenschaftszweige mit den geringsten Aufstiegschancen beinhalten nicht nur naturwissenschaftliche Fächer, sondern auch die Geographie, Umweltsystemwissenschaften, Philosophie sowie die Volks- und Betriebswirtschaftslehre.

Glasdeckenindex = FA ProfessorInnen/  
FA wissenschaftliches Personal

VZÄ = Vollzeitäquivalente

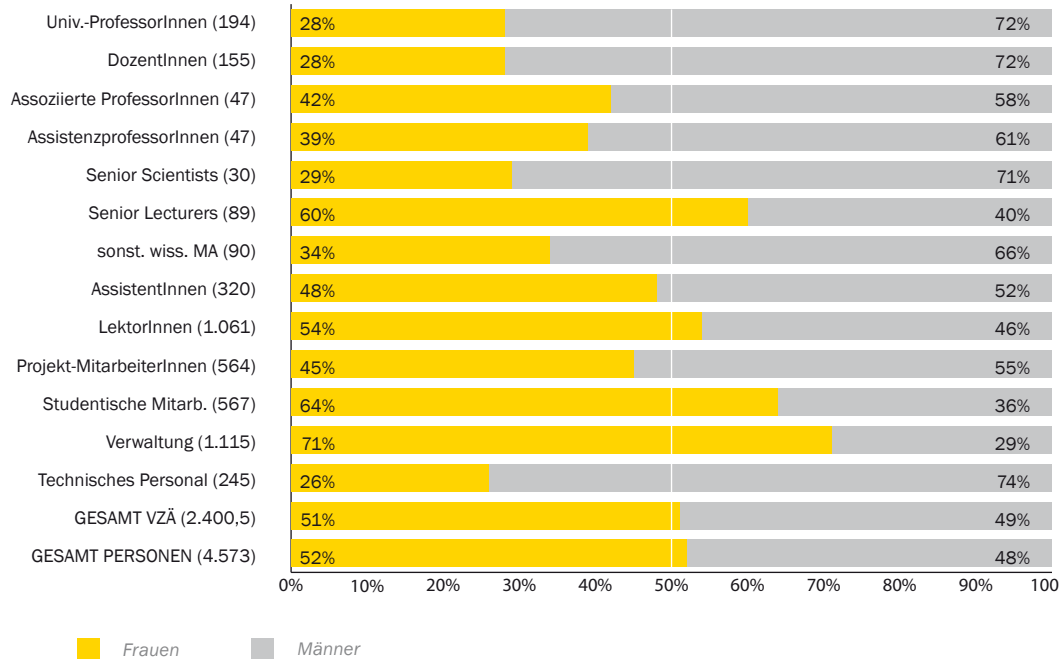
Prof. = ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG

### Glasdecken-Index & Frauenanteile nach Wissenschaftszweigen / 2017



# BESCHÄFTIGTE

## Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen



in % VZÄ, Gesamtzahl Köpfe in Klammern  
 sonst. wiss. MA sind wissenschaftliche  
 MitarbeiterInnen mit selbstständiger Lehre  
 und Forschung (Bidok 16)

Auch im Jahr 2017 liegt an der Universität Graz über alle Beschäftigungsgruppen hinweg mit einem Frauenanteil von 52% ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. Mit 31.12.2017 sind insgesamt 2.401 Frauen und 2.172 Männer beschäftigt, das

entspricht in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) einem Frauenanteil von 51%.

Betrachtet man die Beschäftigten nach Verwendungskategorien, zeigt sich eine deutliche Ungleichverteilung: Im Bereich der Verwaltung sind Frauen mit einem Anteil von 71% überrepräsentiert, in der Wissenschaft variieren die Frauenanteile von 28% bei den ProfessorInnen nach §98 UG und §99 (1) UG bis zu 64% bei den studentischen MitarbeiterInnen.

Insgesamt lässt sich beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Studentische MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen, AssistentInnen) und bei den LektorInnen ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erkennen. Erst nach Abschluss des Doktorats sinken die Frauenanteile auf rund 30% bis 40% und auf unter ein Drittel bei den UniversitätsprofessorInnen und DozentInnen.

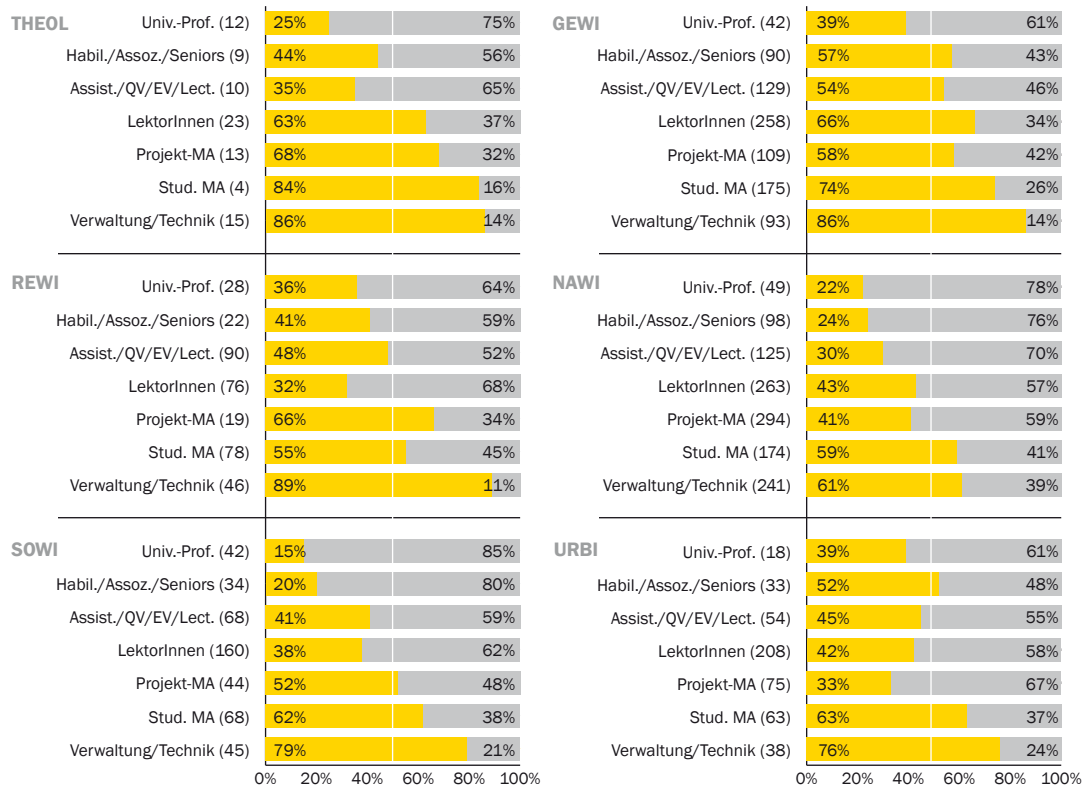
Auffallend ist zudem der vergleichsweise hohe Anteil bei den Assoziierten ProfessorInnen (42%), der hohe Frauenanteil bei den Senior Lecturers (60%), aber geringe Frauenanteil bei den Senior Scientists (29%). Die erheblichen Unterschiede zwischen den Seniors lassen sich darauf zurückführen, dass Lecturers überwiegend an der geisteswissenschaftlichen und Scientists an der naturwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt sind.

# BESCHÄFTIGTE

Wenngleich das Muster abnehmender Frauenanteile mit zunehmender Karrierestufe an allen Fakultäten zu finden ist, liegen bei genauerer Betrachtung deutliche Unterschiede vor: Mit Ausnahme der UniversitätsprofessorInnen erreicht einzig die GEWI-Fakultät die 50%-Frauenquote in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen; an allen anderen Fakultäten liegen die Frauenanteile in mehreren Verwendungsgruppen in unterschiedlichem Ausmaß darunter. Unterdurchschnittliche Frauenanteile lassen sich in allen wissenschaftlichen Beschäftigungsgruppen an der NAWI-Fakultät und mit Ausnahme der ProjektmitarbeiterInnen auch an der SOWI-Fakultät erkennen. An der URBI- und REWI-Fakultät sind Frauen hingegen in den hierarchisch höheren Beschäftigungsgruppen überdurchschnittlich repräsentiert. Die Theologische Fakultät fällt insbesondere durch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den LektorInnen und ProjektmitarbeiterInnen auf.

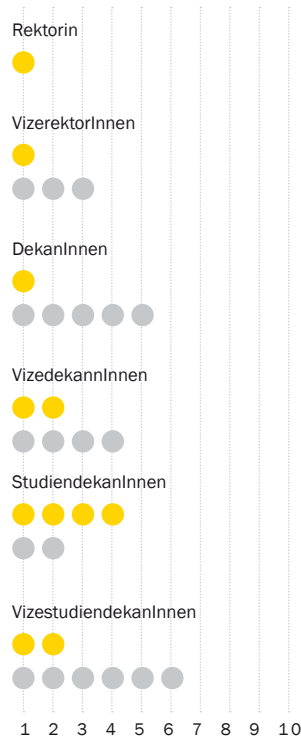
Im administrativen Bereich sind Männer an allen Fakultäten deutlich unterrepräsentiert, nur an der NAWI-Fakultät ist der Frauenanteil mit 61% vergleichsweise gering, was auf den geringeren Anteil von Frauen im technischen Personal zurückzuführen ist.

## Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen an den Fakultäten

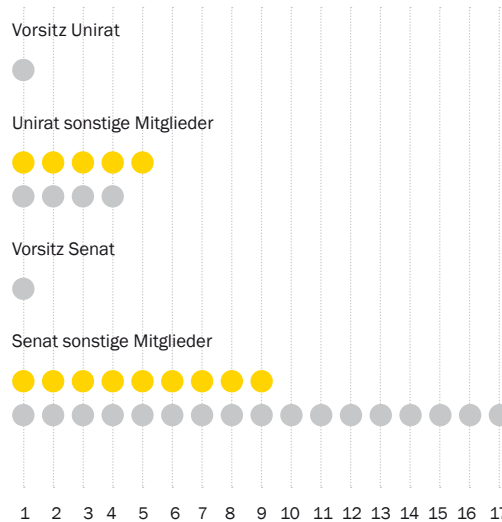


# LEITUNGSFUNKTIONEN

## Rektorat und Dekanat



## Universitätsrat und Senat



An der REWI- und NAWI-Fakultät gibt es jeweils zwei Vizestudiendekane.

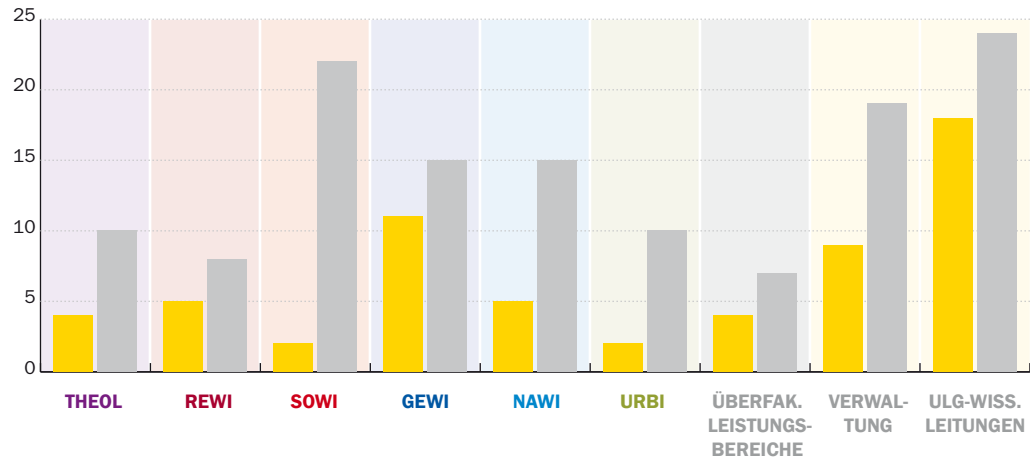
Die Universität Graz hat es sich zum Ziel gesetzt, insbesondere auf der Ebene der Leitungsfunktionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Zum ersten Mal seit ihrem Bestehen wird die Universität Graz nun seit 2011 von einer Frau als Rektorin geführt, unter den vier VizektorInnen findet sich eine Frau, die Vizektorin für Personal und Gleichstellung. Wie in den Jahren zuvor wird eine einzige Fakultät, die URBI-Fakultät, von einer Frau geführt; inzwischen gibt es auch zwei VizedekanInnen, eine an der SOWI- und eine an der GEWI-Fakultät. Dieses Bild kehrt sich bei Betrachtung der StudiendekanInnen um, die für die Organisation des Studiums und der Lehre verantwortlich sind. Dieses Amt wird an vier Fakultäten von Frauen und an zwei Fakultäten von Männern bekleidet. Unter den StellvertreterInnen, den VizestudiendekanInnen, finden sich hingegen sechs Männer und zwei Frauen. Die operativen Dekanatsleitungen sind nach wie vor in Frauenhand, einzig an der Theologischen Fakultät hat ein Mann diese Position inne.

# LEITUNGSFUNKTIONEN

Der Universitätsrat erreicht auch im Jahr 2017 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, während hingegen der Frauenanteil im Senat, der bei rund einem Drittel liegt, auf das Niveau von 2012 zurückfällt. An der Spitze der beiden Gremien stehen nach wie vor Männer.

Innerhalb der Fakultäten liegen die Leitungsfunktionen für Institute, Zentren, Abteilungen (inklusive Doktoratsschulen) nach wie vor fest in Männerhänden, nur an der GEWI-Fakultät sind 40% dieser Leitungsfunktionen von Frauen besetzt. An den anderen Fakultäten liegen die Frauenanteile zwischen 8% an der SOWI und 39% an der REWI-Fakultät. In der quantitativ-frauendominierten Verwaltung gehen rund 43% der Leitungsfunktionen an Frauen, vergleichsweise geringer ist der Frauenanteil bei den LeiterInnen von Universitätslehrgängen (ULG) und bei den überfakultären Leistungsbe-  
reichen.

Institute und Abteilungen / inkl. Zentren und Dr.-Schulen



# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

## im Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß hat Auswirkungen auf die Einkommenshöhe, auf die verfügbare Zeit für Betreuungs- und andere Pflichten sowie auf die Erholungszeit und beeinflusst damit die Lebensrealität der Beschäftigten. Speziell die Einkommenshöhe wirkt sich auf Entscheidungen aus und schafft unterschiedliche Rahmenbedingungen, wie etwa auf die Dauer von Karenzierungen oder die Rahmenbedingungen für das Verfassen zum Beispiel einer Dissertation.

Bei der Berücksichtigung der Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsausmaß an der Universität Graz fällt ein weiblicher Überhang bei den Teilzeitbeschäftigten und männlicher Überhang bei den Vollzeitbeschäftigten auf: Von den Frauen ist weniger als ein Drittel in Vollzeit beschäftigt, bei den Männern beläuft sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf fast zwei Drittel.

Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, lassen sich auf der höchsten Hierarchieebene, bei den ProfessorInnen und Habilitierten, keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beschäftigungsausmaß erkennen. Sie sind zu rund 90% vollzeitbeschäftigt. Einzig beim niedrigsten Beschäftigungsausmaß von unter 40% lässt sich ein männlicher Überhang erkennen, was auf die männlichen Teilzeitprofessuren zurückgeführt werden kann. Manche Emeriti, die zu mehr als 90% Männer sind, fallen in das geringste Beschäftigungsausmaß unter 40%, sie wurden aus der vorliegenden Betrachtung jedoch ausgeschlossen.

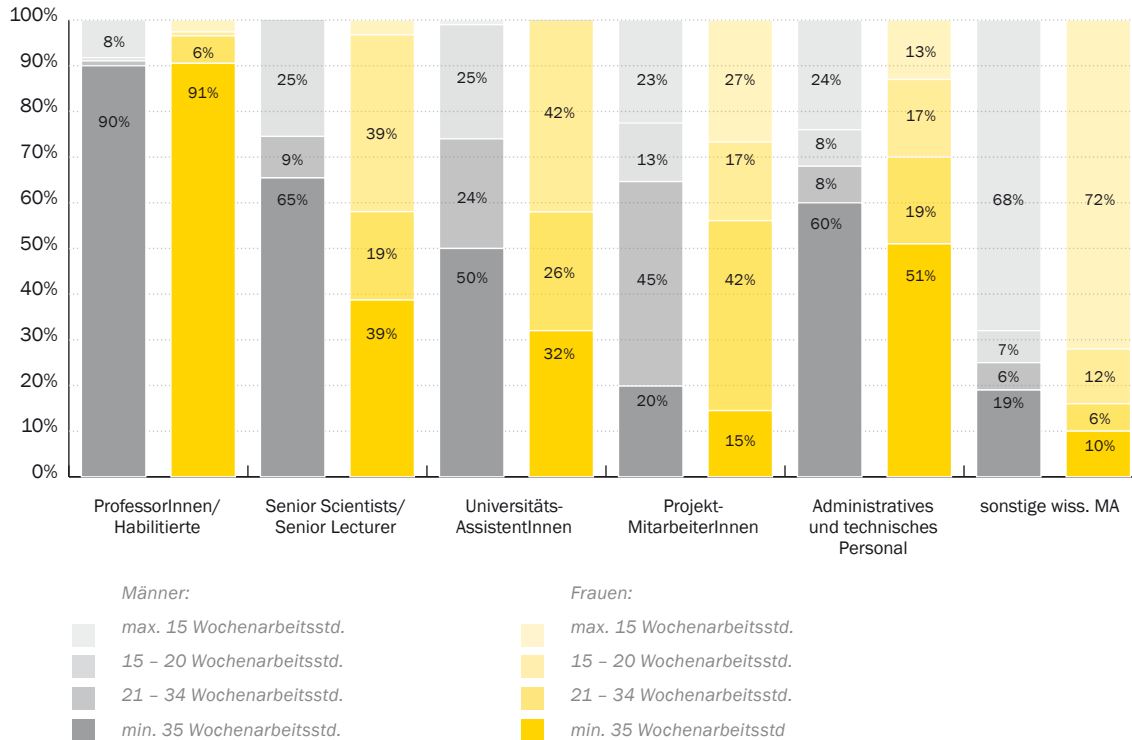
In allen anderen Beschäftigungsgruppen lässt sich ein männlicher Überhang bei den Vollzeitbeschäftigten konstatieren, der bei den Seniors (Lecturers und Scientists) und Universitäts-AssistentInnen besonders deutlich ist: Bei den Seniors sind 39% der Frauen und 65% der Männer vollzeitbeschäftigt (auch bei den Senior Lecturers sind 32% der Frauen und 44%

der Männer vollzeitbeschäftigt). Bei den weiblichen Universitäts-AssistentInnen sind 32% vollzeitbeschäftigt und 42% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden angestellt. Beim männlichen Nachwuchs in dieser Beschäftigungsgruppe sind 50% vollzeitbeschäftigt und lediglich 25% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden beschäftigt. Betrachtet man die Geschlechterverteilung in der Gruppe der UniversitätsassistentInnen (KV) im Fakultätenvergleich, fällt auf, dass auf der SOWI- und NAWI-Fakultät (den Fakultäten mit dem geringsten Frauenanteil bei den ProfessorInnen) rund ein Drittel der Vollzeitstellen mit Frauen besetzt wurden.

Während sich die Geschlechterunterschiede im administrativen und technischen Personal ausgleichen, wenn man die Anstellungsverhältnisse in Vollzeit und im Beschäftigungsausmaß von über 60% zusammenzählt, bleiben die Unterschiede bei den Universitäts-AssistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen bestehen.

# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

## Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß





# KOMMENTAR

unikid & unicare

Das umfassende, komplexe und auf die individuelle Situation eingehende Informations- und Unterstützungsservice von unikid & unicare trägt bei Vereinbarkeits herausforderungen von Studium oder Beruf mit familiären Sorgepflichten zur Chancengleichheit bei. Im Unterschied zu 2011 mit 64 Familien wurden 2017 531 Familien unterstützt, davon 27 fremdsprachige.

Eine zentrale Frage ist mitunter die Planung kurz- oder mittelfristiger Auszeiten. Die vermehrte und gezielte Information und das Bemühen der Universität Graz zeigen hier Erfolge. 2018 wurde die Universität Graz sogar als familienfreundlichster Betrieb Österreichs prämiert.

Das Leben mit Kind(ern) und Jugendlichen oder familiären Pflegeverpflichtungen gegenüber Erwachsenen oder älteren Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren, stellt Beschäftigte mitunter vor überraschende Wendungen. Hohe Leistungsanforderungen, permanente Sorge und mangelnde Freizeit fordern ihren Preis.

Wir recherchieren auf vertraulicher Basis und informieren und unterstützen gezielt in der

persönlichen Situation. Wir erheben Bedarfe, entwickeln Angebote, organisieren Veranstaltungen und koordinieren familienfreundliche Maßnahmen der Uni Graz. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung rund um die Vereinbarkeitsthematik sind zentrale Aspekte unserer Arbeit. Um über rechtliche, finanzielle und weitere spezifische Fragestellungen rund um Vereinbarkeit sowie über unsere Angebote zu informieren, nutzen wir verschiedene Medien und sind auch im Intranet vertreten. Gerne informieren wir persönlich und senden auf Wunsch spezifische Informationen zu.

## Weitere Angebote

- Willkommenspaket für frischgebackene Eltern
- Workshops zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- „Neu in Graz?“ Unterstützung für Familien
- unikid-Kurse für Eltern und Kinder
- Vermittlung von flexibler und regulärer Kinderbetreuung
- Organisation verschiedener Kinderbetreuungsangebote

- Suche und Vermittlung bedarfsorientierter Entlastung bei Pflege- und Betreuungsbedarf
- Unterstützung bei der Suche passender Pflege- und Betreuungsformen
- unikid-Info & unicare-Info: kompakte Informationsveranstaltungen zu relevanten Themen für Eltern und pflegende Angehörige



*unikid & unicare  
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit*

*Leitung: Mag.<sup>a</sup> Julia Spiegl*

*8010 Graz, Harrachgasse 32  
T +43 (0) 316/380-2168*

*unikid-unicare.uni-graz.at*

*facebook.com/unikid.unicare*

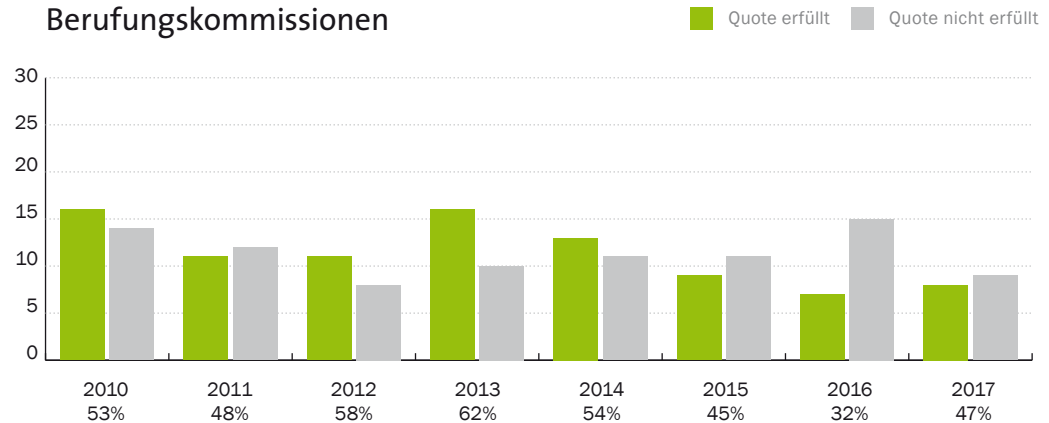
# GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

## Kommissionen

2016 wurde die im Universitätsgesetz vorgeschriebene 40%ige Frauenquote für alle Kommissionen und Gremien auf 50% erhöht. Wenn im Folgenden also die Erfüllung der Quote im Zeitverlauf thematisiert wird, bezieht sich diese erst seit 2016 auf 50%. Betrachtet man die Kommissionen im Zeitverlauf der letzten sieben Jahre zeigt sich insgesamt, dass die Erreichung der Frauenquote in den Curricula- und Habilitationskommissionen leichter fällt als in den Berufungskommissionen der Berufungsverfahren der Professuren nach §98 UG.

Hinsichtlich der Berufungskommissionen fällt auf, dass die Frauenanteile vor der Erhöhung der Quote auf 50% bereits im Jahr 2014 und 2015 zurückgingen und von 2016 auf 2017 wieder gesteigert werden konnten. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 17 Kommissionen in den Berufungsverfahren eingesetzt. Frauen engagierten sich in diesen zu 47% (Vorjahreswert: 37%); von den Kommissionen erreichten acht die 50%-Frauenquote. Wie schon im Vorjahr erfüllt die URBI-Fakultät die Quote in allen eingesetzten Kommissionen (insgesamt drei Kommissionen), die NAWI-Fakultät verbessert sich im selben Zeitraum und erreicht in drei von vier

### Berufungskommissionen

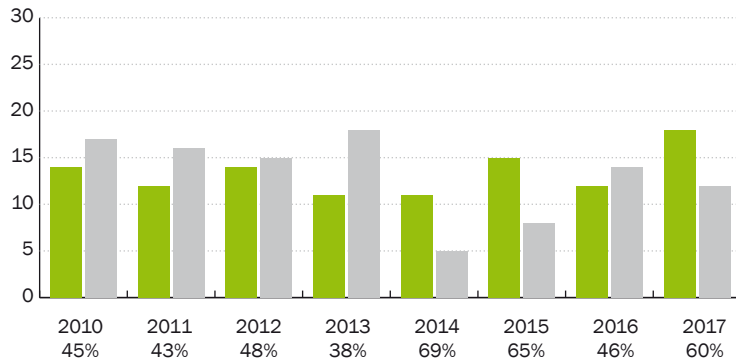


Kommissionen die Quote. Dementgegen erfüllt die SOWI-Fakultät auch 2017 in keiner der Kommissionen die Anforderungen und die REWI-Fakultät verschlechtert sich im Vergleich zum Vorjahr. In den Kurien entsprachen die Frauenanteile ungefähr der jeweiligen Geschlechterverteilung; bei den ProfessorInnen lag dieser deutlich darüber. Unter dem Vorsitz von Frauen standen 14% der Kommissionen. Der Frauenanteil bei den Gutachtenden ist in den Berufungsverfahren gegenüber früheren Jahren leicht gestiegen und lag 2017 bei 30% (Vorjahreswert: 25%). Wie im Vorjahr waren in drei Verfahren

– je an der NAWI, GEWI und SOWI-Fakultät – keine Frauen als Gutachterinnen eingebunden.

Im Gegensatz zu den Berufungen nach §98 UG, findet bei den §99-Professuren ein abgekürztes Berufungsverfahren statt, in dem wesentliche Teile des §98 UG nicht anzuwenden sind. Diese Professuren sind allerdings auf fünf Jahre befristet, weshalb hier von keinem längerfristigen Ausgleich der Geschlechterdisparitäten ausgegangen werden kann. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich 2017 ein geringfügiger Anstieg des Frauenanteils von 33% auf 38%

## Habilitationskommissionen



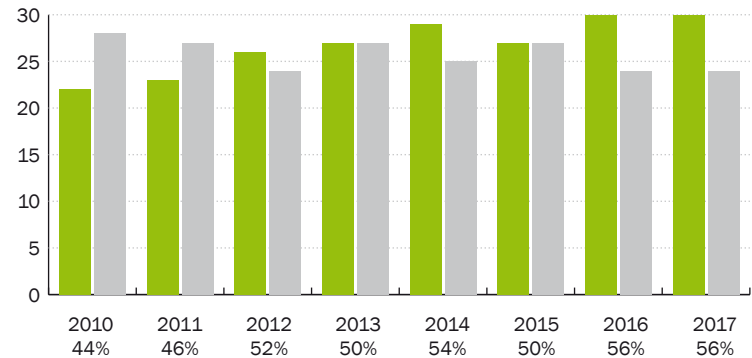
bei den §99-Professuren. Auffallend gering ist dieser mit 23% an der SOWI-Fakultät und an der REWI-Fakultät gibt es keine weiblichen §99-Professuren.

Die Habilitation ist nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, wobei auch hier Kommissionen zum Einsatz kommen. Betrachtet man die in den Habilitationsverfahren eingesetzten Kommissionen im Zeitverlauf, lassen sich Verbesserungen bei der Erreichung der Frauenquoten erkennen. 2017 erreichten 18 der insgesamt 30 Kommissionen die Quote (Vorjahreswert

12 von 26 Kommissionen). Insgesamt haben sich 2017 acht Frauen und elf Männer habilitiert, was einem Anstieg des Frauenanteils entspricht.

Die Kurie der ProfessorInnen und jene des Mittelbaus entsendeten 2017 überproportional zu ihrem Anteil viele Frauen. Die Studierenden lagen mit einem Frauenanteil von 48% unter dem weiblichen Potenzial in der Studierendenschaft. Der Vorsitz einer Habilitationskommission wurde acht Mal von einer Frau übernommen und 22 Mal von einem Mann. Curriculakommissionen werden paritätisch mit je

## Curriculakommissionen



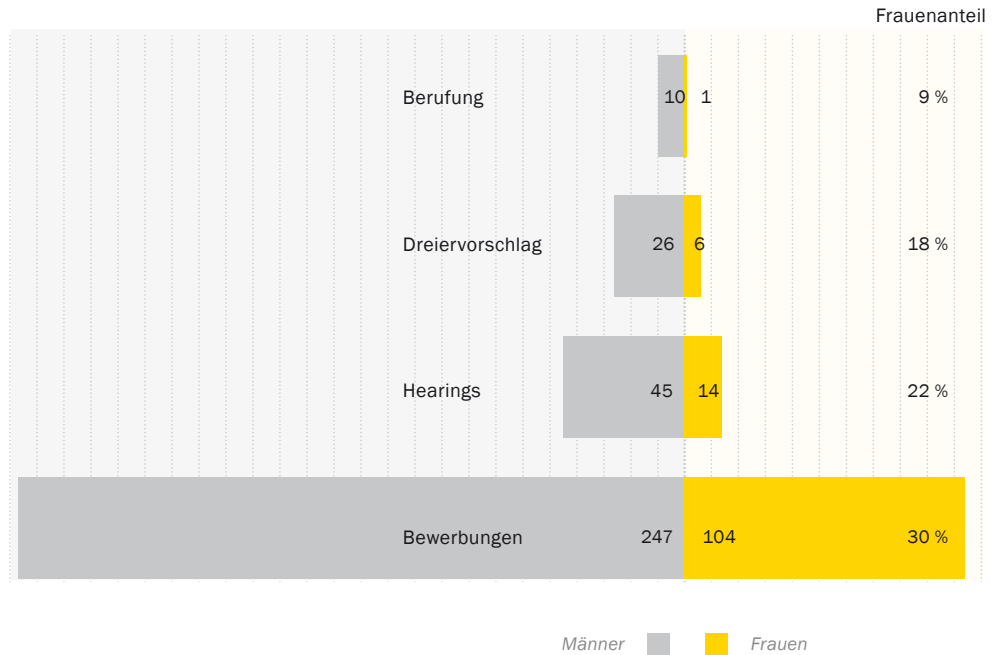
drei VertreterInnen von ProfessorInnen, Mittelbau und Studierenden besetzt. Wie im Vorjahr erfüllen im Jahr 2017 30 von 54 Kommissionen die Quote. Die Studierenden liegen 2017 mit einem Frauenanteil von 52% unter ihrem Potenzial, die ProfessorInnen sind mit 36% Frauen überdurchschnittlich und der Mittelbau mit 46% Frauen in etwa repräsentativ vertreten. Ein Drittel der Vorsitze lag bei einer Frau.

# BERUFUNGSVERFAHREN

Die Auswahl von ProfessorInnen ist heute ein international-kompetitiver Prozess, für den Universitäten eine Reihe von Richtlinien entwickelt haben. Die Universität Graz verpflichtet sich „nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen“ (§22 Frauenförderungsplan 2017) sowie „alle Bewerberinnen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen“ (§24 Frauenförderungsplan 2017).

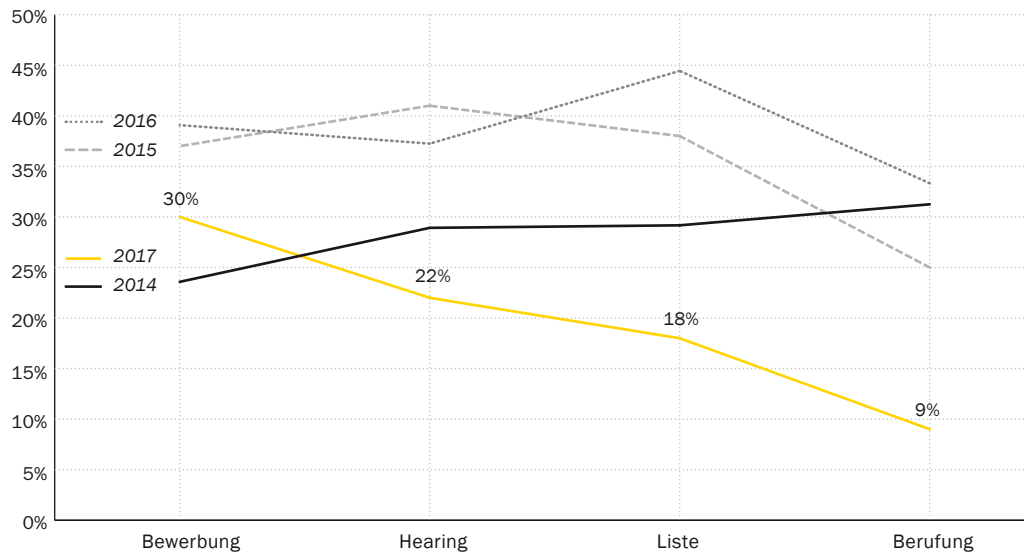
Im Jahr 2017 ging an der Karl-Franzens-Universität Graz von insgesamt elf Berufungen nach §98 UG eine Professur an eine Frau, gleichwohl sich durchschnittlich ein Drittel Frauen auf diese beworben hat. In vier von elf Berufungsverfahren kamen mehr als 40% der Bewerbungen von Frauen, in einem Verfahren lag der Bewerberinnenanteil allerdings bei knapp unter 10%.

## Berufungsverfahren ProfessorInnen



# BERUFUNGSVERFAHREN

Berufungsverfahren / 2014 – 2017



Von den insgesamt 104 Bewerberinnen wurden 14 zu den Hearings eingeladen. Der Frauenanteil unter den Eingeladenen zu den Hearings ist im Vergleich zum Vorjahr von 41% auf 22% gesunken und ging damit stärker zurück als der Frauenanteil bei den BewerberInnen, der jedoch auch von 37% auf 30% sank.

Bei mehr als der Hälfte der Verfahren gab es reine Männerlisten, obwohl sich hier bis auf eine Ausnahme zwischen 20% und 47% Frauen beworben haben. Bei einem Verfahren wurden zwei Frauen in den Dreivorschlag aufgenommen.

Betrachtet man die Berufungsverfahren der letzten Jahre, zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den BewerberInnen 2017 etwas geringer war als 2016 und 2015. Besonders rückläufig war 2017 der Frauenanteil bei den Eingeladenen zu den Hearings, er ist im Vergleich zum Vorjahr von rund 41% auf 22% gesunken. Der geringe Frauenanteil unter den Eingeladenen zu den Hearings setzt sich auf den Dreivorschlägen fort (18%) und endet bei der Berufung einer Frau.

# KOMMENTAR

## Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) hat die Aufgaben, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG). Ferner ist der AKGL mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG).

Für diese Arbeit stellt eine genaue Kenntnis der Datenlage eine sehr wichtige Grundlage dar. Anhand der Daten kann der tatsächliche Stand der Chancengleichheit an der Universität Graz erfasst werden und das Wissen in den einzelnen Aufgabenbereichen des AKGL angewandt werden.

Ein wichtiger Teil der Arbeit des AKGL sind Beratungsgespräche in Zusammenhang mit Belästigungen, Mobbing und weiteren Beschwerde- und Konfliktfällen. Betroffene Personen können sich jederzeit telefonisch, schriftlich oder persönlich an das AKGL-Büro, an die Vorsitzende, Koordinationsbeauftragten oder Mitglieder des AKGL wenden und einen Termin für ein persönliches Beratungsgespräch vereinbaren. Dabei wird größter Wert auf die Wahrung der Vertraulichkeit gelegt. Im persönlichen Gespräch werden individuelle Bedürfnisse und Ziele geklärt und weitere mögliche Schritte besprochen. Nur auf Wunsch werden weitere Interventionen gesetzt. Oft ist das persönliche, vertrauliche Gespräch schon eine große Hilfe für Betroffene – Einordnen der Situation, rechtliche Informationen, Perspektivenerweiterung, Vergrößerung der Handlungsspielräume. Gerne steht der AKGL bei Anliegen im Bereich Gleichbehandlung, Diskriminierung und Frauenförderung beratend und unterstützend zur Seite.

Der AKGL ist generell in viele universitäre Abläufe eingebunden, um Diskriminierungen frühzeitig entgegen zu wirken:

So begleiten Mitglieder des AKGL beispielsweise alle Berufungsverfahren in Hinblick auf Gleichbehandlung und Frauenförderung und achten u.a. darauf, dass ein Ausscheiden von Bewerbungen vor der Begutachtung oder der Präsentation auf sachlichen und objektiven Qualifikationsvergleichen beruht. Auch alle Habilitationsverfahren werden in beratender und kontrollierender Weise in Hinblick auf Gleichbehandlung begleitet. Generell ist der AKGL in alle Personalaufnahmeverfahren und weitere Personalverfahren (bei denen es etwa um die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes oder um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geht) an der Universität eingebunden. Im Jahr 2017 langten beispielsweise 3.362 vom Personalressort übermittelte Nachrichten betreffend Personalverfahren im AKGL-Büro zur Bearbei-

tung ein. Nur ein geringer Anteil dieser Verfahren ist problematisch, großteils ist eine weitere Bearbeitung (wie z.B. intensive Recherchen, Gespräche und engagierter Schriftverkehr) notwendig. Bearbeitet werden u.a. Anfragen und Beschwerden von BewerberInnen und zahlreiche, nicht nachvollziehbare Begründungen oder Ausschreibungstexte, die den Grundsätzen der Satzungssteile Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan widersprechen. Mitglieder des AKGL nehmen nach Maßgabe der Möglichkeiten auch an zahlreichen Bewerbungsgesprächen teil.

In Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben und zur frühzeitigen Vermeidung von Konflikten nehmen Mitglieder des AKGL weiters an Sitzungen verschiedener Universitätsorganen und Gremien teil, wie z.B. Universitätsrat, Senat, Beirat Gender Mainstreaming, Fakultätsgremien usw. Der AKGL bringt sich in Bezug auf die universitäre Entwicklung gerne konstruktiv ein,

wenn dies entweder rechtlich vorgesehen oder von universitärer Seite her gewünscht ist, und arbeitet daher an mehreren Projekten bzw. in Gremien mit (z.B. Antibias-Zirkel, Konfliktkultur, diverse Weiterbildungen u.ä.). Anfragen bezüglich geschlechtergerechter Sprache und diskriminierungsfreier Sprache und Bildsprache erreichen den AKGL regelmäßig.

Weiters ist der AKGL in die Erteilung der Lehre einbezogen und überprüft die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich einer ausgewogenen Verteilung der Lehre zwischen Männern und Frauen. Ebenso kontrolliert der AKGL die geschlechtergerechte Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane und Gremien hinsichtlich der Erfüllung eines Mindestfrauenanteils von 50 %. Nicht zuletzt ist der AKGL in die Forschungs- und Strukturevaluierung universitärer Institutionen und Einheiten miteinbezogen und bringt sein Wissen in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte ein.



Genauere Informationen zu den Aufgaben und Angeboten des AKGL sind auch auf unserer Webseite verfügbar:

[akgl@uni-graz.at](mailto:akgl@uni-graz.at)

Gerne können Sie sich mit Ihrem persönlichen Anliegen an uns wenden:

[akgl@uni-graz.at](mailto:akgl@uni-graz.at)

0316/380-1025



# BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

An der Universität Graz wurde vor mehr als 15 Jahren ein budgetäres Anreizsystem etabliert, das erfolgreiche Gleichstellungsarbeit honoriert. Zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit finden die Einstiegschancen und in noch größerem Ausmaß die Aufstiegschancen im Wissenschaftsbetrieb Berücksichtigung. Der Einstiegs- und Aufstiegschancenindex und der Gesamtindex werden wie folgt berechnet:

## Einstiegschancen-Index

Der Einstiegschancen-Index setzt den Frauenanteil bei den Assistenz- und Projektstellen, die typische Einstiegsstellen in den Wissenschaftsbetrieb sind, in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden (das „Potenzial“ bildet hier der Dreijahres-Schnitt der Erstsemestrigen).

## Aufstiegschancen-Index

Der Aufstiegschancen-Index zeigt auf, wie der „Weg nach oben“ gelingt, indem er den Frauenanteil bei den Habilitierten und ProfessorInnen ins Verhältnis zum wissenschaftlichen Nachwuchs setzt. Um Aussagen auf Ebene von Wissenschaftszweigen treffen zu können, werden alle NachwuchswissenschaftlerInnen der letzten sechs Jahre in der Berechnung berücksichtigt.

## Gesamt-Index

Der Einstiegs- und Aufstiegschancen-Index werden gewichtet aufsummiert, wobei der Fokus mit zwei Dritteln auf den Aufstiegschancen liegt und die Einstiegschancen zu einem Drittel einfließen. Die beiden Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt (1 steht für ein ausgeglichenes Chancenverhältnis von Männern und Frauen), sodass die "Übererfüllung" von Frauenanteilen in einem Teilindikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann.

Seit 2009 werden die drei bis fünf bestplatzierten Wissenschaftszweige mit Gesamtbeträgen von 10.000 bis 15.000 Euro pro Jahr prämiert, zuvor richtete sich das Anreizsystem an die jeweiligen Fakultäten. Die Auszeichnungen der Wissenschaftszweige gemäß „Anreizsystem für Frauenförderung“ werden im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung von der Vizerektorin für Gleichstellung und von der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an die VertreterInnen der Wissenschaftszweige überreicht.

Im Jahr 2017 wurden die Wissenschaftszweige Erziehungswissenschaft und Psychologie mit jeweils 5.000 Euro sowie der Wissenschaftszweig Sprachen und Literatur mit 2.000 Euro ausgezeichnet.

$$\text{Gesamtindex Ein- und Aufstiegschancen} = \left( \frac{1}{3} \times \frac{\text{FA\% NachwuchswissenschaftlerInnen}}{\text{FA\% Studierende}} \right) + \left( \frac{2}{3} \times \frac{\text{FA\% Habilitierte}}{\text{FA\% NachwuchswissenschaftlerInnen}} \right)$$

FA = Frauenanteil



# BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

## Einstiegs- und Aufstiegschancen / Gesamtindex / 2017

Wissenschaftszweige	Frauenanteile (31.12.2017)			Indizes		1/3 Einstiegschancen + 2/3 Aufstiegschancen	
	Erstsemestrige	Nachwuchs	Prof. & Habil.	Einstiegschancen	Aufstiegschancen	Gesamtindex	Rang
Theologie	60%	56%	33%	0,94	0,59	0,70	8
Rechtswissenschaften	60%	54%	37%	0,90	0,68	0,76	6
Betriebswirtschaftslehre	55%	50%	13%	0,92	0,25	0,47	18
Volkswirtschaftslehre	49%	27%	13%	0,56	0,47	0,50	15
Soziologie	69%	53%	36%	0,77	0,69	0,71	7
Sprachen und Literatur	78%	64%	52%	0,82	0,81	0,82	3
Geschichte	54%	53%	34%	0,98	0,65	0,76	5
Philosophie	53%	40%	14%	0,76	0,36	0,49	17
Kunstwissenschaften	71%	74%	26%	1*	0,35	0,57	11
Chemie	52%	37%	14%	0,71	0,36	0,49	16
Erdwissenschaften	41%	50%	0%	1*	0,38	0,33	21
Mathematik	40%	20%	8%	0,50	0,00	0,39	20
Physik	25%	24%	14%	0,96	0,54	0,68	9
Biowissenschaften	70%	42%	15%	0,60	0,33	0,44	19
Pharmazie	78%	61%	29%	0,78	0,47	0,57	10
Psychologie	72%	54%	52%	0,75	0,98	0,90	2
USW	51%	31%	15%	0,61	0,48	0,52	12
Geographie	46%	44%	13%	0,96	0,28	0,51	13
Erziehungswissenschaften	82%	59%	85%	0,72	1*	0,91	1
Sportwissenschaften	35%	11%	52%	0,31	1*	0,77	4

\* Der Teilindikator wird bei 1 gedeckelt, damit die „Übererfüllung“ nicht die mangelnde Chancengleichheit im jeweils anderen Teilindikator kompensiert.

# FINANZIELLE ANREIZE

Die Tabelle zeigt die Veränderungen der Einstiegs- und Aufstiegschancen seit 2010 in den unterschiedlichen Wissenschaftszweigen.

„▲“ in der rechten Spalte bedeutet eine deutliche Chancenerhöhung, „▲“ eine Erhöhung, „▼“ eine Verringerung und „▼▼“ eine deutliche Verringerung der Auf- und Einstiegschancen von Frauen in den letzten sieben Jahren. Deutliche Verringerungen auf einem niedrigen Niveau der Ein- und Aufstiegschancen lassen sich auf der Mathematik und Philosophie erkennen, aber auch in den Umweltsystem- und Sportwissenschaften sowie in der Betriebswirtschaftslehre und Pharmazie verringerten sich die Ein- und Aufstiegschancen in diesem Zeitraum.

## Einstiegs- und Aufstiegschancen / Gesamtindex / 2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2010-2017
Theologie	0,55	0,54	0,58	0,61	0,62	0,61	0,68	0,70	▲▲
Rechtswissenschaften	0,68	0,69	0,71	0,69	0,71	0,77	0,79	0,76	▲
Betriebswirtschaftslehre	0,51	0,48	0,46	0,47	0,46	0,44	0,47	0,47	▼
Volkswirtschaftslehre	0,41	0,37	0,39	0,58	0,58	0,48	0,50	0,50	▲
Soziologie	0,48	0,62	0,55	0,51	0,51	0,86	0,73	0,71	▲▲
Sprachen und Literatur	0,62	0,72	0,77	0,75	0,76	0,73	0,77	0,82	▲▲
Geschichte	0,69	0,94	0,88	0,86	0,85	0,77	0,81	0,76	▲
Philosophie	0,87	0,65	0,52	0,78	0,63	0,54	0,55	0,49	▼▼
Kunstwissenschaften	0,43	0,42	0,53	0,62	0,59	0,53	0,51	0,57	▲▲
Biologie	0,40	0,41	0,39	0,43	0,47	0,47	0,48	0,44	nicht vergleichbar
Chemie	0,43	0,45	0,49	0,54	0,49	0,48	0,47	0,49	▲
Erdwissenschaften	0,23	0,14	0,18	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	▲
Mathematik	0,69	0,73	0,62	0,54	0,63	0,77	0,62	0,39	▼▼
Physik	0,37	0,41	0,43	0,42	0,44	0,45	0,53	0,68	▲▲
Pharmazie	0,58	0,52	0,54	0,56	0,57	0,55	0,59	0,57	▼
Psychologie	0,79	0,88	0,80	0,82	0,88	0,89	0,92	0,90	▲▲
Molekulare Biowissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	0,50	kein Zeitverlauf
Umweltsystemwissenschaften	0,87	0,22	0,31	0,21	0,18	0,21	0,19	0,52	▼▼
Geographie	0,33	0,53	0,53	0,53	0,50	0,47	0,51	0,51	▲▲
Erziehungswissenschaften	0,63	0,79	0,76	0,87	0,84	0,82	0,90	0,91	▲▲
Sportwissenschaften	1,00	0,67	0,67	0,77	0,00	0,00	0,83	0,77	▼▼

Anmerkung: Molekulare Biowissenschaften werden erst seit 2017 von der Biologie getrennt ausgewiesen.

# FINANZIELLE ANREIZE

Gleichstellungsmillion

## Verteilung Budgetanteil Gleichstellung

### 1. Professorinnen

400.000 Euro auf alle Professorinnen  
(§98 und §99)  
2017 ca. 8.300 Euro pro VZÄ

### 2. Habilitierte & QV-Stellen

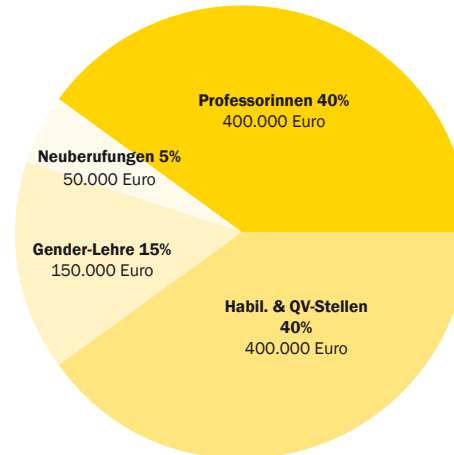
400.000 Euro auf alle habilitierten Frauen und  
Frauen auf QV-Stellen  
2017 ca. 4.700 Euro pro VZÄ

### 3. Gender-Lehre

150.000 Euro für Lehrveranstaltungen mit  
explizitem Gender-Bezug  
2017 ca. 1.700 Euro pro LV-Stunde

### 4. Neuberufungen

50.000 Euro für neuberufene Frauen  
2017 ca. 10.000 Euro pro Kopf



Das formelgebundene Indikatorenbudget, das zwischen 2007 und 2012 im Rahmen der Budgetzuteilung vom Ministerium an die Universitäten übermittelt wurde, enthielt zwei Gleichstellungsindikatoren. Da im Nachfolgemodell seitens des BMBWF (Hochschulraum-Strukturmittelverordnung HRSMV 2012) keine Gleichstellungsindikatoren mehr enthalten waren, wurden an der Uni Graz eigene Indikatoren zur Verteilung eines Budgets von 1 Million Euro auf die einzelnen Wissenschaftszweige entwickelt.

### Hauptanforderungen waren dabei:

- leicht nachvollziehbare Indikatoren für erfolgreiche Frauenförderung und Gleichstellung
- Bezug zu Zielen aus den Leistungsvereinbarungen (LV, interne ZLV) (Führungspositionen von Frauen erhöhen/Frauenanteil ProfessorInnen steigern)
- auf Wissenschaftszweigebene darstellbar
- Gleichstellung sollte nicht nur über die zahlenmäßige Repräsentation von Frauen abgedeckt werden, sondern auch über eine inhaltliche Komponente, z.B. über die Beteiligung am Angebot der Gender-Lehre.

# FINANZIELLE ANREIZE

Die Verteilung nach Wissenschaftszweigen zeigt unterschiedliche Gleichstellungserfolge: Die GEWI-Fakultät erhält rund ein Drittel der Gelder, wobei hier vor allem die Wissenschaftszweige „Sprachen und Literatur“ und „Geschichte“ zu den Gewinnern zählen. Mit deutlichem Abstand folgt die NAWI-Fakultät, an die im Jahr 2017 21,2% der Gleichstellungsmillion ausbezahlt wurden. Besondere Verdienste im Hinblick auf die Gleichstellung zeigen sich in der quantitativ-weiblich dominierten Psychologie, die rund die Hälfte des Erfolgs auf sich verbuchen kann. Die Erdwissenschaften erhielten in den letzten fünf Jahren als einziger Wissenschaftszweig keine Gelder. Jeweils mehr als 10% erhielten die REWI-, SOWI- und URBI-Fakultät und 7,6% gingen an die Theologische Fakultät. Innerhalb der SOWI-Fakultät ging in den letzten Jahren der Großteil des Geldes an die BWL und Soziologie.

Budgetverteilung Gleichstellungsmillion / 2013 – 2017

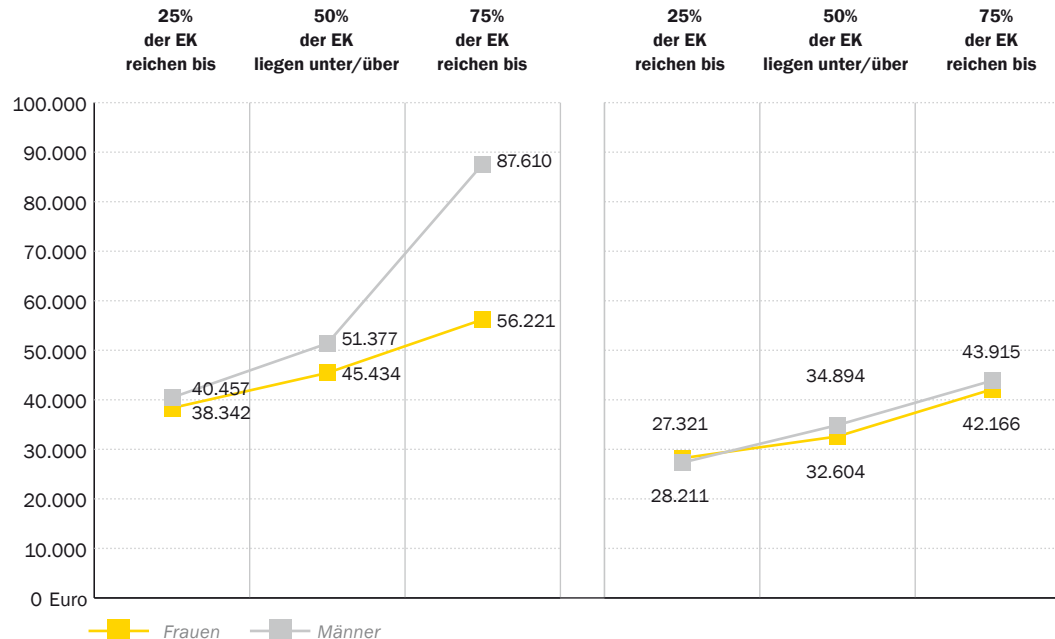
	Budget					Veränderungen
	2013	2014	2015	2016	2017	2013 - 2017
Theologie	5,8%	6,0%	6,5%	6,3%	7,6%	▲
Rechtswissenschaften	16,5%	13,7%	13,4%	15,5%	14,4%	▼
Betriebswirtschaft	6,0%	7,8%	6,7%	6,9%	5,2%	▼
Volkswirtschaft	1,2%	1,1%	1,9%	1,4%	0,8%	▼
Soziologie	3,9%	4,4%	3,9%	4,1%	6,5%	▲
Sprachen und Literatur	15,4%	20,5%	17,3%	17,0%	17,8%	▲
Geschichte	12,9%	13,4%	12,8%	11,9%	11,1%	▼
Philosophie	0,9%	0,7%	0,5%	0,6%	0,8%	—
Kunswissenschaften	1,0%	1,1%	2,6%	1,7%	2,0%	▲
Chemie	1,7%	1,7%	1,5%	1,4%	1,4%	▼
Erdwissenschaften	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	—
Mathematik	2,6%	1,7%	1,8%	1,4%	1,4%	▼
Physik	1,2%	1,1%	1,0%	1,5%	1,5%	▲
Biowissenschaften	3,8%	3,4%	4,9%	4,3%	4,5%	▲
Pharmazie	2,4%	2,3%	2,6%	3,0%	3,1%	▲
Psychologie	11,3%	10,4%	9,8%	9,8%	9,3%	▼
USW	0,0%	0,6%	0,5%	0,5%	1,0%	▲
Geographie	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	—
Erziehungswissenschaften	10,6%	8,2%	10,0%	10,3%	7,3%	▼
Sportwissenschaften	2,5%	1,7%	1,8%	1,8%	3,7%	▲

▲ = Verbesserung      — = gleichbleibend  
 ▼ = Verschlechterung      1% entspricht ca. 10.000 Euro

# GENDER PAY GAP

in Wissenschaft und Verwaltung

GPG in der Wissenschaft / 45% FA und im allgemeinen Personal / 70% FA



Zur Berechnung des GPG werden alle im Kalenderjahr geleisteten Gehaltszahlungen inklusive Zulagen auf Jahresvollzeitäquivalente hochgerechnet, und mit Entgelten für Lehre, Prüfungen und Nebentätigkeiten sowie Einmalzahlungen (ausgenommen Jubiläumswendungen) ergänzt. Es finden Beschäftigte mit mindestens 0,08 Jahres-VZÄ (ca. 1 Monat Vollzeitbeschäftigung oder mehr als 3 Std./Woche ganzjährig) Berücksichtigung, ausgenommen sind Lehrbeauftragte und studentische MitarbeiterInnen.

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ lautet das gesellschaftspolitische Ziel, zu dessen Erreichung sich auch die Universitäten verpflichtet haben. Daher ist die Gleichstellungsorientierung auch formal im Budgetprozess der Universität Graz verankert. Eine wichtige Möglichkeit, die geschlechtergerechte Ressourcenverteilung zu überprüfen, bietet die Betrachtung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die auch als Gender Pay Gap (GPG) bekannt ist. Der GPG setzt das Gehalt von Frauen in Relation zu jenem von Männern und beschreibt, wie viel Prozent des durchschnittlichen Männergehalts das durchschnittliche Frauengehalt ausmacht. Ein GPG von beispielsweise 93% bedeutet, dass das durchschnittliche Frauengehalt 93% des männlichen Durchschnittsgehalts ausmacht und damit um 7%-Punkte geringer ist. Das Lohngefälle wird seit 2016 vor allem auf der Basis des Medians ausgewiesen und seither ergänzend zum Mittelwert betrachtet (Grund hierfür sind Ausreißer in den Gehältern). An der Universität Graz beträgt der Gender Pay Gap je nach Verwendungsgruppe und je nachdem, ob der Mittelwert oder Median, die Grundbezüge oder Gesamtgehälter betrachtet werden, zwischen 78% und 93%. Männer beziehen

# GENDER PAY GAP

in allen Einkommensgruppen höhere Einkommen als Frauen – mit Ausnahme der kleinen Gruppe der befristeten Lecturers (24 Frauen und 14 Männer). Insgesamt zeigt sich, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen bedeutend größer sind als im administrativen Personal, was mit den geschlechtsspezifischen Altersunterschieden auf der höchsten Hierarchieebene und den Gehaltsverhandlungen zu tun hat. Wissenschaftlerinnen beziehen im Durchschnitt 88% (Mittelwert 81%) des durchschnittlichen Männereinkommens; Frauen, die im administrativen Bereich tätig sind, erhalten im Schnitt 93% des Einkommens von Männern. Auffallend ist, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Wissenschaftsbetrieb insbesondere im dritten Einkommensviertel größer werden.

Zu den Einkommen (Grundbezug) werden sowohl Sonderzahlungen als auch laufende Zulagen hinzugezählt, die den Gesamtbetrag ergeben. Diese betreffen Amtszulagen, Gelder für Lehr- und Prüfungstätigkeit, Nebentätigkeiten außerhalb der normalen Dienstzeit, die geleisteten Überstunden sowie Einmal- und Aus-

## Jahresgehälter 2017

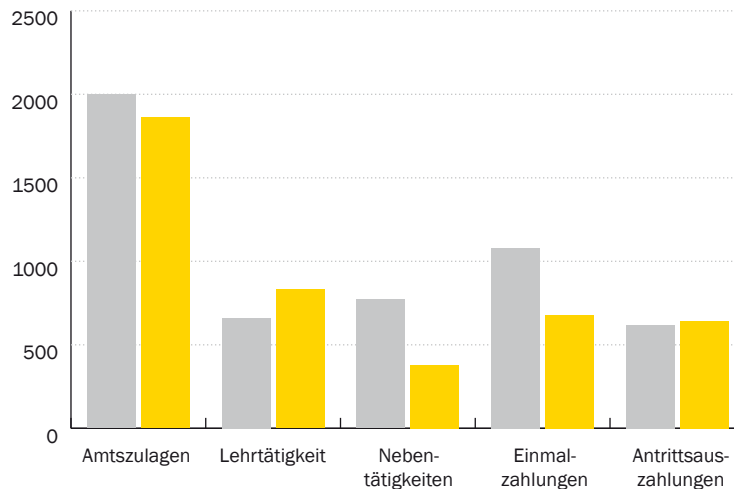
	Gender Pay Gap Gesamtbetrag*		Gender Pay Gap Grundbezug		Anzahl	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Frauen	Männer
<b>ALLE</b>	<b>78%</b>	<b>81%</b>	<b>79%</b>	<b>83%</b>	<b>1714</b>	<b>1467</b>
Wissenschaft	81%	88%	82%	89%	842	1015
Administratives Personal	93%	93%	93%	93%	872	452

\* Grundbezug und alle weiteren Kategorien

	Wissenschaft				Verwaltung			
	Geschlechterunterschiede Zulagen		Geschlechterunterschiede BezieherInnen		Geschlechterunterschiede Zulagen		Geschlechterunterschiede BezieherInnen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Amtszulagen	30%	70%	39%	61%	–	–	–	–
Lehre/Prüfungen	48%	52%	41%	59%	40%	60%	58%	42%
Nebentätigkeiten	17%	83%	43%	57%	46%	54%	52%	48%
Überstunden	–	–	–	–	68%	32%	56%	44%
Einmalzahlungen	30%	70%	44%	56%	46%	54%	66%	34%
Austrittszahlungen	51%	49%	63%	37%	25%	75%	57%	43%

# GENDER PAY GAP

## Zulagen Bedienstete nach Kollektivvertrag



trittszahlungen. Sonderzahlungen und Zulagen vergrößern die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Im Wissenschaftsbetrieb lukrieren Männer überproportional höhere Einkommen aus Nebentätigkeiten außerhalb der normalen Dienstzeit, die zumeist Zahlungen aus For-

schungsprojekten betreffen. Auch leistungsgebundene Einmalzahlungen, darunter ebenso Jubiläumsprämien, erhöhen die Einkommen der Männer überproportional zum Männeranteil unter den BezieherInnen. Hinzu kommen vergleichsweise mehr Austrittszahlungen und

Amtszulagen von Männern, was sich auf die Beschäftigungsgruppe, die übernommenen Ämter und die Pensionierungen zurückführen lässt. Speziell die geringeren Einkünfte von Frauen aus Nebentätigkeiten gilt es in weiterführenden Untersuchungen näher zu ergründen. Im allgemeinen Personal entfallen überproportional zu den BezieherInnen höhere Einmalzahlungen, Austrittszahlungen, Einkünfte aus Nebentätigkeiten sowie aus der Lehtätigkeit auf Männer. Anders stellt sich die Situation bei den Überstunden dar, wo Frauen überproportional zu ihrem Anteil Einkünfte erzielen. Etwas mehr als die Hälfte der BezieherInnen von Geldern für Überstunden sind Frauen, welche sich insgesamt 68% dieser speziellen Zulagen erarbeiten.

Die Betrachtung der Bediensteten, die nach Kollektivvertrag beschäftigt sind, zeigt, dass Frauen vor allem im Bereich der Lehre höhere Zulagen erzielen als Männer.

# GENDER PAY GAP

## im Wissenschaftsbetrieb

Betrachtet man die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in den Beschäftigungsgruppen, und hier ausschließlich die Grundbezüge, liegen die durchschnittlichen Frauengehälter fast überall – von der Assistentin bis zur Professorin – unter den durchschnittlichen Einkommen der Männer. Ausnahmen bilden die DozentInnen und befristeten Lecturers. Über alle aufgeführten Beschäftigungsgruppen hinweg beziehen Frauen um durchschnittlich 4%- bis 5%-Punkte geringere Grundgehälter pro Jahr als Männer. Zieht man die Gesamtbeträge inklusive Sonderzahlungen und Zulagen heran, liegen die Einkünfte im Durchschnitt um 8%- bis 9%-Punkte darunter. Besonders stark ausgeprägt ist der Gender Pay Gap (GPG) bei den §99(1) UG-ProfessorInnen, wo Frauen im Durchschnitt 72% bzw. 80% des männlichen Durchschnittsgehalts beziehen. Aber auch auf den niedrigeren Hierarchieebenen verdienen Frauen weniger als Männer: Um rund 6%-Punkte weniger bei den ProjektmitarbeiterInnen, um 5%-Punkte weniger bei den ProjektassistentInnen und um 3%-Punkte weniger bei den UniversitätsassistentInnen. In der Gruppe der Senior Lecturers und Scientists kommt der GPG dadurch zustande, dass die Senior Scientists

### GPG 2017

	Gender Pay Gap		Anzahl		Geschlechtsspezifische Altersdifferenz
	Mittelwert	Median	Frauen	Männer	
Prof §98 UG	94%	93%	40	114	Männer 1 Jahr älter
Prof §99 (1) UG	80%	72%	13	36	Männer 9 Jahre älter
DozentInnen	100%	100%	47	114	Männer 2 Jahre älter
Assoz. Prof.	96%	99%	20	28	Männer ½ Jahr älter
Assistenz-Prof.	99%	100%	24	28	Männer 3 Jahre jünger
Lect./Scient. mit EV	97%	95%	45	42	–
Universitäts-AssistentInnen	98%	97%	219	237	–
Lecturers (befr.)	104%	107%	24	14	–
ProjektmitarbeiterInnen	97%	94%	263	284	–
ProjektassistentInnen	99%	95%	30	27	–

(hauptsächlich Männer) höhere Gehälter beziehen als die Senior Lecturers (hauptsächlich Frauen).

Der Vergleich der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten liefert Hinweise darauf, ob sich der GPG in einer Beschäftigungsgruppe im Zeitverlauf verringert oder vergrößert hat oder stabil geblieben ist. Diese Betrachtung ist von besonderer Bedeutung, da Einkommensunterschiede zwischen Frau-

en und Männern auch historisch gewachsen sind. In diesem Kontext sind vor allem die Neuberufungen von Interesse. An der Universität Graz wurde zur Kontrolle des Gender Pay Gap bei Professuren ein neues, die Verhandlungen begleitendes Instrument, das so genannte „Pay Gap Radar“ eingeführt. Dieses befähigt die an Gehaltsverhandlungen Beteiligten, auf den ersten Blick festzustellen, wie sich ein angebotenes Gehalt auf den Gender Pay Gap im eigenen Zuständigkeitsbereich auswirkt.



# GENDER PAY GAP

im Wissenschaftsbetrieb

Die folgenden Altersunterschiede in den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen sind ein Indiz für die Veränderungen im Zeitverlauf, sie basieren allerdings auf keiner Längsschnittdanalyse und nähern sich dem Dienstalster nur schätzungsweise an. Verglichen wird der Gender Pay Gap innerhalb der „unterdurchschnittlich Alten“ in einer Beschäftigungsgruppe mit jenem in derselben Gruppe innerhalb der „überdurchschnittlich Älteren“. Das Durchschnittsalter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe ist in Klammern angegeben.

Das Alter wirkt sich vor allem auf den GPG bei den ProfessorInnen, DozentInnen, Seniors und ProjektassistentInnen aus. Auf eine Verschlechterung deutet der Vergleich des GPG der jüngeren und älteren ProfessorInnen nach §99 (1) UG hin: Professorinnen unter 52 Jahren erzielen in dieser Gruppe im Schnitt um 15%-Punkte geringere Bruttojahreseinkommen als ihre männlichen Kollegen unter 52 Jahren, während es hingegen keine Gehaltsunterschiede bei den älteren ProfessorInnen gibt. Bei den ProfessorInnen nach §98 UG lässt sich eine gegenläufige Entwicklung vermuten, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen liegt bei den unter 53-Jährigen bei 2%-Punkten und gibt Grund zur Hoffnung, dass die Frauen an der Spitze des Wissenschaftsbetriebs in Zukunft dieselben Gehälter verhandeln können wie ihre männlichen Kollegen. Bei den Assoziierten

## GPG Altersunterschiede in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

	GPG unterdurchschnittlich alt	GPG überdurchschnittlich alt	Veränderung
Prof §98 (ø 53 J.)	98%	89%	▲
Prof §99 (ø 52 J.)	85%	100%	▼
DozentInnen (ø 54 J.)	102%	97%	— aber Trendumkehr
Assoziierte Profs (ø 48 J.)	100%	91%	▲
Assistenz-Prof's (ø 39 J.)	100%	100%	—
Senior Lecturers (ø 45 J.)	100%	90%	▲
Senior Scientists (ø 43 J.)	99%	104%	▲
Uni-Ass. mit Dr. (ø 38 J.)	100%	100%	—
Uni-Ass. ohne Dr. (ø 31 J.)	100%	101%	▲
Projektkass. (ø 33 J.)	99%	79%	▲
Projekt-MA (ø 34 J.)	100%	100%	—

▲ = Verbesserung:

▼ = Verschlechterung

— = gleichbleibend

Als „Verbesserung“ gilt eine vergleichsweise geringere Lohnlücke zwischen jüngeren Männern und Frauen zu den älteren Männern und Frauen; eine vergleichsweise größere Lohnlücke ist eine „Verschlechterung“.

ProfessorInnen, Senior Lecturers und ProjektassistentInnen konnte die Lohnlücke weitgehend geschlossen werden, zumindest liegen unter den Jüngeren keine Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen vor.

# GENDER PAY GAP

## Details zum Allgemeinen Personal

Vergleicht man die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bei den BeamtInnen (BMT), Vertragsbediensteten (VB) und Beschäftigten nach Kollektivvertrag (KV), und hier wiederum ausschließlich die Grundbezüge, fällt ein vergleichsweise größerer GPG bei den Beschäftigten nach KV auf. Bei den BMT und VB verdienen Frauen im Schnitt um 2%-Punkte und bei den KV-Beschäftigten um 6%-Punkte weniger. Aber auch innerhalb der drei Beschäftigungsgruppen gibt es Unterschiede: In der BeamtInnengruppe A3 beziehen Frauen höhere Durchschnittsgehälter als Männer. Bei den VB konnte in der Gruppe V2 die Lohnlücke geschlossen werden. Die KV-Beschäftigten erweisen sich als besonders heterogen im Hinblick auf den GPG: Es liegen vorwiegend ausgeglichene Einkommen bei den ProjektmitarbeiterInnen vor und besonders große Lohnlücken von 12%- und 17%-Punkten in der Verwendungsgruppe IIIa und IVb. In der Gruppe IVb hängt dies mit Überzahlungen zusammen, die auf Grund höherer marktüblicher Löhne getätigt werden. Eben diese Positionen haben Männer inne. Der markante GPG von 66% bei den Lehrlingen kann vorwiegend auf die Tarifstufen zurückgeführt werden, d.h., dass sich

## GPG Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete / 2017

	Gender Pay Gap		Anzahl	
	Mittelwert	Median	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen GESAMT</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>	<b>43</b>	<b>47</b>
BMT Allg. Verwaltung A1 (A und B)	95%	96%	7	11
BMT Allg. Verwaltung A2	96%	95%	20	13
BMT Allg. Verwaltung A3	110%	110%	16	23
<b>Vertragsbedienstete GESAMT</b>	<b>96%</b>	<b>98%</b>	<b>217</b>	<b>84</b>
Sondervertrag VB	89%	92%	5	11
VB V1	92%	98%	18	8
VB V2	102%	100%	83	34
VB V3	97%	97%	99	19
VB V4	n.b.	n.b.	2	1
Handwerklicher Dienst	99%	97%	10	11

die meisten Frauen 2017 am Anfang ihrer Lehrausbildung befanden. Die höchsten Einkommen entfallen im Verwaltungsbereich auf jene vier Männer, die der Verwendungsgruppe V angehören. Vergleicht man auch im allgemeinen Personal den GPG zwischen den Jüngeren und Älteren, zeigt sich ein gemischtes Bild: Die Lohnlücke ist vor allem bei den

jüngeren BeamtInnen in der Verwendungsgruppe A2 B und den KV-Beschäftigten der Gruppe IIIa größer als unter den Älteren in denselben Beschäftigungsgruppen. Dies lässt sich zum Teil durch die geringeren Einkommen von jungen Sekretariatsmitarbeiterinnen im Vergleich zu den jungen IT-Bediensteten erklären.

# GENDER PAY GAP

## GPG Beschäftigte nach Kollektivvertrag / 2017

	Gender Pay Gap		Anzahl	
	Mittelwert	Median	Frauen	Männer
<b>Kollektivvertrag GESAMT</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>	<b>553</b>	<b>313</b>
KV VerwGr. I	99%	100%	34	41
KV VerwGr. IIa	99%	101%	98	46
KV VerwGr. IIb	104%	106%	101	21
KV VerwGr. IIIa	94%	88%	26	13
KV VerwGr. IIIb	97%	100%	131	89
KV VerwGr. IVa	99%	94%	110	44
KV VerwGr. IVb	83%	83%	13	7
KV VerwGr. V	n.b.	n.b.	0	4
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. I	100%	100%	11	8
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. IIa	100%	100%	29	7
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. IIb	n.b.	n.b.	9	1
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. IIIa	112%	112%	16	9
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. IIIb	102%	100%	5	7
Proj.MitarbeiterInnen allg. KV VGr. IVa	n.b.	n.b.	3	9
Lehrlinge	89%	66%	20	14

## GPG Altersunterschiede im allgemeinen Personal

	GPG unter-durchschnittlich alt	GPG über-durchschnittlich alt	Veränderung
<b>BeamtInnen (ohne A2 B1)</b>			
BMT Allg. Verwaltung A1 A (ø 59 J.)	90%	85%	▲
BMT Allg. Verwaltung A1 B1 (ø 61 J.)	105%	102%	▼
BMT Allg. Verwaltung A2 B (ø 56 J.)	89%	94%	▼
BMT Allg. Verwaltung A3 (ø 55 J.)	100%	124%	▲
<b>KVbedienstete (ohne Gr. V)</b>			
KV VerwGr. I (ø 37 J.) + VerwGr. IIa (ø 35 J.)	100%	100%	—
KV VerwGr. IIb (ø 39 J.)	100%	99%	▲
KV VerwGr. IIIa (ø 36 J.)	86%	89%	▼
KV VerwGr. IIIb (ø 38 J.)	100%	90%	▲
KV VerwGr. IVa (ø 40 J.)	100%	100%	—
KV VerwGr. IVb (ø 46 J.)	90%	87%	▲
<b>Ausgewählte ProjektmitarbeiterInnen</b>			
KV Gr. IIa (ø 32 J.)	101%	83%	▲
KV Gr. I (ø 33 J.)	99%	112%	▲
<b>Vertragsbedienstete (ohne VB V4)</b>			
VB V1 (ø 54 J.)	100%	100%	—
VB V2 (ø 49 J.)	98%	102%	▼
VB V3 (ø 48 J.)	100%	98%	▲

▲ = Verbesserung: Als „Verbesserung“ gilt eine vergleichsweise geringere Lohnlücke zwischen jüngeren Männern und Frauen zu den älteren Männern und Frauen; eine vergleichsweise größere Lohnlücke ist eine „Verschlechterung“.

▼ = Verschlechterung

— = gleichbleibend

# PRÄMIEN

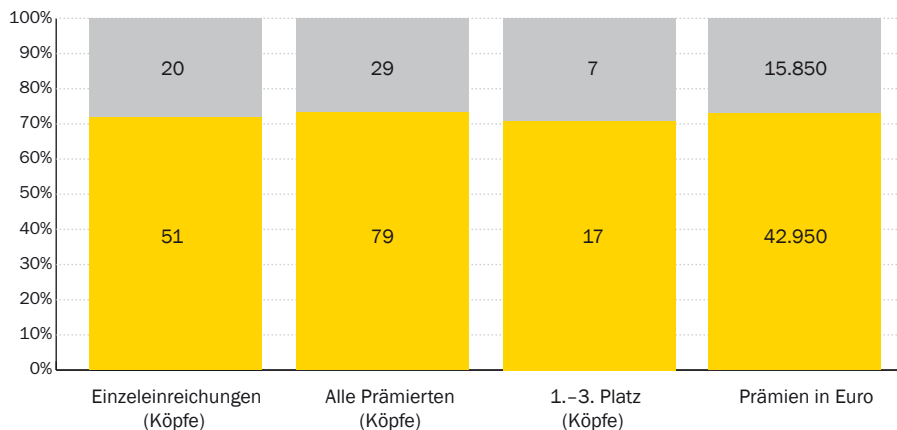
## Leistungs- und Innovationspreis

Prämien sind ein gängiges Mittel, um MitarbeiterInnen Anerkennung für ihre Leistungen zu zollen und um diese für außergewöhnlichen Einsatz und besonderes Engagement zu belohnen.

Der Leistungs- und Innovationspreis wird an der Universität Graz bereits seit 2012 in den folgenden fünf Kategorien an das Allgemeine Personal verliehen: Erfolgsprojekt, Innovation, Problemlösung, Kooperation und Verlässlichkeit. Für die Auszeichnung werden die Eigenbewerbungen und Vorschläge von Vorgesetzten und KollegInnen von einer 21-köpfigen Jury geprüft und bewertet. Eine Kommission überprüft diese Reihungen, insbesondere die Nachvollziehbarkeit der Begründungen und die Vergleichbarkeit der Maßstäbe. Die ersten Drei erhalten Prämien in der Höhe von 1.500 Euro, 1.000 Euro und 750 Euro, die weiteren Plätze bekommen jeweils 500 Euro.

2017 erfolgten 93 Bewerbungen, davon 22 in teilweise gemischtgeschlechtlichen Teams und 71 Einzeleinreichungen, von denen 51 von Frauen und 20 von Männern kamen. In Summe wurden 58.800 Euro an 108 Einzelperso-

### Leistungs- und Innovationspreis / 2017



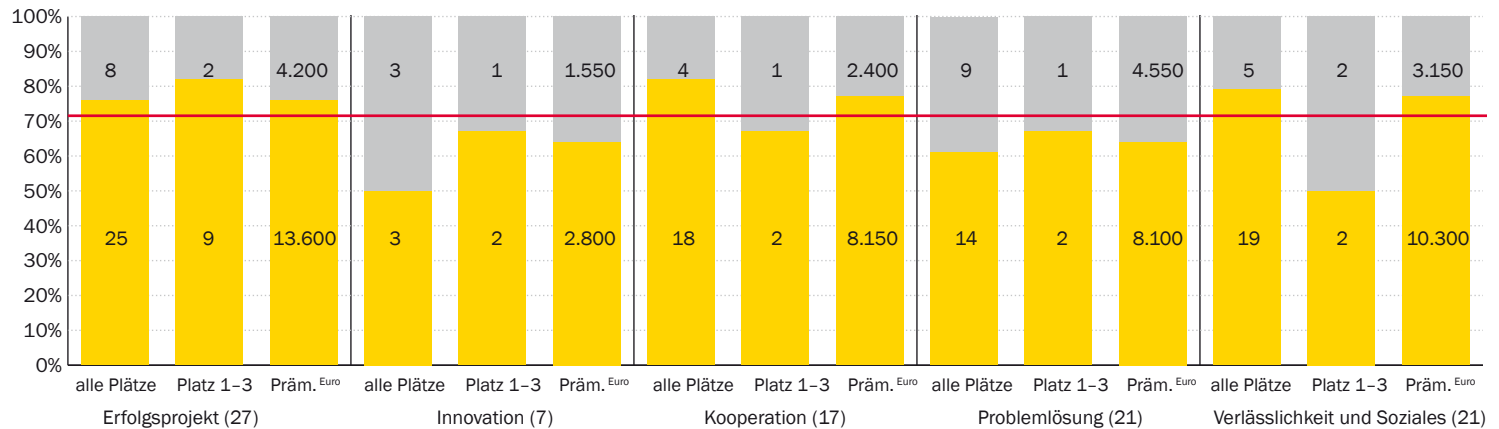
nen ausgezahlt, wovon 73% an Frauen und 27% an Männer gingen. Dieser Frauenanteil ist geringer als im Jahr 2012 als er noch bei 80% lag, entspricht aber in etwa den Frauenanteilen unter den Einzeleinreichungen, den Prämierten und den Top-Platzierten (1.-3. Platz) sowie dem allgemeinen Frauenanteil von 71% im administrativen Personal.

Von den 22 Teameinreichungen wurden insgesamt 16 Teams prämiert, von denen die Hälfte ausschließlich Frauenteamen waren und ein Team ausschließlich aus Männern bestand. Vier Teams setzten sich zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern zusammen, in zwei Teams lag ein weiblicher und in einem Team ein männlicher Überhang vor.

# PRÄMIEN

## Leistungs- und Innovationspreis

### Prämien nach Einzelkategorien / 2017



Männer
  Frauen
  % FA Allg. Personal

Betrachtet man die Prämierungen in den einzelnen Kategorien, fällt auf, dass Frauen vor allem im Bereich „Innovation“ als auch „Problemlösung“ vergleichsweise zur Geschlechterverteilung der Einreichberechtigten (71% Frauenanteil) unterrepräsentiert sind. Im Bereich der Innovation war dies bereits 2012 der Fall.

Überrepräsentiert sind Frauen insbesondere bei den Prämierungen in den Kategorien „Erfolgsprojekt“, „Kooperation“ sowie „Verlässlichkeit und Soziales“. Top-Platzierungen unter den ersten Drei werden von 17 der insgesamt 79 prämierten Frauen und von 7 der 29 prämierten Männer erreicht.

# Literatur & Datenquellen

## **Bundesverfassungsgesetz Artikel 7.**

[Online unter] <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40045877/NOR40045877.pdf>

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.**

[Online unter] <http://www.bmwf.w.gv.at/unidata>

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Frauenförderungsplan (2017) Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017 iSd §20b UG (FFP 2017).**

[Online unter] [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akg/2\\_Rechtsgrundlagen/Satzungsteil\\_Frauenfoerederungsplan\\_12\\_2017.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akg/2_Rechtsgrundlagen/Satzungsteil_Frauenfoerederungsplan_12_2017.pdf)

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Gleichstellungsplan (2017) Satzungsteil Gleichstellungsplan 2017 iSd §20b UG (GLP 2017). [Online unter]**

[https://online.uni-graz.at/kfu\\_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=4175143](https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=4175143)

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Universität Graz (2017) Entwicklungsplan 2019–2024.**

[Online unter] [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Entwicklungsplan\\_2019-2024.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Entwicklungsplan_2019-2024.pdf)

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Universität Graz (2018) Wissensbilanz 2017.**

[Online unter] [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz\\_2017\\_Universitaet\\_Graz.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2017_Universitaet_Graz.pdf)

(letzter Zugriff 15.11.2018)

## **Universitätsgesetz § 2.**

[Online unter] <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40168164/NOR40168164.pdf>

(letzter Zugriff 15.11.2018)

# HINWEISE

## zu Grafiken & Tabellen

### Abkürzungen

GPG	Gender Pay Gap
Prof §98	unbefristete und länger als fünf Jahre befristete Professuren
Prof §99	auf bis zu fünf Jahre befristete Professuren
SWS	Semesterwochenstunden (Lehre)
VZÄ	Vollzeitäquivalente (Beschäftigungsausmaß)
WZ	Wissenschaftszweige, interne Gliederungsebene unterhalb der Fakultät (budget- und planungsrelevant)









### Zahldarstellungen in Grafiken soweit nicht anders angegeben:

Bei Gegenüberstellungen von Frauenanteilen und Männeranteilen sind jeweils die Prozente in den Balken angegeben.

Die Zahlen in Klammern neben Studienrichtung bzw. Personalkategorie geben die jeweilige Gesamtanzahl wieder.

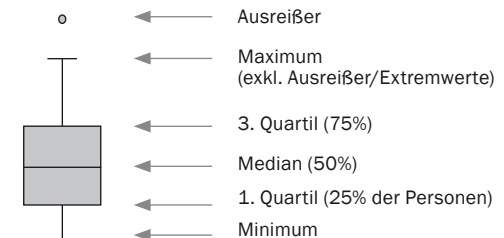
### Abkürzungen/Farben

für Fakultäten bzw. Frauen-/Männeranteile

	THEOL	Kath.-Theologische Fakultät
	REWI	Rechtswissenschaftliche Fakultät
	SOWI	Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
	GEWI	Geisteswissenschaftliche Fakultät
	NAWI	Naturwissenschaftliche Fakultät
	URBI	Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät
		Frauen bzw. Frauenanteile
		Männer bzw. Männeranteile

### Grafikerläuterung Boxplot

dargestellt wird die Verteilung der Variablen





KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ  
UNIVERSITY OF GRAZ



Universität Graz  
Vizektorat für Personal,  
Personalentwicklung  
und Gleichstellung  
© 2018