

# MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



32. SONDERNUMMER

---

Studienjahr 2016/17

Ausgegeben am 01. 02. 2017

17.e Stück

---

## Frauenförderplanbericht 2015

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

**Offenlegung gem. § 25 MedienG**

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

**FRAUENFÖRDERPLAN-  
BERICHT**

**2015**

---

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

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

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

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2015 (Stichtag 31.12.2015).

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2015 der Universität Graz übernommen bzw. adaptiert.

Wissensbilanz 2015: [http://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz\\_2015\\_2016-04-29\\_final.pdf](http://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2015_2016-04-29_final.pdf)

### Abkürzungen

Abkürzung	Definition
BMWFV	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
BDG	BundesbeamtInnen-Gesetz
EV	Entwicklungsvereinbarung (bei Lecturers oder Scientists)
FA	Frauenanteil
FFP	Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan
KV	Kollektiv-Vertrag
QV	Qualifizierungsvereinbarung (bei AssistenzprofessorInnen)
VBG	Vertragsbedienteten-Gesetz
VZÄ	Vollzeitäquivalente

### Kontakt

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Kirstin Eckstein  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung  
[kirstin.eckstein@uni-graz.at](mailto:kirstin.eckstein@uni-graz.at)  
+43 316 380 – 5724

Michaela Leeb  
Leistungs- und Qualitätsmanagement  
[michaela.leebe@uni-graz.at](mailto:michaela.leebe@uni-graz.at)  
+43 316 380 – 1808

Mag.<sup>a</sup> Marina Zeldovich  
Leistungs- und Qualitätsmanagement  
[marina.zeldovich@uni-graz.at](mailto:marina.zeldovich@uni-graz.at)  
+43 316 380 – 1806

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Überblick und Handlungsbedarf</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Geschlechterdisparitäten in den Karrierestufen</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Leitungsorgane und Gremien</b> .....	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Personal</b> .....	<b>10</b>
4.1	Beschäftigte nach Art des Anstellungsverhältnisses .....	10
4.2	Wissenschaftliches Universitätspersonal .....	13
4.3	Allgemeines Universitätspersonal .....	15
<b>5</b>	<b>Lehre</b> .....	<b>18</b>
5.1	Interne Lehre .....	18
5.2	Externe Lehre.....	20
<b>6</b>	<b>Studien</b> .....	<b>23</b>
6.1	Bachelor-, Master- und Diplomstudien.....	23
6.2	Doktoratsstudien .....	26
6.3	AbsolventInnen-Monitoring.....	27
<b>7</b>	<b>Stipendien</b> .....	<b>29</b>
<b>8</b>	<b>Budget</b> .....	<b>30</b>
8.1	Budget-Indikatoren.....	30
8.2	Anreizsystem .....	31
8.2.1	Anreizsystem 2015 .....	31
8.2.2	Anreizsystem im zeitlichen Verlauf.....	32
<b>9</b>	<b>Gender Pay Gap</b> .....	<b>33</b>
9.1	Wissenschaftliches Universitätspersonal .....	34
9.2	Allgemeines Universitätspersonal .....	38
<b>10</b>	<b>Prämien: Leistungs- und Innovationspreis</b> .....	<b>42</b>
<b>11</b>	<b>Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen aus Globalbudget und Drittmitteln 2015</b> .....	<b>43</b>

# 1 Überblick und Handlungsbedarf

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Es wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen angestrebt, insbesondere in Leitungsfunktionen. Auf Ebene des Rektorats und des Universitätsrates gelingt dies bereits seit vielen Jahren, andere Gremien und Kommissionen erfüllen nur zum Teil die erforderliche Frauenquote. Nach konstanten Zahlen der letzten beiden Jahre sind für 2015 allerdings zum Teil Rückgänge bei den Frauenanteilen zu berichten. Der Frauenanteil bei ProfessorInnen ist mit 26% gleichbleibend zum Vorjahr, betrachtet man jedoch die Anzahl der Personen ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes, sinkt der Frauenanteil auf 24%. Unter den Habilitierten ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, bei AssistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen dagegen ein leichter Rückgang. Ungleichverteilt sind weiterhin die Stellen als Senior Lecturer (inkl. Lecturer mit EV) mit einem deutlichen Frauenüberhang (69% Frauen) bzw. Senior Scientist (inkl. Scientist mit EV) mit deutlichem Männerüberhang (71% Männer). Positiv hervorzuheben ist, dass bei den Karrierestellen mit Qualifizierungsvereinbarungen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gehalten werden kann.

Die Berufung stellt für Frauen inzwischen die größte Hürde dar: Im Jahr 2015 wurden vier Frauen und 18 Männer berufen, das entspricht einem Frauenanteil von 18%. Betrachtet man nur die meist unbefristeten Berufungen nach § 98 UG, erhalten Frauen ein Drittel der zwölf neuen Professuren. Die zehn auf 5-6 Jahre befristeten Professuren nach § 99 UG gingen im Jahr 2015 allesamt an Männer.

Die Zusammensetzung der Kommissionen ist seit 2009 mit einer starren Frauenquote im UG vorgeschrieben, hier erreicht nur die Hälfte der Kommissionen die (für 2015 gültige) Quote von 40% Frauenanteil. Bei Berufungs- und Habilitationskommissionen kommen zusätzlich zu den Kommissionsmitgliedern GutachterInnen zum Einsatz – dabei zeigt sich ebenfalls eine deutliche Ungleichverteilung: 80% Männer und nur 20% Frauen sind für Gutachten in die Verfahren eingebunden gewesen.

Der Pay Gap konnte auch 2015 nicht geschlossen werden, auffällig ist hier, dass je höher die Verwendungskategorie, desto größer wird der Pay Gap: im Verwaltungsbereich in den höchsten KV-Stufen, beim wissenschaftlichen Personal im Bereich der Professuren, hier vor allem jene nach §99 UG Berufenen mit einer Lohnlücke von über 20% zu Ungunsten der Frauen.

Bei Mitteln, die für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse (RKZ) ausgezahlt wurden, zeigt sich, dass Frauen zwar etwas häufiger RKZ erhalten, Männer jedoch die teureren Reisen machen und zudem häufiger Dienstreisen abrechnen.

Die Geschlechterverteilungen bei den Studierenden bleiben relativ konstant, Frauen stellen ca. zwei Drittel der Prüfungsaktiven sowie der AbsolventInnen, im Doktorat sind es ca. 53%. Je nach Fach liegen jedoch sehr unterschiedliche Verteilungen vor, und es gibt immer noch einige Studienrichtungen, die weit von der rechtlich vorgeschriebenen Frauenquote von 50% (vgl. § 23 FFP) entfernt sind.

Somit zeigen sich zusammenfassend insbesondere folgende Handlungsfelder:

- Der geringe Frauenanteil bei Berufungen führt zu weiterhin deutlicher Unterrepräsentation von Frauen bei Professuren.
- § 99 UG Professuren fallen nicht nur durch besonders geringe Frauenanteile auf, sondern weisen zudem einen sehr großen Pay Gap auf.
- Senior Lecturers und Senior Scientists zeigen eine stark geschlechterspezifische Verteilung und einen zusätzlichen Pay Gap.
- Die geschlechtergerechte Besetzungspolitik bzgl. QV-Stellen muss aktiv fortgesetzt werden.
- Der Gender Pay Gap ist in einigen Verwendungsgruppen sehr deutlich zu Ungunsten von Frauen vorhanden, vor allem in höheren Entlohnungsstufen, in denen Frauen zudem unterrepräsentiert sind.
- Bei Mitteln für Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen zeigt sich ein deutlicher Gender Gap.
- Bei Kommissionen sollten neben der Erfüllung der Frauenquote bezgl. der Zusammensetzung auch die Gutachterinnen im Blick behalten werden, die derzeit stark unterrepräsentiert sind.

## 2 Geschlechterdisparitäten in den Karrierestufen

Der Frauenanteil bei ProfessorInnen ist mit 26% gleichbleibend zum Vorjahr, nachdem er im Sommer 2014 zwischenzeitlich 28% erreichte. Betrachtet man die Anzahl der Personen (ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsmaßes), sinkt der Frauenanteil sogar auf 24%, was vor allem auf einen Rückgang von Frauen bei den Professuren nach § 99 UG zurückzuführen ist, die oftmals als Teilzeitprofessuren wahrgenommen werden. In dieser Gruppe (§ 99-Prof.) beträgt der Frauenanteil nach Köpfen 19%, nach VZÄ 27% (Vorjahr 37%) (vgl. dazu Tabelle 5). Unter den Habilitierten ist ein Anstieg beim Frauenanteil zu verzeichnen: Dieser konnte von 27% auf knapp 32% gesteigert werden. Dies ist vor allem auf eine höhere Anzahl von Pensionierungen bei Männern dieser Verwendungsgruppe zurückzuführen, aber auch auf die deutlich höhere Anzahl von Frauen an Neuhabilitierten. Bei den Habilitierten nach BDG (155 von 221 VZÄ) liegt der Frauenanteil derzeit bei 28%, in den Verwendungsgruppen Assoziierte ProfessorInnen (36 VZÄ) bei 31%, Senior Lecturers (20 VZÄ) bei 63% und Senior Scientists (10 VZÄ) bei 33%.

Bei den Frauenanteilen unter AssistentInnen sind leichte Rückgänge auf 46% zu verzeichnen (nach Köpfen knapp 50%, eine Differenz, die aus der größeren Häufigkeit von Teilzeitstellen bei Frauen resultiert). Auch bei ProjektmitarbeiterInnen liegt der Frauenanteil mit 45% unter den gesetzlich vorgeschriebenen 50%. Zudem liegen diese Zahlen deutlich unter jenen der vorhergehenden Qualifikationsstufen, die das Potenzial bilden: Unter den Master- und Diplom-AbsolventInnen sind Frauen mit 67% vertreten, bei Dr.-AbsolventInnen mit 54%.

Ausgeglichen ist die Verteilung bei den AssistenzprofessorInnen, hier haben jeweils 30 Männer und Frauen eine Karrierestelle mit Qualifizierungsvereinbarung, auch zusammen mit Scientists und Lecturers mit Entwicklungsvereinbarungen ergibt sich in Summe ein Geschlechterverhältnis mit 51% Frauenanteil, 2014 lag dieser jedoch noch bei 57%.

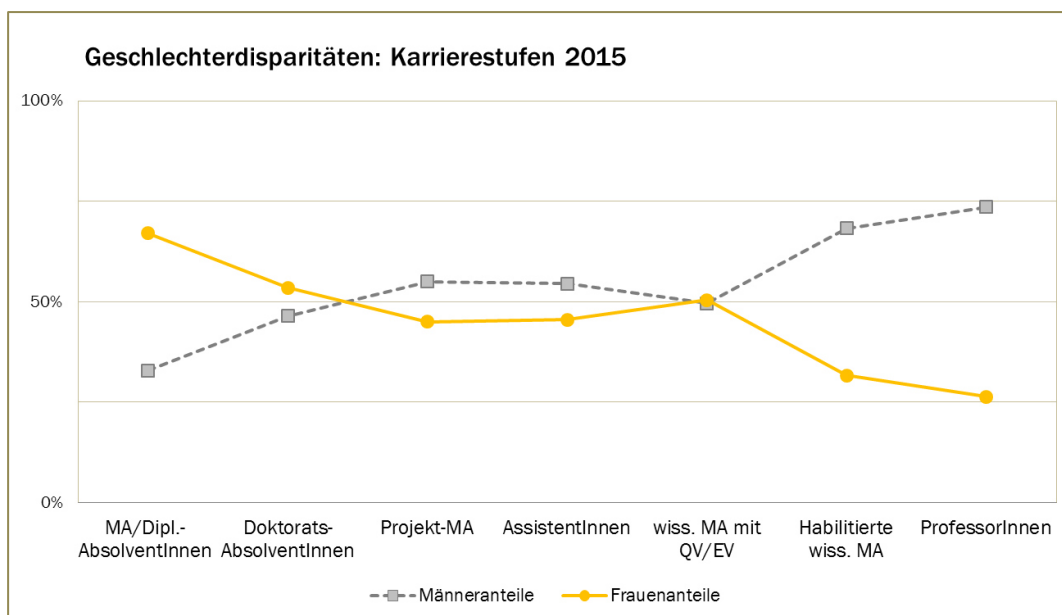


Abbildung 1: Geschlechterdisparitäten im Karriereverlauf an der Universität Graz 2015

Betrachtet man die Stufen einer wissenschaftlichen Karriere von der Erstzulassung bis zur Berufung unter Berücksichtigung des zeitlichen Verlaufs, zeigt sich, dass an der Uni Graz inzwischen die Berufung die Hauptbarriere bildet – bei Promotion und Habilitation haben sich die Geschlechterverteilungen retrospektiv betrachtet bereits deutlich an jene der Ausgangspopulation angenähert (vgl. Abbildung 2).

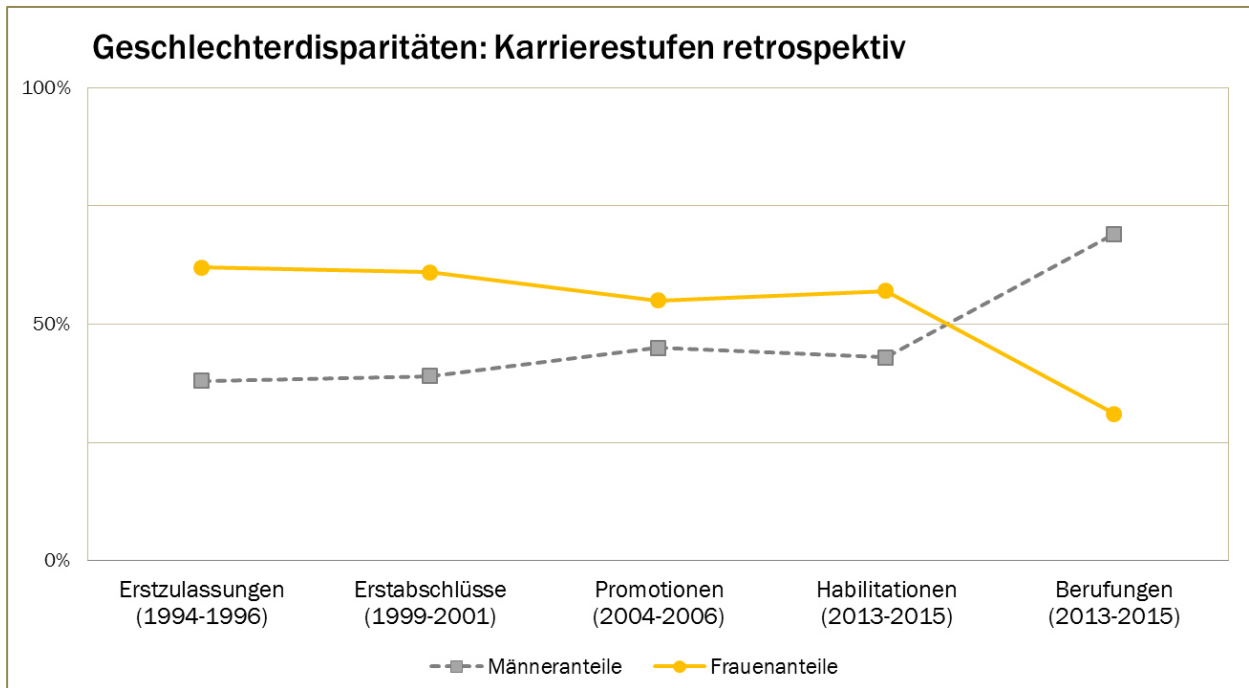


Abbildung 2: Karrierestufen retrospektiv von Erstzulassungen bis Berufungen (der Zeitraum für die Qualifikationsstufen wurde nach durchschnittlich zu erwartenden Dauern gewählt)

Eine andere Möglichkeit die Aufstiegschancen abzubilden ist der **Glasdecken-Index** (vgl. Abbildung 3). Er misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, eine Top-Position zu erreichen. Dafür wird der Frauenanteil auf ProfessorInnen-Ebene in Relation zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal gesetzt. Insgesamt betrachtet zeigt sich in den letzten zehn Jahren eine deutliche Reduzierung der Gläsernen Decke, der Indexwert ist von 0,54 auf 0,67 gestiegen, erreicht jedoch noch lange nicht den für gleiche Aufstiegschancen stehenden Wert von 1. Beim wissenschaftlichen Personal insgesamt ist seit 2009 keine nennenswerte Steigerungen der Frauenanteile zu verzeichnen, dafür bei ProfessorInnen von 20% auf 26%, wobei dieser Anteil seit drei Jahren konstant bleibt.

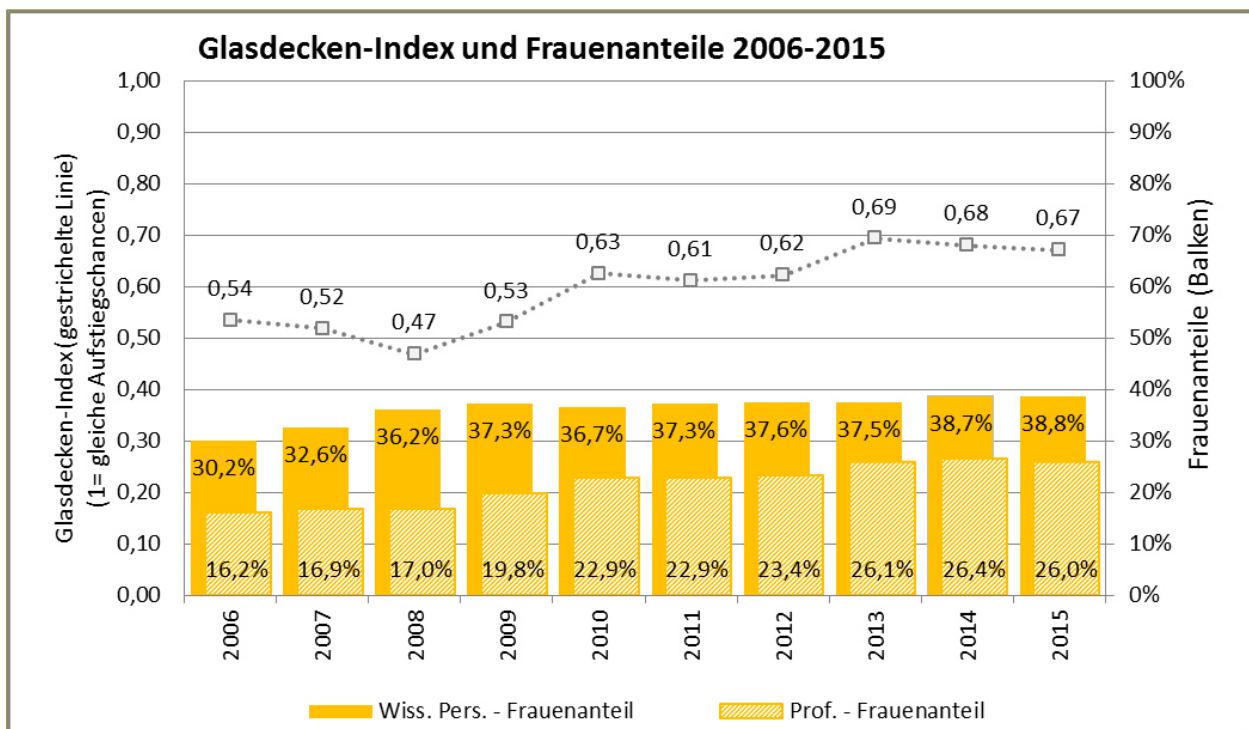


Abbildung 3. Glasdecken-Index und Frauenanteile im zeitlichen Verlauf, jew. zum 31.12.

Nach Fakultäten betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede, sowohl was die Frauenanteile als auch den Glasdecken-Index betrifft (vgl. Abbildung 4). Die GEWI-Fakultät weist die höchsten Frauenanteile auf und erreicht als einzige zumindest beim gesamten wissenschaftlichen Personal die 50%-Quote. Die REWI-Fakultät hat den besten Glasdecken-Index-Wert mit 0,82. Auch innerhalb der Fakultäten liegen sehr unterschiedliche Verteilungen vor, so erreicht die NAWI-Fakultät den verhältnismäßig hohen Wert von 20% Frauenanteil bei den ProfessorInnen vor allem durch die Psychologie, die 7 von 10 NAWI-Professorinnen stellt (für Details siehe Tabelle 6).

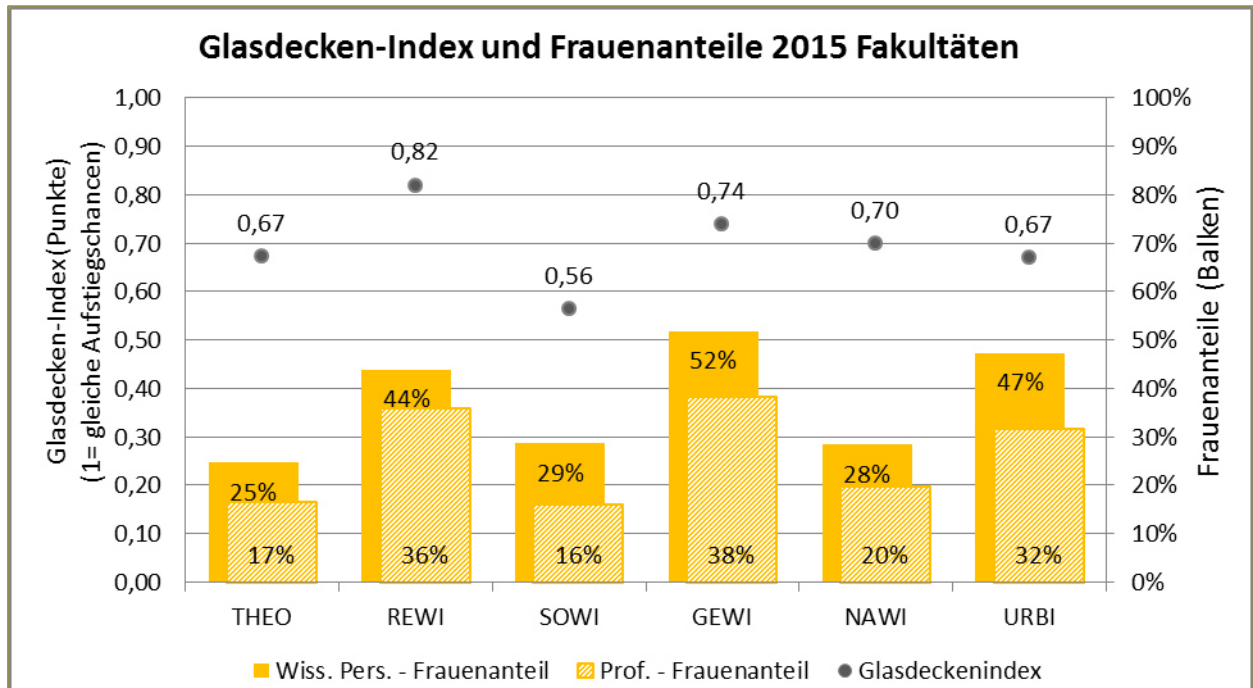


Abbildung 4: Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Fakultäten (Stichtag 31.12.2015)



### 3 Leitungsorgane und Gremien

Bei der Gremienbesetzung wird die für 2015 im Rahmen der Berichterstattung für die Wissensbilanz geltende 40%-Frauenquote von rund der Hälfte der Gremien erreicht. Der Universitätsrat und das Rektorat erfüllen weiterhin die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote, der Senat hat die Quote mit 42% für 2015 knapp erfüllt.

Tabelle 1. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz

Universitätsgremien	Köpfe				
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Erfüllungsgrad*
Universitätsrat	5	4	9	56%	1/1
Vorsitzende/r des Universitätsrats	-	1	1	0%	-
sonstige Mitglieder des Universitätsrats	5	3	8	63%	-
Rektorat	2	3	5	40%	1/1
RektorIn	1	-	1	100%	-
VizerektorIn	1	3	4	25%	-
Senat	11	15	26	42%	1/1
Vorsitzende/r des Senats	0	1	1	0%	-
sonstige Mitglieder des Senats	11	14	25	44%	-
Habilitationskommissionen	94	134	228	41%	15/23
Berufungskommissionen	70	120	190	37%	9/19
Curriculakommissionen	204	284	488	42%	27/54
sonstige Kollegialorgane	19	12	31	61%	1/2

\*Ein Erfüllungsgrad von 15/23 bedeutet, dass 15 von insgesamt 23 eingerichteten Kommissionen eine Frauenquote von mind. 40% aufweisen (ab 2016 beträgt diese 50%).

Von den 19 **Berufungskommissionen**, die 2015 tätig waren, weisen nur neun eine korrekte Zusammensetzung hinsichtlich des Frauenanteils auf. In Summe waren 120 Männer und 70 Frauen tätig, dies entspricht einem Frauenanteil von insgesamt rund 37%. Betrachtet man die Geschlechterzusammensetzung in den einzelnen Kommissionen, zeigt sich, dass in zwei Kommissionen Männer mit zwei bzw. drei von zehn Personen deutlich in der Minderheit waren, dagegen waren in zehn Kommissionen Frauen mit maximal 30% deutlich unterrepräsentiert. Der Vorsitz wurde sechsmal von einer Frau übernommen, 13-mal von einem Mann. Von den insgesamt 48 GutachterInnen sind 38 Männer (knapp 80%); interne GutachterInnen kamen zweimal zum Einsatz, beide Male waren es Männer. Nach Kurien betragen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen 32% und beim Mittelbau 47%, womit diese beiden Kurien entsprechend der Geschlechterverteilung entsenden bzw. die Frauenanteile sogar leicht darüber liegen. Von den Studierenden wurden jedoch nur 42% Frauen in Gremien entsandt, das liegt deutlich unter dem Anteil von über 60% Frauen an der Studierendenschaft.

Bei den **Habilitationsverfahren** haben 15 von 23 Kommissionen die Quote von 40% erfüllt, davon liegen zwei bei 70% Frauenanteil. Von den acht Kommissionen, die die erforderliche Frauenquote verfehlen, sind bis auf eine alle an der NAWI-Fakultät angesiedelt. Nach Kurien lagen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen bei 33%, beim Mittelbau bei 50% und bei den Studierenden bei 57%. Das entspricht ungefähr der Geschlechterverteilung der jeweiligen Kurie. Auch hier waren ein Drittel der Kommissionsvorsitzenden Frauen. Von 63 externen GutachterInnen waren 51 Männer (81% Männeranteil). Von den sechs internen GutachterInnen waren fünf Männer.

Bei den **Curriculakommissionen** erreicht nur die Hälfte der Kommissionen den erforderlichen 40%-Frauenanteil. Dies entspricht einem leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr. Nach Kurien zeigt sich, dass vor allem die Studierenden im Verhältnis zur Grundgesamtheit mit einem Frauenanteil von 43% deutlich unter ihrem Potential liegen.

## 4 Personal

Im Jahr 2015 waren insgesamt 4.294 Personen (51% Frauen) an der Universität Graz beschäftigt. Davon waren 3.023 Personen (46% Frauen) im wissenschaftlichen und 1.330 (62% Frauen) im administrativen Bereich tätig. Ein Überblick über die Personalverteilung wird in Tabelle 2 dargestellt. Nur im Allgemeinen Personal wird die Quote von mindestens 50% Frauenanteil erreicht, bei den AssistenzprofessorInnen zumindest nach Anzahl Personen.

Tabelle 2. Personal an der Universität Graz

Universität Graz gesamt	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
Wissenschaftliches Personal gesamt	779,7	1.618	571,4	1.405	1.351,1	3.023	42%	46%
davon ProfessorInnen	122,8	139	43,3	45	166,0	184	26%	24%
davon wissenschaftliche MitarbeiterInnen	656,9	1.479	528,2	1.361	1.185,1	2.840	45%	48%
darunter DozentInnen	112,1	114	43,2	46	155,3	160	28%	29%
darunter Assoziierte ProfessorInnen	25,0	25	11,3	12	36,3	37	31%	32%
darunter AssistenzprofessorInnen	29,0	30	27,7	30	56,7	60	49%	50%
darunter Projekt-MitarbeiterInnen	177,9	275	144,0	244	321,9	519	45%	47%
Allgemeines Personal gesamt	393,8	503	633,5	827	1.027,4	1.330	62%	62%
<b>Gesamt</b>	<b>1.173,6</b>	<b>2.097</b>	<b>1.205,0</b>	<b>2.197</b>	<b>2.378,5</b>	<b>4.294</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>

Hinweis zu den Gesamtzahlen: Bei der Summe „Köpfe“ handelt es sich um eine bereinigte Kopfzahl, d.h. Personen, die mehrere Teilzeitdienstverhältnisse haben (z.B. ProjektmitarbeiterIn & LektorIn oder Allgemeines Personal & Lektorin), werden in der Zeile „Gesamt“ nur einmal gezählt. Stichtag 31.12.2015.

### 4.1 Beschäftigte nach Art des Anstellungsverhältnisses

Um ein vollständiges Bild über das Personal der Universität Graz unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung zu bekommen, werden die MitarbeiterInnen im Folgenden nach den unterschiedlichen Vertragsarten (BeamtenInnen, Vertragsbedienstete und Angestellte nach Kollektiv-Vertrag) betrachtet. Aktives Veränderungspotential liegt hier nur bei Neueinstellungen nach KV.

Rund 14% der Beschäftigten (VZÄ) sind noch nach **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)** (vgl. Tabelle 3) beschäftigt, die größte Gruppe macht dabei die der DozentInnen aus, aber auch knapp ein Drittel der ProfessorInnen ist noch in beamteten Dienstverhältnissen tätig. Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur sind nur durch Pensionierungen zu erwarten, das Durchschnittsalter aller Beamteten liegt bei 56,2 Jahren. Die niedrigen Frauenanteile in der Gruppe der BeamtenInnen im wissenschaftlichen Bereich, vor allem auf der ProfessorInnen-Ebene, können durch die historische Entwicklung erklärt werden: Die beamteten ProfessorInnen sind jene mit dem längsten Arbeitsverhältnis zur Universität und dem höchsten Durchschnittsalter (Männer 62 Jahre, Frauen 58 Jahre) und der Frauenanteil unter ProfessorInnen hat erst vor 20-30 Jahren langsam zu steigen begonnen. Im Verwaltungsbereich waren Frauen immer schon stark repräsentiert, was sich auch hier mit 60% Frauenanteil zeigt.

Tabelle 3. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

BeamtInnen	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn	45,0	45	7,0	7	52,0	52	13%	13%
DozentIn / Ao. Prof.	98,9	100	36,2	38	135,0	138	27%	28%
UniversitätsassistentIn	35,6	36	11,0	11	46,6	47	24%	23%
BundeslehrerIn	3,0	3	3,0	3	6,0	6	50%	50%
Verwaltung	30,7	31	46,9	49	77,5	80	60%	61%
Technisches Personal	21,5	22	0,8	1	22,3	23	3%	4%
<b>Gesamt</b>	<b>234,6</b>	<b>237</b>	<b>104,8</b>	<b>109</b>	<b>339,4</b>	<b>346</b>	<b>31%</b>	<b>32%</b>

Die Gruppe der Universitätsangestellten nach **Vertragsbedienstetengesetz (VBG)** (vgl. Tabelle 4) macht knapp 14% der Beschäftigungsverhältnisse (VZÄ) aus, eine Gruppe, die ebenfalls wie jene nach BDG anteilmäßig von Jahr zu Jahr kleiner wird, da es hier keine Neuaufnahmen gibt. Den größten Anteil machen die Beschäftigten im Verwaltungsbereich aus, hier sind wie nach BDG 75% Frauen beschäftigt. Geringe Frauenanteile finden sich hier ebenfalls unter DozentInnen und UniversitätsassistentInnen, sowie im Bereich des technischen Personals. Bei anderen Personalkategorien, wie auch aus der Gesamtsicht, ist die Frauenquote in diesem Bereich erfüllt. Hier ist jedoch die (außer im Verwaltungsbereich) teilweise sehr geringe Anzahl an Personen zu beachten. Das Durchschnittsalter im wissenschaftlichen Bereich liegt hier bei knapp 54 Jahren.

Tabelle 4. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Vertragsbedienstete <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn	1,0	1	2,0	2	3,0	3	67%	67%
DozentIn / Ao. Prof.	13,3	14	7,0	8	20,3	22	35%	36%
VertragsassistentIn	9,3	11	8,5	14	17,8	25	48%	56%
VertragslehrerIn	5,7	6	7,6	10	13,3	16	57%	63%
UniversitätsassistentIn	5,0	5	1,5	2	6,5	7	23%	29%
Verwaltung	57,6	61	171,8	209	229,4	270	75%	77%
Technisches Personal	24,5	25	13,0	14	37,5	39	35%	36%
<b>Gesamt</b>	<b>116,3</b>	<b>123</b>	<b>211,4</b>	<b>259</b>	<b>327,7</b>	<b>382</b>	<b>65%</b>	<b>68%</b>

Seit 2009 erfolgt die Personalbesetzung sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich ausschließlich nach dem **Kollektiv-Vertrag (KV)** für Universitätsangehörige, die in der Übergangszeit seit 2004 aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse wurden in den KV übernommen. Damit ist die Geschlechterverteilung der Angestellten nach Kollektiv-Vertrag ausschlaggebend für die zukünftige Weiterentwicklung der Personalstruktur der Universität (vgl. Tabelle 5).

Wird die gesamte Universität mit allen nach KV Beschäftigten betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei 52%. In den einzelnen Verwendungsgruppen werden jedoch einige Ungleichverteilungen ersichtlich. Obwohl der Frauenanteil bei ProfessorInnen in den letzten 15 Jahren von 6% auf 26% gestiegen ist, kann noch nicht von einer Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen werden, da auch unter den KV-ProfessorInnen (§ 98 UG) ein Ungleichverhältnis von 32% Frauen und 68% Männern vorliegt. Bei den befristeten ProfessorInnen (§ 99 UG) ist die Tendenz sogar rückläufig, waren 2014 noch 30% Frauen (37% der VZÄ), so sind es 2015 nur noch 19% (bzw. 27% der VZÄ). Die hier beliebten Praxisprofessuren bzw. „Viertel“-Professuren scheinen ein Modell zu sein, das vermehrt Männer in die ProfessorInnen-Kurie befördert.

Auch bei den Assoziierten ProfessorInnen liegen die Frauenanteile noch immer deutlich unter der gesetzlich geforderten Grenze von 50%, sie konnten jedoch von 24% im Jahr 2014 auf knapp über 30% gesteigert werden. Hier ist mit einer weiteren Steigerung in den nächsten Jahren zu rechnen, da in der vorherigen Karrierestufe (AssistenzprofessorInnen: Karrierestellen mit Qualifizierungsvereinbarungen, mit dem Ziel Assoz. Prof.) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Auch bei den UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen kann von einer annähernd gleichmäßigen Geschlechterverteilung gesprochen werden, wobei im Projektbereich die Frauenanteile in den letzten vier Jahren wieder gesunken sind (von 2011 mit noch 50% bis 2015 mit knapp 45%). Eine auffällige geschlechterspezifische Ungleichverteilung ist bei den Stellen der Lecturer und Scientists ersichtlich: Während Frauen eher unter Lecturer und Senior Lecturer zu finden sind, sind Männer häufiger als Scientists und Senior Scientists angestellt.

Aus der Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten ist ersichtlich, dass von der Anzahl her weniger Frauen einen größeren Anteil an Lehre abhalten, was sich in den unterschiedlichen Anteilen in *Köpfen* und *VZÄ* widerspiegelt (Details dazu finden sich im Kapitel Lehre, Tabelle 11). Unter den KursleiterInnen

am Universitäts-Sportinstitut sind mit rund 60% Männeranteil deutlich mehr Männer als Frauen zu finden.

Bei den studentischen MitarbeiterInnen konnten die Frauenanteile (nach VZÄ) von 57% im Jahr 2014 auf 60% gesteigert werden; somit nähert sich das Geschlechterverhältnis langsam der Verteilung unter den Studierenden an. Dies ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass Wissenschaftszweige, die viele studentische MitarbeiterInnen anstellen, deutlich über 50% liegen. Es gibt immer noch zehn Wissenschaftszweige, die unter 50% Frauenanteil aufweisen, diese stellen jedoch nur 18 von 76 VZÄ (vgl. Tabelle 6).

Im Verwaltungsbereich fällt der unterdurchschnittliche Frauenanteil von 43% beim technischen Personal auf, im Drittmittelbereich ist der Frauenanteil wie im Globalbereich auf über zwei Drittel Frauen angestiegen.

Tabelle 5. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Angestellte nach KV <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn § 98	62,5	63	29,0	29	91,5	92	32%	32%
ProfessorIn § 99	14,3	30	5,3	7	19,5	37	27%	19%
AssoziierteR ProfessorIn	25,0	25	11,3	12	36,3	37	31%	32%
AssistenzprofessorIn	29,0	30	27,7	30	56,7	60	49%	50%
UniversitätsassistentIn	121,2	149	113,8	160	235,0	309	48%	52%
Senior Lecturer	7,4	9	11,9	14	19,3	23	62%	61%
Lecturer mit lfd. EV	4,5	5	12,5	17	17,0	22	74%	77%
Lecturer befristet	11,1	16	13,8	23	24,9	39	55%	59%
Senior Scientist	6,5	7	3,3	4	9,8	11	33%	36%
Scientist mit lfd. EV	8,0	8	2,0	2	10,0	10	20%	20%
Scientist befristet	0,0	0	1,0	1	1,0	1	100%	100%
ForschungsassistentIn	18,2	26	17,0	27	35,2	53	48%	51%
ProjektmitarbeiterIn wiss. (DM)	177,9	275	144,0	244	321,9	519	45%	47%
LektorIn	47,7	604	51,2	510	98,8	1.114	52%	46%
StudentischeR MitarbeiterIn	30,2	225	45,8	311	76,0	536	60%	58%
USI BetreuerInnen	64,6	101	40,8	66	105,4	167	39%	40%
Verwaltung	140,8	188	301,1	403	441,9	591	68%	68%
ProjektmitarbeiterIn allg. (DM)	12,8	27	28,1	49	40,9	76	69%	64%
Technisches Personal	41,4	48	31,1	36	72,6	84	43%	43%
<b>Gesamt<sup>1</sup></b>	<b>822,9</b>	<b>1.752</b>	<b>890,5</b>	<b>1.850</b>	<b>1.713,4</b>	<b>3.602</b>	<b>52%</b>	<b>51%</b>

<sup>1</sup>Hinweis zur Berechnung „Gesamt“: Bei mehrfachem Verwendungseinsatz einer Person (z.B. ProjektmitarbeiterIn mit Lehrbeauftragung als LektorIn), ist diese Person bei den Kopffzahlen mit jedem aktivem Dienstverhältnis in der jeweiligen Verwendungsgruppe berücksichtigt. In der "Gesamt-Summe" wird die bereinigte Kopffzahl dargestellt, d.h. diese Person wird nur einmal gezählt.

## 4.2 Wissenschaftliches Universitätspersonal

In Tabelle 6 ist die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen dargestellt. Diese Übersicht verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen – Erziehungswissenschaft ist der einzige Wissenschaftszweig, der in allen Personalgruppen die gesetzlich geforderte 50%-Frauenquote erreicht. Bei ProfessorInnen erreichen außerdem Soziologie, Geschichte, Psychologie und Sportwissenschaft ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Bereich Sprachen und Literatur ist der Frauenanteil bei den Professuren von 50% (2014) wieder auf 43% (2015) zurückgefallen. Ein Drittel der Wissenschaftszweige hat immer noch keine einzige Frau unter den ProfessorInnen (VWL, Philosophie, Erdwissenschaft, Pharmazie, Physik, USW, Geographie). Betrachtet man zusätzlich zu den ProfessorInnen auch die Habilitierten (Universitätsdoz., Assoziierte ProfessorInnen, Senior Lecturer und Senior Scientists), dann bleiben noch zwei Wissenschaftszweige übrig, die zu 100% mit Männern besetzt sind: Erdwissenschaften und USW.

Die Altersverteilung bei den ProfessorInnen nach §98 UG zeigt, dass es sich bei der Unterrepräsentation von Frauen nicht mehr nur um einen „historisch“ bedingten Effekt handelt: Zwar sind bei den über 60-Jährigen hauptsächlich Männer vertreten, und bei den 45-59-Jährigen Frauen schon mit gut einem Drittel vertreten, aber vor allem unter den jüngeren ProfessorInnen (unter 45 Jahren) sind Frauen wieder mit nur knapp 20% (5 von 26) deutlich unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 5).

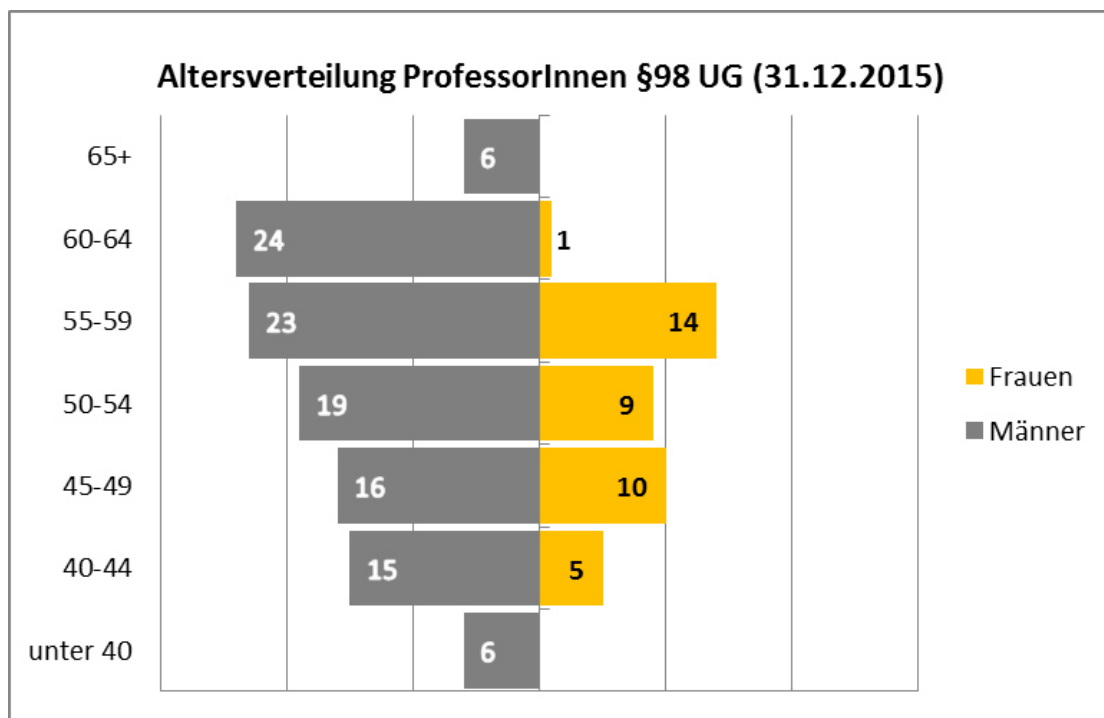


Abbildung 5: Altersverteilung der ProfessorInnen nach §98 UG

Tabelle 6: Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal nach Wissenschaftszweigen und Verwendungsgruppen

Fakultät	Wissenschaftszweig	ProfessorInnen		DozentInnen, Assoz. Prof.		Senior Lecturer, Senior Scientist		Laufbahnstellen mit QV		Laufbahnstellen mit EV		Sonstige wissenschaftl. MitarbeiterInnen		Projekt-MitarbeiterInnen [Drittmittel]		Studentische MitarbeiterInnen	
		VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA
THEO	Theologie	12,0	17%	11,3	36%							8,2	24%	10,5	60%	1,0	50%
REWI	Rechtswissenschaften	22,3	36%	15,1	40%			10,8	44%	0,5	100%	66,0	47%	1,2	76%	7,8	60%
	Fakultät Rewi			1,0	0%							0,3	90%			0,3	100%
SOWI	Betriebswirtschaft	17,3	13%	13,8	7%	2,0	50%	6,0	75%	2,0	0%	43,3	40%	6,1	84%	10,9	73%
	Volkswirtschaft	5,0	0%	9,7	17%							8,6	18%	8,4	49%	1,6	56%
	Soziologie	4,0	50%	7,0	29%							9,7	46%	5,7	32%	1,0	42%
	Fakultät Sowi															0,7	76%
GEWI	Sprachen und Literatur	21,0	43%	21,5	55%	13,9	71%	5,8	30%	6,5	85%	82,8	69%	17,4	76%	14,2	72%
	Geschichte	7,5	53%	12,0	25%	2,8	27%	6,3	60%	2,0	100%	28,6	29%	14,1	56%	4,8	68%
	Philosophie	4,0	0%	2,0	50%			1,0	0%			11,0	38%	6,3	44%	2,4	33%
	Kunstwissenschaften	4,0	25%	2,8	27%			1,0	100%			4,8	90%	1,7	70%	2,2	60%
	Fakultät Gewi											0,0	100%				
NAWI	Chemie	7,0	14%	7,3	3%	1,0	100%	3,0	0%			19,7	30%	31,1	36%	4,2	47%
	Erdwissenschaften	3,0	0%	5,0	0%			1,0	0%			5,3	24%	9,2	50%	1,7	47%
	Mathematik	5,0	20%	8,0	13%			3,0	0%			12,0	11%	16,3	16%	0,6	17%
	Physik	7,3	0%	14,0	7%	2,0	25%	2,0	100%			11,4	3%	38,3	22%	1,1	21%
	Biowissenschaften	10,0	10%	26,0	19%	3,8	27%	4,2	29%	2,8	27%	34,5	50%	85,1	51%	4,9	54%
	Pharmazie	6,0	0%	8,0	50%			2,0	100%	5,0	30%	19,8	47%	6,4	68%	3,9	66%
	Psychologie	12,0	58%	8,0	38%	1,0	0%	1,0	0%	4,0	25%	24,7	58%	15,7	61%	1,4	47%
URBI	USW	2,8	0%	1,0	0%			4,0	50%	1,0	0%	8,6	49%	29,8	29%	1,6	45%
	Geographie	4,0	0%	5,0	20%					0,8	100%	18,6	32%	7,2	49%	3,0	27%
	Erziehungswissenschaften	7,0	57%	4,0	75%	2,0	50%	3,0	100%	0,5	100%	31,4	65%	2,2	78%	3,6	69%
	Sportwissenschaften	2,0	50%	5,0	60%			0,7	0%			11,1	19%	1,6	0%	1,0	38%
ÜBERFAK	Überfakultäre Bereiche	3,0	0%	4,3	47%	0,6	0%	2,1	84%	2,0	100%	23,7	63%	7,9	38%	2,2	70%

Erläuterung zu den dargestellten Personalgruppierung in Tabelle 6:

\* Laufbahnstellen mit QV = AssistenzprofessorInnen mit lfd. Qualifizierungsvereinbarung

\* Laufbahnstellen mit EV = Lecturer und Scientist mit lfd. Entwicklungsvereinbarung

\* Sonstige wissenschaftliche MitarbeiterInnen = UniversitätsassistentInnen, ForschungsassistentInnen [Globalbudget-finanziert], Lecturer befristet, Scientist befristet;

\* Projekt-MitarbeiterInnen [Drittmittel] = ProjektmitarbeiterInnen in wissenschaftlicher Verwendung [DM-finanziert]

Nicht enthalten sind Lehrbeauftragte (siehe Kapitel 5)

### 4.3 Allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal sind Männer mit 38% unterrepräsentiert. Auch bei Betrachtung nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen zeigt sich, dass in fast allen Bereichen Frauen zum Teil deutlich über 50% ausmachen, an den Fakultäten finden sich mit Ausnahme der NAWI zumeist sogar über 80% Frauen. Die bereits beim wissenschaftlichen Personal durch besonders geringe Frauenanteile aufgefallenen Wissenschaftszweige Erdwissenschaften und Physik liegen auch beim Verwaltungspersonal deutlich unter 50% Frauenanteil. In den zentralen Verwaltungsbereichen wird ein Anteil von 55% Frauen erreicht, wobei hier jene Bereiche, die den Vizerektoraten für Personal sowie Finanzen zugeordnet sind, etwas unterdurchschnittlich abschneiden, wohingegen die Bereiche, die zur Rektorin bzw. zum VR Studium gerechnet werden, mit rund dreiviertel Frauenanteil deutlich darüber liegen. Für eine Detaildarstellung nach Abteilungen siehe Tabelle 9.

Tabelle 7. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen.

Organisationseinheit	Wissenschaftszweig/Ressort	Köpfe		VZÄ	
		Gesamt	FA	Gesamt	FA
THEO	Theologie	15	100%	8,68	100%
	Dekanat Theologie	5	80%	3,73	73%
REWI	Rechtswissenschaften	35	97%	23,95	100%
	Dekanat Rewi	20	70%	16,73	64%
SOWI	Betriebswirtschaft	22	77%	14,55	79%
	Soziologie	4	75%	4,00	75%
	Volkswirtschaft	6	100%	4,61	100%
	Dekanat Sowi	14	86%	11,90	83%
GEWI	Geschichte	29	83%	20,08	78%
	Kunstwissenschaften	5	80%	3,75	93%
	Philosophie	9	78%	5,50	91%
	Sprachen und Literatur	44	82%	27,93	83%
	Dekanat Gewi	12	92%	10,13	95%
NAWI	Biowissenschaften	76	68%	62,20	64%
	Chemie	35	60%	31,50	60%
	Erdwissenschaften	14	36%	11,96	42%
	Mathematik	6	67%	5,00	60%
	Pharmazie	43	63%	36,65	60%
	Physik	24	38%	21,93	33%
	Psychologie	28	57%	16,30	50%
	Dekanat Nawi	21	86%	17,35	83%
URBI	Erziehungswissenschaften	9	100%	7,88	100%
	Geographie	10	90%	5,35	98%
	Sportwissenschaften	5	80%	3,75	73%
	USW	10	60%	7,05	71%
	Dekanat Urbi	8	63%	6,98	57%
ÜBERFAKULTÄRE BEREICHE	RektorIn	8	100%	5,93	100%
	VR Forschung	10	70%	4,95	75%
	VR Personal	6	100%	4,00	100%
	VR Studium	42	62%	22,89	67%
ZENTRALE VERWALTUNG	RektorIn	85	73%	70,34	73%
	VR Finanzen	206	47%	173,18	43%
	VR Forschung	192	57%	137,38	55%
	VR Personal	249	50%	173,14	52%
	VR Studium	69	75%	43,53	80%
ULG	Universitätslehrgänge	5	60%	2,65	83%
<b>Gesamt</b>		<b>1381</b>	<b>63%</b>	<b>1027,36</b>	<b>62%</b>

Die Betrachtung nach Anstellungsverhältnis zeigt, dass unter den nach BDG Beschäftigten ein Frauenanteil von 49% vorliegt, bei jenen nach VBG liegt dieser bei 72% und bei KV-Angestellten bei 66%, ähnlich jene aus Drittmitteln angestellten VerwaltungsmitarbeiterInnen mit 64%.

In der Kategorie „Freie DienstnehmerInnen“ (zugeordnet zu VR Personal) sind die ÜbungsleiterInnen am USI erfasst, hier sind Frauen mit nur 39% deutlich unterrepräsentiert, ohne diese liegt der Frauenanteil in der gesamten Verwaltung sogar bei 66%.

Tabelle 8. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart.

Organisationseinheit	Vertragsart	Köpfe		VZÄ	
		Gesamt	FA	Gesamt	FA
THEO	KV	6	100%	3,38	100%
	VBG	12	100%	7,03	100%
	BDG	2	50%	2,00	50%
REWI	KV	27	78%	18,65	73%
	VBG	25	100%	19,03	100%
	BDG	3	67%	3,00	67%
SOWI	KV	22	82%	15,56	79%
	VBG	21	86%	17,00	90%
	BDG	2	50%	2,00	50%
	Drittmittel (KV)	1	100%	0,50	100%
GEWI	KV	43	86%	30,33	89%
	VBG	35	83%	25,38	84%
	BDG	6	100%	5,00	100%
	Drittmittel (KV)	15	67%	6,68	57%
NAWI	KV	109	65%	83,79	65%
	VBG	79	59%	68,00	54%
	BDG	20	40%	19,75	39%
	Drittmittel (KV)	39	67%	31,35	62%
URBI	KV	25	80%	19,13	74%
	VBG	10	100%	8,35	100%
	BDG	2	100%	2,00	100%
	Drittmittel (KV)	5	20%	1,53	25%
ÜBERFAK	KV	42	67%	24,56	72%
	VBG	7	100%	5,75	100%
	BDG	1	100%	1,00	100%
	Drittmittel (KV)	16	69%	6,45	69%
ADMIN	KV	388	61%	281,28	60%
	VBG	136	63%	115,37	61%
	BDG	70	44%	65,00	43%
	Freie DienstnehmerInnen	168	39%	106,40	38%
	Drittmittel (KV)	39	64%	29,50	66%
ULG	KV	1	100%	0,20	100%
	VBG	1	100%	1,00	100%
	Drittmittel (KV)	3	33%	1,45	69%
<b>Gesamt</b>	KV	663	66%	476,86	65%
	VBG	326	72%	266,90	69%
	BDG	106	49%	99,75	48%
	Freie DienstnehmerInnen	168	39%	106,40	38%
	Drittmittel (KV)	118	64%	77,45	63%
	<b>Gesamt</b>	<b>1381</b>	<b>63%</b>	<b>1027,36</b>	<b>62%</b>

Im Folgenden werden die **Zentralen Verwaltungsabteilungen und AbteilungsleiterInnen** noch genauer dargestellt. Tabelle 9 zeigt die Leitungen in den Verwaltungseinheiten, eingeteilt nach Zugehörigkeit zum Rektorat bzw. zu den jeweiligen Vizerektoraten, sowie die Geschlechterverteilung in den einzelnen Abteilungen. Obwohl Frauen 57% der Beschäftigten stellen, besetzen sie nur 40% der Leitungsfunktionen.



Tabelle 9. Geschlechterverteilung und Abteilungsleitungen im Zentralen Verwaltungsbereich

Zuordnung Ressort	Verwaltungseinheit (Subeinheit)	Leitung		Anzahl Personen (Köpfe)			VZÄ		
		M	F	Männer	Frauen	FA	Männer	Frauen	FA
Rektorin	Büro der Rektorin		x	6	8	57%	5,4	7,3	57%
	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen		x	0	3	100%	0,0	2,8	100%
	Büros der Betriebsräte (wiss.+allgem.)			0	5	100%	0,0	3,1	100%
	Büro des Senats			0	3	100%	0,0	2,5	100%
	Büro des Universitätsrats			0	1	100%	0,0	0,5	100%
	Büro für Internationale Beziehungen		x	4	24	86%	2,7	19,9	88%
	Interne Revision	x		2	1	33%	1,8	0,7	29%
	Leistungs- und Qualitätsmanagement	x		4	10	71%	4,0	7,5	65%
	Rechts- und Organisationsabteilung	x		3	8	73%	2,5	8,0	76%
		1 Subeinheit		1					
VR für Studium und Lehre	Büro des Studiendirektors	x		1	4	80%	0,1	4,0	97%
	Lehr- und Studienservices		x	6	18	75%	2,6	10,5	80%
	Studien- und Prüfungsabteilung	x		4	17	81%	4,0	13,5	77%
	Zentrum für Weiterbildung		x	3	7	70%	1,6	3,9	71%
	Zentrum Integriert Studieren		x	3	6	67%	0,4	2,9	88%
VR für Forschung und Nachwuchsförderung	Universitätsbibliothek	x		73	95	57%	52,7	65,6	55%
		17 Subeinheiten	11	6					
	Forschungsmanagement und -service		x	8	11	58%	7,3	8,4	54%
VR für Personal-, -entwicklung und Gleichstellung	Personalressort	x		13	48	79%	9,6	41,8	81%
		6 Subeinheiten	3	3					
	unikid & unicare		x	0	3	100%	0,0	2,6	100%
	Universitäts-Sportinstitut (USI)	x		112	73	39%	73,8	45,3	38%
VR für Finanzen, Ressourcen und Standortentwicklung	Abteilung Gebäude und Technik	x		27	7	21%	26,5	6,5	20%
	Direktion für Ressourcen und Planung	x		14	13	48%	11,7	8,0	41%
		2 Subeinheiten	2	0					
	Campusplanung		x	1	3	75%	1,0	2,0	67%
	Fundraising und Alumni		x	2	14	88%	0,6	9,9	94%
	Informationsmanagement	x		53	28	35%	46,2	22,1	32%
		8 Subeinheiten	5	3					
	Rechnungswesen und Controlling	x		9	25	74%	9,0	19,8	69%
		3 Subeinheiten	1	2					
	Wirtschaftsabteilung	x		3	7	70%	3,0	7,0	70%
ULG	ULGs (Verwaltung und Organisation)			2	3	60%	0,5	2,2	83%
überfakultäre Zentren	Akademie für Neue Medien und Wissenstransfer	x		5	3	38%	2,9	1,6	35%
	Interamerican Studies		x	0	2	100%	0,0	1,5	100%
	Konfuzius-Institut	x		1	2	67%	0,3	0,6	70%
	Koordinationsstelle Geschlechterstud. u. Gleichstellung		x	0	6	100%	0,0	4,0	100%
	treffpunkt sprachen		x	1	8	89%	0,1	4,8	97%
	Universitätsmuseen	x		5	2	29%	2,8	0,6	18%
	VESTIGIA - Zentrum f. Erforschung Buch- u. Schriftherbes	x		3	3	50%	1,3	1,1	47%
	Zentrum f. Gesellschaft, Wissen u. Kommunikation	x		2	2	50%	1,1	0,6	33%
	Zentrum für Lehrkompetenz	x		1	0	0%	0,4	0,0	0%
	Zentrum für PädagogInnenbildung		x	1	5	83%	0,1	4,0	98%
	Zentrum für soziale Kompetenz		x	0	2	100%	0,0	1,6	100%
	Zentrum für Südosteuropastudien	x		0	3	100%	0,0	1,6	100%
	Zentrum für Wissenschaftsgeschichte	x		0	1	100%	0,0	1,0	100%
<b>Insgesamt</b>	<b>Abteilungsleitungen</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>378</b>	<b>494</b>	<b>57%</b>	<b>280,1</b>	<b>357,9</b>	<b>56%</b>
	<i>Geschlechterverteilung</i>	61%	39%						
	Leitungsfunktionen Subeinheiten	22	15						
	<i>Geschlechterverteilung</i>	59%	41%						
	<b>insgesamt Leitungsfunktionen</b>	<b>45</b>	<b>30</b>						
	<i>Geschlechterverteilung</i>	60%	40%						

## 5 Lehre

Die Lehre für das Studienjahr 2014/15 wird nach interner und externer Lehre getrennt dargestellt und bezieht sich jeweils auf die an den Instituten und Zentren eines Wissenschaftszweigs abgehaltene Lehre.<sup>1</sup>

### 5.1 Interne Lehre

Vergleicht man die Frauenanteile bei der internen Lehre mit jenen beim Personal im Studienjahr 2014/15, so lassen sich keine gravierenden Abweichungen feststellen, Männer und Frauen sind in der Lehre ähnlich über- bzw. unterrepräsentiert, wie sie es in den jeweiligen Verwendungskategorien auch sind. Lehraufträge jedoch wären durch jährliche Neuausschreibungen/Neuvergaben flexibler zu handhaben, deswegen werden diese in Tabelle 11 separat dargestellt und analysiert.

Tabelle 10. Interne Lehre im Studienjahr 2014/15: Verteilung der abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschafts- zweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden			
		Männer	Frauen	Gesamt	FA %
<b>Gesamt</b>		<b>6.615,5</b>	<b>3.878,3</b>	<b>10.493,7</b>	<b>37%</b>
Theologie	ProfessorInnen	160,5	27,6	188,1	15%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	94,5	52,3	146,8	36%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	41,4	25,4	66,8	38%
	Lecturer befristet	0,0	0,1	0,1	100%
Rechts- wissenschaften	ProfessorInnen	206,1	131,7	337,8	39%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	128,7	46,2	175,0	26%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	188,3	134,6	322,9	42%
	Lecturer mit EV	0,0	8,5	8,5	100%
	Lecturer befristet	0,0	12,3	12,3	100%
Betriebs- wirtschaft	ProfessorInnen	191,7	38,4	230,1	17%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	176,0	15,8	191,8	8%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	166,0	112,9	278,9	40%
	Senior Lecturer	13,3	12,0	25,3	47%
	Scientist mit EV	4,7		4,7	0%
	Lecturer befristet	36,0	7,0	43,0	16%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	43,7	0,0	43,7	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	128,7	22,0	150,7	15%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	48,5	7,0	55,5	13%
Soziologie	ProfessorInnen	30,8	6,2	37,0	17%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	80,1	23,2	103,2	22%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	21,3	28,4	49,7	57%
	Lecturer befristet	0,0	2,0	2,0	100%
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	116,6	137,3	253,9	54%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	139,1	154,4	293,5	53%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	232,9	434,3	667,2	65%
	Senior Lecturer	94,0	279,8	373,8	75%
	Senior Scientist	20,0	0,1	20,1	1%
	Lecturer mit EV	0,0	178,0	178,0	100%
	Scientist mit EV	8,0	0,0	8,0	0%
	Lecturer befristet	62,0	194,3	256,3	76%

Fortsetzung auf nächster Seite

<sup>1</sup> Diese kann auch von Personal eines anderen WZ gehalten sein bzw. gemeinsame Lehre von mehreren Personen verschiedener Wissenschaftszweige wird nur bei jenem WZ dargestellt, bei dem diese Lehrveranstaltung formal zugeordnet wurde. Dargestellt werden Beteiligungsstunden, d.h. bei gemeinsam abgehaltenen Lehrveranstaltungen wird die Semester-Stundenzahl durch die Anzahl der Lehrenden geteilt.

Tabelle 10. Interne Lehre im Studienjahr 2014/15: Fortsetzung

Wissenschafts- zweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden			
		Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Geschichte	ProfessorInnen	61,0	61,6	122,6	50%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	136,4	61,0	197,4	31%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	114,8	61,7	176,5	35%
	Senior Lecturer	22,5	0,0	22,5	0%
	Senior Scientist	8,0	4,0	12,0	33%
	Lecturer mit EV	0,0	21,8	21,8	100%
	Scientist mit EV	0,0	6,0	6,0	100%
	Lecturer befristet	29,2	0,0	29,2	0%
Philosophie	ProfessorInnen	53,7	0,5	54,2	1%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	19,2	8,5	27,7	31%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	41,7	9,4	51,1	18%
Kunst- wissenschaften	ProfessorInnen	55,6	16,4	72,0	23%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	32,9	9,7	42,6	23%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	0,0	28,0	28,0	100%
Fakultät GEWI	ProfessorInnen	4,1	0,0	4,1	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0,3	0,0	0,3	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	0,3	0,3	0,5	50%
	Lecturer mit EV	0,0	0,1	0,1	100%
Chemie	ProfessorInnen	95,3	14,3	109,5	13%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	139,4	7,3	146,6	5%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	157,1	83,8	240,9	35%
	Senior Scientist	0,0	16,8	16,8	100%
	Lecturer befristet	49,7	5,3	54,9	10%
Erd- wissenschaften	ProfessorInnen	80,9	0,0	80,9	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	122,6	0,0	122,6	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	45,5	4,0	49,5	8%
Mathematik	ProfessorInnen	83,8	18,0	101,7	18%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100,5	14,7	115,1	13%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	72,0	0,0	72,0	0%
	Lecturer befristet	0,0	5,3	5,3	100%
Physik	ProfessorInnen	83,5	0,0	83,5	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	201,5	13,0	214,5	6%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	15,5	14,5	30,0	48%
	Senior Scientist	16,3	12,5	28,8	43%
Bio- wissenschaften	ProfessorInnen	191,5	15,7	207,2	8%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	403,8	84,2	488,0	17%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	147,6	56,6	204,2	28%
	Senior Lecturer	19,0	21,9	40,9	54%
	Senior Scientist	17,8	0,0	17,8	0%
	Lecturer mit EV	0,0	24,1	24,1	100%
	Scientist mit EV	11,2	0,0	11,2	0%
	Lecturer befristet	48,8	40,9	89,7	46%
Pharmazie	ProfessorInnen	130,3	0,0	130,3	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	109,4	99,0	208,4	47%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	83,3	78,8	162,1	49%
	Lecturer mit EV	87,0	58,0	145,0	40%
	Scientist mit EV	7,1	0,0	7,1	0%
	Lecturer befristet	0,0	39,0	39,0	100%
Psychologie	ProfessorInnen	79,3	111,8	191,1	59%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	83,0	45,2	128,2	35%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	29,1	50,0	79,1	63%
	Senior Lecturer	0,0	17,2	17,2	100%
	Senior Scientist	8,0	2,0	10,0	20%
	Lecturer mit EV	0,0	21,0	21,0	100%
	Scientist mit EV	14,0	0,0	14,0	0%

Fortsetzung auf nächster Seite

Tabelle 10. Interne Lehre im Studienjahr 2014/15: *Fortsetzung*

Wissenschafts- zweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden			
		Männer	Frauen	Gesamt	FA %
USW	ProfessorInnen	46,9	0,0	46,9	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	47,3	2,3	49,6	5%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	30,9	41,0	71,9	57%
	Senior Lecturer	0,5	0,0	0,5	0%
	Lecturer mit EV	15,5	0,0	15,5	0%
Geographie	ProfessorInnen	78,7	0,0	78,7	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	81,5	20,6	102,1	20%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	101,3	21,2	122,5	17%
	Lecturer mit EV	0,0	20,5	20,5	100%
	Lecturer befristet	26,0	0,0	26,0	0%
Erziehungs- wissenschaften	ProfessorInnen	52,7	86,5	139,2	62%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	16,0	42,0	58,0	72%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	42,2	113,0	155,2	73%
	Senior Lecturer	32,0	0,0	32,0	0%
	Senior Scientist	0,0	8,0	8,0	100%
	Lecturer mit EV	0,0	14,0	14,0	100%
	Lecturer befristet	52,0	28,0	80,0	35%
Sport- wissenschaften	ProfessorInnen	16,0	5,0	21,0	24%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	36,1	49,6	85,7	58%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	33,0	1,5	34,5	4%
	Lecturer befristet	30,0	0,0	30,0	0%
Fakultät URBI	ProfessorInnen	21,2	0,0	21,2	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	9,2	3,2	12,3	26%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	1,0	3,0	4,0	75%
	Lecturer mit EV	0,5	0,0	0,5	0%
Überfakultär	ProfessorInnen	33,8	2,6	36,4	7%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	5,5	5,9	11,4	52%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	44,1	12,2	56,3	22%
	Sen. Lecturer	16,0	0,0	16,0	0%
	Lecturer mit EV	0,0	2,0	2,0	100%
Lecturer befristet	0,0	38,0	38,0	100%	

## 5.2 Externe Lehre

Rund ein Drittel der gesamten Lehre wird als sogenannte „externe Lehre“ durch LektorInnen abgedeckt, hier kommen hauptsächlich **Lehrbeauftragte** zum Einsatz, die einzelne Lehrveranstaltungen übernehmen. Von diesen werden rund 5.000 Beteiligungsstunden/Semesterwochenstunden abgehalten (von insgesamt 5.435 externen Stunden). Dabei gibt es bezüglich des Geschlechterverhältnisses keinen Unterschied zwischen jenen, die höherdotierte Lehraufträge aufgrund längerer Beschäftigungsdauer (ab dem 4. Dienstjahr) erhalten und jenen, die noch in der Grundstufe lehren. Es werden jeweils rund 55% der Stunden von Frauen unterrichtet. Insgesamt ist die 50%-Quote erreicht, was jedoch hauptsächlich auf die lehreintensiven Sprachen sowie die überfakultäre Lehre zurückzuführen ist, die gemeinsam rund ein Drittel der externen Lehre abdecken und über 70% Frauenanteil aufweisen.

Bei der **Betrachtung nach Wissenschaftszweigen** fallen wieder deutliche Unterschiede auf, über alle Abgeltungskategorien gerechnet, erreichen nur die Wissenschaftszweige Sprachen und Literatur, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Kunstwissenschaften sowie die überfakultäre Lehre die gesetzliche Quote von mind. 50% Frauen. Biowissenschaften, Volkswirtschaft, Theologie, Geschichte und Betriebswirtschaft liegen zwischen 41% und 49% Frauenanteil; rund ein Drittel Frauenanteil erreichen Sportwissenschaften, USW, Soziologie und Chemie, etwas darunter liegen Philosophie und Pharmazie. Rechtswissenschaften, Geographie und Mathematik weisen nur noch einen Frauenanteil zwischen 20% und 25% auf. Der geringste Frauenanteil in der externen Lehre zeigt sich wieder bei Erdwissenschaften und Physik mit nur 14% Frauen.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz, hier wurden jedoch im Studienjahr 2014/15 nur 66 Stunden abgehalten; davon 42% von Frauen (in den Wissenschaftszweigen Sprachen und Literatur, Chemie und Biowissenschaften) und 58% von Männern (als Vertragslehrer in den Wissenschaftszweigen Geographie, Geschichte und Sprachen & Literatur, sowie als Bundeslehrer im Wissenschaftszweig Physik).

105 Beteiligungsstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 52 Stunden, also knapp 50% von Frauen abgehalten, auffällig ist, dass diese Abteilungskategorie hauptsächlich an der SOWI- und GEWI-Fakultät sowie in Psychologie und Erziehungswissenschaften zum Einsatz kommt.

Insgesamt 96 Stunden wurden von **emeritierten ProfessorInnen bzw. UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand** gehalten, wobei fast ausschließlich Männer zum Einsatz gekommen sind. Besonders häufig im Einsatz sind die Emeriti bei den Rechtswissenschaften (39 Std.), gefolgt von Philosophie (12) und Geschichte (10). Einzig Betriebswirtschaft kann hier eine Frau aufweisen, und erreicht damit ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis in dieser Kategorie.

In der Kategorie **PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf** erhalten ebenfalls hauptsächlich Männer Lehraufträge: Von den 162 Stunden wurden nur 16 von Frauen abgehalten. Stark vertreten ist hier auch wieder Philosophie (28 Stunden), daneben Pharmazie und Rechtswissenschaften (jeweils 18 Stunden) und Geschichte (17 Stunden); weiters Sprachen & Literatur, Biowissenschaften und Chemie (jeweils 16 Stunden). Geschichte erreicht hier zumindest ein Geschlechterverhältnis von ein Drittel Frauen zu zwei Drittel Männern. Einzig die Psychologie weist hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf, allerdings bei insgesamt nur 4 Stunden Lehre in dieser Verwendungskategorie.

Es setzen sich also die bekannten Geschlechterverteilungen aus der Personalstruktur und internen Lehre fort – die Chance, über Lehraufträge auch Frauen zumindest im Hörsaal unterrichten zu lassen und damit einen ersten Schritt in Richtung weibliche Rollenvorbilder zu setzen, wird nur unzureichend genutzt.

Tabelle 11. Externe Lehre im Studienjahr 2014/15: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden			
		Männer	Frauen	Gesamt	FA %
<b>Gesamt</b>		<b>2.591,1</b>	<b>2.843,6</b>	<b>5.434,8</b>	<b>52%</b>
Theologie	LehrbeauftragteR	19,0	15,8	34,8	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	7,5	13,0	20,5	63%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	5,0		5,0	0%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	53,6	20,1	73,7	27%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	30,5	20,5	51,0	40%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	14,9	3,0	17,9	17%
	GastprofessorIn	1,0	4,0	5,0	80%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	39,4		39,4	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	98,3	64,2	162,5	40%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	137,1	100,1	237,2	42%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	4,0		4,0	0%
	GastprofessorIn	7,0	11,0	18,0	61%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	5,5	4,3	9,8	44%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	13,0	5,0	18,0	28%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	4,5	27,0	31,5	86%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	7,5		7,5	0%
	GastprofessorIn	7,0	3,0	10,0	30%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	5,7		5,7	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	17,5	15,0	32,5	46%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	34,5	10,0	44,5	22%
	GastprofessorIn	8,0	6,0	14,0	43%

Fortsetzung auf nächster Seite

Tabelle 11. Externe Lehre im Studienjahr 2014/15: Fortsetzung

Wissenschafts- zweig	Verwendungsgruppe	Anzahl abgehaltener Stunden			
		Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	108,6	387,7	496,2	78%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	176,5	411,5	588,0	70%
	VertragslehrerIn	4,0		4,0	0%
	BundeslehrerIn		16,0	16,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	16,0		16,0	0%
	GastprofessorIn	10,0	10,0	20,0	50%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	4,0		4,0	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	45,1	54,8	99,9	55%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	54,2	63,7	117,9	54%
	VertragslehrerIn	13,5		13,5	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	11,5	5,7	17,2	33%
	GastprofessorIn	6,0		6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	10,5		10,5	0%
Philosophie	LehrbeauftragteR	10,2	10,0	20,2	50%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	19,0	18,0	37,0	49%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	26,3	2,0	28,3	7%
	GastprofessorIn	4,0	2,0	6,0	33%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	12,0		12,0	0%
Kunst- wissenschaften	LehrbeauftragteR	13,3	27,1	40,4	67%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	10,7	23,2	33,9	68%
	GastprofessorIn		4,0	4,0	100%
Chemie	LehrbeauftragteR	20,3	11,8	32,0	37%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	4,0		4,0	0%
	BundeslehrerIn		7,5	7,5	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	15,6		15,6	0%
Erd- wissenschaften	LehrbeauftragteR	43,4	11,1	54,5	20%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	20,1		20,1	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	3,3		3,3	0%
Mathematik	LehrbeauftragteR	40,7	6,0	46,7	13%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	16,0	9,0	25,0	36%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	2,7		2,7	0%
Physik	LehrbeauftragteR	80,3	20,0	100,3	20%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	35,0	2,0	37,0	5%
	BundeslehrerIn	11,0		11,0	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	4,0		4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	6,0		6,0	0%
Bio- wissenschaften	LehrbeauftragteR	90,7	136,1	226,7	60%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	103,2	57,9	161,1	36%
	BundeslehrerIn		4,0	4,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	13,0	3,0	16,0	19%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	2,0		2,0	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	83,4	43,5	126,9	34%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	6,6	3,5	10,1	35%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	18,0		18,0	0%
Psychologie	LehrbeauftragteR	37,7	41,2	78,9	52%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	35,0	61,5	96,5	64%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	2,0	2,1	4,1	51%
	GastprofessorIn	10,0	6,0	16,0	38%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	2,8		2,8	0%
USW	LehrbeauftragteR	46,0	24,7	70,7	35%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	46,3	23,8	70,2	34%
Geographie	LehrbeauftragteR	63,6	32,9	96,5	34%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	70,6	9,7	80,3	12%
	VertragslehrerIn	10,0		10,0	0%
Erziehungs- wissenschaften	LehrbeauftragteR	84,6	119,8	204,4	59%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	49,2	101,2	150,3	67%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	2,0		2,0	0%
	GastprofessorIn		6,0	6,0	100%
Sport- wissenschaften	LehrbeauftragteR	80,2	45,5	125,7	36%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	127,2	77,0	204,2	38%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	1,0		1,0	0%
Fakultät URBI	LehrbeauftragteR	3,0		3,0	0%
Überfakultär	LehrbeauftragteR	148,2	391,3	539,5	73%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	74,0	228,0	302,0	76%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	3,0		3,0	0%

## 6 Studien

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

- Anzahl der **Studien im ersten Fachsemester** aus dem Wintersemester 2015/16
- **Studienabschlüsse** aus dem Studienjahr 2014/15
- Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2015/16
- **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2015/16, wobei jemand als prüfungsaktiv gilt, wenn sie oder er *in einem Studium* insgesamt mindestens 8 ECTS oder 4 Semesterstunden Prüfungen pro Semester abgelegt oder einen Studienabschnitt vollendet hat. Anerkennungen und Anrechnungen werden nicht berücksichtigt.

Die Doktoratsstudien werden aufgrund geringer Fallzahlen auf Wissenschaftszweigebene separat dargestellt und auf Basis eines Dreijahresdurchschnitts berichtet (vgl. Tabelle 14).

### 6.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien

Es gibt eine Reihe von Fächern, bei denen männliche Studierende quantitativ überwiegen, vor allem an der Naturwissenschaftlichen Fakultät. Bereits bei den Erststudien (Tabelle 12) wie Bachelor und Diplom liegen die Frauenanteile unter 50% (Chemie, Erdwissenschaften, Mathematik und Physik), was sich zum Teil bei den Master- und Doktoratsstudien sowie bei den Studienabschlüssen widerspiegelt. Auch Studien der URBI Fakultät Geographie und Sportwissenschaften zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Bachelor- und Masterstudiengängen. Ebenfalls auffällig sind die niedrigen Frauenanteile unter Erstsemestrigen der Masterstudien VWL und Philosophie.

Die Lehramtsstudien zeigen in fast allen Fächern bis auf Physik, Geographie und Sportwissenschaften eine Überrepräsentanz von Frauen. Die Bachelor-Lehramtsstudien wurden erst 2015 eingeführt und müssen aufgrund z.T. geringer Fallzahlen noch mit Vorsicht interpretiert werden.

Die geschlechterspezifischen Verteilungen ziehen sich durch alle Kennzahlen. Zusätzlich fällt auf, dass bei den prüfungsaktiven Studien (Tabelle 13) sowie den AbsolventInnen die Frauenanteile in vielen Fächern noch über jenen der ordentlichen Studierenden liegen. Vor allem in Bachelorstudien liegen die Frauenanteile rund 4% über jenen der ordentlichen Studierenden, nur in den männerdominierten Fächern Philosophie, Mathematik und Physik zeigt sich eine höhere Prüfungsaktivität bei Männern.

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

Tabelle 12. Erstsemestrige Studien für Wintersemester 2015/16 und Studienabschlüsse für Studienjahr 2014/15

WZ	Erstsemestrige Studien 15W						Studienabschlüsse 14/15							
	Bachelor & Diplom*		Master		Bakk. Lehramt**		Bachelor		Master		Diplom		Dipl. Lehramt**	
	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA
Theologie	43	72%	32	72%	10,5	81%	7	77%	34	85%	10	30%	1,5	67%
Rechtswiss.	776	63%	-	-	-	-	-	-	-	-	284	61%	-	-
BWL	521	50%	201	55%	-	-	212	55%	189	54%	24	58%	-	-
VWL	164	54%	33	24%	-	-	38	13%	14	29%	-	-	-	-
Soziologie	270	67%	15	53%	-	-	55	65%	31	61%	-	-	-	-
Sprach. & Lit.	885	79%	148	82%	269	75%	234	85%	111	82%	89	81%	92	83%
Geschichte	245	59%	53	53%	89,5	52%	69	70%	23	65%	91	52%	31,5	67%
Philosophie	115	51%	19	42%	27	81%	18	33%	6	50%	38	45%	9,75	82%
Kunstwiss.	173	72%	36	69%	-	-	71	77%	34	79%	1	0%	-	-
Chemie	304	47%	61	49%	29	74%	52	38%	49	53%	-	-	11	77%
Erdwiss.	42	38%	13	54%	-	-	29	59%	15	27%	-	-	-	-
Mathematik	130	39%	11	36%	71	54%	12	42%	3	0%	-	-	27	60%
Physik	256	20%	27	30%	33	36%	25	16%	14	21%	10	30%	10,5	38%
Biologie	465	71%	118	72%	71	75%	137	69%	113	65%	-	-	12	79%
Pharmazie	286	81%	-	-	-	-	-	-	-	-	78	77%	-	-
Psychologie	246	63%	98	79%	27	81%	134	81%	45	89%	68	75%	9,75	82%
USW	573	51%	71	55%	-	-	102	44%	65	49%	-	-	-	-
Geographie	79	39%	27	37%	61	44%	36	36%	18	39%	1	0%	29	47%
Erziehungswiss.	614	84%	215	89%	8	88%	270	92%	141	89%	-	-	-	-
Sportwiss.	47	32%	32	38%	16	38%	62	40%	10	30%	-	-	21	31%
Gender Studies	-	-	41	93%	-	-	-	-	12	100%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethik	-	-	79	66%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	84	71%	-	-	-	-	47	60%	-	-	-	-
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* Diplomstudien: Theologie, Rechtswissenschaften, Pharmazie

\*\* Bakk. Lehramt/Dipl. Lehramt: Lehramtsstudien werden auf die Unterrichtsfächer aufgeteilt, wobei jedes Unterrichtsfach mit jeweils 0,5 gezählt wird. Im Fall von Unterrichtsfach Psychologie und Philosophie wird eine Aufteilung zwischen den Studienrichtungen Psychologie und Philosophie durchgeführt. Das bedeutet, dass dieses Unterrichtsfach mit 0,25 zu den jeweiligen Studienrichtungen gezählt wird.



Tabelle 13. Ordentliche und prüfungsaktive Studien für das Wintersemester 2015/16

WZ	Ordentliche Studien 15W										Prüfungsaktive Studien 15W									
	Bachelor		Master		Diplom		Dipl. Lehramt		Bakk. Lehramt		Bachelor		Master		Diplom		Dipl. Lehramt		Bakk. Lehramt	
	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA	Gesamt	FA
Theologie	108	60%	151	76%	152	43%	99	62%	11	77%	37	68%	180*	80%	70	40%	47	62%	9,5	79%
Rechtswiss.	-	-	-	-	4.198	58%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.806	61%	-	-	-	-
BWL	2.035	50%	1.113	59%	2	50%	-	-	-	-	1.274	51%	715	59%	-	-	-	-	-	-
VWL	523	41%	103	37%	2	0%	-	-	-	-	242	44%	59	29%	-	-	-	-	-	-
Soziologie	894	65%	144	63%	-	-	-	-	-	-	414	71%	56	61%	-	-	-	-	-	-
Sprach. & Lit.	2.894	80%	627	82%	-	-	1.423	74%	298	74%	1.539	83%	347	82%	-	-	990	75%	235,0	74%
Geschichte	1.131	56%	210	60%	-	-	549	50%	103	51%	453	62%	111	58%	-	-	386,5	51%	78,5	50%
Philosophie	463	45%	95	47%	-	-	176,75	69%	33	78%	123	40%	34	56%	-	-	107	72%	20	78%
Kunstwiss.	669	68%	173	75%	-	-	-	-	-	-	311	72%	84	82%	-	-	-	-	-	-
Chemie	932	45%	216	47%	4	0%	133	57%	35	72%	605	46%	124	49%	-	-	83,5	60%	26,0	73%
Erdwiss.	215	37%	111	47%	-	-	-	-	-	-	133	36%	66	45%	-	-	-	-	-	-
Mathematik	420	33%	43	37%	-	-	323	51%	75	52%	97	26%	21	33%	-	-	231	55%	55,0	50%
Physik	750	20%	99	20%	1	0%	162	27%	38	36%	392	17%	52	27%	-	-	96,5	27%	31,5	37%
Biologie	1.631	65%	564	66%	-	-	330,5	71%	76	76%	1.095	68%	365	70%	-	-	236	74%	59	76%
Pharmazie	337	80%	-	-	864	81%	-	-	-	-	266	83%	-	-	672	83%	-	-	-	-
Psychologie	901	67%	367	77%	140	69%	176,75	69%	33	78%	702	68%	314	79%	32	66%	107	72%	20	78%
USW	1.775	48%	284	49%	-	-	-	-	-	-	968	48%	189	49%	-	-	-	-	-	-
Geographie	330	36%	181	39%	7	71%	425	43%	76	41%	155	36%	89	38%	-	-	283	46%	60	45%
Erziehungswiss.	2.060	83%	796	89%	8	88%	-	-	11	76%	1.382	87%	525	92%	-	-	-	-	5,5	73%
Sportwiss.	448	32%	119	35%	1	0%	266	31%	24	34%	281	36%	67	34%	-	-	209	33%	22	39%
Gender Studies	-	-	150	91%	-	-	-	-	-	-	-	-	38	100%	-	-	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	4	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100%	-	-	-	-	-	-
Ethik	-	-	315	71%	-	-	-	-	-	-	-	-	-*	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	371	69%	-	-	-	-	-	-	-	-	165	74%	-	-	-	-	-	-
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* Das Masterstudium Angewandte Ethik wird bei der Berechnung der Prüfungsaktiven Studien zur Gänze der Katholisch-Theologischen Fakultät zugeordnet, aus diesem Grund übersteigt die Anzahl der prüfungsaktiven Studien die Anzahl von ordentlichen Studien in Master Theologie.

## 6.2 Doktoratsstudien

Insgesamt liegt die Verteilung im Doktorat bei 55% Frauen und 45% Männer, d.h. die Frauenanteile sinken durchschnittlich um 10% im Vergleich zu Master- und Diplomstudien. Nur mehr rund die Hälfte aller Wissenschaftszweige erreicht hier die 50%-Quote. Bei einigen zeigen sich deutliche Diskrepanzen zu den Frauenanteil bei Diplom bzw. Masterabschlüssen: Theologie hat beispielsweise bei Masterabschlüssen 85% Frauenanteil, aber nur rund ein Drittel der Doktoratsstudierenden sind Frauen. Ebenfalls deutliche Verluste zeigen Psychologie und Pharmazie, die rund 80% Frauenanteil im Diplomstudium aufweisen, aber nur rund 60% im Doktorat. Die meisten Wissenschaftszweige verlieren 5-15% Frauenanteil zwischen Master/Diplom und Doktorat. Nur wenige können ihre Frauenanteile halten: Kunstwissenschaften, Chemie, Erziehungswissenschaften und USW. Nur Physik kann die Frauenanteile im Doktorat sogar leicht steigern – von 20% im Bachelor und Master auf 24% bei Doktoratsstudierenden.

Tabelle 14. Doktoratsstudien (Erstsemestrige, Ordentliche Studierende, Abschlüsse; Dreijahresschnitt)

Wissenschaftszweig	Doktoratsstudierende (Dreijahresschnitt 2012/13-2014/15)					
	Erstsemestrige		Ordentliche Studierende		AbsolventInnen	
	Anzahl Ø pro Studienjahr	FA*	Anzahl Ø pro Studienjahr	FA*	Anzahl Ø pro Studienjahr	FA*
Theologie	9	27%	82	33%	6	21%
Rechtswiss.	36	50%	382	52%	26	54%
BWL	25	42%	260	45%	11	44%
VWL	5	29%	38	32%	3	40%
Soziologie	9	81%	73	66%	5	50%
Sprach. & Lit.	28	75%	199	77%	13	80%
Geschichte	18	45%	202	52%	17	54%
Philosophie	7	35%	64	40%	3	10%
Kunstwiss.	9	78%	83	76%	7	90%
Chemie	6	53%	37	44%	10	47%
Erdwiss.	2	83%	17	42%	2	20%
Mathematik	2	29%	29	24%	6	16%
Physik	7	30%	67	24%	14	37%
Biologie	12	73%	98	54%	23	53%
Pharmazie	5	47%	35	58%	8	80%
Psychologie	8	60%	66	61%	12	75%
USW	7	36%	31	47%	1	67%
Geographie	2	43%	29	34%	3	20%
Erziehungswiss.	9	86%	98	88%	8	83%
Sportwiss.	3	50%	29	20%	3	30%
Fachdidaktik	2	57%	8	84%	-	-

\*Der Frauenanteil berechnet sich jeweils aus einem Dreijahresschnitt, dadurch kann auch bei z.B. USW mit nur einem Abschluss pro Jahr ein Wert berechnet werden, da es insgesamt drei Abschlüsse in drei Jahren von zwei Frauen und einem Mann gab.

### 6.3 AbsolventInnen-Monitoring

Im Zuge der Zusammenarbeit der Universität Graz und des Institutes für Höhere Studien Wien (IHS) wurde 2009-2011 ein Monitoring-System für AbsolventInnen am Arbeitsmarkt entwickelt<sup>2</sup>. Die Datenbasis wird aus zwei Quellen bezogen: aus der universitätsinternen Datenbank (UNIGRAZonline) sowie aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)<sup>3</sup>. Um die Anonymität zu gewährleisten, wurde ein dreiseitiges Austauschverhältnis (zwischen der Universität Graz, dem IHS und dem AMS) eingerichtet, sodass keine der drei Seiten vollständige Daten erhält. Zur weiteren Gewährleistung von Anonymität wurde beschlossen, keine Aussagen über Kategorien zu tätigen, die mit  $n < 30$  Fällen besetzt sind (z.B. AbsolventInnen kleiner Studienrichtungen). So kann kein Rückschluss auf einzelne Personen gezogen werden.

Folgende Standardthemen werden im Laufe der Analyse ausgewertet: Arbeitsmarkt-Status und -Integration, Einkommen und Berufsbranchen der ArbeitgeberInnen. Die Daten sind auf den Ebenen Universität gesamt, Fakultäten, Wissenschaftszweige und Studienrichtungen für die Gesamtmenge der AbsolventInnen sowie getrennt nach Geschlecht vorhanden, sofern die Gruppengröße mindestens 30 beträgt. Das Standard-Monitoring findet einmal jährlich statt und beinhaltet eine Erweiterung der Analyse um neue AbsolventInnen-Kohorten. Ebenfalls einmal im Jahr wird eine neue thematische Auswertungsrunde durchgeführt, bei der zusätzlich eine spezielle Fragestellung, wie etwa die Problematik der AbbrecherInnen oder die soziodemografische Situation der AbsolventInnen, zusätzlich in die Analyse mit einbezogen wird.

Eine der Tiefenanalysen wird im Folgenden dargestellt, um die Arbeitsmarkt-Situation von AbsolventInnen<sup>4</sup> aus den Studienjahren 2008/09 bis 2012/13 an der Universität Graz näher zu beleuchten.

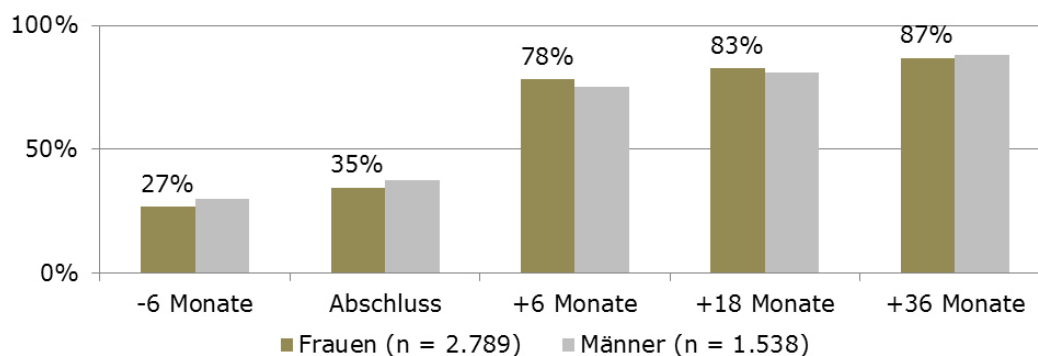


Abbildung 6. Arbeitsmarkintegration der Master- und DiplomabsolventInnen im zeitlichen Verlauf

Als integriert in den Arbeitsmarkt gilt jemand, wer sich in folgenden Beschäftigungsstatus befindet: ArbeiterIn/AngestellteR, Beamte/r, freie DienstnehmerIn, selbstständig Beschäftigte sowie Kinderbetreuung (Karenz) mit aufrechtem Dienstverhältnis. Aus der Abbildung 6 geht hervor, dass während des Studiums sowie zum Zeitpunkt des Abschlusses männliche Master-Studierende/Absolventen um 3% häufiger in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dies ändert sich 6 und 18 Monate nach Abschluss – zu diesen beiden Erhebungszeitpunkten gelten Frauen etwas häufiger als in den Arbeitsmarkt integriert im Vergleich zu männlichen Studienkollegen. Zum Zeitpunkt 36 Monate nach Studienabschluss gleichen sich die Anteile der beschäftigten Absolventen und Absolventinnen aus.

<sup>2</sup> Mehr Informationen zum Projekt sind unter [http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht\\_Absomonitoring.pdf](http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf) zu finden

<sup>3</sup> Nähere Informationen sind unter <https://arbeitsmarktdatenbank.at/> verfügbar

<sup>4</sup> Betrachtet werden AbsolventInnen von Masterstudien sowie den Diplomstudiengängen Rechtswissenschaften und Pharmazie.

Wird das Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig beschäftigten AbsolventInnen betrachtet, so zeigt sich auch hier der Gender Pay Gap: Während die Anteile der ganzjährig Erwerbstätigen gleich sind (62% aller Absolventinnen sowie 63% aller Absolventen), verdienen Frauen zwei Jahre nach Studienabschluss im Schnitt bereits 5% weniger im Vergleich zum durchschnittlichen Männergehalt. Dies entspricht einer durchschnittlichen Differenz von ca. 1.700 € im Bruttojahreseinkommen (Abbildung 7).

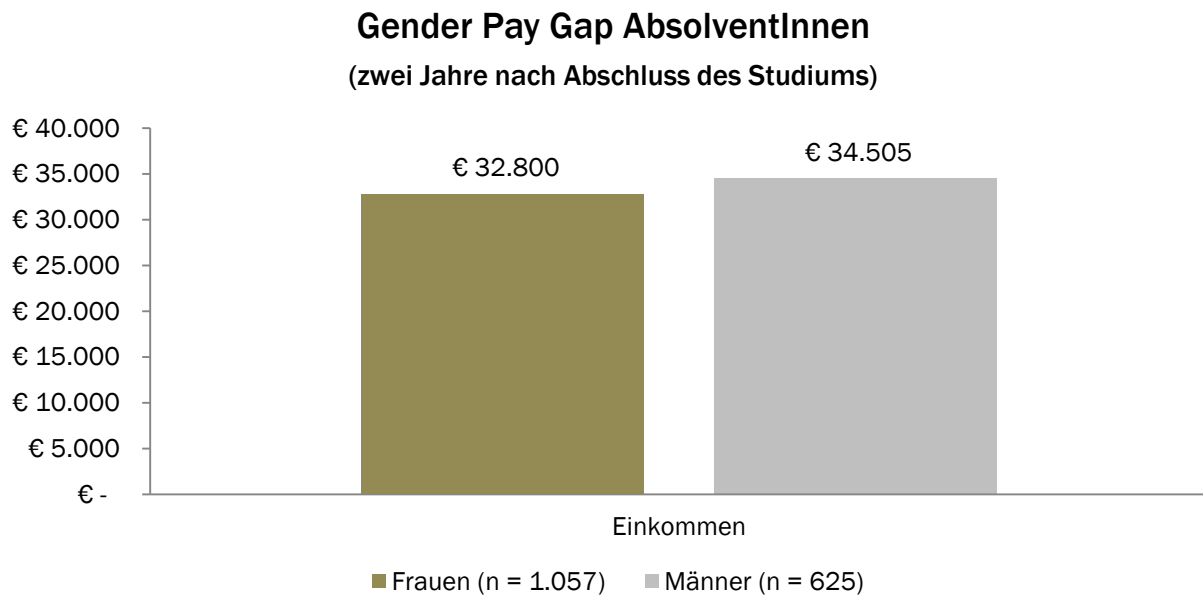


Abbildung 7. Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig erwerbstätigen AbsolventInnen zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss nach Geschlecht.

Bei der Betrachtung der regionalen Verteilung der AbsolventInnen nach Studienabschluss ist ersichtlich, dass Männer seltener in der Steiermark bleiben und häufiger nach Ostösterreich (v.a. Wien) gehen: Zum Zeitpunkt 18 Monate nach Studienabschluss sind 69% Frauen und 64% Männer in der Steiermark gemeldet und 12% Frauen sowie 14% Männer in Ostösterreich<sup>5</sup>.

5 Für die Berechnung des regionalen Verbleibs werden der Versicherungsträger (z.B. WGKK), der Betriebsstandort, der Standort der für den Betrieb zuständigen AMS-Geschäftsstelle und der dem AMS gemeldete Wohnort in dieser hierarchischen Reihenfolge als Information herangezogen. Der Wohnort wird als Schätzer für den regionalen Arbeitsmarktverbleib nur verwendet, wenn sonst keine Informationen verfügbar sind. Es werden alle in Österreich versicherten Personen betrachtet, egal ob sie erwerbstätig sind oder nicht.

## 7 Stipendien

Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2015 vergeben wurden, sind in Tabelle 15 nach Wissenschaftszweigen aufgelistet. Insgesamt wurden aufgerundet 2.900.000 Euro vergeben (davon 60% an Frauen), wobei unter den BezieherInnen 65% Frauen sind, d.h. Frauen sind in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert, erhalten jedoch durchschnittlich etwas weniger hoch dotierte Stipendien.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem Globalbudget spiegeln sich mit 65% Frauenanteil ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Vom Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung werden leistungsabhängige Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien explizit für Frauen vergeben, diese machen jährlich ca. 33.000 € aus.

Tabelle 15. Stipendien und Förderungen nach Wissenschaftszweigen und Budgetart

Globalbudget		
Fakultät/Wissenschaftszweig	Gesamt	FA
<b>THEO</b>	€ 16.550,00	86%
<b>REWI</b>	€ 133.704,68	63%
SOWI	€ 134.643,07	61%
<b>GEWI</b>	€ 379.791,83	71%
WZ Sprachen und Literatur	€ 1.020,00	100%
WZ Geschichte	€ 1.600,00	75%
WZ Betriebswirtschaft	€ 950,00	0%
<b>NAWI</b>	€ 198.084,80	60%
WZ Psychologie	€ 1.250,00	0%
<b>URBI</b>	€ 265.000,00	56%
WZ USW	€ 1.320,00	0%
RektorIn	€ 323.419,80	69%
VR f. Personal, PE u. Gleichstellung	€ 32.980,00	100%
VR für Forschung und Nachwuchsförderung	€ 58.200,00	55%
VR für Studium und Lehre	€ 7.365,87	16%
	<b>€ 1.555.880,05</b>	<b>65%</b>
Drittmittel		
Fakultät/Wissenschaftszweig	Gesamt	FA
Rechtswissenschaft	€ 137,40	100%
Betriebswirtschaft	€ 22.000,00	50%
Biowissenschaften	€ 1.160,00	0%
Physik	€ 24.530,00	19%
Chemie	€ 37.848,80	39%
Erdwissenschaften	€ 3.720,00	24%
Pharmazie	€ 500,00	100%
USW	€ 211.310,51	59%
Zentral (Rektorat, Erasmusstipendien u.ä.)	€ 984.893,65	55%
	<b>€ 1.286.100,36</b>	<b>54%</b>

Werden die Werte aus dem Jahr 2015 mit dem Vorjahr verglichen, so zeigen sich kaum Veränderungen. An der NAWI Fakultät werden in allen Bereichen bis auf Pharmazie (die jedoch über 80% Studentinnen und zudem mit 500 Euro die geringste Fördersumme haben) mehr Förderungen an Männern vergeben. Im Zentralbereich, der auch sämtliche Auslandstipendien wie z.B. Erasmus umfasst, wurden im Jahr 2015 zwar mehr Mittel an Frauen ausgezahlt (55%), allerdings liegt dieser Anteil deutlich unter dem Frauenanteil an Studierenden. Wird die gesamte Universität betrachtet, so sind Frauen mit 54% der drittfianzierten Förderungen unterrepräsentiert.

## 8 Budget

### 8.1 Budget-Indikatoren

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

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

Tabelle 16. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung für das Jahr 2015 (Verteilung in%)

Wissenschaftszweig	Professorinnen	Habil. & QV	Neuberufungen	Lehre	Anteil Gesamt
Theologie	4%	5%	0%	17%	6,3%
Rechtswissenschaften	20%	12%	13%	13%	15,5%
Betriebswirtschaft	5%	7%	25%	6%	6,9%
Volkswirtschaft	1%	2%	0%	0%	1,4%
Soziologie	2%	4%	13%	8%	4,1%
Sprachen und Literatur	20%	17%	25%	7%	17,0%
Geschichte	9%	8%	0%	33%	11,9%
Philosophie	0%	1%	0%	1%	0,6%
Kunstwissenschaften	2%	2%	0%	0%	1,7%
Chemie	2%	1%	0%	0%	1,4%
Erdwissenschaften	0%	0%	0%	0%	0,0%
Mathematik	2%	1%	0%	0%	1,4%
Physik	0%	4%	0%	0%	1,5%
Biowissenschaften	2%	9%	0%	0%	4,3%
Pharmazie	0%	7%	0%	0%	3,0%
Psychologie	18%	4%	13%	4%	9,8%
USW	0%	1%	0%	0%	0,5%
Geographie	0%	1%	0%	0%	0,5%
Erziehungswissenschaften	11%	10%	13%	9%	10,3%
Sportwissenschaften	0%	4%	0%	2%	1,8%
<b>Gesamt</b>	<b>ca. 400.000 €</b>	<b>ca. 400.000 €</b>	<b>ca. 50.000 €</b>	<b>ca. 150.000 €</b>	<b>100%</b>

## 8.2 Anreizsystem

Das budgetäre Anreizsystem ist in § 61 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan (FFP/KFU 2005) verankert und stellt eine frauenfördernde Maßnahme dar. Die Übersicht über die Berechnung der Indikatoren ist in Tabelle 17 zu finden.

Tabelle 17. Berechnung des finanziellen Anreizsystems

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

### 8.2.1 Anreizsystem 2015

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

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 10.000€ auf drei Wissenschaftszweige aufgeteilt:

- Psychologie (4.500€)
- Erziehungswissenschaften (3.500€)
- Soziologie (2.000€)

Der Überblick über die Teil-Indikatoren sowie die Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist in Tabelle 18 zu finden.

Tabelle 18. Überblick über die Wissenschaftszweige: Anreizsystem für das Jahr 2015

	Frauenanteile (31.12.2015)			Indikatoren			Rang
	Erstsemestri-ge	Nachwuchs	Habil. & Prof.	Einstiegschancen-Index	Aufstiegschancen-Index	Gesamtindikator	
Theologie	63%	49%	26%	0,79	0,52	0,61	8
Rechtswiss.	60%	48%	36%	0,80	0,75	0,76	5
BWL	55%	47%	10%	0,86	0,22	0,44	18
VWL	44%	35%	11%	0,80	0,33	0,48	14
<b>Soziologie</b>	<b>68%</b>	<b>42%</b>	<b>36%</b>	<b>0,62</b>	<b>0,86</b>	<b>0,78</b>	<b>3</b>
Sprachen & Lit.	79%	75%	48%	0,95	0,64	0,74	6
Geschichte	56%	49%	35%	0,87	0,72	0,77	4
Philosophie	54%	33%	17%	0,62	0,50	0,54	10
Kunstwiss.	73%	88%	26%	1*	0,29	0,53	12
Chemie	52%	31%	13%	0,60	0,43	0,48	13
Erdwiss.	45%	59%	0%	1*	0,00	0,33	19
Mathematik	42%	13%°	15%	0,31	0,64°	0,53	11
Physik	24%	27%	5%	1*	0,17	0,45	17
Biowiss.	69%	54%	17%	0,78	0,31	0,47	16
Pharmazie	78%	67%	29%	0,86	0,42	0,57	9
<b>Psychologie</b>	<b>71%</b>	<b>55%</b>	<b>52%</b>	<b>0,78</b>	<b>0,95</b>	<b>0,89</b>	<b>1</b>
USW	50%	31%	0%	0,62	0,00	0,21	20
Geographie	43%	53%	11%	1*	0,21	0,47	15
<b>Erziehungswiss.</b>	<b>85%</b>	<b>72%</b>	<b>64%</b>	<b>0,85</b>	<b>0,88</b>	<b>0,87</b>	<b>2</b>
Sportwiss.	34%	0%°	57%	0,00	1°*	0,67	7

° Beim Indikator Nachwuchs wird der geringste Wert des Indikators Erstsemestri-ge als Minimum angenommen (24%)

\* Die Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt, da es um die Chancengleichheit aus Frauenförderungsperspektive zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen geht, d.h. die "Übererfüllung" kompensiert nicht die mangelnde Chancengleichheit im jeweils anderen Teilindikator

### 8.2.2 Anreizsystem im zeitlichen Verlauf

Bei der Betrachtung der (Teil-)Indikatoren für die gesamte Universität in den letzten fünf Jahren sind beim Gesamtindikator sowie beim Aufstiegschancen-Index leichte Steigerungen zu erkennen, allerdings liegt die Universität Graz immer noch weit entfernt von dem für gleiche Chancen stehenden Wert 1. Die Einstiegschancen bleiben konstant bei ca. 0,75. Das bedeutet: Männer haben insgesamt betrachtet deutlich bessere Chancen, den Einstieg in die wissenschaftliche Karriere mit einer Nachwuchsstelle zu schaffen, und danach auch bessere Aussichten den Aufstieg zu schaffen.

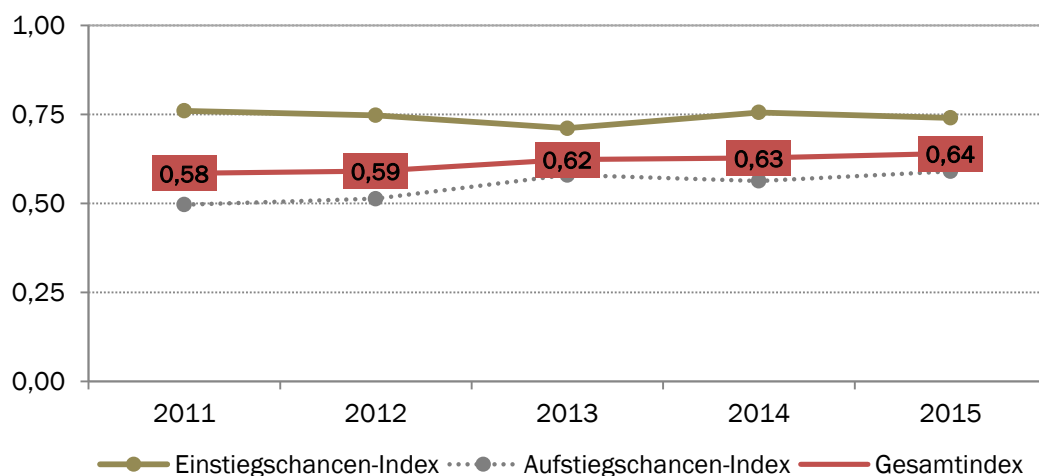


Abbildung 8. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2015 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)



## 9 Gender Pay Gap

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer werden als Gender Pay Gap oder Lohnlücke bezeichnet, diese werden meistens als Prozentwert dargestellt, wobei das Einkommen von Frauen in Relation zu jenem von Männern gesetzt wird.

Laut OECD Indikatoren liegt Österreich mit einer Lohnlücke von 18,1% auf dem fünftletzten Platz im weltweiten Vergleich.<sup>6</sup> Dabei geht es um die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern, die selbstständig und unselbstständig Vollzeit beschäftigt sind, gemessen mit dem Bruttojahresmedianeinkommen. Ein Wert von 18,1% bedeutet, dass Frauen in Österreich im Schnitt 18,1% weniger Gehalt erhalten als Männer, und lässt sich auch als Pay Gap mit dem Wert 81,9% darstellen, Frauen erhalten also ein Gehalt, das knapp 82% eines Männergehältes ausmacht.

An der Universität Graz beträgt der Pay Gap insgesamt, je nachdem ob Mittelwert (Mean) oder Median berechnet wird und ob nur die Grundbezüge oder Gesamtgehälter betrachtet werden, zwischen 77% und 84%, das bedeutet ein durchschnittliches Frauengehalt an der Uni Graz liegt 16-22% bzw. 8.000-13.000 Euro unter jenem eines Mannes (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19. Gender Pay Gap Universität Graz gesamt

<b>Uni Gesamt</b>						
	Männer (n = 1429)		Frauen (n = 1684)		Gender Pay Gap	
	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median
Grundbezug	€ 53.124,91	€ 44.983,97	€ 41.466,18	€ 37.563,95	78%	84%
Gesamtbetrag	€ 55.614,86	€ 46.838,39	€ 42.727,43	€ 37.808,22	77%	81%

Jedoch ist es für Detailanalysen wenig sinnvoll, alle Beschäftigungsarten, Verträge und Branchen gemeinsam zu betrachten, da auf diesem Wege schwer beeinflussbare Unterschiede zwischen den Anstellungsverhältnissen und Beschäftigungskategorien mit unmittelbaren Entgeltdiskriminierungen vermisch werden. Unterscheidet man beispielsweise allgemeines und wissenschaftliches Personal, reduziert sich der Pay Gap schon deutlich (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20. Gender Pay Gap Universität Graz getrennt nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal

<b>Allgemeines Personal</b>						
	Männer (n = 443)		Frauen (n = 888)		Gender Pay Gap	
	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median
Grundbezug	€ 36.257,73	€ 32.859,20	€ 33.667,83	€ 30.689,40	93%	93%
Gesamtbetrag	€ 37.565,27	€ 33.833,33	€ 34.465,03	€ 30.999,07	92%	92%

<b>Wissenschaftliches Personal</b>						
	Männer (n = 986)		Frauen (n = 796)		Gender Pay Gap	
	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median
Grundbezug	€ 60.703,16	€ 49.778,99	€ 50.165,85	€ 44.955,88	83%	90%
Gesamtbetrag	€ 63.724,36	€ 50.313,44	€ 51.944,77	€ 46.349,10	82%	92%

Damit Gehaltsunterschiede innerhalb der Verwendungsgruppen und Vertragsarten erkannt werden können, erfolgt die Darstellung im Folgenden separat für BeamtInnen, Vertragsbedienstete und Angestellte nach Kollektiv-Vertrag sowie nach den unterschiedlichen Personalkategorien/Einstufungen.

6 Informationen verfügbar unter <https://www.oecd.org/gender/data/employment/>. Stand 2013.

Als Berechnungsgrundlage dienen Gehaltsdaten, die nach der Definition für die Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5. „Lohngefälle zwischen Männern und Frauen“ aufgebaut sind.<sup>7</sup> Dabei werden zwei unterschiedliche Betragsarten ermittelt: Einerseits wird der auf ein Jahresvollzeitäquivalent hochgerechnete **Gesamtbetrag** inklusive aller Zulagen, Einmalzahlungen und sonstiger Entgelte ermittelt. Andererseits wird der ebenfalls auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnete **Grundbezug** dargestellt.

Die Hochrechnung entspricht einem fiktiven Einkommen ausgehend von einer Vollzeitbeschäftigung (hochgerechnet werden nur die laufenden Zahlungen, also Grundbezug und laufende Zulagen), berechnet werden Jahresbruttogehälter. Um die durch die Hochrechnung zustande kommende Verzerrungen bei sehr geringem Beschäftigungssausmaß oder sehr kurzen Anstellungen zu vermeiden, werden nur jene Personen berücksichtigt, deren VZÄ > 0.08 ist.

Der **Grundbezug** enthält die laufenden monatlichen Bezüge, Sonderzahlungen und alle anderen laufenden Zulagen, wie beispielsweise Forschungszulagen oder Überstundenpauschalen.

Der **Gesamtbetrag** enthält zusätzlich folgende Gehaltsbestandteile:

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

Um einen möglichen Einfluss von Ausreißern auf die Daten aufzuzeigen, wird der Gender Pay Gap sowohl auf Basis vom Mittelwert als auch vom Median<sup>8</sup> berechnet und als Prozentwert dargestellt. In Kategorien mit Anzahl der Fälle  $n \leq 3$  wird das Lohngefälle aus Anonymitätsgründen nicht ausgewiesen. Für die weiteren Darstellungen werden die Personaldaten aus dem Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2015 herangezogen.

## 9.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tabelle 21 gibt einen Überblick über die Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Verwendungsguppen beim wissenschaftlichen Universitätspersonal sowie das Lohngefälle dazu.

Abbildung 9 stellt den Gender Pay Gap für BeamtInnen und Vertragsbediensteten nach Verwendungsguppen grafisch dar. Die größten Gehaltsunterschiede sind in der Gruppe der ProfessorInnen zu finden: Das Lohngefälle zugunsten von Männern liegt bei den ProfessorInnen §98 UG bei ca. 12% bei der Betrachtung des Medianes im Gesamtbetrag (9% beim Mittelwert) sowie 9% im Grundbezug (8% beim Mittelwert). Hier ist der Großteil des Lohnunterschieds bereits im Grundbezug festgeschrieben, durch Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumsprämien), Nebentätigkeiten und Entgelte für Lehre und Prüfungen vergrößert er sich bei Betrachtung der gesamten Gehaltssumme zusätzlich. Vom Durchschnittsalter unterscheiden sich die BDG-ProfessorInnen minimal, Männer sind in dieser Gruppe durchschnittlich 61 (SD<sup>9</sup> = 5) Jahre alt, Frauen 59 (SD = 4). Bei weiteren Verwendungsguppen variiert die Lohnlücke zwischen -6% und 0%, je nachdem, ob Mittelwert oder Median bzw. Grundgehalt oder Gesamtbetrag herangezogen werden.

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

8 Der Median entspricht dem zentralen Wert in einer Rangreihe (50% liegen darüber bzw. darunter) und ist somit robuster als der arithmetische Mittelwert, der durch einzelne extrem hohe (oder extrem niedrige Werte) stärker beeinflusst wird. Ist der der Pay Gap beim Mittelwert also größer als beim Median, ist dies ein Hinweis auf größere Gehaltsunterschiede bei den höheren Gehältern, ist der Median Pay Gap größer, deutet dies auf größere Unterschiede bei den mittleren Gehältern hin.

9 In Klammern wird die Standardabweichung (SD) dargestellt.

Bei den Vertragsbediensteten sind nur geringe Pay Gaps zu finden. Bei den DozentInnen zeigen sich Differenzen zugunsten von Frauen. Die Bezahlung bei den VertragsassistentInnen und -lehrerInnen weist minimale Abweichungen auf (max. 3%). Hier sind jeweils die geringen Fallzahlen zu beachten.

Tabelle 21. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Pay Gap Grundbezug		Pay Gap Gesamtbetrag	
		M	F		Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
BDG	ProfessorInnen §98	51	8	14%	92%	91%	91%	88%
	DozentIn	112	39	26%	96%	96%	97%	97%
	Univ. AssistentInnen	35	11	24%	97%	94%	98%	100%
	BundeslehrerInnen	3	3	50%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	sonstige wiss. MA	3	2	40%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
VBG	ProfessorInnen §98	1	2	67%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	DozentIn	14	8	36%	101%	102%	101%	105%
	VertragsassistentInnen	11	14	56%	99%	98%	97%	97%
	VertragslehrerInnen	6	13	68%	98%	100%	100%	103%
	sonstige wiss. MA	5	2	29%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
KV	ProfessorInnen §98	64	31	33%	94%	94%	93%	94%
	ProfessorInnen §99	29	10	26%	80%	70%	80%	69%
	Assoziierte ProfessorInnen	25	12	32%	97%	100%	98%	100%
	AssistenzprofessorInnen	30	32	52%	97%	100%	98%	100%
	Univ.AssistentInnen m.Doktorat	75	62	45%	99%	100%	100%	100%
	Univ.AssistentInnen ohne Doktorat	105	141	57%	99%	100%	99%	100%
	Lecturer befristet	18	27	60%	106%	110%	107%	111%
	Sen.Lecturer/mit EV	14	32	70%	95%	99%	96%	100%
	Scientist befristet	0	1	100%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Sen.Scientist/Scientist mit EV	15	6	29%	97%	97%	99%	99%
	ProjektmitarbeiterInnen	282	239	46%	100%	104%	100%	102%
	ProjektassistentInnen	34	28	45%	101%	100%	102%	100%
	Proj. Stud. MitarbeiterInnen	41	45	52%	101%	100%	102%	99%
Studentische MA Forschung	13	28	68%	98%	100%	99%	100%	

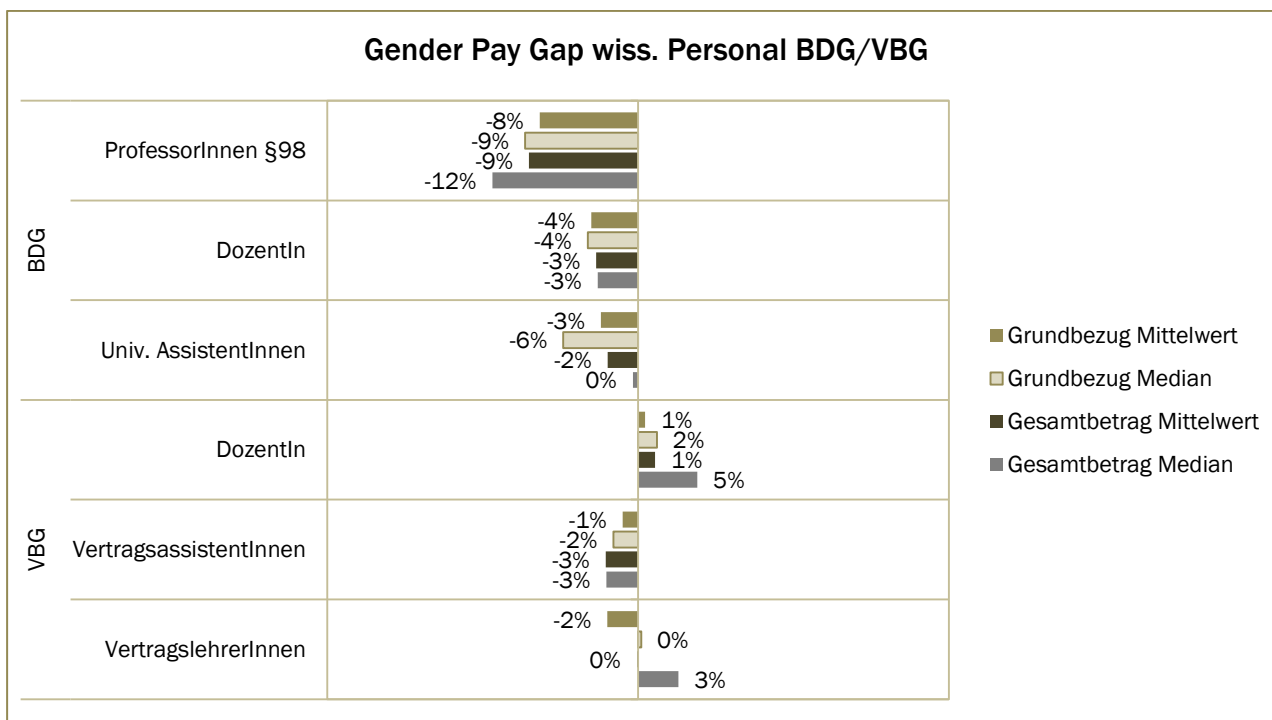


Abbildung 9. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen BDG und VBG.

Seit 2009 gibt es einen Kollektivvertrag für Universitäten und seitdem werden nur Verträge dieser Art bei der Anstellung neuer MitarbeiterInnen abgeschlossen (als Ausnahme gelten jene Personen, die innerhalb einer Universität die Verwendungsgruppe wechseln – diese bleiben in ihrem ursprünglichen Vertrag). Für das wissenschaftliche Universitätspersonal gelten einheitliche Regeln, z.B. in Bezug auf die Lehre: Diese ist bereits im Vertrag inkludiert und wird nicht extra vergütet. Dafür gibt es, vor allem bei Professuren, einen Verhandlungsspielraum und es kommt zu teilweise deutlichen Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen.

Wie aus Abbildung 10 ersichtlich, beträgt der Gender Pay Gap unter ProfessorInnen nach § 98 UG bis zu 7% zugunsten von Männern. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei den befristeten Professuren nach § 99 UG, hier liegen die durchschnittlichen Frauengehälter um 20-31% unter jenen der Männer, was sich auch durch Betrachtung der Tarifstufen nicht erklären lässt.

### Gender Pay Gap wiss. Personal KV (I)

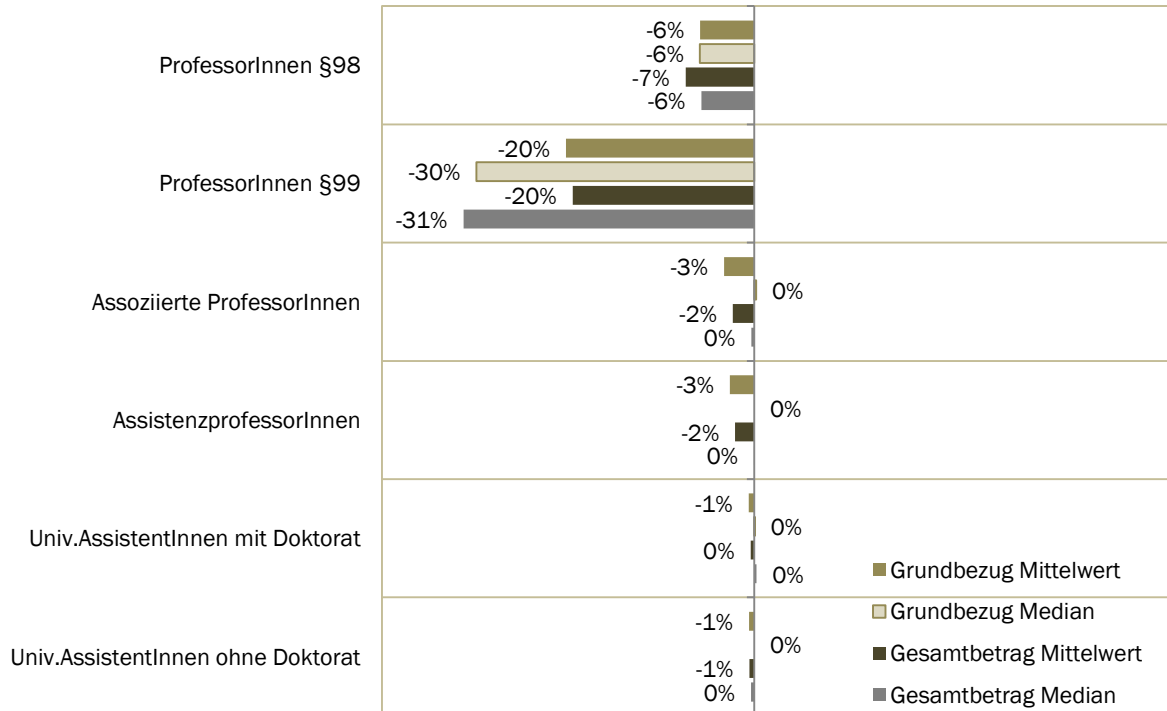


Abbildung 10. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil I

Während in der Gruppe der befristeten Lecturer Frauen höhere Durchschnittsgehälter aufweisen, ist es bei den Senior Lecturer wieder umgekehrt. Aus der Abbildung 11 ist sichtbar, dass die weiblichen Senior Lecturer und Lecturer mit Entwicklungsvereinbarung bei Betrachtung des Mittelwertes bis zu 5% weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Wird in diesem Zusammenhang der Median betrachtet, schließt sich der Gap. Beide Effekte sind vor allem auf die unterschiedlichen Einstufungen zurückzuführen.

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

## Gender Pay Gap wiss. Personal KV (II)

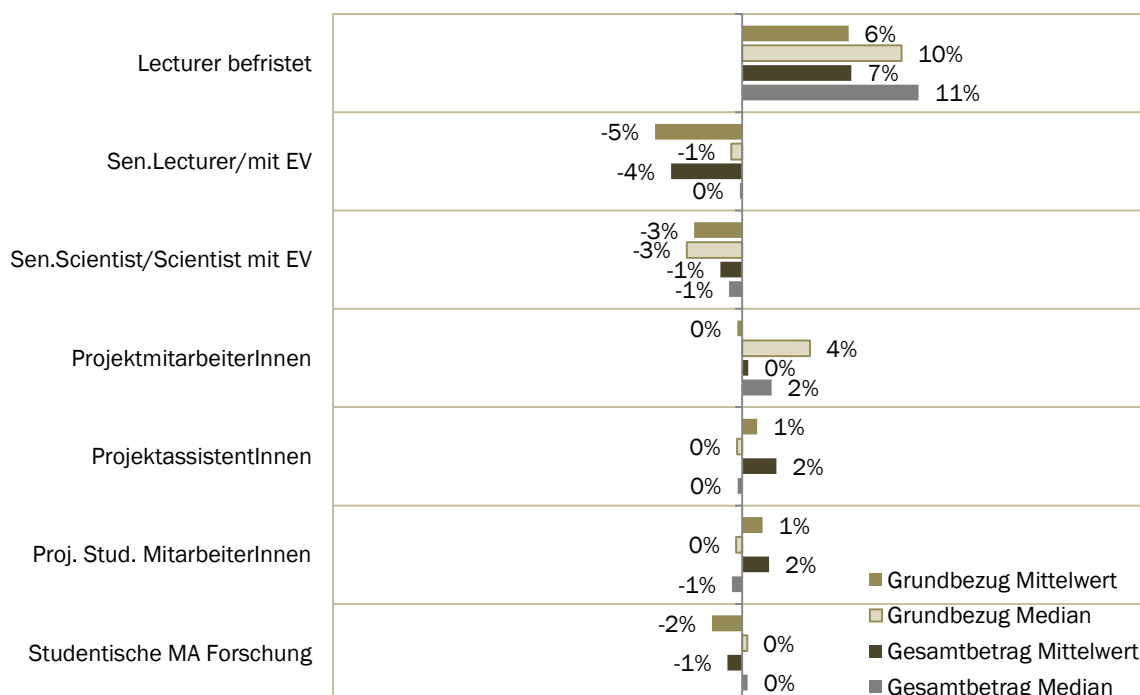


Abbildung 11. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil II

### 9.2 Allgemeines Universitätspersonal

Die Tabelle 22 gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung beim allgemeinen Universitätspersonal und das Lohngefälle in den Verwendungsgruppen nach Vertragsart. Es fällt auf, dass bei allen Vertragsarten die Frauenanteile in den höchsten Stufen am niedrigsten sind und zusätzlich der Pay Gap in diesen Kategorien zunimmt. Besonders auffallend ist der Pay Gap mit 15% geringeren Gehältern für Frauen bei der KV Kategorie IVb. Hierbei handelt es sich um Leitungsfunktionen, und damit meist um deutliche Überzahlungen der kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestgehälter. Ebenfalls auffällig hoch ist der Pay Gap mit 5 bis 10% in der Kategorie IIIb. Bei genauerer Betrachtung nach Tarifstufen zeigt sich, dass Männer tendenziell in höheren Tarifstufen zu finden sind als Frauen, wobei auch bei gesonderter Betrachtung von Tarifstufe 1 und 2 jeweils bei Männern eine deutlichere Überzahlung auffällt als bei Frauen. Auch bei Betrachtung innerhalb der Tarifstufe 1 bleibt z.B. ein Unterschied von etwa 8% zugunsten der Männer übrig, der nicht durch die Einstufung erklärbar ist. Es scheint hier einen deutlichen Einfluss zu geben, ob die Personen Vollzeit oder Teilzeitbeschäftigt sind, sowohl bei den Grundbezügen als auch dann noch stärker beim Gesamtbetrag fallen hier deutlich höhere Beträge bei Vollzeitbeschäftigten auf. Diese Verwendungsgruppe (IIIb) ist auch bei ProjektmitarbeiterInnen auffällig: hier bietet die Einstufung allerdings keine Erklärung, zu berücksichtigen ist jedoch auch die geringe Anzahl an Personen.

Die hohen Differenzen zu Gunsten von Frauen unter den Lehrlingen sind zum Teil darauf zurückzuführen, dass drei Viertel der weiblichen Lehrlinge im fortgeschrittenen Lehrjahr und somit in höherer Tarifstufe zu finden sind, wohingegen die männlichen Lehrlinge eher im ersten und zweiten Lehrjahr zu finden sind. Jedoch bleibt auch innerhalb der Lehrjahre ein Pay Gap zu Gunsten der Frauen übrig.

Ebenfalls ein deutlicher Pay Gap zugunsten der Frauen zeigt sich in der Verwendungsgruppe IIb, hier erhalten Frauen durchschnittlich 8-16% höherer Gehälter als Männer. Dies liegt daran, dass die wenigen

Männer, die in dieser Kategorie angestellt sind, größtenteils in der Grundstufe (Stufe 0) zu finden sind (11 von 17), wohingegen von den Frauen in dieser Gruppe nur knapp ein Viertel in der Grundstufe und knapp die Hälfte in der Stufe 2 oder höher sind.

Tabelle 22. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe.

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbezug	
		Männer	Frauen		Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
BDG	BMT Allg. Verwaltung A1	9	4	31%	87%	84%	88%	92%
	BMT Allg. Verwaltung A2	15	20	57%	96%	97%	95%	96%
	BMT Allg. Verwaltung A3	15	18	55%	98%	100%	97%	101%
	BMT Allg. Verwaltung A4	10	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung A5	1	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung B1 (A)	2	3	60%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung B1 (B)	0	3	100%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
VBG	VB V1	8	18	69%	97%	97%	99%	99%
	VB V1 (B)	1	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	VB V2	34	90	73%	101%	99%	99%	101%
	VB V3	21	106	83%	95%	98%	93%	97%
	VB V4	3	4	57%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	handwerkli. Dienst	11	10	48%	96%	98%	92%	92%
	Sondervertrag VB	11	5	31%	88%	92%	88%	84%
KV	Allg. Personal I	33	29	47%	99%	96%	98%	97%
	Allg. Personal IIa	51	112	69%	98%	100%	97%	99%
	Allg. Personal IIb	17	103	86%	108%	113%	108%	116%
	Allg. Personal IIIa	52	102	66%	100%	100%	99%	101%
	Allg. Personal IIIb	40	58	59%	95%	90%	94%	90%
	Allg. Personal IVa	41	90	69%	99%	95%	100%	97%
	Allg. Personal IVb	7	13	65%	85%	87%	85%	90%
	Allg. Personal V	4	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Proj.MA allg. I	7	13	65%	89%	92%	85%	92%
	Proj.MA allg. IIa	4	28	88%	106%	110%	107%	110%
	Proj.MA allg. IIb	4	9	69%	99%	99%	96%	99%
	Proj.MA allg. IIIa	11	12	52%	106%	111%	105%	109%
	Proj.MA allg. IIIb	5	6	55%	93%	99%	92%	96%
	Proj.MA allg. IVa	6	5	45%	105%	113%	108%	118%
	FerialmitarbeiterInnen	3	3	50%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Lehrlinge	17	24	59%	116%	145%	116%	145%

Die Abbildung 12 bis Abbildung 15 stellen das Lohngefälle grafisch dar. Ein negatives Vorzeichen bei den Prozentwerten weist auf einen Pay Gap zu Lasten von Frauen im Vergleich zu Männern hin. Ein positiver Wert bedeutet, dass Frauen durchschnittlich höhere Gehälter als Männer erhalten.

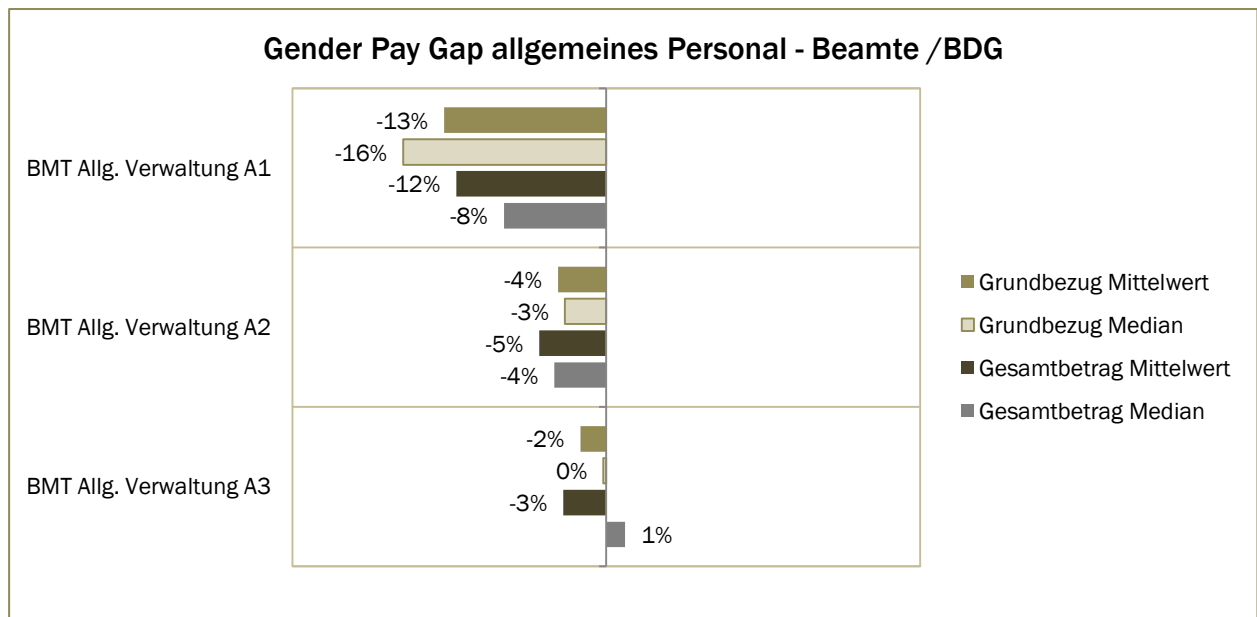


Abbildung 12. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen BDG (A1 ist dabei die höchste Verwendungsgruppe)

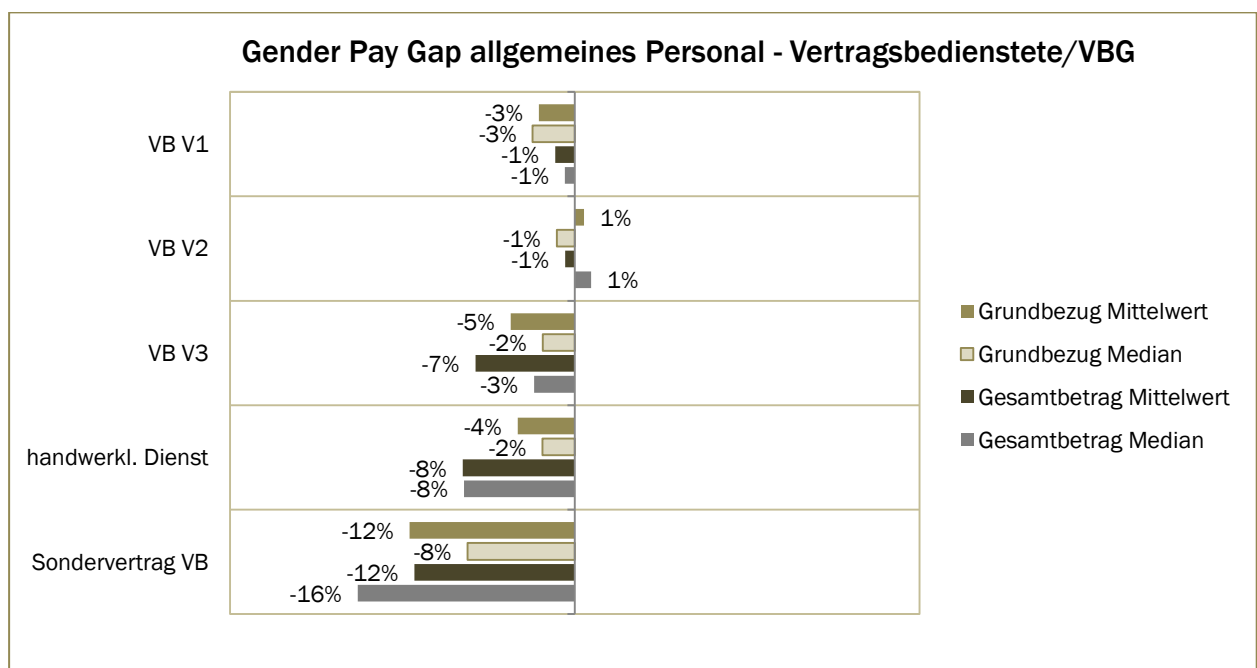


Abbildung 13. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen VBG (V1 bzw. Sonderverträge sind dabei die höchste Verwendungsgruppe)



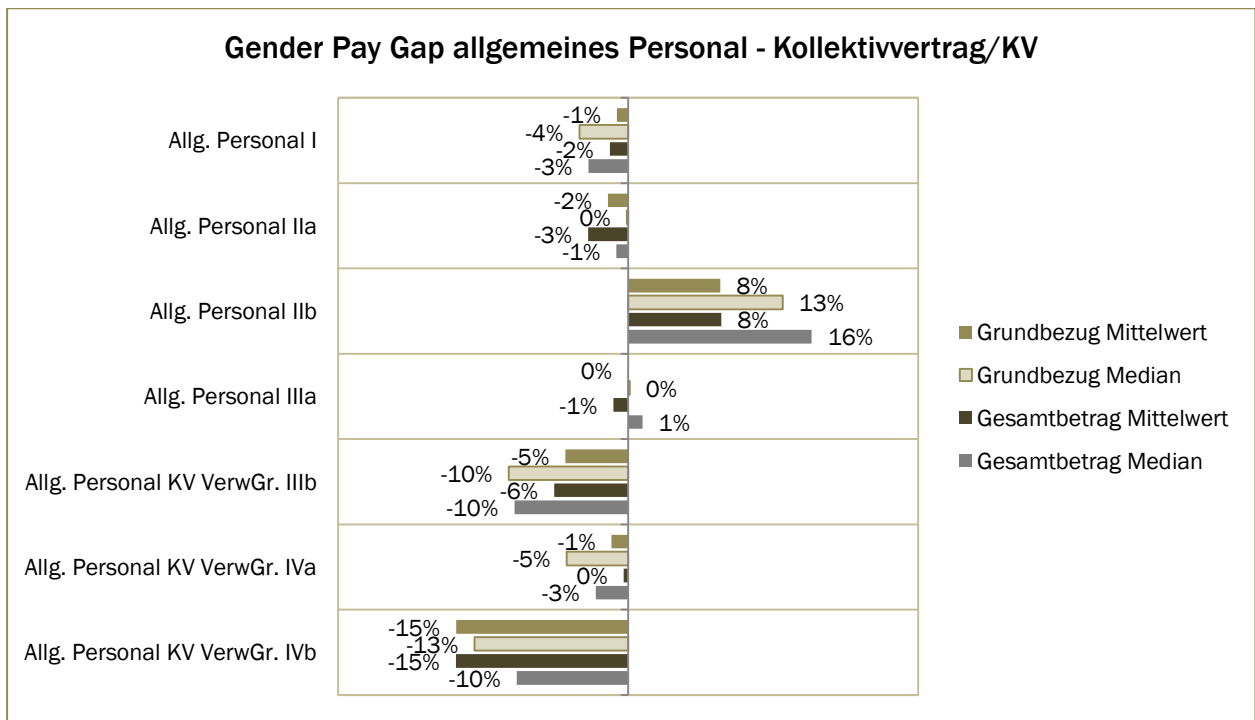


Abbildung 14. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil I (IVb ist dabei die höchste dargestellte Verwendungsgruppe)

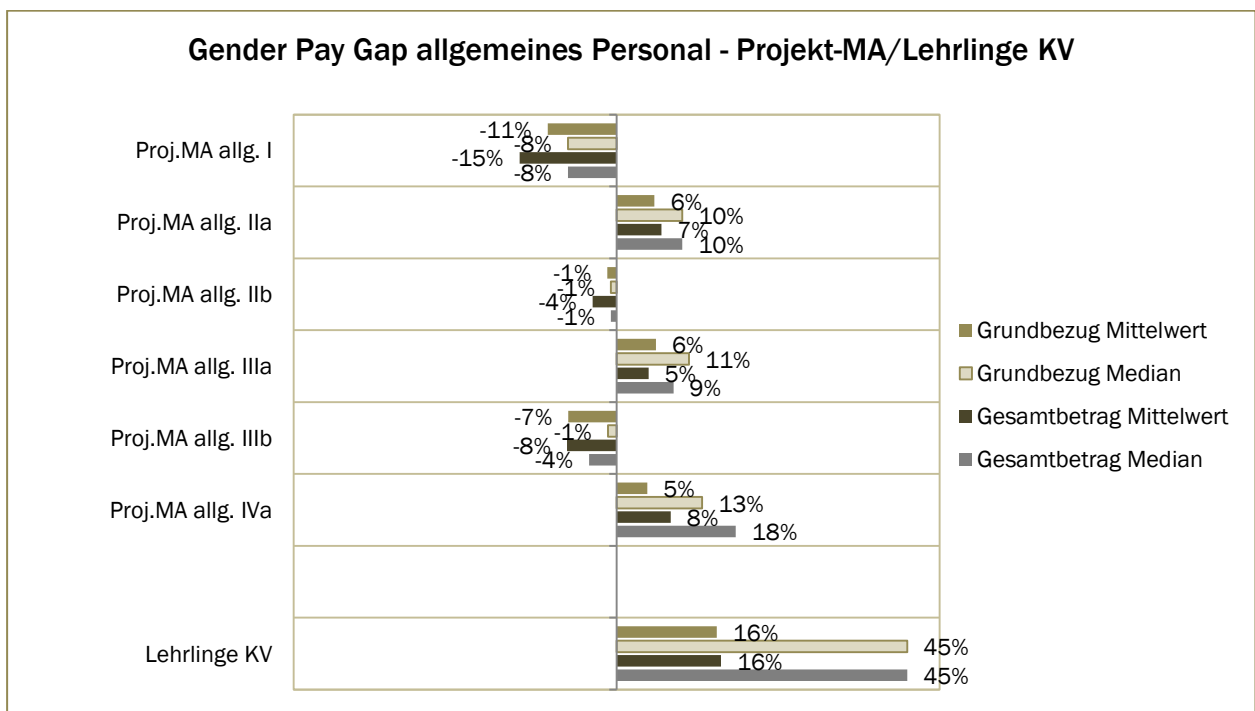


Abbildung 15. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil II (IVb ist dabei die höchste dargestellte Verwendungsgruppe)

## 10 Prämien: Leistungs- und Innovationspreis

Seit 2012 werden an der Universität Graz jährliche Prämienzahlungen für das Allgemeine Personal als Leistungs- und Innovationspreise in fünf Kategorien ausgezahlt. Eigenbewerbungen und Vorschläge von Vorgesetzten bzw. KollegInnen werden von einer 21-köpfigen Jury geprüft und bewertet. Die ersten drei Plätze erhalten jeweils Prämien im Ausmaß von 1.500, 1.000 bzw. 750 Euro, die weiteren Plätze (bis zu 100 insgesamt) jeweils 500 Euro. 2015 wurden für insgesamt 90 Einreichungen 53.760 Euro ausbezahlt, wovon 62% an Frauen gingen, was knapp unter dem Frauenanteil der Einreichenden (66%) liegt. Neben Einzelbewerbungen gab es insgesamt 16 Bewerbungen von Teams (mit 70% Frauen und 30% Männern). Unter den Top-Platzierten sind Frauen mit 55% unterrepräsentiert, geht man von der Geschlechterverteilung der Einreichberechtigten des allgemeinen Personals aus (66% Frauen).

Die Zuordnung zu den Kategorien ist insgesamt relativ ausgewogen, die am häufigsten eingereichte Kategorie ist jene der „Erfolgsprojekte“, hier sind Frauen etwas überrepräsentiert, in den anderen Kategorien eher leicht unterrepräsentiert, vor allem im Bereich „Innovation“, in dem sich wie in den letzten Jahren Männer häufiger beworben haben

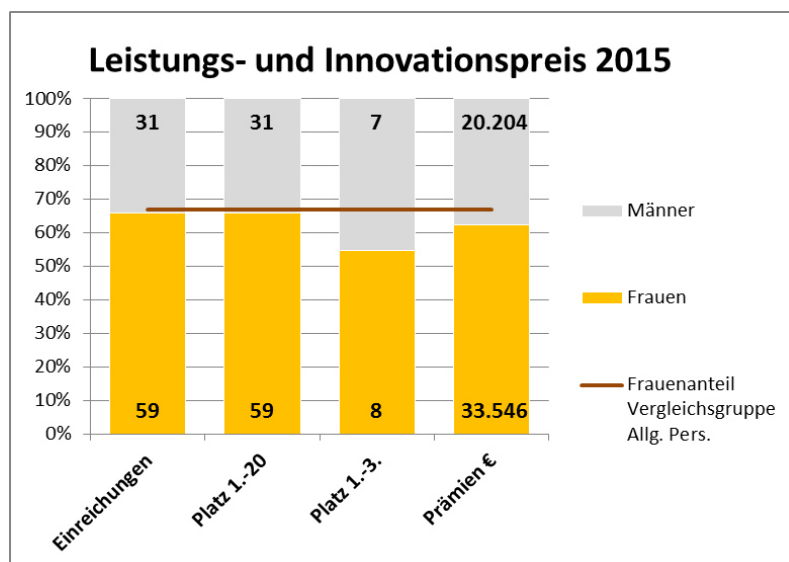


Abbildung 16: Leistungs- und Innovationspreis 2015 Einreichungen und Platzierungen (Gesamt)

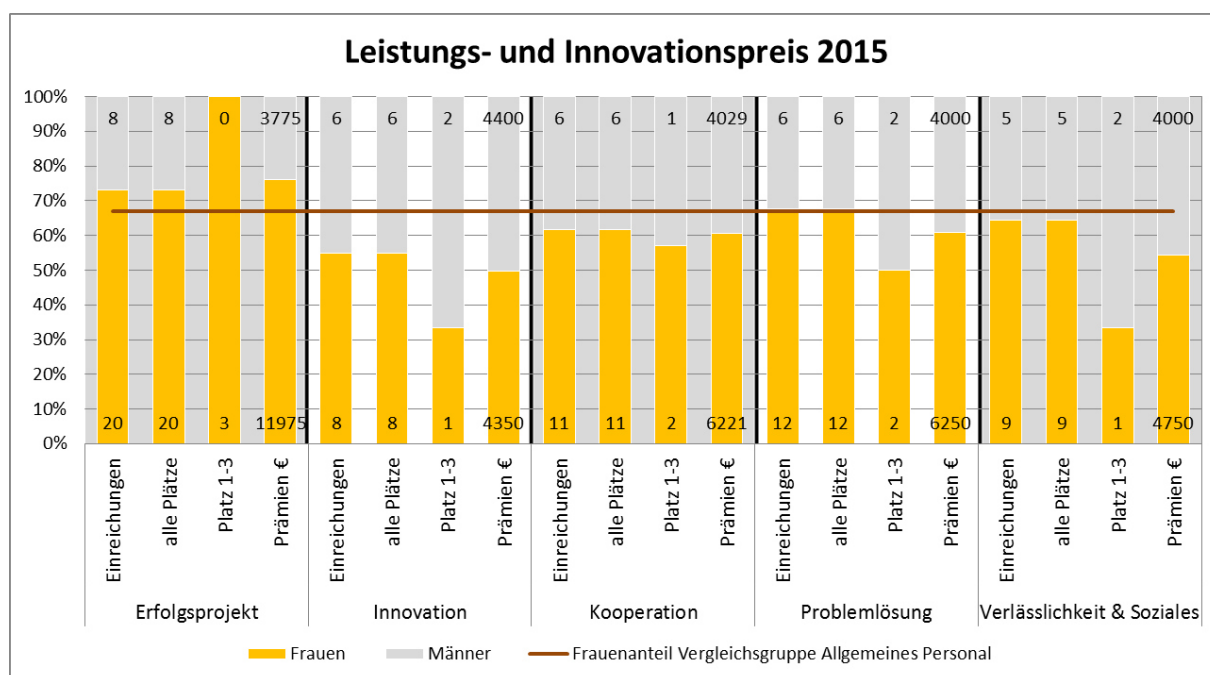


Abbildung 17: Leistungs- und Innovationspreis 2015 Einreichungen und Platzierungen (nach Kategorien)

## 11 Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen aus Globalbudget und Drittmitteln 2015

Im Jahr 2015 wurden an der Universität Graz insgesamt knapp 2,2 Millionen Euro für insgesamt knapp 5500 Reisen aufgewendet. Das Geschlechterverhältnis liegt hinsichtlich der Mittelverteilung bei 62% Männern zu 38% Frauen. Betrachtet man die Personen, die Reisen gemacht und dafür finanzielle Unterstützung von der Universität erhalten haben, sind es insgesamt 1515 Personen, davon 54% Männer und 46% Frauen. Frauen machen im Durchschnitt drei Reisen und sind 12 Tage unterwegs, Männer dagegen vier Reisen mit 16 Tagen. Im Durchschnitt erhält ein Mann dafür 1654 Euro, eine Frau 1183 Euro. Ein durchschnittlicher Reisetag eines Mannes kostet also 103 Euro, der einer Frau 97 Euro. Dabei macht es allerdings einen deutlichen Unterschied, ob die Reise mit Reisekostenzuschüssen oder als Dienstreise abgerechnet wird.

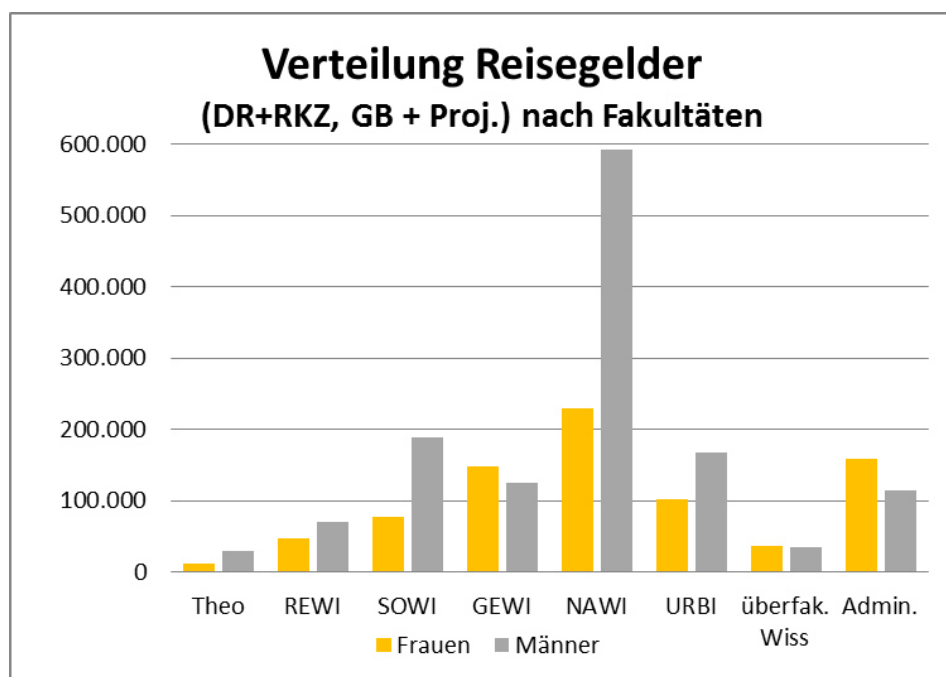


Abbildung 18: Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse nach Fakultäten und Geschlecht

Ca. ein Drittel der Reisen werden dabei aus Drittmittel-Projektgeldern finanziert (knapp 1900 Reisen und ca. 775.000 Euro). 1342 Reisen werden über Reisekostenzuschüsse (RKZ) unterstützt (rund 750.000 Euro), 14 Umzüge im Rahmen von Berufungen wurden mit rund 42.000 Euro unterstützt. 600.000 Euro wurden für rund 2200 Dienstreisen aus dem Globalbudget gezahlt, wobei hier mehr als die Hälfte für administratives Personal aufgewendet wurde. Dienstreisen aus Globalbudget lassen sich unterteilen in solche, die aus Instituts-/Abteilungsbudget bezahlt werden (GB DR) und solche, die über interne Projekte oder z.B. Berufungszusagen für bestimmte Zwecke/Personen zur Verfügung stehen (GB sonst. DR.).

Betrachtet man die Daten ohne Dienstreisen des administrativen Personals, so zeigt sich eine Gesamtverteilung von 63% der Reisen bei Männern, die einen noch etwas höheren Anteil des Budgets erhalten, nämlich 65%. Die Vergleichsgruppe des wissenschaftlichen Personals umfasst 59% Männer (Stammpersonal inkl. Projekt-MitarbeiterInnen, allerdings ohne Studentische MA und LektorInnen, da diese nur in Ausnahmefällen Reisekosten bezahlt bekommen). Männer zeigen also höhere Reiseintensität, sie machen rund 170 Reisen mehr und erhalten etwa 100.000 Euro mehr als bei einer Gleichverteilung zur Ausgangspopulation zu erwarten wäre.

Auffällig ist, dass Männer vor allem bei Dienstreisen aus Globalbudgetmitteln deutlich stärker vertreten sind als Frauen (was immerhin ein Viertel der Reisen und knapp 20% der Mittel betrifft). Für Dienstreisen werden neben den gesamten Reise- und Übernachtungskosten auch Tagsätze ausgezahlt. Bei

Reisekostenzuschüssen werden meist nur Teile der Reise- und Übernachtungskosten übernommen, dabei gibt es unterschiedliche Regelung über Maximalhöhen und Prozentanteile je nach Fakultät, Verwendungsgruppe und Art der Reise (Tagungsteilnahme, mit oder ohne Beitrag, etc...). Über die Hälfte der Reisen wird mit RKZ unterstützt mit knapp 63% der Gelder. Hierbei entspricht das Geschlechterverhältnis in etwa der Verteilung der Vergleichsgruppe, jedoch liegen die Prozentanteile der Männer bei den Budgetmitteln jeweils etwas über denen der Reisen, was darauf hinweist, dass Männer die teureren Reisen machen bzw. pro Reise mehr Geld erhalten.

Tabelle 23. Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse

Gesamtkosten (RKZ/DR aus GB bzw. Projektmitteln)		Gesamt			OHNE ADMIN		
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
GB DR	Summe €	99.059,74	132.944,15	233.514,26	18.017,80	69.021,49	87.039,29
	Anzahl Reisen	388	572	960	74	258	332
GB RKZ	Summe €	119.394,36	150.444,73	269.839,09	118.872,02	150.444,73	269.316,75
	Anzahl Reisen	245	283	528	244	283	527
GB sonst. DR	Summe €	151.560,64	221.969,20	372.019,47	73.911,34	159.205,30	233.116,64
	Anzahl Reisen	467	790	1257	172	529	701
GB sonst. RKZ	Summe €	151.626,21	330.569,45	482.195,66	150.829,72	330.569,45	481.399,17
	Anzahl Reisen	320	494	814	317	494	811
Proj. (A26-28) DR	Summe €	137.364,98	221.544,35	358.909,33	120.970,16	197.479,13	318.449,29
	Anzahl Reisen	362	669	1031	304	473	777
Proj. (A26-28) RKZ	Summe €	151.666,24	262.874,98	414.541,22	151.620,04	262.642,28	414.262,32
	Anzahl Reisen	363	502	865	360	498	858
Umzugskosten	Summe €	12.890,58	29.021,57	41.912,15	12.890,58	29.021,57	41.912,15
	Anzahl Reisen	4	10	14	4	10	14
<b>Total</b>	<b>Summe €</b>	<b>823.562,75</b>	<b>1.349.368,43</b>	<b>2.172.931,18</b>	<b>647.111,66</b>	<b>1.198.383,95</b>	<b>1.845.495,61</b>
	<b>Anzahl Reisen</b>	<b>2149</b>	<b>3320</b>	<b>5469</b>	<b>1475</b>	<b>2545</b>	<b>4020</b>
GB DR	%Geld	42%	57%	11%	21%	79%	5%
	%Reisen	40%	60%	18%	22%	78%	8%
GB RKZ	%Geld	44%	56%	12%	44%	56%	15%
	%Reisen	46%	54%	10%	46%	54%	13%
GB sonst. DR	%Geld	41%	60%	17%	32%	68%	13%
	%Reisen	37%	63%	23%	25%	75%	17%
GB sonst. RKZ	%Geld	31%	69%	22%	31%	69%	26%
	%Reisen	39%	61%	15%	39%	61%	20%
Proj. (A26-28) DR	%Geld	38%	62%	17%	38%	62%	17%
	%Reisen	35%	65%	19%	39%	61%	19%
Proj. (A26-28) RKZ	%Geld	37%	63%	19%	37%	63%	22%
	%Reisen	42%	58%	16%	42%	58%	21%
Umzugskosten	%Geld	31%	69%	2%	31%	69%	2%
	%Reisen	29%	71%	0%	29%	71%	0%
Total	%Geld	38%	62%	100%	35%	65%	100%
	%Reisen	39%	61%	100%	37%	63%	100%

Lesebeispiel der Prozentwerte: Dienstreisen aus Globalbudget (GB DR) werden zu 41% von Frauen gemacht und zu 59% von Männern, die Gelder dafür verteilen sich 43% an Frauen und 57% an Männer. GB DR machen dabei 18% aller Reisen aus, dafür werden 11% der Mittel verwendet. Dienstreisen kommen vor allem im Verwaltungsbereich vor, deswegen wird in der rechten Hälfte die Verteilung nur für das wissenschaftliche Personal dargestellt: hier werden nur mehr 8% aller Reisen als Dienstreisen aus Globalbudget finanziert (mit 5% der Mittel). Hier zeigt sich ein deutlicher Gender Gap: nur gut ein Fünftel der Dienstreisen (und Gelder) aus Globalbudget gehen an Frauen, wohingegen Männer mit fast 80% deutlich überrepräsentiert sind.

Für genauere Aussagen müssen diese Werte jedoch noch detaillierter betrachtet werden. Ein erster Schritt ist die Betrachtung auf Fakultätsebene (vgl. Tabelle 24 und 25), weitere Details bringt dann die Betrachtung nach Wissenschaftszweigen (vgl. Tabelle 26). Da Umzugskosten Einzelfälle darstellen und auf Detailebene betrachtet Rückschlüsse auf Einzelpersonen ermöglichen, werden diese im Folgenden nicht berücksichtigt.

Die **Dienstreisen des Administrativen Personals** (insgesamt 1449 Reisen/327.436 Euro) verteilen sich nach der Anzahl der Reisen zu 47% auf Frauen und 53% auf Männer, nach den verwendeten Geldern allerdings zu 54% auf Frauen und 46% auf Männer. Frauen machen also weniger Reisen, aber dafür die teureren. Wobei sie insgesamt immer noch deutlich unter der Verteilung der Grundgesamtheit liegen, wo das Geschlechterverhältnis 62% Frauen zu 38% Männer beträgt. Auffällig ist hierbei, dass überdurchschnittlich viele Männer des administrativen Personals Dienstreisen über Drittmittel machen (196 Reisen von Männern, 58 von Frauen).

Die Durchschnittskosten pro Reise (RKZ & DR) liegen beim wissenschaftlichen Personal bei knapp 460 Euro, wohingegen das administrative Personal für durchschnittlich 226 Euro auf Dienstreise geht. Beim wissenschaftlichen Personal betragen die Kosten für Reisen von Männern durchschnittlich 470 Euro, von Frauen 439 Euro, im administrativen Personal ist dieses Verhältnis umgekehrt: Frauen benötigen durchschnittlich 260 Euro, Männer 195 Euro.

### Detailanalyse nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen

Nach Fakultäten und Personalstand (VZÄ) betrachtet sind GEWI und REWI im Vergleich zum Personalanteil leicht unterrepräsentiert, wohingegen SOWI und NAWI sowie der überfakultäre Bereich leicht überrepräsentiert sind.

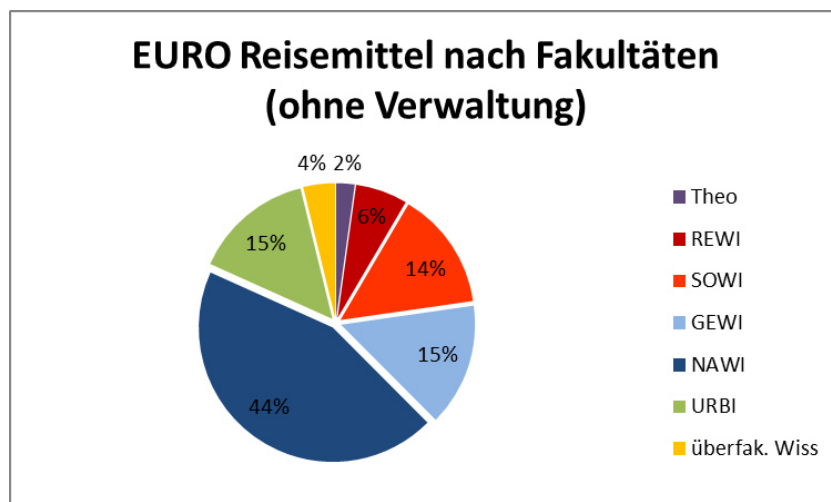


Abbildung 19: Verteilung der Reisemittel nach Fakultäten (wiss. Personal)

An der theologischen Fakultät entspricht die Geschlechterverteilung der Gelder und Reisen insgesamt in etwa jener des Personals, auffällig ist hier, dass insgesamt ca. 28% der Reisekosten als Dienstreisen ausbezahlt werden, bei Frauen sind dies jedoch nur 10%, bei Männern dagegen 39%.

An der REWI-Fakultät zeigt sich dieser Effekt noch stärker: Hier werden ein Drittel der Reisen von Frauen als Dienstreisen getätigt, wohingegen 60% der Reisen von Männern Dienstreise sind. Die Mittel verteilen sich ähnlich ungleich, Frauen erhalten hier deutlich häufiger Reisekostenzuschüsse, wohingegen Männer häufiger Dienstreisen machen, die zudem teurer sind.

Die SOWI-Fakultät fällt insgesamt durch einen sehr hohen Anteil an Reisekostenzuschüssen auf, über Dienstreisen werden hier nur 21% der Reisen finanziert (Gesamt-Uni 44%). Hier fallen vor allem VWL, aber auch Soziologie durch Unterrepräsentanz von Frauen im Vergleich zu Verteilung des Personals auf.

An der GEWI-Fakultät sind insgesamt betrachtet keine besonderen Auffälligkeiten festzustellen. Hier werden die Dienstreisen über ein zentrales Dekanats-Reisebüro organisiert und abgerechnet, deswegen ist keine Unterscheidung nach „GB DR“ und „GB sonst. DR“ möglich. Hier sind Frauen bei der Mittelverteilung im WZ Sprachen (die häufiger RKZ als DR zahlen) leicht unterrepräsentiert, dafür bei den anderen WZ überrepräsentiert. Im WZ Geschichte werden überdurchschnittlich viele Reisen als Dienstreisen abgerechnet (ca. zwei Drittel). Im WZ Philosophie fällt ebenfalls der DR-RKZ-Gender Gap auf: Frauen erhalten hier seltener Dienstreisen, sind dafür bei RKZ etwas überrepräsentiert.

An der NAWI fällt insgesamt auf, dass rund die Hälfte der Reisen über Drittmittelprojekte finanziert wird. Dabei unterscheiden sich die Wissenschaftszweige deutlich in der Art der Abrechnung, ob als Dienstreise oder über RKZ. Bei Chemie und Mathematik werden fast ausschließlich RKZ gezahlt, wohingegen WissenschaftlerInnen der Erdwissenschaften über 80% oder Physik über 60% ihrer Reisen als Dienstreisen tätigen. Von der Verteilung der Reisegelder sind Frauen in allen NAWI-WZ unterrepräsentiert mit Ausnahme von Mathematik und Physik, hier sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an Personal stärker vertreten. Bei Erdwissenschaften zeigt sich ebenfalls, dass Männer häufiger Dienstreisen machen, während Frauen mit RKZ reisen. In Pharmazie fällt auf, dass Frauen einen deutlich geringeren Anteil der Reisegelder erhalten (30% der Gelder bei 45% Reisenanteil), was durch v.a. teurere Dienstreisen von Männern zustande kommt. An der Psychologie machen Frauen zwar etwas häufiger Dienstreisen und insgesamt auch mehr Reisen als Männer, erhalten dafür jedoch etwas weniger Reisegelder.

An der URBI-Fakultät zeigt sich wiederum stark das Bild, dass Männer Dienstreisen machen und Frauen RKZ erhalten, was noch verstärkt wird dadurch, dass USW und Geographie mit höheren Männeranteilen über 60% der Reisen als Dienstreisen abrechnen, wohingegen an der Pädagogik mit hohem Frauenanteil nur rund ein Drittel der Reisen als Dienstreisen abgerechnet werden.

Tabelle 24: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Fakultät (Teil 1)

		THEO			REWI			SOWI			GEWI		
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
<b>GB DR</b>	Summe	248,52	1.842,84	2.091,36	2.060,39	18.514,41	20.574,80	454,57	1.151,58	1.606,15			
	Anzahl	1	2	3	11	42	53	2	3	5			
<b>GB RKZ</b>	Summe	4.581,66	3.799,68	8.381,34	7.783,90	4.515,13	12.299,03	26.589,71	44.019,45	70.609,16			
	Anzahl	9	15	24	48	47	95	41	64	105			
<b>GB sonst. DR</b>	Summe	819,56	5.319,57	6.139,13	14.818,51	31.277,91	46.096,42	2.526,73	17.822,63	20.349,36	38.728,15	39.192,36	77.920,51
	Anzahl	4	18	22	53	82	135	7	54	61	77	86	163
<b>GB sonst. RKZ</b>	Summe	662,24	6.387,93	7.050,17	12.288,41	7.238,23	19.526,64	10.683,57	81.723,44	92.407,01	63.322,32	55.248,88	118.571,20
	Anzahl	7	21	28	61	24	85	17	91	108	131	112	243
<b>Proj. (A26-28) DR</b>	Summe	210,84	4.041,64	4.252,48	2.816,11	1.441,11	4.257,22	6.334,55	12.634,25	18.968,80	31.900,90	23.375,40	55.276,30
	Anzahl	1	12	13	3	4	7	21	15	36	123	53	176
<b>Proj. (A26-28) RKZ</b>	Summe	5.893,67	7.325,38	13.219,05	6.724,72	7.074,63	13.799,35	29.699,47	31.003,46	60.702,93	14.563,23	7.921,50	22.484,73
	Anzahl	12	14	26	23	17	40	71	69	140	30	20	50
<b>Total</b>	<b>Summe</b>	<b>12.416,49</b>	<b>28.717,04</b>	<b>41.133,53</b>	<b>46.492,04</b>	<b>70.061,42</b>	<b>116.553,46</b>	<b>76.288,60</b>	<b>188.354,81</b>	<b>264.643,41</b>	<b>148.514,60</b>	<b>125.738,14</b>	<b>274.252,74</b>
	<b>Anzahl</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>116</b>	<b>199</b>	<b>216</b>	<b>415</b>	<b>159</b>	<b>296</b>	<b>455</b>	<b>361</b>	<b>271</b>	<b>632</b>
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
<b>GB DR</b>	%Geld	12%	88%	5%	10%	90%	18%	28%	72%	1%			
	%Reisen	33%	67%	3%	21%	79%	13%	40%	60%	1%			
<b>GB RKZ</b>	%Geld	55%	45%	20%	63%	37%	11%	38%	62%	27%			
	%Reisen	38%	63%	21%	51%	49%	23%	39%	61%	23%			
<b>GB sonst. DR</b>	%Geld	13%	87%	15%	32%	68%	40%	12%	88%	8%	50%	50%	28%
	%Reisen	18%	82%	19%	39%	61%	33%	11%	89%	13%	47%	53%	26%
<b>GB sonst. RKZ</b>	%Geld	9%	91%	17%	63%	37%	17%	12%	88%	35%	53%	47%	43%
	%Reisen	25%	75%	24%	72%	28%	20%	16%	84%	24%	54%	46%	38%
<b>Proj. (A26-28) DR</b>	%Geld	5%	95%	10%	66%	34%	4%	33%	67%	7%	58%	42%	20%
	%Reisen	8%	92%	11%	43%	57%	2%	58%	42%	8%	70%	30%	28%
<b>Proj. (A26-28) RKZ</b>	%Geld	45%	55%	32%	49%	51%	12%	49%	51%	23%	65%	35%	8%
	%Reisen	46%	54%	22%	58%	43%	10%	51%	49%	31%	60%	40%	8%
<b>TOTAL</b>	<b>%Geld</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>		<b>40%</b>	<b>60%</b>		<b>29%</b>	<b>71%</b>		<b>54%</b>	<b>46%</b>	
	<b>%Reisen</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>		<b>48%</b>	<b>52%</b>		<b>35%</b>	<b>65%</b>		<b>57%</b>	<b>43%</b>	

\*an der GEWI Fakultät ist keine Differenzierung innerhalb der Globalbudgetfinanzierten Reisen möglich, die diese alle zentral abgerechnet werden

Tabelle 25: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Fakultät (Teil 2)

		NAWI			URBI			ÜBERFAKULTÄR UND VERWALTUNG					
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
<b>GB DR</b>	Summe	7.484,28	27.069,33	34.553,61	5.039,80	18.759,94	23.799,74	4.536,06	6.492,86	11.028,92	79.236,12	59.113,19	138.349,31
	Anzahl	40	164	204	13	52	65	15	33	48	306	276	582
<b>GB RKZ</b>	Summe	26.093,70	67.968,27	94.061,97	39.934,33	24.650,66	64.584,99	13.888,72	5.491,54	19.380,26	522,34	0,00	522,34
	Anzahl	34	88	122	95	62	157	17	7	24	1	0	1
<b>GB sonst. DR</b>	Summe	15.407,20	52.274,65	67.681,85	5.733,38	24.832,22	30.565,60	5.451,98	9.793,86	15.245,84	68.075,13	41.456,00	109.531,13
	Anzahl	44	211	255	18	49	67	19	104	123	245	186	431
<b>GB sonst. RKZ</b>	Summe	43.863,77	158.058,45	201.922,22	12.413,48	18.458,52	30.872,00	8.392,42	3.454,00	11.846,42	0,00	0,00	0,00
	Anzahl	68	213	281	31	28	59	5	5	10	0	0	0
<b>Proj. (A26-28) DR</b>	Summe	57.605,27	99.887,07	157.492,34	25.836,15	62.705,59	88.541,74	1.432,90	3.725,29	5.158,19	11.228,26	13.734,00	24.962,26
	Anzahl	86	197	283	90	327	417	5	8	13	33	53	86
<b>Proj. (A26-28) RKZ</b>	Summe	78.988,49	186.457,04	265.445,53	12.723,17	17.495,83	30.219,00	3.027,29	5.588,34	8.615,63	46,20	8,80	55,00
	Anzahl	170	290	460	53	85	138	1	6	7	3	1	4
<b>Total</b>	<b>Summe</b>	<b>229.442,71</b>	<b>591.714,81</b>	<b>821.157,52</b>	<b>101.680,31</b>	<b>166.902,76</b>	<b>268.583,07</b>	<b>36.729,37</b>	<b>34.545,89</b>	<b>71.275,26</b>	<b>159.108,05</b>	<b>114.311,99</b>	<b>273.420,04</b>
	<b>Anzahl</b>	<b>442</b>	<b>1163</b>	<b>1605</b>	<b>300</b>	<b>603</b>	<b>903</b>	<b>62</b>	<b>163</b>	<b>225</b>	<b>588</b>	<b>516</b>	<b>1104</b>
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
<b>GB DR</b>	%Geld	22%	78%	4%	21%	79%	9%	41%	59%	15%	57%	43%	51%
	%Reisen	20%	80%	13%	20%	80%	7%	31%	69%	21%	53%	47%	53%
<b>GB RKZ</b>	%Geld	28%	72%	11%	62%	38%	24%	72%	28%	27%	100%	0%	0%
	%Reisen	28%	72%	8%	61%	39%	17%	71%	29%	11%	100%	0%	0%
<b>GB sonst. DR</b>	%Geld	23%	77%	8%	19%	81%	11%	36%	64%	21%	62%	38%	40%
	%Reisen	17%	83%	16%	27%	73%	7%	15%	85%	55%	57%	43%	39%
<b>GB sonst. RKZ</b>	%Geld	22%	78%	25%	40%	60%	11%	71%	29%	17%			
	%Reisen	24%	76%	18%	53%	47%	7%	50%	50%	4%			
<b>Proj. (A26-28) DR</b>	%Geld	37%	63%	19%	29%	71%	33%	28%	72%	7%	45%	55%	9%
	%Reisen	30%	70%	18%	22%	78%	46%	38%	62%	6%	38%	62%	8%
<b>Proj. (A26-28) RKZ</b>	%Geld	30%	70%	32%	42%	58%	11%	35%	65%	12%	84%	16%	0%
	%Reisen	37%	63%	29%	38%	62%	15%	14%	86%	3%	75%	25%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>%Geld</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>		<b>38%</b>	<b>62%</b>		<b>52%</b>	<b>48%</b>		<b>58%</b>	<b>42%</b>	
	<b>%Reisen</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>		<b>33%</b>	<b>67%</b>		<b>28%</b>	<b>72%</b>		<b>53%</b>	<b>47%</b>	



Tabelle 26: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Wissenschaftszweig

		Dienstreisen		Reisekostenzuschüsse		Dienstreisen	RKZ	Anteil Dienstreisen an allen Reisen	
		Geschlecht		Geschlecht		Frauen-anteil	Frauen-anteil	Frauen	Männer
		Frauen	Männer	Frauen	Männer				
Theologie	Euro	€ 1.278,92	€ 11.204,05	€ 11.137,57	€ 17.512,99	10%	39%	10%	39%
	Reisen	6	32	28	50	16%	36%	18%	39%
Rechtswissenschaften	Euro	€ 19.695,01	€ 51.233,43	€ 26.797,03	€ 18.827,99	28%	59%	42%	73%
	Reisen	67	128	132	88	34%	60%	34%	59%
Betriebswirtschaft	Euro	€ 6.432,88	€ 9.840,38	€ 51.926,13	€ 103.143,64	40%	33%	11%	9%
	Reisen	12	21	97	132	36%	42%	11%	14%
Volkswirtschaft	Euro	€ 1.079,43	€ 10.930,87	€ 5.839,89	€ 33.207,37	9%	15%	16%	25%
	Reisen	12	36	10	51	25%	16%	55%	41%
Soziologie	Euro	€ 1.803,54	€ 10.837,21	€ 9.206,73	€ 20.395,34	14%	31%	16%	35%
	Reisen	6	15	22	41	29%	35%	21%	27%
Sprachen und Literatur	Euro	€ 25.621,71	€ 14.285,91	€ 41.129,87	€ 34.387,21	64%	54%	38%	29%
	Reisen	104	31	98	71	77%	58%	51%	30%
Geschichte	Euro	€ 37.037,80	€ 37.497,51	€ 19.796,63	€ 18.760,99	50%	51%	65%	67%
	Reisen	66	85	36	36	44%	50%	65%	70%
Philosophie	Euro	€ 3.330,69	€ 9.462,32	€ 8.974,64	€ 8.048,81	26%	53%	27%	54%
	Reisen	10	20	14	21	33%	40%	42%	49%
Kunstwissenschaften	Euro	€ 4.445,75	€ 1.322,02	€ 7.396,64	€ 1.938,81	77%	79%	38%	41%
	Reisen	17	3	11	3	85%	79%	61%	50%
Fakultät Gewi	Euro	€ 193,10	€ -	€ 587,77	€ 34,56	100%	94%	25%	0%
	Reisen	3	0	2	1	100%	67%	60%	0%
Chemie	Euro	€ 315,76	€ 658,83	€ 16.685,32	€ 93.977,78	32%	15%	2%	1%
	Reisen	3	15	30	133	17%	18%	9%	10%
Erdwissenschaften	Euro	€ 3.020,40	€ 39.981,74	€ 5.754,55	€ 23.598,41	7%	20%	34%	63%
	Reisen	15	180	11	32	8%	26%	58%	85%
Mathematik	Euro	€ -	€ 121,86	€ 13.417,57	€ 52.855,84	0%	20%	0%	0%
	Reisen	0	3	21	83	0%	20%	0%	3%
Physik	Euro	€ 35.739,09	€ 69.563,31	€ 7.280,04	€ 55.622,72	34%	12%	83%	56%
	Reisen	51	138	18	98	27%	16%	74%	58%
Biowissenschaften	Euro	€ 29.569,16	€ 52.432,40	€ 72.212,18	€ 132.404,02	36%	35%	29%	28%
	Reisen	54	130	110	160	29%	41%	33%	45%
Pharmazie	Euro	€ 3.012,60	€ 7.311,30	€ 10.177,56	€ 23.469,01	29%	30%	23%	24%
	Reisen	18	36	20	30	33%	40%	47%	55%
Psychologie	Euro	€ 7.071,03	€ 3.448,34	€ 23.418,74	€ 30.555,98	67%	43%	23%	10%
	Reisen	21	19	62	55	53%	53%	25%	26%
Fakultät Nawi	Euro	€ 1.768,71	€ 5.713,27	€ -	€ -	24%		100%	100%
	Reisen	8	51	0	0	14%		100%	100%
USW	Euro	€ 11.645,06	€ 55.885,39	€ 16.789,56	€ 22.405,27	17%	43%	41%	71%
	Reisen	50	286	24	47	15%	34%	68%	86%
Geographie	Euro	€ 8.771,65	€ 40.352,09	€ 11.607,78	€ 17.059,56	18%	40%	43%	70%
	Reisen	41	119	22	82	26%	21%	65%	59%
Erziehungswissenschaften	Euro	€ 16.192,62	€ 2.580,42	€ 31.474,41	€ 10.154,32	86%	76%	34%	20%
	Reisen	30	2	128	34	94%	79%	19%	6%
Sportwissenschaften	Euro	€ -	€ 7.479,85	€ 5.199,23	€ 10.985,86	0%	32%	0%	41%
	Reisen	0	21	5	12	0%	29%	0%	64%
Ressort RektorIn	Euro	€ 36.596,76	€ 23.537,59	€ -	€ -	61%		100%	100%
	Reisen	96	200	0	0	32%		100%	100%
VR Studium	Euro	€ 41.053,09	€ 25.583,81	€ 21.557,32	€ 6.255,31	62%	78%	66%	80%
	Reisen	152	88	18	6	63%	75%	89%	94%
VR Forschung	Euro	€ 38.426,72	€ 38.835,40	€ 4.273,45	€ 8.278,57	50%	34%	90%	82%
	Reisen	177	180	6	12	50%	33%	97%	94%
VR Personal	Euro	€ 24.437,51	€ 5.960,12	€ 46,20	€ 8,80	80%	84%	100%	100%
	Reisen	91	34	3	1	73%	75%	97%	97%
VR Finanzen	Euro	€ 28.889,49	€ 37.424,66	€ -	€ -	44%		100%	100%
	Reisen	105	149	0	0	41%		100%	100%
Gesamt Uni Graz	Euro	€ 387.428,48	€ 573.484,08	€ 422.686,81	€ 743.889,16	40%	36%	48%	44%
	Reisen	1.215	2.022	928	1.279	38%	42%	57%	61%

Lesebeispiel der verschiedenen Prozentwerte: An der Theologie werden von allen Dienstreisen 16% von Frauen getätigt, von allen Geldern die für Dienstreisen aufgewendet werden 10% an Frauen ausgezahlt; von allen RKZ unterstützten Reisen machen 36% Frauen für 39% der RKZ. Die letzten beiden Prozentspalten geben Auskunft, wieviel Prozent aller Reisen als Dienstreisen getätigt werden: Reisen von Frauen an der Theologie sind in 18% der Fälle Dienstreisen, von allen für Frauen gezahlten Euros sind es sogar nur 10% für Dienstreisen, bei Männern werden deutlich mehr Reisen (39%) als Dienstreisen bezahlt.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterdisparitäten im Karriereverlauf an der Universität Graz 2015.....	6
Abbildung 2: Karrierestufen retrospektiv von Erstzulassungen bis Berufung.....	7
Abbildung 3. Glasdecken-Index und Frauenanteile im zeitlichen Verlauf, jew. zum 31.12. ....	7
Abbildung 4: Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Fakultäten (Stichtag 31.12.2015) .....	8
Abbildung 5: Altersverteilung der ProfessorInnen nach §98 UG .....	13
Abbildung 6. Arbeitsmarkintegration der Master- und DiplomabsolventInnen im zeitlichen Verlauf .....	27
Abbildung 7. Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig erwerbstätigen AbsolventInnen zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss nach Geschlecht. ....	28
Abbildung 8. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2015 (Teilindikatoren und Gesamt-Index) .....	32
Abbildung 9. Lohngefälle in % unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen BDG und VBG. ....	36
Abbildung 10. Lohngefälle in % unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil I.....	37
Abbildung 11. Lohngefälle in % unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil II.....	38
Abbildung 12. Lohngefälle in % unter allgemeinen MitarbeiterInnen BDG.....	40
Abbildung 13. Lohngefälle in % unter allgemeinen MitarbeiterInnen VBG .....	40
Abbildung 14. Lohngefälle in % unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil I .....	41
Abbildung 15. Lohngefälle in % unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil II.....	41
Abbildung 16: Leistungs- und Innovationspreis 2015 Einreichungen und Platzierungen (Gesamt) .....	42
Abbildung 17: Leistungs- und Innovationspreis 2015 Einreichungen und Platzierungen (Kategorien).....	42
Abbildung 18: Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reiskostenzuschüsse nach Fakultäten und Geschlecht.....	43
Abbildung 19: Verteilung der Reisemittel nach Fakultäten (wiss. Personal).....	45

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz .....	9
Tabelle 2. Personal an der Universität Graz .....	10
Tabelle 3. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG).....	10
Tabelle 4. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG).....	11
Tabelle 5. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV).....	12
Tabelle 6: Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal nach Wissenschaftszweigen .....	14
Tabelle 7. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen.....	15
Tabelle 8. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart. ....	16
Tabelle 9. Geschlechterverteilung und Abteilungsleitungen im Zentralen Verwaltungsbereich.....	17
Tabelle 10. Interne Lehre im Studienjahr 2014/15 .....	18
Tabelle 11. Externe Lehre im Studienjahr 2014/15 .....	21
Tabelle 12. Erstsemestrige Studien für Wintersemester 2015/16 und Studienabschlüsse für Studienjahr 2014/15.....	24
Tabelle 13. Ordentliche und prüfungsaktive Studien für das Wintersemester 2015/16 .....	25
Tabelle 14. Doktoratsstudien (Erstsemestrige, Ordentliche Studierende, Abschlüsse; Dreijahresschnitt) .....	26
Tabelle 15. Stipendien und Förderungen nach Wissenschaftszweigen und Budgetart .....	29
Tabelle 16. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung für das Jahr 2015 (Verteilung in%).....	30
Tabelle 17. Berechnung des finanziellen Anreizsystems .....	31
Tabelle 18. Überblick über die Wissenschaftszweige: Anreizsystem für das Jahr 2015 .....	32
Tabelle 19. Gender Pay Gap Universität Graz gesamt.....	33
Tabelle 20. Gender Pay Gap Universität Graz getrennt nach allgemeinem und wiss. Personal.....	33
Tabelle 21. Lohngefälle für das wissenschaftliche Universitätspersonal .....	35
Tabelle 22. Lohngefälle für das allgemeine Universitätspersonal.....	39
Tabelle 23. Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse .....	44
Tabelle 24: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Fakultät (Teil 1) .....	47
Tabelle 25: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Fakultät (Teil 2) .....	48
Tabelle 26: Verteilung der Mittel für DR und RKZ nach Wissenschaftszweig .....	49