ZAHLEN, FAKTEN,

ANALYSEN.

Chancengleichheit an der Uni Graz

Inhalt

[Vorwort 4](#_Toc120713016)

[Impressum 6](#_Toc120713017)

[Einleitung 8](#_Toc120713018)

[Executive Summary 10](#_Toc120713019)

[Veränderung der Geschlechterverhältnisse an der Uni Graz. Ein Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte 12](#_Toc120713020)

[Frauenanteile bei den Studierenden im Fakultätenvergleich 14](#_Toc120713021)

[Prüfungsaktive 24](#_Toc120713024)

[Studiendauer 27](#_Toc120713025)

[Absolvent\*innen 32](#_Toc120713030)

[Doktoratsstudierende 36](#_Toc120713032)

[Doktoratsabsolvent\*innen 39](#_Toc120713036)

[Förderstipendien 41](#_Toc120713038)

[Lehre 42](#_Toc120713039)

[Gender-Lehre 47](#_Toc120713044)

[Karrierestellen QV/EV 51](#_Toc120713050)

[Habilitationen 54](#_Toc120713051)

[Berufungen 55](#_Toc120713052)

[Professor\*innen 56](#_Toc120713053)

[KOMMENTAR](#_Toc120713061) [Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz 60](#_Toc120713062)

[Karrierestufen 62](#_Toc120713063)

[Aufstiegschancen von Frauen (Glasdecken Index) 74](#_Toc120713064)

[Beschäftigte 78](#_Toc120713066)

[Leitungsfunktionen 81](#_Toc120713070)

[Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß 83](#_Toc120713071)

[KOMMENTAR](#_Toc120713073) [Unikid & unicare 85](#_Toc120713074)

[Kommissionen 87](#_Toc120713075)

[Berufungsverfahren 90](#_Toc120713077)

[KOMMENTAR](#_Toc120713078) [AKGL 92](#_Toc120713079)

[Budgetäres Anreizsystem 95](#_Toc120713080)

[Gender Pay Gap 98](#_Toc120713081)

[Anton Schelnast Preis 103](#_Toc120713082)

## Vorwort

*„Hab keine Angst vor harter Arbeit. Nichts, das es wert ist, ist leicht zu erreichen. Lass dich nicht von anderen runterziehen und lass dir nicht sagen, dass du es nicht kannst. Zu meiner Zeit wurde mir häufig gesagt, dass Frauen nichts in der Chemie zu suchen haben. Ich habe keinen Grund dafür gesehen, warum wir es nicht doch sollten.“*

*Gertrude Belle Elion (1918 – 1999), US-amerikanische Chemikerin; Nobelpreisträgerin (Medizin, 1988)*

Nicht ganz zufällig habe ich ein Zitat einer Chemikerin gewählt, die ihrer Zeit voraus war und sich trotz schwierigerer Umstände, als wir sie heute vorfinden, in eine männliche Domäne gewagt hat. Ich trete die Nachfolge von Frau Ao. Univ.-Prof. i.R. Dr. phil. Renate Dworczak an, außerordentliche Professorin für Organische Chemie. In ihrer Funktion als Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung und auch als Sonderbeauftragte für Gleichstellung hinsichtlich Gender und Diversität hat sie bereits vieles an unserer Universität umgesetzt und verbessert. Ein Rückblick über die letzten Jahre zeigt diese Erfolge. Unter den Professor:innen konnte im Jahr 2021 ein Frauenanteil von 35% erreicht werden – im Jahr 2000 lag dieser noch bei 6%. Im gesamten wissenschaftlichen Personal arbeiten mittlerweile außerdem mehr Frauen als Männer.

Dennoch gibt es weiterhin Ungleichheiten. So gibt es trotz der erfolgreichen Entwicklung bei den Professor:innen weiterhin Nachholbedarf zur Gleichstellung. Sichtbar wird dies zum Beispiel bei den Geschlechterverhältnissen in den Leitungsfunktionen der Fakultäten. Um auch in Zukunft Fortschritte erzielen zu können gilt es, weiterhin mit konsequenter Frauenförderung für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern zu sorgen. Hierbei unterstützen nicht nur das Gleichstellungscontrolling seitens der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, sondern auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Leistungs- und Qualitätsmanagement sowie Services wie das von unikid und unicare.

Die vorliegende sechste Ausgabe der Datenbroschüre *Zahlen, Fakten und Analysen zur Chancengleichheit* an der Universität Graz, bietet Erklärungsansätze und Detailblicke in die Geschlechterdisparitäten. Diese zeigen noch immer bestehende Ungleichheitsstrukturen auf, belegen Veränderungen in den letzten Jahren und eröffnen Ansatzpunkte für die Verbesserung der Wirksamkeit bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Universität.

Bei uns gilt der Slogan „We work for tomorrow“ und wir haben uns auch in unserem Werte- und Verhaltenskodex dazu bekannt, für ein geschlechtergerechteres Morgen zu arbeiten und „(…) die für eine demokratische Wissenschaft unumgängliche Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen“ zu bewerkstelligen.

*Quelle: Werte- und Verhaltenskodex der Universität Graz, S.24*

PS: Wir haben keine Angst vor harter Arbeit!

*Mireille van Poppel*Vizerektorin für Internationalisierung und Gleichstellung

## Impressum

*Recherchen, Analysen und Text*

*Christoph Glatz*

*Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung*

[*christoph.glatz@uni-graz.at*](mailto:christoph.glatz@uni-graz.at)

*Projektleitung*

*Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung*

*Geidorfgürtel 21, 8010 Graz*

*Herausgeberschaft*

*Universität Graz*

*Vizerektorat für Internationalisierung und Gleichstellung*

*Universitätsplatz 3, 8010 Graz*

[*www.uni-graz.at*](http://www.uni-graz.at)

*Layout modularplus.com*

*Fotos*

*istockfoto*

*Auflage 600*

*Besonderer Dank für die Unterstützung durch*

*Bereitstellung der Datengrundlage*

*Bettina Brückler, Michaela Leeb (Leistungs- und Qualitätsmanagement)*

*Datengrundlage für Anton Schelnast Preis für Innovation und Leistung*

*Notburga Schalk (Amt der Universität und Reisemanagement)*

*Textbeiträge/Kommentare*

*Maria Elisabeth Aigner, Ulrike Schustaczek, Barbara Luttenberger (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)*

*Julia Spiegl (unikid & unicare)*

*Barbara Hey (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung)*

*Detaildaten und Hintergrundwissen zu den einzelnen Themen:*

*Bettina Brückler, Michaela Leeb, Barbara Hey*

*Lektüre und Endkorrektur:*

*Barbara Hey, Sarah Zapusek*

## Einleitung

Die Beobachtung von Geschlechterverhält­nissen sowie von (Un)gleichheiten schafft Gewissheit über den aktuellen Zustand der Gleichstellung an der Universität Graz. Eine kontinuierliche Betrachtung dieser Kennwerte bietet uns außerdem Informationen über die Veränderung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz über die Zeit. Die vorliegende Broschüre bietet daher einen Überblick über die Gleichstellung von Frauen und Män­nern an der Universität Graz im Jahr 2022, unter anderem von Geschlechterdisparitäten unter den Studierenden und Absolvent\*innen[[1]](#footnote-1), unter den Bediensteten und Professor\*innen, in der Lehre und im Doktorat, in der Bezahlung und im Senat. Eine Berücksichtigung von Geschlechtern jenseits von männlich und weiblich ist in dieser Gleichstellungsanalyse aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich, wird zukünftig aber angestrebt. Ein Überblick über die gesamte Universität sowie feinere Analysen auf Ebene der Fakultäten und der Wissenschaftszweige zeigen auf, wo Geschlechter­gleichstellung bereits erreicht wurde und wo es (weiterhin) Aufholbedarf gibt. Vergleiche mit bisherigen Befunden aus den vergangenen Jahren ermöglichen außerdem die Kontrolle fortschrittlicher wie auch rückschrittlicher Entwicklungen in der Gleichstellung an der Universität Graz.

Den Rahmen für die Bewertung von Ungleich­heiten zwischen den Geschlechtern bilden die leitenden Grundsätze und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie in der österreichischen Bundesverfassung (vor allem Art 7 B-VG), im Universitätsgesetz (vor allem § 2) und im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Satzung der Universität Graz festgeschrieben sind. Zu den hier formulierten Zielen zählen im Besonderen die Beseitigung der Unterre­präsentation von Frauen und die Förderung der Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen.

Um feststellen zu können, in welchem Ausmaß die formulierten Ziele erfüllt werden, ist eine regelmäßige Analyse von Zahlen und Fakten erforderlich. Über das Berichtswesen und Monitoring hinaus, werfen die Ergebnisse der vorliegenden Broschüre sowohl inne­runiversitär als auch gesamtgesellschaftlich relevante Fragen nach den Ursachen für die teils nach wie vor geschlechtsspezifische Un­gleichverteilung und die damit verbundenen Hierarchie- und Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern auf. Die Broschüre soll damit die Diskussion über die Implementie­rung neuer und Verbesserung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen anregen.

Christoph Glatz

Mitarbeiter Gleichstellungscontrolling

## Executive Summary

Durch das Gleichstellungscontrolling der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung lassen sich u. a. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern eruieren sowie die Veränderung dieser Ungleichheiten über die Zeit beobachten. Die Broschüre „Zahlen. Fakten. Analysen“ bietet dafür einen umfang­reichen Überblick über die Geschlechterver­hältnisse an der Universität Graz. Folgende Befunde stechen heraus:

Der Frauenanteil unter den Professor\*innen hat sich von 6% zur Jahrtausendwende auf 35% im Jahr 2021 (nach Vollzeitäquivalenten) erhöht, was auch im Vergleich mit anderen Universitäten sehr hoch ist. Diese Entwicklung ist beachtlich, dennoch ist es noch ein weiter Weg zur Geschlechtergleichstellung unter den Professor\*innen. Bei allen Habilitationen die von 2018 bis 2021 abgeschlossen wurden beträgt der Frauenanteil nur 40% und ist da­mit geringer als die Jahre davor. Ein möglicher Grund ist der gesunkene Anteil an Habilitati­onskommissionen mit erfüllter Frauenquote. Gleichzeitig ist der Frauenanteil unter den jüngeren Professor\*innen (bis 50 Jahre) mit 21% gering, und der Anteil an neuberufenen Professor\*innen lag im Jahr 2021 lediglich bei 25%. Diese Faktoren können der Gleichstellung in der Kurie der Professor\*innen zukünftig hinderlich sein.

Das Phänomen der „gläsernen Decke“, also niedriger werdende Frauenanteile bei höheren Karrierestufen, zeigt sich weiterhin im wissen­schaftlichen Personal. Besonders betroffen ist die SOWI- und die NAWI-Fakultät, mit Ausnah­me des Wissenschaftszweiges der Psychologie. Eine Akzentverschiebung in den ausgeschrie­benen Stellen, sodass diese auch für Frauen attraktiv sind, könnte dem entgegenwirken.

Frauen arbeiten an der Universität Graz häu­figer in Teilzeit als Männer, sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Personal. Zukünftig sollte analysiert werden, weshalb diese Kluft besteht und wie sie verringert wer­den könnte (sofern die Teilzeitarbeit nicht auf persönlichen Präferenzen beruht).

Die meisten Curriculakommissionen können ei­nen Frauenanteil von mind. 50% aufweisen, bei den Berufungs- und Habilitationskommissionen liegt der Frauenanteil dagegen häufig unter die­ser 50% Hürde. Durch den niedrigeren Frauen­anteil unter den Professor\*innen werden diese durch Kommissionsarbeit überverhältnismäßig belastet. Ein Kompensationsmodell wird im Jahr 2023 umgesetzt und begleitend evaluiert.

Die Stelle des Rektors sowie alle Dekanspositionen sind in Männerhand. Frauen sollten daher für höhere Leitungsfunktionen aktiv ermutigt werden sowie gezielt, offen und transparent rekrutiert.

Bei den naturwissenschaftlichen Studienfä­chern der Mathematik und der Physik zeigen sich geringe Frauenanteile. Geringe Männe­ranteile zeigen sich dagegen bei mehreren Studienfächern der GEWI-Fakultät sowie in den Wissenschaftszweigen Pharmazie und Erziehungswissenschaften. Studierende sollten weiterhin bereits im Vorfeld der universitären Ausbildung bestmöglich über verschiedene Studienrichtungen sowie zukünftige Berufs­möglichkeiten informiert werden, sodass stereotype Studienvorstellungen möglichst vermieden werden.

## Veränderung der Geschlechterverhältnisse an der Uni Graz. Ein Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte

Eine erste grobe Betrachtung der Verände­rung von Geschlechterverhältnissen an der Universität Graz bietet relevante Anhaltspunk­te zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit und würdigt außerdem jüngste Errungen­schaften auf diesem Gebiet.

Auf den ersten Blick lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil bei den Erstzulassun­gen bereits seit Anfang der 1970-er Jahre bei mindestens 50% liegt, bei den Studie­renden und Absolvent\*innen wurde dieser Meilenstein Mitte der 1980-er Jahre erreicht. Jüngere Daten zeigen, dass der Frauenanteil unter den Doktoratabsolvent\*innen seit Mitte der 2000-er Jahre bei ungefähr 50% liegt, wobei der Frauenanteil aufgrund der geringen Zahl an Doktoratsabsolvent\*innen relativ volatil ist. Im wissenschaftlichen Universitätspersonal wurde die 50% Hürde vor Kurzem im Studienjahr 2018/19 übersprungen mit einem Frauenanteil von 52%. Das gilt allerdings nur für die Anzahl an Bediensteten – betrachtet man die Vollzeitäquivalente, so liegt der Frauenanteil bei 48%.

Diese Kluft zwischen Kopfzahl und Vollzei­täquivalenten lässt auf den Frauenanteil in Teilzeit schließen und verringerte sich von 8%-Punkten im Studienjahr 2004/05 auf 4%-Punkte im Studienjahr 2020/21, womit die Gefahr der „Teilzeitfalle“ für Frauen ge­ringer wurde.

Bei den Professor\*innen zeigt sich ein mar­kanter Anstieg des Frauenanteils von 6% zu Beginn des 21. Jahrhunderts auf 35% im Studienjahr 2020/21 (nach Vollzeitäquiva­lenten, Frauenanteil Kopfzahl: 33%). Dieser Anstieg ist u. a. eine beachtliche Leistung für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz. Dennoch ist es in dieser höchsten Karrierestufe des wissenschaftlichen Personals noch ein weiter Weg bis zur Erreichung der Gleichstellung.

**Frauenanteile: Studierende, Absolvent\*innen und wissenschaftlich Bedienstete im Zeitverlauf**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Erst-zulassung | ord.  Studentinnen | Absolvent-innen | Dok Absolvent-innen | Professor-innen VZÄ | Wiss. Personal Kopfzahl | Wiss. Personal VZÄ |
| 1970/71 | 39% | 32% | 27% |  |  |  |  |
| 1971/72 | 42% | 33% | 29% |  |  |  |  |
| 1972/73 | 46% | 36% | 36% |  |  |  |  |
| 1973/74 | 51% | 38% | 35% |  |  |  |  |
| 1974/75 | 52% | 39% | 32% |  |  |  |  |
| 1975/76 | 51% | 40% | 35% |  |  |  |  |
| 1976/77 | 49% | 41% | 36% |  |  |  |  |
| 1977/78 | 51% | 42% | 38% |  |  |  |  |
| 1978/79 | 54% | 44% | 38% |  |  |  |  |
| 1979/80 | 53% | 45% | 41% |  |  |  |  |
| 1980/81 | 55% | 46% | 44% |  |  |  |  |
| 1981/82 | 60% | 47% | 44% |  |  |  |  |
| 1982/83 | 61% | 48% | 42% |  |  |  |  |
| 1983/84 | 62% | 49% | 46% |  |  |  |  |
| 1984/85 | 60% | 50% | 45% |  |  |  |  |
| 1985/86 | 62% | 51% | 46% |  |  |  |  |
| 1986/87 | 62% | 51% | 46% |  |  |  |  |
| 1987/88 | 61% | 52% | 51% |  |  |  |  |
| 1988/89 | 59% | 52% | 53% |  |  |  |  |
| 1989/90 | 62% | 53% | 52% |  |  |  |  |
| 1990/91 | 60% | 53% | 52% |  |  |  |  |
| 1991/92 | 59% | 53% | 58% |  |  |  |  |
| 1992/93 | 61% | 53% | 56% |  |  |  |  |
| 1993/94 | 62% | 54% | 57% |  |  |  |  |
| 1994/95 | 63% | 54% | 56% |  |  |  |  |
| 1995/96 | 64% | 55% | 55% |  |  |  |  |
| 1996/97 | 65% | 56% | 56% |  |  |  |  |
| 1997/98 | 67% | 57% | 58% |  |  |  |  |
| 1998/99 | 67% | 58% | 59% |  |  |  |  |
| 1999/00 | 67% | 59% | 60% |  |  |  |  |
| 2000/01 | 66% | 60% | 61% | 44,5% | 6,1% |  |  |
| 2001/02 | 66% | 61% | 61% | 47,9% | 6,1% |  |  |
| 2002/03 | 66% | 61% | 61% | 43,9% | 7,4% |  |  |
| 2003/04 | 65% | 62% | 59% | 45,6% | 10,6% |  |  |
| 2004/05 | 65% | 62% | 63% | 57,6% | 15,6% | 45,2% | 36,8% |
| 2005/06 | 65% | 61% | 65% | 53,1% | 18,4% | 45,7% | 38,2% |
| 2006/07 | 66% | 61% | 67% | 56,7% | 17,8% | 44,4% | 38,4% |
| 2007/08 | 66% | 61% | 65% | 56,7% | 16,3% | 45,1% | 40,0% |
| 2008/09 | 68% | 61% | 65% | 48,5% | 21,2% | 46,3% | 44,2% |
| 2009/10 | 68% | 62% | 64% | 49,7% | 23,0% | 47,4% | 41,5% |
| 2010/11 | 67% | 62% | 65% | 45,8% | 22,9% | 46,9% | 41,5% |
| 2011/12 | 67% | 62% | 67% | 53,6% | 23,4% | 46,7% | 42,2% |
| 2012/13 | 67% | 63% | 67% | 55,7% | 26,1% | 46,4% | 41,9% |
| 2013/14 | 68% | 63% | 68% | 51,8% | 26,4% | 46,9% | 42,0% |
| 2014/15 | 67% | 63% | 67% | 53,4% | 26,1% | 46,5% | 42,3% |
| 2015/16 | 64% | 61% | 68% | 50,8% | 28,2% | 46,6% | 42,2% |
| 2016/17 | 65% | 61% | 65% | 50,3% | 28,3% | 48,2% | 43,0% |
| 2017/18 | 63% | 61% | 66% | 55,0% | 28,3% | 49,4% | 45,1% |
| 2018/19 | 65% | 62% | 66% | 51,7% | 29,5% | 50,3% | 45,7% |
| 2019/20 | 64% | 62% | 67% | 50,0% | 36,2% | 52,0% | 48,0% |
| 2020/21 | 66% | 62% | 66% | 48,9% | 34,8% | 51,7% | 47,8% |

## Frauenanteile bei den Studierenden im Fakultätenvergleich

In den letzten Jahren zeigt sich über die gesam­te Universität Graz ein stabiler Frauenanteil von etwa 62% mit einem Überhang an weiblichen Studierenden in allen Fakultäten.

An der Theologischen, der REWI- sowie der SOWI-Fakultät zeigte sich in den letzten Jahren ein Anstieg des Frauenanteils, während das Geschlechterverhältnis an der GEWI- und der URBI-Fakultät als auch bei den überfakultären Studien relativ konstant blieb. An der NAWI-Fakultät zeigte sich von 2011 bis 2016 eine Verringerung des Frauenanteils, dafür aber eine Erhöhung von 2016 bis 2021, sodass der Frau­enanteil in dieser Fakultät über die vergangenen 10 Jahre ungefähr gleich blieb.

Im Jahr 2021 weist die SOWI-Fakultät mit 55% den geringsten, die GEWI-Fakultät mit 69% da­gegen den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf. Auffallend ist, dass der Frauenanteil unter den Studierenden an der NAWI-Fakultät auch unter Ausschluss der Psychologie, die oftmals als „Ausreißer“ unter den Naturwissenschaften angesehen wird, bei über 50% liegt. Grund dafür sind u.a. hohe Frauenanteile in den Wissenschaftszweigen der Pharmazie, der Biowissenschaften sowie der Biologie. Im bundesweiten Vergleich liegt die Universität Graz zum Wintersemester 2020/2021 deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 54%. Universitäten mit einem ähnlichen Fächerspek­trum, wie die Universität Wien (63%) oder die Universität Salzburg (64%), haben einen ähn­lich hohen Frauenanteil unter den Studierenden (vgl. uni:data warehouse).

**Frauenanteile Studierende 2011-2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| THEOL | 50% | 52% | 54% | 55% | 57% | 54% | 54% | 56% | 56% | 57% | 56% |
| REWI | 56% | 56% | 57% | 57% | 58% | 57% | 58% | 59% | 59% | 59% | 60% |
| SOWI | 52% | 52% | 53% | 54% | 53% | 54% | 54% | 54% | 55% | 55% | 55% |
| GEWI | 69% | 69% | 69% | 70% | 69% | 69% | 69% | 69% | 69% | 69% | 69% |
| NAWI | 61% | 61% | 59% | 58% | 57% | 56% | 57% | 57% | 57% | 58% | 59% |
| URBI | 60% | 60% | 61% | 61% | 60% | 61% | 60% | 61% | 61% | 61% | 62% |
| ÜB.FAK. | 74% | 71% | 74% | 74% | 74% | 75% | 74% | 75% | 75% | 75% | 73% |
| Uni Graz | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 61% | 62% |

Anmerkungen: Überfakultäre Studien beinhalten die Masterstudiengänge Gender Studies, Global Studies, Ethik, Computational Social Science, Jüdische Studien, Global Studies on Management and Information Science sowie externe Unterrichtsfächer.

## Geschlechterdisparitäten. Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Die Betrachtung der Geschlechterdisparitäten auf Ebene der Studierenden ist hausintern im Hinblick auf die Bewertung des wissenschaftlichen Nachwuchspotenzials von Bedeutung. Aber auch außerhalb der Universität gibt es at­traktive Karrierechancen für Frauen in derzeit nach wie vor quantitativ-männerdominierten Fächern, wie etwa in den MINT-Fächern, in denen es seit vielen Jahren Initiativen zur Erhöhung der Frauenanteile gibt. Gleichzeitig wächst das Bestreben, die Männeranteile in quantitativ-frauendominierten Berufen zu erhöhen, wie etwa in Sozialberufen. Auch hier ist eine genaue Beobachtung der Geschlechterdis­paritäten sinnvoll, da das Aufbrechen rigider Geschlechtervorstellungen allen Personen zu Gute kommen kann.

Aus diesem Grund wird im Folgenden ein erster Überblick über jene Fächer gegeben, in denen der Frauenanteil im Wintersemester 2021/22 unter 30% bzw. unter 40% lag. Der anschließende Fächerüberblick mit niedrigem Männeranteil im Wintersemester 2021/22 beschränkt sich auf die Schwellen von 10% bzw. 20%, da ansonsten zu viele Studienrichtungen genannt werden müssten. Anschließend folgt ein detaillierter Bericht über das Geschlechterverhältnis in allen Wissenschaftszweigen.

Die geringsten Frauenanteile liegen nach wie vor im Bereich der Naturwissenschaften, allen voran im Bachelor- und Masterstudium der Physik sowie im Masterstudium der Mathematik. An der URBI-Fakultät zeigen sich insbesondere im Wissenschaftszweig der Sportwissenschaften sowie im Bachelorstudium der Geographie Frauenanteile unter 40%. Vereinzelt finden sich auch Fächer der Theologischen Fakultät (Katholische Theologie Diplom), der SOWI-Fakultät (Volkswirtschaftslehre Master) und der GEWI-Fakultät (Alte Geschichte Master) mit einem Frauenanteil unter 40%.

Über die letzten vier Jahre lassen sich dennoch Erfolge nachweisen. An der GEWI-Fakultät ist der Frauenanteil im Masterstudium der digitalen Geisteswissenschaften merklich von 38% auf 63% gestiegen, während es im Philosophiestudium mittlerweile ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gibt. Im NAWI-Studium der Erdwissenschaften hat sich der Frauen­anteil im Bachelor- und im Masterstudium um vier bzw. sechs Prozentpunkte erhöht und liegt somit in beiden Studiengängen über 40%. An der URBI-Fakultät gab es einen merkbaren Anstieg an weiblichen Studierenden in Geographie – im Bachelorstudium von 35% auf 37% und besonders im Masterstudium von 41% auf 58%. Gleichzeitig zeigte sich ein Anstieg des Frauenanteils in den USW-Studien mit wirtschaftlichem Schwerpunkt.

Der geringste Männeranteil zeigt sich an der GEWI-Fakultät, insbesondere in verschiedenen Studienrichtungen des Wissenschaftszweiges „Sprachen und Literatur“ sowie im Studium der Kunstgeschichte. Zusätzlich zeigt sich in den Studienrichtungen Pharmazie, Pädagogik und Gender Studies ein geringer Männeranteil sowie in Lehramtsstudien der Psychologie, Chemie und Philosophie.

Da das Lehramtsstudium in den letzten Jahren umgestellt wurde, ist für diese Studien kein sinnvoller Zeitvergleich möglich. Insgesamt zeigt sich an der GEWI-Fakultät keine nennenswerte Veränderung bei den quantitativ-frauendominierten Fächern. In den Studienrichtungen Pharmazie, Pädagogik und Gender Studies war dagegen über die letzten Jahre eine Verringerung des Männeranteils zu beobachten.

**Tabelle. Quantitativ-männerdominierte Studien WS 2021/22**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Frauenanteil | THEOL | SOWI | GEWI | NAWI | URBI |
| Unter 30% |  |  |  | Physik BA (27%)  Physik MA (20%)  Mathematik MA (29%) |  |
| Unter 40% | Katholische Theologie  Diplom (37%) | Volks-wirtschafts-lehre MA (32%) | Alte Geschichte MA (33%) | Mathematik BA (32%)  Physik BA LA (34%)  Physik MA LA (32%)  Advanced Material Science MA (33%) | Geographie BA (37%)  Sportwissenschaften BA (37%)  Sportwissenschaften MA (35%)  Sportwissenschaften BA LA (34%)  Sportwissenschaften MA LA (37%) |

Anmerkung: Frauenanteil in % in Klammern.

**Tabelle. Quantitativ-frauendominierte Studien WS 2021/22**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Männeranteil | GEWI | NAWI | URBI | ÜB.FAK. |
| Unter 10% | Kunstgeschichte MA (8%)  Philosophie MA LA (7%)  Slawistik MA (7%) | Psychologie MA LA (7%) | Pädagogik Diplom (0%)  Pädagogik MA LA (8%) | Gender Studies MA (8%) |
| Unter 20% | Anglistik/Amerikanistik MA LA (17%)  Deutsche Philologie MA (19%)  Deutsche Philologie MA LA (17%)  Romanistik MA (11%)  Romanistik BA LA (16%)  Romanistik MA LA (14%)  Slawistik BA LA (12%)  Übersetzen/Dolmetschen BA (17%)  Übersetzen/Dolmetschen MA (12%) | Chemie BA LA (16%)  Pharmazie BA (18%)  Pharmazie MA (14%) | Pädagogik BA (18%)  Pädagogik MA (11%) |  |

Anmerkung: Männeranteil in % in Klammern.

## Geschlechterdisparitäten Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

An der Theologischen Fakultät gab es in den letzten Jahren keine nennenswerten Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Der Frauenanteil ist weiterhin in allen Studienrichtungen über 60%, mit Ausnahme des Diplomstudiums Katholische Theologie, in dem sich weiterhin ein höherer Männeranteil zeigt.

**Tabelle. Ordentliche Studierende Theologie WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauenanteil | Männeranteil |
| Katholische Theologie BA (85) | 60% | 40% |
| Katholische Theologie Diplom (82) | 37% | 63% |
| Katholische Theologie BA LA (59) | 68% | 32% |
| Katholische Theologie MA LA (7) | 71% | 29% |
| Religionspädagogik BA LA (7) | 71% | 29% |
| Religionspädagogik MA (16) | 75% | 25% |
| Religionswissenschaft MA (46) | 65% | 35% |

Anmerkung: Das Masterstudium Katholische Theologie sowie das Master Lehramtsstudium Religionspädagogik werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

An der REWI-Fakultät lässt sich auch im Wintersemester 2021/2022 ein Überhang an weiblichen Studierenden erkennen, der im Zeitverlauf auffallend stabil ist.

**Tabelle. Ordentliche Studierende REWI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauenanteil | Männeranteil |
| Rechtswissenschaften Diplom (3.137) | 62% | 38% |
| Rechtswissenschaften BA (407) | 52% | 48% |

An der SOWI-Fakultät zeigen sich nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Fächern: Während die Frauenanteile in der Wirtschaftspädagogik mit 75% und im Bache­lor sowie Master Soziologie mit 67% und 68% auffallend hoch sind, entscheiden sich nach wie vor wenige Frauen für ein Studium der Volkswirtschaftslehre (VWL). Unter den Stu­dierenden der Betriebswirtschaftslehre (BWL) gibt es hingegen im Wintersemester 2021/22 ein nahezu ausgeglichenes Geschlechter­verhältnis im Bachelorstudium sowie einen Frauenüberhang im Masterstudium.

**Tabelle. Ordentliche Studierende SOWI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| **BWL** | Betriebswirtschaft BA (1.578) | 49% | 51% |
|  | Betriebswirtschaft MA (644) | 56% | 44% |
|  | Wirtschaftspädagogik MA (186) | 75% | 25% |
| **VWL** | Volkswirtschaft BA (389) | 44% | 56% |
|  | Volkswirtschaft MA (63) | 32% | 68% |
| **Soziologie** | Soziologie BA (900) | 67% | 33% |
|  | Soziologie MA (111) | 68% | 32% |

Anmerkung: Das Diplomstudium Betriebswirtschaftslehre wird aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

An der GEWI-Fakultät, der Fakultät mit den höchsten Frauenanteilen, liegen sowohl zwischen als auch innerhalb der Wissenschafts­zweige deutliche Unterschiede vor: In den Sprachen sind weibliche Studierende mit einem Frauenanteil zwischen 63% (im Bachelor Lehramtsstudium Klassische Philologie) und 93% (im Masterstudium Slawistik) stark überrepräsentiert. Einziger Ausreißer ist das Bachelorstudium Klassische Philologie mit einem kleinen Überhang an männlichen Studierenden.

Im Philosophiestudium gab es in den letzten Jahren einen Zuwachs an weiblichen Studierenden, sodass der Frauenanteil im Bachelor- und Masterstudium mittlerweile relativ ausgeglichen ist. Im Philosophie Lehramtsstudium gibt es weiterhin einen deutlichen Überhang an weiblichen Studierenden, wie auch in den Studienrichtungen Klassische Archäologie, Europäische Ethnologie und Kunstgeschichte. Etwas geringer, aber dennoch bemerkbar zeigt sich dieser Überhang an weiblichen Studierenden auch im Bachelor- und Masterstudium Musikologie sowie im Lehramtsstudium Geschichte. Auch im Masterstudium Digitale Geisteswissenschaften gibt es nach einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils in den letzten Jahren mittlerweile einen Überhang an weiblichen Studierenden. Im Bachelor- und Masterstudium Geschichte zeigt sich dagegen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während der Männeranteil im Bachelor- und Masterstudium Alte Geschichte überwiegt.

**Tabelle. Ordentliche Studierende GEWI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| **Geschichte** | Alte Geschichte BA (68) | 41% | 59% |
|  | Alte Geschichte MA (6) | 33% | 67% |
|  | Geschichte BA (506) | 45% | 55% |
|  | Geschichte MA (125) | 51% | 49% |
|  | Geschichte BA LA (283) | 51% | 49% |
|  | Geschichte MA LA (58) | 67% | 33% |
|  | Klassische Archäologie BA (100) | 64% | 36% |
|  | Klassische Archäologie MA (29) | 69% | 31% |
|  | Europäische Ethnologie BA (157) | 76% | 24% |
|  | Europäische Ethnologie MA (39) | 77% | 23% |
| **Kunst** | Kunstgeschichte BA (366) | 75% | 25% |
|  | Kunstgeschichte MA (78) | 92% | 8% |
|  | Musikologie BA (190) | 61% | 39% |
|  | Musikologie MA (48) | 52% | 48% |
|  | Digitale Geisteswissenschaften MA (72) | 63% | 38% |
| **Philosophie** | Philosophie BA (485) | 49% | 51% |
|  | Philosophie MA (98) | 53% | 47% |
|  | Philosophie BA LA (153) | 73% | 27% |
|  | Philosophie MA LA (15) | 93% | 7% |
| **Sprachen und Literatur** | Anglistik/ Amerikanistik BA (525) | 77% | 23% |
|  | Anglistik/ Amerikanistik MA (131) | 79% | 21% |
|  | Anglistik/ Amerikanistik BA LA (463) | 68% | 32% |
|  | Anglistik/ Amerikanistik MA LA (83) | 83% | 17% |
|  | Deutsche Philologie BA (420) | 80% | 20% |
|  | Deutsche Philologie MA (81) | 81% | 19% |
|  | Deutsche Philologie BA LA (261) | 75% | 25% |
|  | Deutsche Philologie MA LA (77) | 83% | 17% |
|  | Klassische Philologie BA (38) | 47% | 53% |
|  | Klassische Philologie BA LA (49) | 63% | 37% |
|  | Klassische Philologie MA LA (10) | 80% | 20% |
|  | Romanistik BA (212) | 77% | 23% |
|  | Romanistik MA (18) | 89% | 11% |
|  | Romanistik BA LA (160) | 84% | 16% |
|  | Romanistik MA LA (37) | 86% | 14% |
|  | Slawistik BA (111) | 68% | 32% |
|  | Slawistik MA (27) | 93% | 7% |
|  | Slawistik BA LA (25) | 88% | 12% |
|  | Sprachwissenschaft BA (133) | 74% | 26% |
|  | Sprachwissenschaft MA (24) | 79% | 21% |
|  | Übersetzen/Dolmetschen BA (467) | 83% | 17% |
|  | Übersetzen/Dolmetschen MA (270) | 88% | 12% |

Anmerkungen: Das Masterstudium Klassische Philologie, das Bachelor Lehramtsstudium Kunstgeschichte, das Master Lehramtsstudium Slawistik sowie das Diplomstudium Romanistik werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

An der NAWI-Fakultät ist die Polarisierung in Frauen- und Männerstudien auch im Wintersemester 2021/22 vergleichsweise stark ausgeprägt. Auf der einen Seite stehen quantitativ-männerdominierte Fächer wie Physik, Mathematik und Erdwissenschaften, auf der anderen Seite quantitativ-weiblich dominierte Fächer wie Psychologie, (Molekular-)Biologie und Pharmazie. Auffallend ist der geringe Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden der Physik, zumal in den Lehramtsstudien Mathematik und Erdwissenschaften verglichen zu den Bachelor- und Masterstudierenden deutlich mehr Frauen studieren.

Auf einer mittleren Position zwischen den männer- und frauendominierten Studien rangieren das Bachelor- und Masterstudium Chemie mit annähernd ausgewogenen Geschlechterverhältnissen, allerdings mit deutlichem Frauenüberhang bei den Lehramtsstudien in Chemie. Betrachtet man die Frauenanteile in den männerdominierten Studien im Zeitverlauf, so zeigt sich eine Erhöhung in den Studienfächern Erdwissenschaften und Physik, während das Geschlechterverhältnis in Mathematik über die letzten Jahre relativ konstant blieb. Im Bachelorstudium Mathematik betrug der Frauenanteil unter den Erstsemestrigen im WS 2021/22 allerdings 45%, was zu einer künftigen Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in diesem Wissenschaftszweig führen könnte.

**Tabelle. Ordentliche Studierende NAWI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| **Biologie** | Biologie BA (396) | 70% | 30% |
|  | Biologie MA (143) | 66% | 34% |
|  | Biologie BA LA (144) | 72% | 28% |
|  | Biologie MA LA (43) | 79% | 21% |
| **Chemie** | Chemie BA (794) | 51% | 49% |
|  | Chemie MA (297) | 42% | 58% |
|  | Chemie MA LA (102) | 60% | 40% |
|  | Chemie BA LA (19) | 84% | 16% |
| **Erdwissenschaften** | Erdwissenschaften BA (194) | 43% | 57% |
|  | Erdwissenschaften MA (83) | 41% | 59% |
|  | Erdwissenschaften BA LA (15) | 73% | 27% |
|  | Erdwissenschaften MA LA (4) | 75% | 25% |
| **Mathematik** | Mathematik BA (372) | 32% | 68% |
|  | Mathematik MA (90) | 29% | 71% |
|  | Mathematik BA LA (168) | 51% | 49% |
|  | Mathematik MA LA (34) | 65% | 35% |
| **Physik** | Physik BA (776) | 27% | 73% |
|  | Physik MA (283) | 20% | 80% |
|  | Physik BA LA (99) | 34% | 66% |
|  | Physik MA LA (19) | 32% | 68% |
|  | Advanced Material Science MA (102) | 33% | 67% |
| **Pharmazie** | Pharmazie BA (933) | 82% | 18% |
|  | Pharmazie MA (66) | 86% | 14% |
|  | Pharmazie Diplom (176) | 78% | 22% |
| **Psychologie** | Psychologie BA (919) | 66% | 34% |
|  | Psychologie MA (602) | 72% | 28% |
|  | Psychologie BA LA (107) | 73% | 27% |
|  | Psychologie MA LA (15) | 93% | 7% |
| **Biowissenschaften** | Molekularbiologie BA (1.131) | 70% | 30% |
|  | Molekularbiologie MA (461) | 70% | 30% |
|  | Molekularbiologie BA LA (20) | 70% | 30% |
|  | Molekularbiologie MA LA (5) | 80% | 20% |

Anmerkungen: Die Diplomstudien Chemie und Physik sowie das Masterstudium Computational Sciences werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

An der URBI-Fakultät ist der Gesamtfrauenan­teil von 62% vor allem auf den Wissenschaftszweig Erziehungswissenschaften zurückzu­führen, wo Frauenanteile von 76% bis 100% zu finden sind. In den Umweltsystemwissen­schaften gab es in den letzten Jahren einen merkbaren Anstieg an weiblichen Studieren­den in den wirtschaftlichen Schwerpunkten, sodass sich mittlerweile im Schwerpunkt BWL sowie im Schwerpunkt VWL Frauenanteile über 50% zeigen. Ausgenommen davon ist das Masterstudium USW VWL, in dem der Frauenanteil bei 41% liegt. Studien mit natur­wissenschaftlichem Schwerpunkt (USW NAWI-Technologie) weisen weiterhin einen leichten Überhang an männlichen Studierenden auf. In den Sportwissenschaften ist der Frauenanteil mit 34% bis 37% weiterhin gering. Im Wissenschaftszweig Geographie hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren da­gegen merklich erhöht. Im Bachelorstudium Geographie sowie im Masterstudium Geo-Spatial-Technologies ist der Anteil von weib­lichen Studierenden mit 37% bzw. 40% zwar weiterhin gering, dafür liegt der Frauenanteil in den Geographie Lehramtsstudien sowie im Masterstudium mittlerweile (teils deutlich) über 50%.

**Tabelle. Ordentliche Studierende URBI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| **Erziehungswiss.** | Pädagogik BA (1.086) | 82% | 18% |
|  | Pädagogik MA (704) | 89% | 11% |
|  | Pädagogik Diplom (6) | 100% | 0% |
|  | Pädagogik BA LA (21) | 76% | 24% |
|  | Pädgagogik MA LA (12) | 92% | 8% |
| **Geographie** | Geographie BA (231) | 37% | 63% |
|  | Geographie MA (118) | 58% | 42% |
|  | Geographie BA LA (265) | 52% | 48% |
|  | Geographie MA LA (38) | 61% | 39% |
|  | Geo-Spatial-Technologies MA (53) | 40% | 60% |
| **Sportwiss.** | Sportwissenschaften BA (379) | 37% | 63% |
|  | Sportwissenschaften MA (155) | 35% | 65% |
|  | Sportwissenschaften BA LA (125) | 34% | 66% |
|  | Sportwissenschaften MA LA (51) | 37% | 63% |
| **Umweltsystemwiss.** | USW BWL BA (467) | 59% | 41% |
|  | USW BWL MA (109) | 60% | 40% |
|  | USW Geographie BA (168) | 45% | 55% |
|  | USW Geographie MA (35) | 51% | 49% |
|  | USW NAWI-Technologie BA (369) | 45% | 55% |
|  | USW NAWI-Technologie MA (77) | 45% | 55% |
|  | USW Sustainable Development MA (85) | 55% | 45% |
|  | USW VWL BA (192) | 58% | 42% |
|  | USW VWL MA (34) | 41% | 59% |

Anmerkung: Die Diplomstudien Geographie und Sportwissenschaften sowie das Lehramtsstudium Sportwissenschaften werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden nicht dargestellt.

Bei den überfakultären Masterstudien lassen sich nach wie vor sehr hohe Frauenanteile erkennen. Das gilt nicht nur für das Master­studium Gender Studies (92% Frauenanteil), sondern auch für die Global Studies Master­studien (71% Frauenanteil), den Master An­gewandte Ethik (76% Frauenanteil) sowie den Master Jüdische Studien (75% Frauenanteil). Die in den letzten Jahren neu gegründeten Masterstudiengänge Computational Social Systems sowie Global Studies on Manage­ment and Information Science weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf.

**Tabelle. Ordentliche Studierende Überfakultär WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauenanteil | Männeranteil |
| Gender Studies MA (113) | 92% | 8% |
| Angewandte Ethik MA (398) | 76% | 24% |
| Global Studies MA (353) | 71% | 29% |
| Computational Social Science MA (93) | 49% | 51% |
| Jüdische Studien MA (12) | 75% | 25% |
| Global Studies on Management and Information Science MA (6) | 50% | 50% |

Anmerkung: Externes Unterrichtsfach Master Lehramt nicht dargestellt

## PRÜFUNGSAKTIVE

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Da nicht alle inskribierten Studierenden auch in jedem Semester oder Studienjahr Prüfungen ablegen beziehungsweise diese positiv absolvieren, haben Kennzahlen zur so genannten „Prüfungsaktivität“ in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prüfungsaktiv sind Studierende, wenn sie im betreffenden Studienjahr im betreffenden Stu­dium mindestens 16 ECTS-Anrechnungspunk­te oder positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von wenigstens 8 Semesterstunden erbracht haben. Die Zahl prüfungsaktiver Stu­dierender ist inzwischen entscheidend für die Budgetzuteilung seitens des Bundesministeri­ums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und damit ein wichtiger Indikator für die Finanzierung der universitären Lehre.

Wie in den vergangenen Jahren zeigt sich bei Betrachtung der Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Prüfungsaktivität auch im Studienjahr 2020/21, dass Frauen im Durchschnitt aktiver studieren als Männer. Rund zwei Drittel der Prüfungsaktiven sind Frauen, wobei dieser Anteil über die letzten vier Studienjahre konstant geblieben ist. Die­ser Wert liegt über dem Frauenanteil von 63% (WS 2020/21) in den ordentlichen Studien, was eine höhere Prüfungsaktivität von Frauen im Vergleich zu Männern bedeutet. Durch die hohe Fallzahl an Studierenden schwankt der Frauenanteil unter den Prüfungsaktiven nur sehr gering (im Kommabereich). Im Vergleich zur Universität Wien und zur Universität Salz­burg zeigt sich kein Unterschied bezüglich des Geschlechterverhältnisses bei den Prüfungs­aktiven und bei den ordentlichen Studien. Die Universität Innsbruck fällt mit einem niedrigen Frauenanteil von 55% unter den Prüfungsakti­ven auf, was allerdings dem niedrigen Frauen­anteil unter den ordentlichen Studien von 54% (WS 2020/21) geschuldet ist (vgl. uni:data warehouse).

**Tabelle. Prüfungsaktive Studierende 2017/18 – 2020/21**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 |
| Prüfungsaktive Frauen | 66% | 66% | 66% | 66% |
| Ord. Studien Frauen | 62% | 63% | 63% | 63% |
| Prüfungsaktive Männer | 34% | 34% | 34% | 34% |
| Ord. Studien Männer | 38% | 37% | 37% | 37% |

Für die differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen werden die Prüfungsaktiven nach interner Definition der Universität Graz im Verhältnis zu den ordentlichen Studie­renden betrachtet. Als prüfungsaktiv gilt ein Studium, wenn mindestens 8 ECTS-Anrech­nungspunkte oder 4 Semesterstunden positi­ve Prüfungsleistungen pro Semester abgelegt wurden oder ein Studienabschnitt bzw. das Studium vollendet sind. Dabei wird deutlich, dass Frauen in allen Wissenschaftszweigen mit Ausnahme der überfakultären Studien aktiver studieren als Männer. Besonders aktiv studieren Frauen im Vergleich zu ihren Kom­militonen in der Soziologie, der Philosophie, den Kunstwissenschaften, der Mathematik und den Umweltsystemwissenschaften.

Bei den Studienrichtungen zeigt sich, dass Frauen in den Bachelor-, den Diplom- und den Masterstudien aktiver studieren als Männer während sich in den Lehramtsstudien keine Geschlechterunterschiede zeigen.

**Tabelle. Anteil an prüfungsaktiven Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierenden nach Wissenschaftszweig im WS 2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Prüfungsaktive | | Ordentliche Studierende | |
|  |  | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| THEOL | Theologie | 69% | 31% | 68% | 32% |
| REWI | Jus | 63% | 37% | 61% | 39% |
| SOWI | BWL | 57% | 43% | 53% | 47% |
| VWL | 48% | 52% | 42% | 58% |
| Soziologie | 74% | 26% | 67% | 33% |
| GEWI | Sprachen & Literatur | 80% | 20% | 78% | 22% |
| Geschichte | 56% | 44% | 54% | 46% |
| Philosophie | 62% | 38% | 55% | 45% |
| Kunstwissenschaften | 78% | 22% | 71% | 29% |
| NAWI | Biologie | 73% | 27% | 70% | 30% |
| Chemie | 52% | 48% | 50% | 50% |
| Erdwissenschaften | 46% | 54% | 45% | 55% |
| Mathematik | 46% | 54% | 38% | 62% |
| Physik | 30% | 70% | 27% | 73% |
| Pharmazie | 84% | 16% | 82% | 18% |
| Psychologie | 70% | 30% | 69% | 31% |
| Molekularbiologie | 72% | 28% | 70% | 30% |
| URBI | USW | 59% | 41% | 52% | 48% |
| Geographie | 49% | 51% | 47% | 53% |
| Erziehungswissenschaften | 88% | 12% | 85% | 15% |
| Sportwissenschaften | 36% | 64% | 36% | 64% |
| ÜBERFAK. |  | 67% | 33% | 71% | 29% |

Anmerkungen: Das Masterstudium Angewandte Ethik wird bei der Berechnung zur Gänze dem Masterstudium Theologie zugeordnet, da auch die Prüfungsleistungen dort „ange­rechnet“ werden. Ordentliche Studierende dieses Studiums werden daher dem Wissenschaftszweig Theologie zugeordnet und nicht überfakultär. Lesebeispiel: Im Wissenschaftszweig Theolo­gie sind 68% der ordentlichen Studierenden Frauen. Da der Prozentsatz der prüfungsak­tiven Frauen mit 69% über den Frauenanteil der ordentlichen Studierenden (68%) liegt, sind Frauen prüfungsaktiver als Männer.

**Tabelle. Anteil an prüfungsaktiven Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierenden nach Studienart im WS 2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Prüfungsaktive | | Ordentliche Studierende | |
|  | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| Bachelor | 64% | 36% | 60% | 40% |
| Bachelor Lehramt | 63% | 37% | 63% | 37% |
| Diplom | 64% | 36% | 62% | 38% |
| Master | 67% | 33% | 65% | 35% |
| Master Lehramt | 70% | 30% | 70% | 30% |

## STUDIENDAUER

## Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Im Folgenden wird die durchschnittliche Studiendauer für die Studienabschlüsse im Wintersemester 2021/22 betrachtet. Diese durchschnittliche Studiendauer von männlichen und weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden war in den unterschied­lichen Studienrichtungen durchwegs ähnlich. Ausnahmen bilden die URBI-Fakultät, an der Frauen sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium eine kürzere Studiendauer aufweisen, und die GEWI-Fakultät, wo Männer im Schnitt eine etwas geringere Studiendauer in Bachelor- und Masterstudien zeigen.

Bei den Diplomstudien weisen Männer an der REWI-Fakultät eine kürzere Studiendauer auf, an der NAWI-Fakultät dagegen eine deutlich längere. In den Lehramtsstudien zeigt sich bei Frauen konstant eine (etwas) kürzere Studiendauer als bei Männern.

Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass die durchschnittliche Studienzeit in den Bachelor- und Masterstudien die Regelstudienzeit von 6 bzw. 4 Semestern überschreitet. In den Bachelorstudien liegt sie bei 8 bis 8,5 Semestern, in den Masterstudien bei 6,1 bis 6,2 Semestern. Im Vergleich zu dem Jahr 2018 hat sich die Studiendauer sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium verlängert.

**Tabelle. Studiendauer in Semestern: Bachelor & Master WS 2021/22**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Semesteranzahl |
| SOWI | Bachelor | Männer | 8,02 |
|  |  | Frauen | 7,77 |
|  | Master | Männer | 5,70 |
|  |  | Frauen | 6,03 |
| GEWI | Bachelor | Männer | 9,48 |
|  |  | Frauen | 10,00 |
|  | Master | Männer | 7,36 |
|  |  | Frauen | 8,00 |
| NAWI | Bachelor | Männer | 8,08 |
|  |  | Frauen | 7,81 |
|  | Master | Männer | 5,66 |
|  |  | Frauen | 5,66 |
| URBI | Bachelor | Männer | 8,81 |
|  |  | Frauen | 7,90 |
|  | Master | Männer | 6,73 |
|  |  | Frauen | 5,63 |
| ÜB.FAK | Master | Männer | 7,95 |
|  |  | Frauen | 7,79 |

**Tabelle. Studiendauer in Semestern: Diplom & Lehramt WS 2021/22**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Semesteranzahl |
| THEOL | Lehramt | Männer | 16,00 |
|  |  | Frauen | 16,00 |
| REWI | Diplom | Männer | 12,99 |
|  |  | Frauen | 13,78 |
| GEWI | Lehramt | Männer | 17,00 |
|  |  | Frauen | 15,83 |
|  | Bachelor Lehramt | Männer | 9,09 |
|  |  | Frauen | 8,74 |
| NAWI | Diplom | Männer | 17,79 |
|  |  | Frauen | 14,43 |
|  | Lehramt | Männer | 18,00 |
|  |  | Frauen | 16,00 |
| URBI | Bachelor Lehramt | Männer | 9,67 |
|  |  | Frauen | 8,70 |
|  | Lehramt | Männer | 15,94 |
|  |  | Frauen | 15,91 |
|  | Bachelor Lehramt | Männer | 9,80 |
|  |  | Frauen | 8,72 |
| ÜB.FAK. | Bachelor Lehramt | Männer | 10,01 |
|  |  | Frauen | 9,62 |

Anmerkungen: Aufgrund der geringen Fallzahlen an Studienabschlüssen pro Semester lässt sich die Studiendauer für Bachelor- und Bachelor Lehramtstudien an der Theologischen Fakultät nicht darstellen.

## STUDIENDAUER

## Doktoratsstudium

Im Durchschnitt zeigen sich auch bei den Doktoratsabsolvent\*innen geringfügige ge­schlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Studiendauer. Über alle Fakultäten hinweg zeigt sich bei Frauen eine längere Studien­dauer im Doktorat. Besonders deutlich fällt hier die GEWI-Fakultät auf, mit einer durch­schnittlichen Studiendauer von 10 Semestern bei Frauen und 8 Semestern bei Männern. Die Regelstudienzeit beträgt bei Doktoratsstudien 6 Semester.

**Tabelle. Studiendauer in Semestern: Doktoratsstudium WS 2021/22**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Semesteranzahl |
| REWI | Frauen | 8,63 |
|  | Männer | 8,08 |
| SOWI | Frauen | 9,17 |
|  | Männer | 9,16 |
| GEWI | Frauen | 10 |
|  | Männer | 8,01 |
| NAWI | Frauen | 8 |
|  | Männer | 7 |

Anmerkung: Aufgrund der geringen Fallzahlen an Studienabschlüssen pro Semester lässt sich die Studiendauer für das Doktoratsstudium der Theologischen und der URBI-Fakultät nicht darstellen

## ÜBERTRITTSRATEN VOM BACHELOR- ZUM MASTERSTUDIUM

An der Universität Graz haben in den letzten vier Jahren durchschnittlich 70% der Bachelor-absolvent\*innen ein Masterstudium begonnen, bei den Männern liegt die Übertrittsrate mit 73% über jener der Frauen (68%). Betrachtet werden alle Absolvent\*innen vom WS 2018 bis SS 2021, die an der Universität Graz ein Bachelorstudium abgeschlossen und spätestens im WS 2021 ein konsekutives oder auch ein nicht-konsekutives Masterstudium begonnen haben. Frauen wei­sen u.a. höhere Übertrittsraten in Musikologie, Sprachwissenschaften, Europäischer Ethnologie, Pädagogik und USW BWL auf während Männer u.a. höhere Übertrittsraten in den Studienfä­chern Deutsche Philologie, Geschichte, Biologie, Mathematik, USW Geographie sowie USW NAWI-Technologie zeigen. In vielen dieser Fächer gab es Veränderungen in den vergangenen Jahren. So liegt die Übertrittsrate bei Frauen mittlerweile (deutlich) über der bei Männern in den Studien­richtungen Europäische Ethnologie, Sprachwis­senschaften, Musikologie, VWL und USW BWL. Umgekehrt liegt die Übertrittsrate bei Männern mittlerweile (deutlich) über der bei Frauen in den Studienrichtungen Deutsche Philologie, Chemie, USW NAWI-Technologie und USW VWL.

**Tabelle. Übertrittsraten vom Bachelor- zum Masterstudium 2018-2021 zusammengezählt**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Studienrichtung** | **Übertrittsrate Männer** | **Übertrittsrate Frauen** |
| Religionspädagogik (11) | 67% | 63% |
| BWL (493) | 72% | 70% |
| Soziologie (144) | 70% | 63% |
| VWL (87) | 51% | 57% |
| Alte Geschichte (14) | 75% | 67% |
| Anglistik/Amerikanistik (156) | 59% | 51% |
| Deutsche Philologie (100) | 73% | 58% |
| Geschichte (92) | 71% | 58% |
| Klass. Archäologie (30) | 67% | 76% |
| Kunstgeschichte (98) | 63% | 60% |
| Musikologie (38) | 33% | 70% |
| Philosophie (53) | 74% | 68% |
| Romanistik (29) | 50% | 41% |
| Slawistik (23) | 50% | 48% |
| Sprachwissenschaften (33) | 44% | 54% |
| Europäische Ethnologie (56) | 43% | 63% |
| Übersetzen/ Dolm. (295) | 50% | 53% |
| Biologie (119,85) | 67% | 57% |
| Molekulare Biowissenschaften (319,15) | 87% | 79% |
| Chemie (232) | 92% | 87% |
| Erdwissenschaften (54) | 88% | 86% |
| Mathematik (68) | 87% | 67% |
| Pharmazie (75) | 90% | 94% |
| Physik (229) | 85% | 82% |
| Psychologie (543) | 83% | 87% |
| Geographie (68) | 72% | 69% |
| Pädagogik (686) | 51% | 64% |
| Sportwissenschaften (177) | 62% | 59% |
| USW BWL (119) | 56% | 70% |
| USW Geographie (78) | 82% | 67% |
| USW NAWI-Technologie (99) | 76% | 65% |
| USW VWL (69) | 64% | 56% |

Anmerkungen: In Klammern ist die Gesamtzahl der Bachelorabsolvent\*innen ausgewiesen

## ABSOLVENT\*INNEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Betrachtet man die Geschlechterverhältnisse bei den Absolvent\*innen ist es von besonderer Bedeutung, die Geschlechterverteilungen unter den Studierenden zum Vergleich heranzuzie­hen. Wie in den Jahren zuvor zeigt sich auch im Studienjahr 2021/22, dass Frauen in den meisten Studienrichtungen überproportional häufig ihr Studium abschließen. Das belegt eine etwas höhere Studienabschlussquote von 54% (im Vergleich zu 52% unter den Männern).

Einen geringeren Frauenanteil unter den Studienabschlüssen zeigt sich wie in den Jahren zuvor besonders in den naturwissenschaftlichen Studien: In den Bachelor- und Masterstudien Biologie und Erdwissenschaften sowie im Mas­terstudium der Molekularbiologie; aber auch in den Bachelorstudien der Volkswirtschaftslehre und der Philosophie sowie den Masterstudien der Soziologie und der Geographie ist der Frau­enanteil bei den Absolvent\*innen geringer als der Frauenanteil bei den Studierenden.

Ungeachtet des Vergleichs zu den Studierenden lässt sich erkennen, dass auch im Studienjahr 2021/22 der Großteil der Absolvent\*innen von Bachelor-, Lehramts- und Masterstudien Frauen waren. So erstreckt sich der Frauenanteil bei den Absolvent\*innen zwischen den Fakultäten von 60% an der NAWI-Fakultät bis zu 71% an der GEWI-Fakultät (bzw. bis zu 74% in den überfakultären Masterstudi­en Global Studies). Dennoch gibt es Studien­richtungen mit einem Frauenanteil von unter 50% bei den Absolvent\*innen. Abgesehen von einzelnen Studien mit geringer Fallzahl betrifft das in erster Linie die NAWI-Studien der Chemie (ausschließlich BA und MA), Erdwissenschaften, Mathematik und Physik sowie das GEWI-Studium der Geschichte (aus­schließlich LA und MA), das SOWI-Studium der Volkswirtschaftslehre und den URBI-Studien der Geographie (ausschließlich LA und MA) und der Sportwissenschaften.

Ein Vergleich mit den Abschlüssen 2016/2017 zeigt insbesondere, dass der Frauenanteil unter den Absolvent\*innen aller Studienrichtungen der SOWI-Fakultät sowie der Theologischen Fakultät (mit Ausnahme der Bachelorabschlüsse an der Theologischen Fakultät) zurückging. Zusätzlich verringerte sich in den Studienrichtungen Chemie und Erdwissenschaften der Frauenanteil unter den Absolvent\*innen.

**Tabelle. Studienabschlüsse ohne Doktorat 2021/22**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| **THEOL** | Theologie BA (6) | 100% | 0% |
|  | Theologie MA (47) | 70% | 30% |
|  | Theologie Dipl. (10) | 40% | 60% |
|  | Theologie LA (10) | 45% | 55% |
|  |  |  |  |
| **REWI** | Rechtswiss. Dipl. (319) | 61% | 39% |
|  |  |  |  |
| **SOWI** | BWL BA (144) | 56% | 44% |
|  | BWL MA (170) | 59% | 41% |
|  | Soziologie BA (38) | 79% | 21% |
|  | Soziologie MA (11) | 64% | 36% |
|  | VWL BA (34) | 26% | 74% |
|  | VWL MA (16) | 31% | 69% |
|  |  |  |  |
| **GEWI** | Geschichte BA (221) | 71% | 29% |
|  | Geschichte BA LA (91) | 67% | 33% |
|  | Geschichte LA (190) | 49% | 51% |
|  | Geschichte MA (93) | 47% | 53% |
|  | Kunstwiss. BA (45) | 89% | 11% |
|  | Kunstwiss. MA (21) | 71% | 29% |
|  | Philosophie BA (14) | 43% | 57% |
|  | Philosophie BA LA (6) | 89% | 11% |
|  | Philosophie LA (20) | 68% | 32% |
|  | Philosophie MA (9) | 78% | 22% |
|  | Sprachen BA (221) | 86% | 14% |
|  | Sprachen BA LA (91) | 83% | 17% |
|  | Sprachen LA (190) | 75% | 25% |
|  | Sprachen MA (93) | 87% | 13% |
|  | Sprachen MA LA (13) | 87% | 13% |
|  |  |  |  |
| **NAWI** | Biologie BA (60) | 60% | 40% |
|  | Biologie BA LA (26) | 79% | 21% |
|  | Biologie LA (38) | 76% | 24% |
|  | Biologie MA (12) | 58% | 42% |
|  | Chemie BA (80) | 48% | 52% |
|  | Chemie BA LA (8) | 90% | 10% |
|  | Chemie LA (19) | 57% | 43% |
|  | Chemie MA (41) | 41% | 59% |
|  | Erdwiss. BA (20) | 35% | 65% |
|  | Erdwiss. MA (14) | 21% | 79% |
|  | Mathematik BA (19) | 32% | 68% |
|  | Mathematik BA LA (16) | 57% | 43% |
|  | Mathematik LA (28) | 46% | 54% |
|  | Mathematik MA (11) | 27% | 73% |
|  | Mathematik MA LA (5) | 57% | 43% |
|  | Pharmazie BA (43) | 84% | 16% |
|  | Pharmazie Dipl. (59) | 80% | 20% |
|  | Physik BA (87) | 25% | 75% |
|  | Physik BA LA (9) | 33% | 67% |
|  | Physik LA (15) | 24% | 76% |
|  | Physik MA (64) | 20% | 80% |
|  | Psychologie BA (211) | 73% | 27% |
|  | Psychologie BA LA (6) | 89% | 11% |
|  | Psychologie LA (20) | 68% | 32% |
|  | Psychologie MA (113) | 72% | 28% |
|  | Molekularbiologie BA (111) | 74% | 26% |
|  | Molekularbiologie BA LA (5) | 76% | 24% |
|  | Molekularbiologie LA (10) | 76% | 24% |
|  | Molekularbiologie MA (80) | 63% | 37% |
|  |  |  |  |
| **URBI** | Erziehungswiss. BA (243) | 88% | 12% |
|  | Erziehungswiss. MA (117) | 94% | 6% |
|  | Geographie BA (21) | 52% | 48% |
|  | Geographie BA LA (23) | 66% | 34% |
|  | Geographie LA (40) | 49% | 51% |
|  | Geographie MA (31) | 29% | 71% |
|  | Sport BA (82) | 43% | 57% |
|  | Sport BA LA (18) | 35% | 65% |
|  | Sportwiss. LA (25) | 24% | 76% |
|  | Sportwiss. MA (29) | 34% | 66% |
|  | Sportwiss. MA LA (7) | 61% | 39% |
|  | USW BA (146) | 57% | 43% |
|  | USW MA (53) | 60% | 40% |
|  |  |  |  |
| **ÜB.FAK.** | Global Studies MA (76) | 74% | 26% |

Anmerkungen: Die Master Lehramtsstudien Geschichte, Biologie, Physik und Geographie; die Masterstudien Pharmazie und Gender Studies, das Diplomstudium Chemie, das Bachelorstudium Rechtswissenschaften sowie die Bachelor Lehramtsstudien Erziehungswissenschaften und Theologie werden auf Grund der geringen Zahl der Absolvent\*innen nicht dargestellt.

## STUDIENABSCHLUSSQUOTEN

Bachelor-, Master- und Diplomstudien

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

**Tabelle. Studienabschlussquoten in den Bachelor-, Diplom- und Masterstudien 2018 – 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Abschlussquote Frauen | Abschlussquote Männer |
| 2018/19 | Bachelor-/Diplomstudien | 44,62% | 38,95% |
|  | Masterstudien | 57% | 59,58% |
| 2019/20 | Bachelor-/Diplomstudien | 50,04% | 44,00% |
|  | Masterstudien | 56,69% | 58,92% |
| 2020/21 | Bachelor-/Diplomstudien | 54,89% | 49,18% |
|  | Masterstudien | 53% | 59,69% |

Anmerkung: abgeschlossene Studien in Relation zu abgebrochenen plus abgeschlossenen (nach mind. zwei Semestern). Lesebeispiel: Für jede Absolventin eines Bachelor-/Diplomstudiums im Studienjahr 2019/20 gab es einen Studienabbruch einer anderen Bachelor-/Diplomstudentin. Rechnung: 1 / (1+1) = 50%.

## DOKTORATSSTUDIERENDE

## nach Wissenschaftszweig

Die Promotion ist ein erster wichtiger Schritt in der wissenschaftlichen Karriere. Im WS 2021/22 waren von 1.405 Doktorand\*innen 55% Frauen, dieser Anteil ist im Vergleich zum Frauenanteil von 63% bis 67% unter den Absolvent\*innen von Master-, Lehramts- und Diplomstudien geringer. Obwohl die Zahl der Doktoratsstudierenden im Zeitverlauf deutlich zurückging, 2016/17 waren es noch 1.643 Studierende, erweist sich der Anteil der Frauen in den letzten Jahren als relativ konstant. Die beiden überfakultären Doktoratsstudien Fachdidaktik sowie Antike und Moderne wei­sen außerdem einen sehr hohen Frauenanteil von jeweils 79% auf.

In 16 der 21[[2]](#footnote-2) Doktoratsstudien zeigt sich ein Rückgang der Frauenquote im Übergang vom Master- oder Diplomstudium auf das Doktoratsstudium. Bei sieben Studiengängen hält sich dieser Rückgang mit einem Schwund von unter 5%-Punkten in Grenzen, bei neun Studiengängen ist dieser Rückgang dagegen stärker ausgeprägt (wie in der Abbildung 17 dargestellt). Im Studium der Philosophie zeigt sich dieser Rückgang besonders deutlich, wo trotz eines Frauenanteils von 78% bei den Masterabsolvent\*innen nur 32% der Doktoratsstudierenden Frauen sind. Da die Anzahl an Absolvent\*innen in diesem Studienfach sehr gering ist, schwankt der Frauenanteil dementsprechend stark, was diese extreme Kluft teilweise erklärt. Umgekehrt zeigt sich besonders in den Wissenschaftszweigen Volkswirtschaftslehre, Erdwissenschaften und Geographie ein bedeutend höherer Frauen­anteil unter den Doktoratsstudierenden im Vergleich zu den jeweiligen Absolvent\*innen. In geringerem Ausmaß gilt das auch für die Wissenschaftszweige Geschichte und Kunstwissenschaften.

**Tabelle. Doktoratsstudierende im Studienjahr 2021/22**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauenanteil | Männeranteil |
| Theologie (79) | 51% | 49% |
|  |  |  |
| Jus (238) | 54% | 46% |
|  |  |  |
| BWL (113) | 44% | 56% |
| Soziologie (34) | 53% | 47% |
| VWL (29) | 52% | 48% |
|  |  |  |
| Geschichte (139) | 50% | 50% |
| Kunstwiss. (43) | 72% | 28% |
| Philosophie (47) | 32% | 68% |
| Sprachen (169) | 75% | 25% |
|  |  |  |
| Biologie (30) | 53% | 47% |
| Mol. Biowiss. (63) | 59% | 41% |
| Chemie (41) | 39% | 61% |
| Erdwissenschaften (13) | 46% | 54% |
| Mathematik (16) | 25% | 75% |
| Pharmazie (32) | 75% | 25% |
| Physik (59) | 17% | 83% |
| Psychologie (57) | 65% | 35% |
|  |  |  |
| Erziehungswiss. (76) | 84% | 16% |
| Geographie (19) | 42% | 58% |
| Sport (21) | 29% | 71% |
| USW (44) | 41% | 59% |
|  |  |  |
| Antike und Moderne | 79% | 21% |
| Fachdidaktik | 79% | 21% |

## DOKTORATSSTUDIERENDE

## in strukturierten Programmen

In der Leistungsvereinbarung 2010–2012 hat sich die Universität Graz zum Ziel gesetzt, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuch­ses im Rahmen von strukturierten Doktorats­programmen und -schulen zu fördern. Über die gesamte Universität hinweg befinden sich 69% der Doktoratsstudierenden in einem struktu­rierten Programm, wobei der Anteil zwischen 49% (SOWI-Fakultät) und 94% (NAWI-Fakultät) schwankt. Über die letzten Jahre zeigt sich ein deutlicher Anstieg an Doktoratsstudierenden in strukturierten Programmen.

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Geschlechterdisparitäten in den Anstellungs­verhältnissen von Doktoratsstudierenden, die im Rahmen einer Doktoratsschule, eines Doktoratsprogramms oder Doktoratskollegs promovieren. Der Fakultätenvergleich macht sichtbar, dass Frauen an der Theologischen, der REWI-, der SOWI- und der GEWI-Fakultät häufiger ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität haben als ihre männlichen Kollegen. An der URBI-Fakultät sowie bei überfakultären Studierenden sind männliche Promovierende hingegen häufiger angestellt als weibliche. Eine Erklärung für diese größere Diskrepanz an der URBI-Fakultät stellt der hohe Frauenanteil an Doktoratsstudierenden in den Erziehungswissenschaften dar, da in diesem Studienfach die Plätze in strukturierten Programmen gering sind.

**Tabelle. Doktoratsstudierende mit und ohne Beschäftigungsverhältnis**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Mit Anstellung | Ohne Anstellung |
| THEO | Frauen (40) | 23% | 77% |
|  | Männer (39) | 13% | 87% |
| REWI | Frauen (129) | 34% | 66% |
|  | Männer (109) | 26% | 74% |
| SOWI | Frauen (83) | 39% | 61% |
|  | Männer (93) | 37% | 63% |
| GEWI | Frauen (243) | 32% | 68% |
|  | Männer (155) | 23% | 77% |
| NAWI | Frauen (150) | 65% | 35% |
|  | Männer (161) | 65% | 35% |
| URBI | Frauen (96) | 42% | 58% |
|  | Männer (64) | 58% | 42% |
| ÜBER | Frauen (34) | 6% | 94% |
|  | Männer (9) | 11% | 89% |
| GESAMT | Frauen (775) | 39% | 61% |
|  | Männer (630) | 39% | 61% |

## DOKTORATSABSOLVENT\*INNEN

## nach Wissenschaftszweig

Gesamtuniversitär betrachtet liegt der Frauen­anteil unter den Doktoratsabsolvent\*innen mit 51% deutlich unter jenem der vorhergehenden Abschlüsse (Bachelor: 67%; Master: 63%; Di­plom: 63%) und auch unter dem Frauenanteil an Doktoratsstudierenden (55%).

Vergleicht man die Geschlechterunterschiede unter den Doktoratsabsolvent\*innen mit jenen unter den Doktoratsstudierenden, zeigen sich unterschiedliche Muster: An der Theologischen Fakultät, aber auch in den Wissenschaftszwei­gen Volkswirtschaftslehre, Pharmazie und Geographie liegt der Frauenanteil unter den Absolvent\*innen unter dem der Studierenden. Überproportional viele Frauen (im Vergleich zum Geschlechterverhältnis unter den Dokto­ratsstudierenden) haben 2017 bis 2021 ein Doktorat in den Wissenschaftszweigen Physik und Psychologie abgeschlossen.

**Tabelle. Doktoratsabsolvent\*innen zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauenanteil | Männeranteil |
| Theologie (35) | 34% | 66% |
|  |  |  |
| Jus (134) | 51% | 49% |
|  |  |  |
| BWL (44) | 50% | 50% |
| Soziologie (20) | 60% | 40% |
| VWL (21) | 29% | 71% |
|  |  |  |
| Geschichte (62) | 50% | 50% |
| Kunstwissenschaften (24) | 71% | 29% |
| Philosophie (29) | 38% | 62% |
| Sprachen (76) | 72% | 28% |
|  |  |  |
| Biologie (17,8) | 58% | 42% |
| Molekularbiologie (59,2) | 53% | 47% |
| Chemie (47) | 30% | 70% |
| Erdwissenschaften (14) | 50% | 50% |
| Mathematik (19) | 32% | 68% |
| Pharmazie (40) | 50% | 50% |
| Physik (52) | 31% | 69% |
| Psychologie (31) | 74% | 26% |
|  |  |  |
| Erziehungswissenschaften (42) | 83% | 17% |
| Geographie (11) | 27% | 73% |
| Sport (13) | 23% | 77% |
| USW (25) | 52% | 48% |
|  |  |  |
| Fachdidaktik (11) | 64% | 36% |

Anmerkungen: Wegen der geringen Anzahl an Dok.-Abschlüssen werden die Absolvent\*innen der letzten vier Jahre herangezogen. Wegen Dienstleistungsverflechtungen werden Dok.-Absolvent\*innen gelegentlich auf mehrere Wissenschaftszweige aufgeteilt was die Kommazahlen bei den Kopfzahlen (in Klammern) erklärt. Das Dok.-Studium Antike und Moderne wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

## FÖRDERSTIPENDIEN

Unterstützung für Studierende

Insgesamt wurden 2021 an der Universität Graz rund 2 Millionen Euro als Stipendien an 425 Männer und 1017 Frauen ausgezahlt. Rund 34% dieser Summe sind aus Drittmitteln (inkludiert alle universitätsexternen Mittel), wovon 65% (etwa 430.000 Euro) an Frauen gingen.

Die Verteilung der rund 1,3 Millionen Euro Stipendien aus Globalbudgetmitteln erfolgte zu 72% an Frauen, was über dem Frauen­anteil bei den Studierenden liegt. Verglichen mit der jeweiligen Geschlechterverteilung werden Stipendien in allen Fakultäten vermehrt an Frauen ausgezahlt. Von den leistungsabhängigen Frauenförderungs- und Wiedereinsteiger\*innenstipedien sowie Mobilitäts- und Nachwuchsförderungstipendien des Rektorats gingen im Jahr 2021 72% an Frauen, wobei die Frauenförderungsstipendien insgesamt 31.480 Euro ausmachten.

**Tabelle. Stipendien aus Globalbudget im Jahr 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fakultät | an Frauen ausbezahlte Beträge | an Männer ausbezahlte Beträge |
| THEOL | € 17 340 | € 6 650 |
| REWI | € 44 678 | € 28 810 |
| SOWI | € 73 612 | € 54 950 |
| GEWI | € 164 293 | € 37 204 |
| NAWI | € 288 040 | € 103 849 |
| URBI | € 130 080 | € 72 410 |
| UNI GRAZ | € 199 801 | € 61 264 |

## LEHRE

## nach Personalkategorien

Geschlechterdisparitäten in der Lehre müs­sen in Relation zu den Frauenanteilen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen betrach­tet werden. Erst dann lässt sich sagen, ob Frauen proportional zu ihrem Anteil in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mehr, we­niger oder ähnlich viel im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unterrichten. Zudem hat die Lehrtätigkeit für verschiedene Be­schäftigungsgruppen eine unterschiedliche Bedeutung: Für Bedienstete mit laufender Qualifikationsvereinbarung (QV) wie auch für Universitätsassistent\*innen kann die Lehre wertvolle Zeit beanspruchen, die nicht für wis­senschaftliches Arbeiten genutzt werden kann und somit den weiteren Karriereverlauf er­schwert. Für studentische Mitarbeiter\*innen und Lektor\*innen ist die Lehre bzw. die Un­terstützung des Lehrbetriebs dagegen oftmals eine wichtige Einnahmequelle und wertvolle Möglichkeit für den Einstieg in die universitäre Karriere.

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede anhand der Beteiligungsstunden (ungewichte­te, abgehaltene Lehrstunden) im Studienjahr 2020/2021, so zeigt sich über die gesamte Universität ein ausgeglichenes Verhältnis, mit einem Frauenanteil von 45% am Lehrperso­nal bei einem 46%igen Anteil an gehaltenen Beteiligungsstunden. Dieses ausgeglichene Verhältnis zeigt sich auch bei den meisten Bedienstetenkategorien. Lediglich bei den Teaching Scientists zeigt sich ein geringe­res Lehrpensum (27%) verglichen mit dem Frauenanteil (35%), wobei diese Gruppe mit 8,9 VZÄ die deutlich kleinste darstellt (VZÄ Lehrpersonal Uni Graz gesamt: 1044).

Bei den – forschungsfokussierten und quantitativ-männerdominierten – (Senior) Scientists zeigt sich dagegen ein höheres Lehrpensum (39%) verglichen mit dem Frauenanteil (35%). Mit 61% ist der Großteil der (Senior) Scientists an der NAWI-Fakultät beschäftigt, wo sich eine größere Diskrepanz zwischen dem Lehr­pensum (39%) und dem Frauenanteil (31%) unter den (Senior) Scientists zeigt. An der restlichen Universität ist der Lehranteil unter den (Senior) Scientists dagegen ausgeglichen.

**Tabelle. Lehre nach Personalkategorien im Studienjahr 2020/21**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Von Frauen gehaltene BetSt | Von Männern gehaltene BetSt |
| Prof., Assoz. & ao Prof. (35% FA) | 32% | 68% |
| lfd. QV-Stellen (44% FA) | 46% | 54% |
| (Senior) Lecturer (64% FA) | 63% | 37% |
| (Senior) Lecturer befristet (56% FA) | 58% | 42% |
| Teaching Scientist (35% FA) | 27% | 73% |
| (Senior) Scientist (34% FA) | 39% | 61% |
| Universitätsassistent\*in, KV (53% FA) | 52% | 48% |
| Lektor\*in (58% FA) | 59% | 41% |
| Studentische MA (64% FA) | 64% | 36% |
| Gesamt (45% FA) | 46% | 54% |

Anmerkungen: Frauenanteile in Personalkategorien, in Klammern (FA). Dargestellt werden ungewichtete Beteiligungsstunden. Lesebeispiel: Im gesamten Lehrpersonal der Universität Graz beträgt der Frauenanteil 45% während 46% der gesamten Lehre (ungewichtet) von Frauen abgehalten wird. Frauen halten daher etwas mehr Lehr ab als Männer (Differenz: 1%-Punkt).

## LEHRE

## an den Fakultäten

Für eine genauere Betrachtung des Lehrpensums an den einzelnen Fakultäten wurden aufgrund geringer Fallzahlen die Laufbahnstellen aggregiert. An den einzelnen Fakultäten zeigt sich, dass Frauen an der REWI-, der SOWI- und an der URBI-Fakultät relativ betrachtet weniger Lehraufwand leisten, an der GEWI-Fakultät sowie bei überfakultärer Lehre dagegen mehr. Bei Universitätsassistent\*innen sowie bei Lektor\*innen ist der Lehraufwand überall aus­geglichen – mit Ausnahme der überfakultären Studien, bei denen Universitätsassistentinnen einen geringeren Lehraufwand haben.

Bei den Laufbahnstellen zeigt sich an der REWI-, der GEWI- und der NAWI-Fakultät eine höhere Lehrbelastung von Frauen, an der SOWI- und der URBI-Fakultät sowie bei überfakultären Studien zeigt sich umgekehrt eine geringere Lehrbelastung von Frauen in Laufbahnstellen. Der Lehraufwand von Professor\*innen ist an allen Fakultäten ausgeglichen – mit Ausnah­me der URBI-Fakultät und den überfakultären Studien, wo Frauen relativ betrachtet weniger Lehre abhalten als Männer.

**Tabelle. Lehre nach Personalkategorien an den Fakultäten 2020/21**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Von Frauen gehaltene BetSt | Von Männern gehaltene BetSt |
| THEOL | Prof., Assoz. & ao Prof. (41% FA) | 41% | 59% |
| Universitätsassistent\*in, KV (51% FA) | 54% | 46% |
| Gesamt (41% FA) | 40% | 60% |
| REWI | Prof., Assoz. & ao Prof. (42% FA) | 39% | 61% |
| Laufbahnstellen (45% FA) | 61% | 39% |
| Universitätsassistent\*in, KV (58% FA) | 54% | 46% |
| Gesamt (49% FA) | 40% | 60% |
| SOWI | Prof., Assoz. & ao Prof. (21% FA) | 18% | 82% |
| Laufbahnstellen (58% FA) | 47% | 53% |
| Universitätsassistent\*in, KV (50% FA) | 50% | 50% |
| Lektor\*in (43% FA) | 43% | 57% |
| Gesamt (37% FA) | 33% | 67% |
| GEWI | Prof., Assoz. & ao Prof. (49% FA) | 50% | 50% |
| Laufbahnstellen (62% FA) | 69% | 31% |
| Universitätsassistent\*in, KV (62% FA) | 64% | 36% |
| Lektor\*in (71% FA) | 70% | 30% |
| Gesamt (58% FA) | 63% | 37% |
| NAWI | Prof., Assoz. & ao Prof. (22% FA) | 21% | 79% |
| Laufbahnstellen (39% FA) | 47% | 53% |
| Universitätsassistent\*in, KV (46% FA) | 47% | 53% |
| Lektor\*in (52% FA) | 48% | 52% |
| Gesamt (35% FA) | 36% | 64% |
| URBI | Prof., Assoz. & ao Prof. (47% FA) | 43% | 57% |
| Laufbahnstellen (32% FA) | 27% | 73% |
| Universitätsassistent\*in, KV (54% FA) | 51% | 49% |
| Lektor\*in (76% FA) | 78% | 22% |
| Gesamt (46% FA) | 42% | 58% |
| ÜB-FAK | Prof., Assoz. & ao Prof. (46% FA) | 37% | 63% |
| Laufbahnstellen (61% FA) | 54% | 46% |
| Universitätsassistent\*in, KV (49% FA) | 27% | 73% |
| Lektor\*in (76% FA) | 78% | 22% |
| Gesamt (57% FA) | 70% | 30% |

Anmerkungen: Frauenanteile in Personalkategorien, in Klammern (FA). Dargestellt werden ungewichtete Beteiligungsstunden. Laufende QV-Stellen, (Senior) Lecturers, (Senior) Scientists und Teaching Scientists wurden in die Kategorie Laufbahnstellen aggregiert. Bedienstetenkategorien mit weniger als drei VZÄ werden nicht dargestellt.Studentische MA werden wegen Platzgründen nicht in der Abbildung dargestellt. Auch hier gibt es in den Fakultäten keine substantiellen Unterschiede zwischen den Frauenanteilen und der abgehaltenen Lehre bzw. der Unterstützung des Lehrbetriebs.

## FREMDSPRACHIGE LEHRE

an der Universität Graz

Im Studienjahr 2020/2021 wurden 78% der Beteiligungsstunden in deutscher Sprache ab­gehalten und 22% in englischer Sprache oder einer anderen Fremdsprache. An der REWI-, SOWI-, NAWI- und URBI-Fakultät wurden rund zwei Drittel bis drei Viertel der fremdsprachi­gen Lehre von Männern abgehalten. An der GEWI-Fakultät und in den überfakultären Masterstudien stellt sich die Situation um­gekehrt dar. Diese Geschlechterdisparitäten lassen sich zum Teil auf die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, vor allem unter den Professor\*innen zurückführen, hängen mit der mehr oder weniger international ausgerichteten Personalbesetzung sowie mit den Spezifika der Fächer zusammen. Beispielsweise gibt es in den Sprachstudien höhere Anteile fremdsprachiger Lehre und in den Rechtswissenschaften wird das nationale Recht in deutscher Sprache unterrichtet.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten in der nicht-deutschsprachigen Lehre**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nicht-deutschsprachige  Beteiligungsstunden | % Männer | % Frauen | 2021 Frauenanteil Prof. (%) | 2021 Frauenanteil wiss. Personal (%) |
| THEOL | 4,1 | 100 | 0 | 50% | 44% |
| REWI | 111,9 | 62 | 38 | 41% | 48% |
| SOWI | 419,5 | 80 | 20 | 17% | 35% |
| GEWI | 1592,9 | 31 | 69 | 48% | 57% |
| NAWI | 615,9 | 76 | 24 | 24% | 35% |
| URBI | 290,1 | 67 | 33 | 43% | 46% |
| ÜBERFAK. | 394,6 | 29 | 71 | - | - |
| GESAMT | 3429,0 | 47 | 53 | 35% | 44% |

## GENDER LEHRE

## Universitätsvergleich Graz/Innsbruck

An der Universität Graz gibt es jährlich eine Erhebung der Lehrveranstaltungen, welche einen Gender-Bezug aufweisen. Zusätzlich gab es im Jahr 2019/2020 ein Pilotprojekt, bei dem die Gender-Lehre an der Uni Graz mit jener an der Universität Innsbruck ver­glichen wurde. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde das Prozedere für die Bestimmung der Gender-Lehrveranstaltungen vereinheitlicht. Durchsucht wurden dabei alle Lehrveranstaltungen eines Studienjahres (WS/SS) nach bestimmten Suchwörtern, wobei Grenzfälle gesammelt und diskutiert wurden. Bei den Lehrveranstaltungen wur­de keine Gewichtung durchgeführt. Um zu überprüfen, wie effektiv die Gender-Lehr­veranstaltungen eingesetzt werden, wurde zusätzlich erhoben, ob die jeweilige Lehr­veranstaltung in mindestens einer Studien­richtung als Pflichtfach angeboten wird, oder ob es sich um ein reines Wahlfach handelt. Im Studienjahr 2019/20 wurden an der Uni­versität Graz 89 Gender-Lehrveranstaltungen abgehalten, an der Universität Innsbruck dagegen 78. Das entspricht 1,59% der Lehrveranstaltungen an der Universität Graz und 1,36% an der Universität Innsbruck. Von diesen Gender-Lehrveranstaltungen sind an der Universität Graz nur 42 Lehrveranstaltun­gen (47% der Gender-Lehrveranstaltungen) als Pflichtfach deklariert, an der Universität Innsbruck dagegen 46 Lehrveranstaltungen (59% der Gender-Lehrveranstaltungen).

**Tabelle. Gender-Lehre an den Universitäten Graz und Innsbruck im Studienjahr 2019/20**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Lehrveranstaltungen | Pflichtfach | Wahlfach |
| Uni Graz | 89 | 42 | 47 |
| Uni Innsbruck | 78 | 46 | 32 |

## GENDER LEHRE

## Zeitvergleich Universität Graz

Im Studienjahr 2019/2020 wurden an der Universität Graz 89 Lehrveranstaltungen mit Genderbezug angeboten, 42 davon als Pflichtfach. Im Studienjahr 2020/2021 sank das Angebot auf 87 Lehrveranstaltungen, wovon 38 als Pflichtfächer angeboten wur­den. Im Studienjahr 2021/22 zeigte sich ein Sprung auf insgesamt 115 Lehrveran­staltungen, wovon 98 Lehrveranstaltungen in mindestens einer Studienrichtung als Pflichtfach angeboten wurden. Verglichen mit dem Studienjahr 2020/21 wurden 60 neue Gender-Lehrveranstaltungen angeboten, während 41 Gender-Lehrveranstaltungen aus dem Studienjahr 2020/21 nicht mehr weiter­geführt wurden. Das führt zu einem Plus von 19 Gender-Lehrveranstaltungen und erklärt teilweise diesen Anstieg an Gender-Lehre von dem Studienjahr 2020/21 auf das Stu­dienjahr 2021/22. Hinzu kommt, dass durch eine Ausweitung der Suchwörter insgesamt 7 Gender-Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2021/22 gefunden wurden welche 2020/21 untergingen. Die restlichen Lehrveranstaltun­gen wurden sowohl im Studienjahr 2020/21 als auch im Studienjahr 2021/22 abgehalten, allerdings mit geringfügigen Änderungen in der Lehrveranstaltungsbeschreibung oder im Titel, sodass diese Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2021/22 als Gender-Lehre klassifiziert wurden.

Verglichen mit den vorangegangenen Jahren zeigt sich an allen Fakultäten im Studien­jahr 2021/22 eine (deutliche) Erhöhung an Gender-Lehre Pflichtfächern sowie eine Verringerung an Gender-Lehre Wahlfächern. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung an der REWI- und der GEWI-Fakultät sowie bei Lehrveranstaltungen des Rektorats. Ins­gesamt sticht die GEWI-Fakultät mit den mit Abstand meisten Gender-Lehrveranstaltungen heraus.

**Tabelle. Gender-Lehre an der Universität Graz im Zeitvergleich**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Fakultät |  | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 |
| THEOL | Pflichtfach | 10 | 8 | 13 |
|  | Wahlfach | 4 | 3 | 0 |
| REWI | Pflichtfach | 1 | 6 | 10 |
|  | Wahlfach | 3 | 1 | 0 |
| SOWI | Pflichtfach | 4 | 4 | 8 |
|  | Wahlfach | 6 | 6 | 0 |
| GEWI | Pflichtfach | 18 | 13 | 40 |
|  | Wahlfach | 15 | 20 | 7 |
| NAWI | Pflichtfach | 3 | 2 | 5 |
|  | Wahlfach | 4 | 1 | 1 |
| URBI | Pflichtfach | 2 | 3 | 5 |
|  | Wahlfach | 2 | 0 | 1 |
| VR | Pflichtfach | 0 | 0 | 3 |
|  | Wahlfach | 3 | 4 | 3 |
| Rektorat | Pflichtfach | 4 | 2 | 14 |
|  | Wahlfach | 10 | 14 | 5 |
| SUMME | Pflichtfach | 42 | 38 | 98 |
|  | Wahlfach | 47 | 49 | 17 |
| Gesamte Gender LV | | 89 | 87 | 115 |
| % an gesamter Lehre | | 1.59% | 1.51% | 2.04% |

Anmerkungen: Dargestellt wird die Anzahl an Gender-Lehrveranstaltungen im Zeitvergleich an der Universität Graz.

## GENDER LEHRE

## Gender-Lehre an der Universität Graz im Studienjahr 2021/22

Aufgrund einer Erhöhung des Angebots an Lehrveranstaltungen mit Genderaspekten neben anderen Schwerpunkten, wurde im Studienjahr 2021/22 erstmals zwischen drei Gender-Lehrveranstaltungsgruppen un­terschieden: (1) Hauptfokus auf Gender, (2) Gender & Diversität als substantiellen Teilas­pekt der LV sowie (3) Gender & Diversität als Nebenthema. Für den Zeitvergleich wurden die Gender-Lehrveranstaltungen mit Hauptfokus auf Gender erörtert. In Zukunft wird für alle drei Kategorien ein Zeitvergleich angestrebt.

Insgesamt wurden im Studienjahr 2021/22 30 Lehrveranstaltungen als Gender-Lehre der Kategorien (2) und (3) deklariert, wobei 9 davon Gender & Diversität als substantiellen Teilaspekt der LV enthalten. 21 Lehrveran­staltungen behandeln Gender & Diversität als Nebenthema. Auch in diesen beiden Gruppen werden die meisten Lehrveranstaltungen zumindest in einer Studienrichtung als Pflicht­fach angeboten.

**Tabelle. Gender-Lehre im Studienjahr 2021/22**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Hauptfokus Gender | Gender & Diversität als substantiellerTeilaspekt | Gender & Diversität als Nebenthema |
| Pflichtfächer | 98 | 9 | 17 |
| Wahlfächer | 17 | 0 | 4 |

Anmerkungen: Die Gender-Lehrveranstaltungsgruppe mit „Hauptfokus auf Gender“ wird hier nicht dargestellt, dafür aber zuvor im Zeitverlauf erörtert.

## KARRIERESTELLEN QV/EV

Laufbahnstellen der Universität Graz

Die Geschlechterdisparitäten auf Laufbahn­stellen sind von besonderer Bedeutung, da sie mittelfristig zum Ausgleich der Ge­schlechterverhältnisse an der Universität Graz beitragen können. Inhaber\*innen von Qualifizierungsstellen oder Stellen mit Entwicklungsvereinbarung wird ermöglicht, nach Erreichen vorab vereinbarter Ziele ein unbefristetes Dienstverhältnis zu erlangen. So werden aus „Tenure Track-Professor\*innen“ nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinba­rung (QV) Universitätsprofessor\*innen nach §99 (5). Bei „Senior Lecturers“ und „Senior Scientists“ ändert sich nach Erfüllung der Entwicklungsvereinbarung (EV) lediglich das Anstellungsverhältnis auf einen unbefristeten Vertrag, die Berufsbezeichnung bleibt die gleiche. Vor Einrichtung der Tenure Track-Lauf­bahnstellen nach §99 (5) wurden außerdem aus Assistent\*innen während des Zeitraumes der QV Assistenzprofessor\*innen und danach (habilitierte) Assoziierte Professor\*innen. Zum Stichtag des 31.12.2021 gab es insgesamt 251 Qualifizierungs- und Entwicklungsstellen nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ, davon 140 „erfüllte“ und 111 laufende Stellen).

Über alle erfolgreich abgeschlossenen und laufenden Qualifizierungsvereinbarungen hinweg zeigt sich ein Frauenanteil von 42%, der sich somit in den letzten Jahren nicht verändert hat. Bei den Senior Scientists sind aktuell 47% der laufenden, aber nur 25% der erfüll­ten Entwicklungsvereinbarungen in weiblicher Hand. Über die letzten Jahre zeigt sich hier eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen.Der dennoch niedrige Frauenanteil in diesem Bereich lässt sich teils damit erklären, dass mehr als zwei Drittel der Senior Scientists an der quantitativ männlich dominierten NAWI-Fakultät tätig sind.

**Tabelle. Erfüllte QV/EV Stellen im Jahr 2021 (nach VZÄ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Frauenanteil |
| QV | 30 | 40 | 42,86% |
| QV §99 (5) | 2 | 0 | 100% |
| EV-SL | 23 | 13 | 63,89% |
| EV-Sen.Sci. | 8 | 24 | 25,00% |

**Tabelle. Laufende QV/EV Stellen im Jahr 2021 (nach VZÄ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Frauenanteil |
| QV | 15 | 23 | 39,47% |
| QV §99 (5) | 13 | 20 | 39,39% |
| EV-SL | 5 | 3 | 62,50% |
| EV-Sen.Sci. | 15 | 17 | 46,88% |

Anmerkungen: QV §99 (5) beinhaltet die Tenure Track-Laufbahnstellen, QV die davor geltenden alten Qualifizierungsvereinbarung wie oben beschrieben; SL: Senior Lecturers; Sen. Sci.: Senior Scientists.

Die NAWI-Fakultät fällt nicht nur durch einen hohen Anteil an Senior Scientists, sondern im Fakultätenvergleich insgesamt durch viele Qualifizierungsstellen auf. Auch hier zeigt sich nicht nur bei den alten Qualifizierungsver­einbarungen, sondern auch bei den Tenure Track-Laufbahnstellen nach §99 (5) ein hoher Männeranteil, was auf eine andauernde Ge­schlechterungleichheit hindeutet. Ein erhöhter Männeranteil an alten QV- als auch Tenure Track-QV §99 (5) Stellen zeigt sich außerdem an der Theologischen und der REWI-Fakultät, während sich ein Frauenüberhang an der SOWI- und an der GEWI-Fakultät zeigt. An der URBI-Fakultät zeigt sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Von den insgesamt 251 QV/EV-Stellen (nach VZÄ) entfallen 110 auf die NAWI-Fakultät, 53 auf die GEWI-Fakultät, 43 auf die URBI-Fakultät, 18 auf die SOWI-Fakultät, 17 auf die REWI-Fakultät und 4 auf die Theologische Fakultät[[3]](#footnote-3). Verglichen mit der jeweiligen Anzahl an Bediensteten der Fakultäten gibt es relativ viele QV/EV Stellen an der NAWI- und URBI-Fakultät und relativ wenige an den restlichen Fakultäten.

**Tabelle. QV Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL | 0 | 2 |
| REWI | 5 | 7 |
| SOWI | 6 | 4 |
| GEWI | 12 | 10 |
| NAWI | 11 | 31 |
| URBI | 10 | 9 |
| ÜBERFAK | 1 | 0 |

**Tabelle. QV §99 (5) Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL | 0 | 1 |
| REWI | 0 | 1 |
| SOWI | 0 | 0 |
| GEWI | 3 | 1 |
| NAWI | 6 | 11 |
| URBI | 6 | 6 |
| ÜBERFAK | 0 | 0 |

**Tabelle. Senior Scientists Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL | 0 | 0 |
| REWI | 3 | 1 |
| SOWI | 3 | 2 |
| GEWI | 2 | 7 |
| NAWI | 12 | 24 |
| URBI | 0 | 5 |
| ÜBERFAK | 4 | 2 |

**Tabelle. Senior Lecturers Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL | 0 | 1 |
| REWI | 0 | 0 |
| SOWI | 1 | 2 |
| GEWI | 13 | 5 |
| NAWI | 11 | 4 |
| URBI | 3 | 4 |
| ÜBERFAK | 1 | 1 |

## **UNIVERSITÄRE KARRIERE** Habilitationen

In den Jahren 2018 bis 2021 haben sich an der Universität Graz insgesamt 81 Personen habilitiert, 40% davon sind Frauen. Dies be­deutet im Vergleich zur Vorperiode von 2014 bis 2017 (59 Personen, Frauenanteil 54%) ei­nen deutlichen Rückgang des Frauenanteils. Mit Ausnahme der GEWI-Fakultät erhielten an allen Fakultäten mehr Männer als Frauen Lehrbefugnisse.

**Tabelle. Habilitationen zusammengefasst für die Jahre 2018 bis 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL (4) | 1 | 3 |
| REWI (11) | 4 | 7 |
| SOWI (7) | 3 | 4 |
| GEWI (18) | 11 | 7 |
| NAWI (31) | 10 | 21 |
| URBI (10) | 3 | 7 |
| GESAMT (81) | 32 | 49 |

## **UNIVERSITÄRE KARRIERE** Berufungen

Von 2017 bis 2021 wurden 54 Professor\*innen nach §98 UG berufen, davon waren etwa 40% Frauen. Dieser Anteil ist deutlich höher als in der Vorperiode von 2014–2017 (27%), wobei der Frauenanteil an der Theologischen, der NAWI-, der REWI- und der GEWI-Fakultät ge­stiegen ist. Trotz dieser positiven Entwicklung ist der Frauenanteil an der NAWI- und der REWI-Fakultät wie auch an der SOWI-Fakultät mit 33% weiterhin relativ gering. Auch bei den §99 Professuren zeigt sich ein positiver Aufwärts­trend des Frauenanteils. Von 2017 bis 2021 wurden hier fast 40% Professorinnen berufen, was deutlich höher liegt als in den Jahren zuvor (29% von 2014–2017). Im Vergleich zu dem Zeitraum von 2014–2017 ist der Frauenanteil an der REWI-, der GEWI- und der NAWI-Fakultät gestiegen. Auch bei den §99 Professuren gibt es trotz dieser positiven Entwicklung weiterhin niedrige Frauenanteile an der REWI-Fakultät (26%), der SOWI-Fakultät (21%) und der NAWI-Fakultät (38%). Besonders hervorzuheben ist das komplett ausgeglichene Geschlechterver­hältnis in den Berufungen für Professor\*innen nach §98 und §99 an der URBI-Fakultät, wel­ches seit 2014 zu beobachten ist.

**Tabelle. Berufungen nach §98 UG zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL (1) | 1 | 0 |
| REWI (8) | 2 | 6 |
| SOWI (4) | 1 | 3 |
| GEWI (21) | 10 | 11 |
| NAWI (12) | 3 | 9 |
| URBI (8) | 4 | 4 |
| ÜB.FAK (0) | 0 | 0 |
| GESAMT (54) | 21 | 33 |

**Tabelle. Berufungen nach §99 UG zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL (4) | 3 | 1 |
| REWI (19) | 5 | 14 |
| SOWI (24) | 5 | 19 |
| GEWI (10) | 8 | 2 |
| NAWI (8) | 3 | 5 |
| URBI (8) | 4 | 4 |
| ÜB.FAK (3) | 2 | 1 |
| GESAMT (76) | 30 | 46 |

## PROFESSOR\*INNEN

## Im Zeitverlauf

Die Universität Graz strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den universitären Leitungsfunktionen an. Im Wissenschaftsbe­trieb ist die Professur die höchste Karriere­stufe, die für viele den einzigen Weg zu einem dauerhaften Verbleib in diesem darstellt und deren Erreichung für Frauen nach wie vor eine besonders große Hürde ist. Hier wird allerdings zwischen Professuren nach §98 UG unterschieden, die in der Regel unbefris­tet sind, und Professuren nach §99 UG, die entweder befristet sind (auf fünf oder sechs Jahre) oder die Möglichkeit einer Entfristung nach Erreichung einer Qualifizierungsverein­barung bieten.

Frauen sind unter den Professor\*innen nach §98 und §99 UG mit einem Anteil von 35% auch im Jahr 2021 unterrepräsentiert. In den letzten Jahren konnte allerdings eine deut­liche Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden – im Jahr 2000 lag der Frauenanteil noch bei 6%. Besonders von 2019 auf 2020 zeigte sich ein deutlicher Sprung von 29% auf 36%, womit erstmals die 30% Hürde überschritten wurde.

**Tabelle. Frauenanteile Professor\*innen 2005-2021 (VZÄ und in %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Frauen | Männer | Frauenanteil |
| 2005 | 23,4 | 126,8 | 16% |
| 2006 | 27,4 | 121,3 | 18% |
| 2007 | 24,5 | 113 | 18% |
| 2008 | 21,5 | 110,1 | 16% |
| 2009 | 30,5 | 113,1 | 21% |
| 2010 | 33,8 | 113,4 | 23% |
| 2011 | 34,3 | 115,5 | 23% |
| 2012 | 35,1 | 115 | 23% |
| 2013 | 40,5 | 114,8 | 26% |
| 2014 | 43,9 | 122,5 | 26% |
| 2015 | 43,3 | 122,8 | 26% |
| 2016 | 47,3 | 120,8 | 28% |
| 2017 | 49,3 | 124,9 | 28% |
| 2018 | 51,7 | 131,1 | 28% |
| 2019 | 54,1 | 129,3 | 29% |
| 2020 | 76,2 | 134,1 | 36% |
| 2021 | 73,3 | 137,4 | 35% |

Anmerkungen: Frauenanteil in % sowie absolute Zahlen zu §98- und §99 Professuren (VZÄ) von 2005 bis 2021

## PROFESSOR\*INNEN

## Entwicklung der letzten Jahre

Von 2019 bis 2020 wurden zehn Frauen und drei Männer nach §98 sowie 14 Frauen und sieben Männer nach §99 eingestellt. Aufgrund des insgesamt höheren §98 Anteil an den Professuren, erhöhte sich der Frauenanteil in den §98 Professuren um 4%-Punkte, während sich der Frauenanteil an den §99 Professuren um 16%-Punkte erhöhte. Im Jahr 2021 liegt der Frauenanteil an §98 Professor\*innen bei 32% und bei §99 Professor\*innen bei 45% nach VZÄ. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in der letzteren Gruppe liegt allerdings nicht nur an der Anzahl der berufenen Frauen, sondern an den Teilzeitprofessuren, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Betrachtet man die Anzahl (Köpfe), so liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 37%.

**Tabelle. Professor\*innen an der Universität Graz von 2018 bis 2021 (nach VZÄ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Prof. §98 VZÄ | 42 | 43 | 53 | 51 |
| %-Frauenanteil | 28% | 29% | 33% | 32% |
| Prof. §99 VZÄ | 10 | 11 | 23 | 22 |
| %-Frauenanteil | 28% | 30% | 46% | 45% |
| Gesamt VZÄ | 52 | 54 | 76 | 71 |
| %-Frauenanteil | 28% | 30% | 36% | 35% |

Lesebeispiel: 2019 gab es an der Universität Graz 43 §98 Professuren nach VZÄ, 2020 erhöhte sich diese Anzahl auf 53 §98 Professuren nach VZÄ. Gleichzeitig erhöhte sich der Frauenanteil in dieser Gruppe von 29% im Jahr 2019 auf 33% im Jahr 2020.

## PROFESSOR\*INNEN

## Im Universitätenvergleich

Ein Vergleich mit anderen österreichischen Universitäten zeigt eine Stagnation des Frauenanteils unter den Professor\*innen an den Universitäten Wien und Salzburg in den letzten vier Jahren, während sich der Frauen­anteil in Klagenfurt geringfügig erhöht hat. An der Universität Innsbruck zeigt sich dagegen ein klarer Trend nach oben. Insgesamt weist die Universität Graz den höchsten Frauenan­teil an Professor\*innen im österreichischen Vergleich auf (vgl. uni:data warehouse).

**Tabelle. Professor\*Innen im** **Universitätsvergleich von 2018 bis 2021 (nach VZÄ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Uni Graz | 28% | 30% | 36% | 35% |
| Uni Wien | 33% | 32% | 33% | 32% |
| Uni Salzburg | 29% | 29% | 29% | 29% |
| Uni Klagenfurt | 28% | 28% | 26% | 30% |
| Uni Innsbruck | 22% | 25% | 24% | 28% |

Anmerkungen: Professor\*innen beinhaltet alle Professuren nach UG §98 und §99

## PROFESSOR\*INNEN

## Altersstruktur nach Geschlecht

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

In den vergangenen Jahren zeigte sich ein deut­lich höherer Männeranteil an Professor\*innen über 60 Jahren. Für das aktuelle Jahr 2021 sieht man, dass dieser Anteil mit der Zeit gerin­ger wird. Bei den §98 Professor\*innen über 66 Jahren sind zwar immer noch neun von zehn Männer; bei den 51-65 jährigen allerdings „nur“ noch ungefähr 60%.

Die meisten §98 Professor\*innen befinden sich in der Alterskategorie zwischen 51 und 60 Jahren mit einem Frauenanteil von 38%. Bei jüngeren §98 Professor\*innen zeigt sich wiederum ein sehr geringer Frauenanteil. Nur zehn der 47 §98 Professor\*innen bis 50 Jahren sind Frauen. Da es sich bei §98 Professor\*innen um unbefristete Anstellungs­verhältnisse handelt, birgt diese Entwicklung die Gefahr einer längerfristigen Verringerung des Frauenanteils.

**Tabelle. Altersstruktur von Professor\*innen nach §98 UG**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Männer | Frauen |
| Bis 40 Jahre | 0 | 3 |
| 41 - 50 Jahre | -37 | 7 |
| 51 - 60 Jahre | -45 | 28 |
| 61 - 65 Jahre | -20 | 13 |
| + 66 Jahre | -9 | 1 |

## KOMMENTAR

## Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz

Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung arbeitet auf allen drei klassischen Ebenen der Gleichstellungspolitik, wobei „Gleichstellung“ bezogen wird auf die Geschlechter und auf weitere Dimensionen von Diversität.

**Aktivitäten auf der ersten Ebene „Fix the Numbers“** zielen auf den Ausgleich von Unterschieden betreffend die zahlenmäßige Repräsentation und die Karrierechancen von Frauen und Männern sowie die ständige Beobachtung dieser Entwicklung. Mit dem Ziel **Nachteilsausgleich / Frauenförderung** werdenkarrierefördernde, nachteilsausgleichende Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gesetzt. Ein ständiges Monitoring der Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen und entsprechendes Berichtswesen, Kontrolle des Pay Gap etc. fließen beispielweise in Veröffentlichungen wie diese ein.

Auf der zweiten Ebene, „**Fix the Institution**“ geht es um Interventionen für eine geschlechtersymmetrische Institution und Organisationskultur. Ganz wesentlich sind hier die **Sensibilisierung** für die Benachteiligung von Frauen und Bewusstseinsbildung und **Kompetenzaufbau** für ein gleichberechtigtes und tolerantes Miteinander unter allen Angehörigen der Universität. **Zu diesem Zweck werden** Weiterbildungen und Instrumente wie Leitfäden und Beratungen zu Gleichstellung hins. Gender & Diversität angeboten.

Den Rahmen, in dem solche Gender- und Diversitätskompetenzen der Angehörigen wirksam werden können, bilden **organisationsbezogene** Interventionen. Beispiele dafür sind Führungsleitlinien, ein Kompensationsmodell für Gremienarbeit sowie der AntiBias-Zirkel. Aufgaben dieses strategischen Gremiums, angesiedelt am Vizerektorat für Internationales und Gleichstellung, ist die Konzeption und Umsetzung diversitätspolitischer Agenden, und zwar durch alle administrativen Bereiche.

Auf der dritten Ebene, „**Fix the Contents**“, geht es um die Integration von Gleichstellungsaspekten bzw. der Dimensionen Gender und Diversität in Lehre und Forschung. Das Leistungsspektrum hinsichtlich Lehre reicht von der Unterstützung der Curriculumsentwicklung, interdisziplinären Lehrprojekten und Studienmanagement. Mit dem fakultätsübergreifenden Master-Studium „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ bietet die Karl-Franzens-Universität eine fundierte Ausbildung im Bereich der Geschlechterstudien auf Masterniveau an. Darüber hinaus wird neu ein zertifizierter Schwerpunkt „*Gender&Diversität: fächerübergreifende Basiskompetenzen“* für Bachelorstudierende angeboten. Mehrere Studien enthalten Lehrveranstaltungen oder Module aus dem Bereich der Geschlechterstudien. Für Studienanfänger\*innen gibt es außerdem das universitätsweite Basismodul „Gender Studies“.

Zur Unterstützung der Verankerung von Gender und Diversität in der Forschung wird seit 2019 das Elisabeth-List-Fellowship-Programm durchgeführt. **Fellowships im Umfang von je € 140.000** unterstützen wissenschaftliche Vorhaben, die in einer Kooperation von an der Uni Graz-Forschenden aus dem Bereich Geschlechterforschung mit i.d.R. internationalen Partner\*innen durchgeführt werden.

## FRAUENANTEILE AUF KARRIERESTUFEN

Wissenschaftliche Karrieren

Auch im Jahr 2021 zeigen sich hohe Frau­enanteile auf den untersten Karrierestufen und geringere Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen. Der Frauenanteil von etwa 65% unter den Absolvent\*innen (exklusive Doktorat) verringert sich geringfügig auf 61% bei dem sonstigen wissenschaftlichen Personal (studentische Mitarbeiter\*innen[[4]](#footnote-4) sowie externe und befristete Lektor\*innen). Anschließend zeigt sich eine deutliche Verringerung des Frauenanteils in den folgenden Karrierestufen der Projektmitarbeiter\*innen, der Universi­täts- und Forschungsassistent\*innen sowie der Doktoratsabsolvent\*innen auf 51%. Bei den Laufbahnstellen beträgt der Frauenanteil nur noch 44%, und bei den assoziierten & außerordentlichen Professor\*innen sowie den Professor\*innen nach §98 und §99 schluss­endlich 35%. Dieses Phänomen ist auch unter dem Begriff der „Gläsernen Decke“ oder der „Leaky Pipeline“ bekannt und Anlass dafür, dass sich die Universität Graz vor allem die Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Hierarchieebenen zum Ziel setzt.

Der Vergleich zum Jahr 2018 zeigt auf, dass der Frauenanteil bei den Universitäts- und Forschungsassistent\*innen sowie bei den Professor\*innen in den letzten drei Jahren gestiegen ist, was einen positiven Aufwärts­trend bedeutet. Um ein besseres Verständnis zu erlangen, werden die Frauenanteile in den Karrierestufen im Folgenden für alle Wissen­schaftszweige separat betrachtet.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Uni Graz 2021/2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 67% | 63% | 33% | 37% |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 64% | 66% | 36% | 34% |
| Sonst. Wiss. Personal | 61% | 61% | 39% | 39% |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 51% | 48% | 49% | 52% |
| Univ.-Assistent\*innen | 51% | 38% | 49% | 62% |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 51% | 52% | 49% | 48% |
| Laufbahnstellen | 44% | 47% | 56% | 53% |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 35% | 32% | 65% | 68% |
| Professor\*innen (§98/§99) | 35% | 28% | 65% | 72% |

Anmerkungen: MA/Dipl./LA Absos beinhalten Master, Diplom, Lehramt & Master Lehramtsabsolvent\*innen; Sonst. Wiss. Pers. beinhaltet studentische Mitarbeiter\*innen sowie externe und befristete Lektor\*innen; Univ.-Ass. beinhaltet hauptsächlich Universitäts- und Forschungsassistent\*innen. Doktoratsabsolvent\*innen werden aufgrund der geringen Fallzahl aggregiert dargestellt: 2014–2017 (2018) sowie 2017–2021 (2021).

An der Theologischen Fakultät zeigt sich bei den Professor\*innen (50% Frauenanteil) sowie bei den assoziierten Professor\*innen (44% Frauenanteil) ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Unter den wenigen Lauf­bahnstellen (1,5 VZÄ) ist keine Frau vertreten. Bei den Doktoratsabsolvent\*innen liegt der Frauenanteil mit 34% unter dem universitären Durchschnitt, dafür liegt der Frauenanteil unter den Projektmitarbeiter\*innen mit 64% deutlich darüber.

An der REWI-Fakultät zeigt sich ein ähnliches Geschlechterverhältnis wie an der gesamten Universität Graz, wobei mit 57% deutlich mehr Frauen als Männer auf den Laufbahnstellen vertreten sind und der Frauenanteil von 41% unter den Professor\*innen über dem universitären Durchschnitt liegt.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Theologie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 96% | 44% | 4% | 56% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 62% | 67% | 38% | 33% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 48% | 72% | 52% | 28% | 4,00 | 2,00 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 64% | 71% | 36% | 29% | 5,40 | 6,20 |
| Univ.-Assistent\*innen | 46% | 35% | 54% | 65% | 14,30 | 11,40 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 34% | 35% | 66% | 65% |  |  |
| Laufbahnstellen | 0% | 0% | 100% | 100% | 1,50 | 1,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 44% | 43% | 56% | 57% | 9,00 | 9,30 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 50% | 31% | 50% | 69% | 12,00 | 13,00 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Jus 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | - | - |  |  |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 61% | 63% | 39% | 76% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 55% | 63% | 45% | 37% | 15,6 | 19,30 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 56% | 65% | 44% | 35% | 19 | 7,80 |
| Univ.-Assistent\*innen | 55% | 47% | 45% | 53% | 65,2 | 52,50 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 51% | 57% | 49% | 43% |  |  |
| Laufbahnstellen | 57% | 45% | 43% | 55% | 6,9 | 11,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 36% | 37% | 64% | 63% | 22 | 19,10 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 41% | 37% | 59% | 63% | 28,5 | 21,40 |

Die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen unterscheiden sich an der SOWI-Fakultät deutlich nach Wissenschafts­zweigen. Wie bereits im Jahr 2018 liegt der Frauenanteil unter den Masterabsolvent\*innen der Wissenschaftszweige BWL und Soziologie deutlich über 50%, in VWL dagegen deutlich darunter. Am anderen Ende der Karrierestufen, bei den Professor\*innen, sind sich die Wissenschaftszweige mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen im Vergleich zur gesamten Universität Graz wiederum ähnlich. Auch der Vergleich mit der Wirtschaftsuniversität Wien, an der im Jahr 2021 32% der Professor\*innen Frauen sind, bestätigt die Unterrepräsentati­on von Frauen in der BWL und VWL an der Universität Graz (vgl. uni:data warehouse). Verglichen mit dem Jahr 2018 gibt es in der BWL (+6%-Punkte) und der VWL (+14%-Punkte) immerhin einen klar erkennbaren Aufwärts­trend. In der Soziologie verringerte sich der Frauenanteil unter den Professor\*innen dagegen von 40% (2018) auf 24% (2021) bzw. von zwei Professorinnen (2018) auf eine Professorin (2021).

Auf den mittleren Karrierestufen zeigt sich aufgrund der wenigen Frauen unter den Universitätsassistent\*innen in den Wissen­schaftszweigen BWL und VWL ein Frauenan­teil unter 50%, wobei sich hier besonders in der BWL eine Verschlechterung im Vergleich zu 2018 zeigt. In der Soziologie zeigt sich hingegen ein ausgeglichenes Geschlech­terverhältnis, wobei der Frauenanteil bei Projektmitarbeiter\*innen relativ gering ist (40%), bei Universitätsassistent\*innen dage­gen relativ hoch (62%).

Bei den Doktoratsabsolvent\*innen sticht der niedrige Anteil von 29% in der VWL heraus, der in den letzten Jahren außerdem leicht gesun­ken ist. Auf den wenigen Laufbahnstellen zeigt sich bei der BWL ein Frauenanteil von 41%, bei der Soziologie ist die einzige Laufbahn­stelle mit einer Frau besetzt und auf der VWL gibt es keine Stellen auf dieser Position. Bei den assoziierten Professor\*innen sticht die Soziologie mit einem Frauenanteil von 50% (+17% Punkte verglichen mit 2018) positiv hervor, während die Frauenanteile in der BWL und VWL mit 23% bzw. 17% weiterhin sehr niedrig sind, auch wenn sich eine Steigerung im Vergleich zu dem Jahr 2018 zeigt.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig BWL 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 56% | 56% | 44% | 44% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 59% | 61% | 41% | 39% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 50% | 50% | 50% | 50% | 20 | 17,40 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 67% | 49% | 33% | 51% | 8 | 13,00 |
| Univ.-Assistent\*innen | 43% | 49% | 57% | 51% | 48,2 | 39,40 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 50% | 42% | 50% | 58% |  |  |
| Laufbahnstellen | 41% | 59% | 59% | 41% | 6,8 | 8,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 23% | 14% | 77% | 86% | 17,5 | 14,80 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 17% | 11% | 83% | 89% | 20,4 | 19,70 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig VWL 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 26% | 27% | 74% | 73% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 31% | 33% | 69% | 67% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 48% | 59% | 52% | 41% | 1,8 | 3,7 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 52% | 85% | 48% | 15% | 3,9 | 5,2 |
| Univ.-Assistent\*innen | 31% | 21% | 69% | 79% | 8,2 | 14,1 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 29% | 31% | 71% | 69% |  |  |
| Laufbahnstellen | 0% | - | 100% | - | 0 | - |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 17% | 11% | 83% | 89% | 4,8 | 6,8 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 14% | 0% | 86% | 100% | 7,1 | 6,8 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Soziologie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 79% | 74% | 21% | 26% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 64% | 69% | 36% | 31% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 27% | 31% | 73% | 69% | 3 | 3,60 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 40% | 57% | 60% | 43% | 2,5 | 8,70 |
| Univ.-Assistent\*innen | 62% | 52% | 38% | 48% | 9,8 | 6,80 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 60% | 54% | 40% | 46% |  |  |
| Laufbahnstellen | 100% | - | 0% | - | 1 | - |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 50% | 33% | 50% | 67% | 4 | 6,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 24% | 40% | 76% | 60% | 4,1 | 5,00 |

An der GEWI-Fakultät zeigen sich unterschiedliche Muster im Hinblick auf die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen: Die Geschichte hat insgesamt sehr ausgewogene Geschlechterverhältnisse, welche in einen Frau­enüberhang bei den Professor\*innen münden. Ausgenommen davon sind die Laufbahnstellen, wo der Frauenanteil lediglich 20% beträgt. In Sprachen und Literatur zeigt sich Großteils ein Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen. Ausgenommen davon sind die Professor\*innen, wo der Frauenanteil bei 44% und somit 4%-Punkte niedriger als im Jahr 2018 liegt.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Geschichte 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 70% | 60% | 30% | 40% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 49% | 58% | 51% | 42% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 70% | 52% | 30% | 48% | 13,2 | 12,00 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 65% | 56% | 35% | 44% | 21,1 | 28,30 |
| Univ.-Assistent\*innen | 62% | 43% | 38% | 57% | 23,8 | 28,40 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 50% | 47% | 50% | 53% |  |  |
| Laufbahnstellen | 20% | 71% | 80% | 29% | 5 | 7,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 45% | 37% | 55% | 63% | 12,8 | 12,80 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 60% | 38% | 40% | 62% | 12,5 | 10,50 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen WZ Sprachen & Literatur 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 85% | 91% | 15% | 9% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 79% | 79% | 21% | 21% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 79% | 75% | 21% | 25% | 51,5 | 46,90 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 73% | 69% | 27% | 31% | 28,8 | 28,00 |
| Univ.-Assistent\*innen | 68% | 63% | 32% | 37% | 55,1 | 55,30 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 72% | 82% | 28% | 18% |  |  |
| Laufbahnstellen | 59% | 74% | 41% | 26% | 23,3 | 25,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 52% | 50% | 48% | 50% | 27,5 | 27,80 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 44% | 48% | 56% | 52% | 27 | 23,00 |

Die Philosophie zeigt nach einem Überhang an weiblichen Master- Diplom- und Lehramts-absolvent\*innen einen Männerüberhang beim wissenschaftlichen Mittelbau und den Dokto-ratsabsolvent\*innen. In diesem Wissen-schaftszweig gibt es jeweils eine Laufbahn-stelle sowie eine Position als assoziierter Professor, die beide mit Männern besetzt sind. Unter den Professor\*innen beträgt der Frauenanteil dafür 50%, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zu 2018 bedeutet.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Philosophie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 56% | 45% | 64% | 55% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 71% | 68% | 29% | 32% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 50% | 39% | 50% | 61% | 4,6 | 4,50 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 33% | 35% | 67% | 65% | 7,6 | 10,40 |
| Univ.-Assistent\*innen | 48% | 48% | 52% | 52% | 15,2 | 12,40 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 38% | 41% | 62% | 59% |  |  |
| Laufbahnstellen | 0% | 0% | 100% | 100% | 1 | 1,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 0% | 0% | 100% | 100% | 1 | 1,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 50% | 17% | 50% | 83% | 6 | 6,00 |

In den Kunstwissenschaften zeigt sich in allen Karrierestufen ein Frauenüberhang - mit Aus­nahme der Projektmitarbeiter\*innen (Frauenanteil: 34%) sowie der höchsten Karrierestufe – der Professor\*innen (Frauenanteil: 33%).

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Kunstwiss. 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 89% | 85% | 11% | 15% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 71% | 60% | 29% | 40% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 68% | 75% | 32% | 25% | 5,8 | 5,70 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 34% | 47% | 66% | 53% | 9,3 | 3,20 |
| Univ.-Assistent\*innen | 86% | 100% | 14% | 0% | 7,3 | 3,50 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 71% | 82% | 29% | 18% |  |  |
| Laufbahnstellen | 100% | 100% | 0% | 0% | 3 | 1,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 0% | 100% | 0% | 0% | 0 | 0,80 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 33% | 25% | 67% | 75% | 6 | 4,00 |

An der NAWI-Fakultät variieren die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen stark zwischen den verschiedenen Fächern, wobei die Mathematik sowie die Erdwissen­schaften und die Psychologie die „Extrempole“ darstellen: In der Mathematik sind aktuell keine Frauen unter den Professoren, assoziierten Professoren und Laufbahnstellen vertreten. In den Erdwissenschaften ist immerhin eine von vier Laufbahnstellen mit einer Frau besetzt, unter den assoziierten und §98/§99 Professoren ist allerdings auch hier keine Frau vertreten. Für einen Frauenanteil von 21% unter den Masterabsolvent\*innen erreichen die Erdwissenschaften ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den mittleren Karrierestufen und bei den Doktoratsabsolvent\*innen.

Das ist in der Mathematik nicht der Fall, wo trotz des höheren Frauenanteils von 42% unter den Master- und Lehramtsabsolvent\*innen bei den darauffolgenden Karrierestufen niemals mehr als 37% Frauen beschäftigt sind. Teilweise lässt sich das durch den hohen Frauenanteil bei den Lehramtsabsolvent\*innen erklären, die vermehrt außerhalb der Universität Arbeit sucht.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Mathematik 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 43% | 21% | 57% | 79% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 43% | 51% | 57% | 49% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 18% | 42% | 82% | 58% | 3,2 | 2,80 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 17% | 25% | 83% | 75% | 18 | 22,20 |
| Univ.-Assistent\*innen | 37% | 9% | 63% | 91% | 14,3 | 13,80 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 32% | 25% | 68% | 75% |  |  |
| Laufbahnstellen | 0% | 0% | 100% | 100% | 2 | 2,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 0% | 0% | 100% | 100% | 2 | 5,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 0% | 9% | 100% | 91% | 6 | 6,60 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Erdwissenschaften 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 35% | 19% | 65% | 81% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 21% | 30% | 79% | 70% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 58% | 46% | 42% | 54% | 2,4 | 1,90 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 39% | 33% | 61% | 67% | 9 | 6,90 |
| Univ.-Assistent\*innen | 56% | 69% | 44% | 31% | 4,5 | 3,30 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 50% | 17% | 50% | 83% |  |  |
| Laufbahnstellen | 25% | 50% | 75% | 50% | 4 | 2,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 0% | 0% | 100% | 100% | 3 | 4,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 0% | 0% | 100% | 100% | 3 | 4,00 |

Auf der Psychologie zeigt sich zwar eine Verringerung des Frauenanteils über die Karrierestufen hinweg, allerdings auf einem sehr hohen Niveau. Bereits 70% aller Master- und Lehramtsabsolvent\*innen sind Frauen, 68% der Projektmitarbeiter\*innen, 59% der Universitätsassistent\*innen und 74% der Doktoratsabsolvent\*innen. Lediglich bei den Laufbahnstellen ist der Frauenanteil mit 30% etwas geringer, dafür sind mit 54% mehr als die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt (nach VZÄ).

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Psychologie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 74% | 66% | 26% | 34% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 71% | 82% | 29% | 18% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 82% | 71% | 18% | 29% | 4,8 | 4,60 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 68% | 64% | 32% | 36% | 17,8 | 19,50 |
| Univ.-Assistent\*innen | 59% | 75% | 41% | 25% | 22 | 12,80 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 74% | 74% | 26% | 26% |  |  |
| Laufbahnstellen | 30% | 26% | 70% | 74% | 11,5 | 10,50 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 44% | 38% | 56% | 62% | 9 | 8,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 54% | 58% | 46% | 42% | 13 | 12,00 |

Die Pharmazie besticht durch einen Frauen­überhang bei den Projektmitarbeiter\*innen und Universitätsassistent\*innen sowie ein relativ egalitäres Geschlechterverhältnis auf höheren Karrierestufen. Einzige Ausnahme stellt die Gruppe der Professor\*innen dar, wo der Frauenanteil unter den sechs Professuren nach VZÄ 17% beträgt. Das stellt dennoch eine Steigerung im Vergleich zu 2018 dar, als alle Professuren mit Männern besetzt waren.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Pharmazie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 84% | - | 16% | - |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 79% | 81% | 21% | 19% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 57% | 59% | 43% | 41% | 8,6 | 7,70 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 69% | 75% | 31% | 25% | 7,2 | 5,70 |
| Univ.-Assistent\*innen | 72% | 57% | 28% | 43% | 21,8 | 13,90 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 50% | 58% | 50% | 42% |  |  |
| Laufbahnstellen | 62% | 66% | 38% | 34% | 7,3 | 7,60 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 50% | 44% | 50% | 56% | 8 | 9,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 17% | 0% | 83% | 100% | 6 | 5,00 |

Die Physik dagegen beginnt mit einem niedrigen Frauenanteil bei den Master- und Lehramtsabsolvent\*innen (22%), erzielt dafür aber dennoch einen Frauenanteil von 24% bei den Professor\*innen. Laufbahnstellen sind da­für nur zu 18% mit Frauen besetzt, assoziierte Professuren mit 9%.

Die molekularen Biowissenschaften fallen mit einem hohen Frauenanteil von über 50% in den mittleren Karrierestufen sowie mit einem Frauenanteil von 70% bei den Lauf­bahnstellen auf. Verglichen zum Jahr 2018 konnte der Frauenanteil vor allem bei den Universitätsassistent\*innen und den Laufbahn­stellen gesteigert werden. Auf den höchsten Karrierestufen sind dagegen deutlich weniger Frauen vorhanden als im universitären Durchschnitt – bei assoziierten Professor\*innen be­trägt der Frauenanteil 21%, bei den §98/§99 Professuren ist keine Frau vertreten.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Physik 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 26% | 17% | 74% | 83% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 22% | 22% | 78% | 78% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 21% | 19% | 79% | 81% | 5,3 | 4,30 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 15% | 22% | 85% | 78% | 27,7 | 29,70 |
| Univ.-Assistent\*innen | 17% | 17% | 83% | 83% | 13,5 | 6,00 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 31% | 29% | 69% | 71% |  |  |
| Laufbahnstellen | 18% | 25% | 82% | 75% | 4,3 | 2,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 9% | 13% | 91% | 87% | 11 | 15,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 24% | 14% | 76% | 86% | 8,2 | 7,20 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen WZ molekulare Biowissenschaften 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 75% | 69% | 25% | 31% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 64% | 72% | 36% | 28% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 68% | 66% | 32% | 34% | 7,4 | 6,30 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 56% | 51% | 44% | 49% | 43,1 | 38,40 |
| Univ.-Assistent\*innen | 43% | 28% | 57% | 72% | 22,8 | 9,00 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 53% | 52% | 47% | 48% |  |  |
| Laufbahnstellen | 70% | 35% | 30% | 65% | 10 | 9,30 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 21% | 29% | 79% | 71% | 14 | 14,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 0% | 0% | 100% | 100% | 7,5 | 7,00 |

In der Biologie zeigt sich bei den Universitäts-assistent\*innen – der größten Gruppe nach VZÄ – eine deutliche Verringerung des Frau­enanteils von 44% (2018) auf 26% (2021). Der gleiche Trend lässt sich bei den Laufbahn­stellen erkennen mit Frauenanteilen von 46% (2018) und 24% (2021). Dafür zeigt sich eine Zunahme an Frauen bei den Professor\*innen von 14% (2018) auf 33% (2021).

Die Chemie schlussendlich weist auf jeder Karrierestufe einen niedrigeren Frauenanteil im Vergleich zur gesamten Universität Graz auf. Es zeigt sich außerdem eine Verringerung des Frauenanteils über die Karrierestufen hin­weg, beginnend mit 45% bei den Master- und Lehramtsabsolvent\*innen und endend mit 17% bei den Professor\*innen.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Biologie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 66% | 66% | 34% | 34% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 72% | 69% | 28% | 31% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 53% | 44% | 47% | 56% | 5,7 | 6,00 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 53% | 40% | 47% | 60% | 17,4 | 13,60 |
| Univ.-Assistent\*innen | 26% | 44% | 74% | 56% | 20,6 | 10,30 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 58% | 51% | 42% | 49% |  |  |
| Laufbahnstellen | 24% | 46% | 76% | 54% | 11,3 | 10,20 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 15% | 15% | 85% | 85% | 6,5 | 6,50 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 33% | 14% | 67% | 86% | 9 | 7,00 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Chemie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 51% | 48% | 49% | 52% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 45% | 54% | 55% | 46% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 31% | 41% | 69% | 59% | 6,5 | 7,40 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 23% | 44% | 77% | 56% | 29,1 | 28,70 |
| Univ.-Assistent\*innen | 39% | 41% | 61% | 59% | 28,1 | 16,90 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 30% | 37% | 70% | 63% |  |  |
| Laufbahnstellen | 33% | 20% | 67% | 80% | 12 | 5,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 23% | 14% | 77% | 86% | 8,8 | 9,30 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 17% | 20% | 83% | 80% | 6 | 5,00 |

Die Erziehungswissenschaften sind auch im Jahr 2021 mit einem Frauenanteil von 65% unter den Professor\*innen sowie von 91% unter den assoziierten Professor\*innen eine Frauendomäne. In den Wissenschaftszweigen USW und Geographie zeigt sich eine kontinu­ierliche Verringerung des Frauenanteils von anfangs 41% (Geographie) bzw. 60% (USW) bei den Master- und Lehramtsabsolvent\*innen auf 25% bei den Professor\*innen.

Ein positiver Ausreißer zeigt sich in der Geographie bei den Laufbahnstellen, wo 44% der Stellen von Frauen besetzt sind – eine deutliche Steigerung gegenüber den 21% im Jahr 2018. In den USW liegt der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen lediglich bei 10%. Verglichen mit dem Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil unter den Professor\*innen in der USW deutlich erhöht und in der Geographie geringfügig verringert.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen WZ Erziehungswissenschaften 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 88% | 87% | 12% | 13% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 94% | 91% | 6% | 9% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 71% | 73% | 29% | 27% | 12,6 | 12,90 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 80% | 100% | 20% | 0% | 27,4 | 4,50 |
| Univ.-Assistent\*innen | 69% | 75% | 31% | 25% | 29,4 | 15,70 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 83% | 88% | 17% | 12% |  |  |
| Laufbahnstellen | 52% | 33% | 48% | 67% | 5,8 | 3,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 91% | 100% | 9% | 0% | 5,5 | 5,70 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 65% | 74% | 35% | 26% | 11,3 | 7,80 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig Geographie 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 59% | 30% | 41% | 70% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 41% | 49% | 59% | 51% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 35% | 36% | 65% | 64% | 5,7 | 5,70 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 43% | 29% | 57% | 71% | 11,7 | 6,90 |
| Univ.-Assistent\*innen | 27% | 41% | 73% | 59% | 10,3 | 11,50 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 27% | 23% | 73% | 77% |  |  |
| Laufbahnstellen | 44% | 21% | 56% | 79% | 8,5 | 3,50 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 8% | 8% | 92% | 92% | 3,3 | 3,30 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 25% | 33% | 75% | 67% | 4 | 3,00 |

Die Sportwissenschaften fallen durch einen geringen Frauenanteil unter den Universitäts-assistent\*innen (27%), den Doktoratsabsolvent\*innen (23%) und den Laufbahnstellen (0% bei insgesamt 0,5 VZÄ) auf. Dafür entspricht der relativ niedrige Frauenanteil unter den Master- und Lehramtsabsolvent\*innen von 33% genau dem Frauenanteil unter den Professor\*innen. Mit 40% unter den assoziierten Professor\*innen sind außerdem mehr Frauen als im universitären Durchschnitt vertreten. Verglichen mit dem Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau erhöht, bei den Professor\*innen allerdings verringert.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen WZ Sportwissenschaften 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 41% | 37% | 59% | 63% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 33% | 34% | 67% | 66% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 35% | 38% | 65% | 62% | 5,9 | 6,00 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 63% | 49% | 37% | 51% | 5,1 | 2,70 |
| Univ.-Assistent\*innen | 27% | 0% | 73% | 100% | 5,5 | 3,60 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 23% | 0% | 77% | 100% |  |  |
| Laufbahnstellen | 0% | 0% | 100% | 100% | 0,5 | 0,50 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 40% | 45% | 60% | 55% | 5 | 6,70 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 33% | 50% | 67% | 50% | 3 | 2,00 |

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Wissenschaftszweig USW 2021/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frauen 2021 | Frauen 2018 | Männer 2021 | Männer 2018 | VZÄ  2021 | VZÄ  2018 |
| Bachelor-Absolvent\*innen | 57% | 41% | 43% | 59% |  |  |
| MA/Dipl./LA-Absolvent\*innen | 60% | 52% | 40% | 48% |  |  |
| Sonst. Wiss. Personal | 58% | 52% | 42% | 48% | 5,2 | 4,90 |
| Projekt Mitarbeiter\*innen | 51% | 39% | 49% | 61% | 31,6 | 26,00 |
| Univ.-Assistent\*innen | 42% | 48% | 58% | 52% | 18,3 | 6,30 |
| Doktorat-Absolvent\*innen | 52% | 60% | 48% | 40% |  |  |
| Laufbahnstellen | 10% | 14% | 90% | 86% | 7,8 | 7,00 |
| Assoz. & ao. Professor\*innen | 33% | 33% | 67% | 67% | 3 | 3,00 |
| Professor\*innen (§98/§99) | 26% | 0% | 74% | 100% | 7,8 | 3,80 |

## AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

## Glasdecken-Index

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

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

Die Ergebnisse des Glasdecken-Index machen deutlich, dass es von 2018 bis 2020 zu einer Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen an der Universität Graz gekommen ist, wobei der Glasdecken-Index von 2020 auf 2021 ge­ringfügig gesunken ist. An der REWI- und der URBI-Fakultät zeigt sich, allerdings auf hohem Niveau, eine leichte Verringerung im Index von 2018 bis 2021. In allen anderen Fakultäten erhöhte sich der Glasdecken-Index von 2018 bis 2021. An der Theologischen Fakultät zeigt sich außerdem erstmals ein Glasdecken-Index größer als 1, da der Frauenanteil unter den Professor\*innen über dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal liegt. Die GEWI-Fakultät zeigt, wie bereits in den vergangenen Jahren, den höchsten Frauenanteil unter den Professor\*innen als auch unter dem wissen­schaftlichen Personal. Den geringsten Frau­enanteil unter den Professor\*innen als auch im wissenschaftlichen Personal hat die SOWI-Fakultät, die auch den geringsten Glasdecken Index mit 0,50 aufweist.

**Tabelle. Glasdecken-Index und Frauenanteile basierend auf VZÄ 2018-2021**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2021 Frauenanteil Prof. (%)** | **2021 Frauenanteil wiss. Personal (%)** |
| THEOL | 0,89 | 0,74 | 1,03 | 1,14 | 50% | 44% |
| REWI | 0,88 | 0,81 | 0,96 | 0,85 | 41% | 48% |
| SOWI | 0,44 | 0,47 | 0,54 | 0,50 | 17% | 35% |
| GEWI | 0,71 | 0,74 | 0,87 | 0,83 | 48% | 57% |
| NAWI | 0,64 | 0,70 | 0,67 | 0,67 | 24% | 35% |
| URBI | 0,99 | 0,92 | 0,96 | 0,93 | 43% | 46% |
| **GESAMT** | 0,71 | 0,72 | 0,82 | 0,80 | 35% | 44% |

Anmerkung: Glasdeckenindex=FA Professor\*innen (§98 & §99) / FA wissenschaftliches Personal

In den letzten 15 Jahren haben sich die Auf­stiegschancen von Frauen an allen Fakultäten verbessert und nähern sich den Chancen der Männer an. Bei genauerer Betrachtung lassen sich unterschiedliche Entwicklungen an den Fakultäten erkennen: An der SOWI-Fakultät gab es zwar von 2006 bis 2013 eine Erhöhung des Index, seitdem ist der Trend allerdings tendenziell fallend. Eine Verringe­rung des Index zeigt sich auch an der NAWI-Fakultät seit 2018. An der Theologischen Fakultät zeigt sich dagegen ein sprunghafter Anstieg seit 2020, während man in den restlichen Fakultäten einen relativ kontinuierlichen Aufwärtstrend beobachten kann.

**Tabelle. Entwicklung der Aufstiegschancen von Frauen von 2006 bis 2021 (Glasdeckenindex)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** |
| THEOL | 0,39 | 0,50 | 0,69 | 0,67 | 0,69 | 0,77 | 0,43 | 0,62 | 0,68 | 0,47 |
| REWI | 0,31 | 0,40 | 0,55 | 0,61 | 0,63 | 0,74 | 0,78 | 0,85 | 0,81 | 0,84 |
| SOWI | 0,46 | 0,53 | 0,55 | 0,43 | 0,45 | 0,54 | 0,59 | 0,64 | 0,59 | 0,62 |
| GEWI | 0,25 | 0,37 | 0,47 | 0,45 | 0,46 | 0,34 | 0,38 | 0,55 | 0,50 | 0,52 |
| NAWI | 0,00 | 0,00 | 0,16 | 0,15 | 0,42 | 0,63 | 0,38 | 0,57 | 0,67 | 0,69 |
| URBI |  |  |  |  | 0,42 | 0,30 | 0,31 | 0,45 | 0,68 | 0,70 |
|  | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| THEOL | 0,50 | 0,59 | 0,57 | 0,67 | 0,85 | 0,75 | 0,89 | 0,74 | 1,03 | 1,14 |
| REWI | 0,87 | 0,78 | 0,76 | 0,79 | 0,82 | 0,81 | 0,88 | 0,81 | 0,96 | 0,85 |
| SOWI | 0,61 | 0,65 | 0,44 | 0,55 | 0,52 | 0,51 | 0,44 | 0,47 | 0,54 | 0,50 |
| GEWI | 0,66 | 0,77 | 0,82 | 0,72 | 0,81 | 0,74 | 0,71 | 0,74 | 0,87 | 0,83 |
| NAWI | 0,58 | 0,72 | 0,72 | 0,75 | 0,83 | 0,85 | 0,64 | 0,70 | 0,67 | 0,67 |
| URBI | 0,69 | 0,77 | 0,66 | 0,69 | 0,76 | 0,85 | 0,99 | 0,92 | 0,96 | 0,93 |

Die Aufstiegschancen von Frauen variieren in den unterschiedlichen Wissenschafts­zweigen. Während in drei der insgesamt 21 Wissenschaftszweige keine Professorinnen beschäftigt sind, haben Frauen – gemessen am Glasdecken-Index – in sieben Wissen­schaftszweigen verhältnismäßig bessere Aufstiegschancen als Männer.

Bei genauerer Betrachtung lässt sich er­kennen, dass die vergleichsweise besseren Aufstiegschancen von Frauen in den Wissenschaftszweigen Physik, Biologie und Sport­wissenschaften mit geringen Frauenanteilen im wissenschaftlichen Personal einhergehen. Die Kunstwissenschaften weisen wie auch die Soziologie und die Pharmazie einen niedrigen Glasdecken-Index auf, der teilweise durch den hohen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal erklärt werden kann.

Generell sind die Wissenschaftszweige mit den geringsten Aufstiegschancen für Frauen vorwiegend an der NAWI- und der SOWI-Fakultät zu finden, wobei die NAWI-Fakultät zusätzlich auch die Wissenschaftszweige mit den besten Aufstiegschancen für Frauen umfasst.

Ein Vergleich zum Jahr 2017 zeigt eine deutli­che Verbesserung in den Aufstiegschancen in den Wissenschaftszweigen VWL, USW, Geographie und Philosophie, da hier im Jahr 2017 keine Professorinnen angestellt waren, aber auch in den Wissenschaftszweigen Theologie, Biologie und Physik. Eine Verschlechterung der Aufstiegschancen lässt sich dagegen in den Wissenschaftszweigen Chemie, Soziologie und Mathematik beobachten.

**Tabelle. Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Wissenschaftszweigen 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Wissenschaftszweig** | **Glasdeckenindex** | **Frauenanteil Professor\*innen** | **Frauenanteil wiss. Personal** |
| Physik | **1,52** | 24% | 16% |
| Biologie | **1,30** | 33% | 26% |
| Theologie | **1,14** | 50% | 44% |
| Geschichte | **1,12** | 60% | 54% |
| Psychologie | **1,11** | 54% | 49% |
| Philosophie | **1,09** | 50% | 46% |
| Sportwiss. | **1,04** | 33% | 32% |
| Erziehungswiss. | **0,94** | 65% | 69% |
| Jus | **0,85** | 41% | 48% |
| Geographie | **0,84** | 25% | 30% |
| USW | **0,82** | 26% | 31% |
| GESAMT | **0,80** | 35% | 44% |
| Sprachen & Literatur | **0,75** | 44% | 60% |
| VWL | **0,66** | 14% | 21% |
| Chemie | **0,51** | 17% | 33% |
| BWL | **0,50** | 17% | 34% |
| Kunstwiss. | **0,48** | 33% | 69% |
| Soziologie | **0,46** | 24% | 53% |
| Pharmazie | **0,29** | 17% | 57% |
| Mathematik | **0,00** | 0% | 22% |
| Erdwiss. | **0,00** | 0% | 29% |
| Molekularbiologie | **0,00** | 0% | 37% |

Anmerkung: Glasdeckenindex=FA Professor\*innen (§98 & §99) / FA wissenschaftliches Personal

## **BESCHÄFTIGTE**

## an der Universität Graz

Mit einem Frauenanteil von 55% (Kopfzahl) bzw. von 54% (Vollzeitäquivalente) lässt sich an der Universität Graz im Jahr 2021 ein leichter Frauenüberhang im Personal feststellen. Dieser ist, wie bereits in den ver­gangenen Jahren, in der Administration stark ausgeprägt, während das technische Perso­nal weiterhin quantitativ-männlich dominiert ist. Mit 21.12.2021 sind insgesamt 2.585 Frauen und 2.107 Männer an der Universi­tät Graz beschäftigt. Die große Diskrepanz zwischen Köpfen und Vollzeitäquivalenten kann u. a. durch hohe Teilzeitquoten bei studentischen Mitarbeiter\*innen, externen Lektor\*innen, Projektmitarbeiter\*innen und Universitätsassistent\*innen erklärt werden.

Im wissenschaftlichen Personal variie­ren die Frauenanteile von 35% bei den Professor\*innen nach §98 und §99 sowie bei den assoziierten und außerordentlichen Professor\*innen, bis zu 61% bei den sons­tigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (studentische Mitarbeiter\*innen sowie ex­terne und befristete Lektor\*innen). Bei den Projektmitarbeiter\*innen sowie Universitäts- und Forschungsassistent\*innen herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während der Frauenanteil bei den wissen­schaftlichen Laufbahnstellen 44% beträgt. Insgesamt gilt im Jahr 2021 dasselbe wie die Jahre zuvor: Je höher die Karrierestufe desto niedriger der Frauenanteil.

**Tabelle. Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen Uni Graz 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| Professor\*innen (210,7) | 35% | 65% |
| Assoziierte Professor\*innen, ao. (179,4) | 35% | 65% |
| Wiss. Laufbahnstellen (140,8) | 44% | 56% |
| Univ. & Forschungsassistent\*innen (468,1) | 51% | 49% |
| Projektmitarbeiter\*innen (363,9) | 51% | 49% |
| Sonstige wiss. Mitarbeiter\*nnen (206,7) | 61% | 39% |
| Admin. Personal (771,9) | 73% | 27% |
| Technisches Personal (281,6) | 35% | 65% |
| Gesamt VZÄ (2.623,3) | 54% | 46% |
| Gesamt Personen (4692) | 55% | 45% |

Anmerkungen: VZÄ in Klammern, %-Werte basierend auf VZÄ. Ausgenommen ist die Zeile "Gesamt Personen", in der Köpfe in Klammern und %-Werte basierend auf Köpfen angegeben sind.

## **BESCHÄFTIGTE**

## an den Fakultäten

Das Muster abnehmender Frauenanteile mit zunehmender Karrierestufe zeigt sich besonders an der SOWI-Fakultät, wo der Frauenanteil von 47% bei den Projektmitarbeiter\*innen und Assistent\*innen auf 17% bei den Professor\*innen nach §98 und §99 sinkt. Auch an der NAWI-Fakultät ist dieser Abfall mit 42% bei dem wissenschaftlichen Mittelbau und 24% bei den Professor\*innen nach §98 und §99 markant. An der URBI-, der GEWI- und der REWI-Fakultät ist diese Hierarchie schwächer ausgeprägt aber immer noch vorhanden, während sich diese Hierarchie an der Theologischen Fakultät nur noch bedingt bei den assoziierten und ao. Professor\*innen sowie bei den Laufbahnstellen zeigt.

Im administrativen Personal zeigt sich an der gesamten Universität ein hoher Frauenanteil über 80%. Im technischen Personal gibt es an der SOWI-, der GEWI- und der URBI-Fakultät einen klaren Männerüberhang, allerdings bei sehr geringer Personalanzahl. An der NAWI-Fakultät herrscht dagegen bei sehr großer Anzahl an technischem Personal ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der geringe Frauenanteil im technischen Personal auf universitärer Ebene lässt sich daher nicht durch die Fakultäten erklären, sondern durch das Personal in Management und Verwaltung, vorrangig durch den Bereich des Informations­managements (IT).

**Tabelle. Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen an den Fakultäten im Jahr 2021 (nach VZÄ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauenanteil | Männeranteil |
| THEOL | Prof. (12) | 50% | 50% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (9) | 44% | 56% |
|  | Laufbahnstellen (1,5) | 0% | 100% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (14,3) | 46% | 54% |
|  | Projekt MA (5,4) | 64% | 36% |
|  | Sons. Wiss. Pers (4) | 48% | 52% |
|  | Admin. Pers. (13) | 86% | 14% |
| REWI | Prof. (28,5) | 41% | 59% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (22) | 36% | 64% |
|  | Laufbahnstellen (6,9) | 57% | 43% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (65,2) | 55% | 45% |
|  | Projekt MA (19) | 56% | 44% |
|  | Sons. Wiss. Pers (15,6) | 55% | 45% |
|  | Admin. Pers. (40,7) | 90% | 10% |
| SOWI | Prof. (31,6) | 17% | 83% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (26,3) | 26% | 74% |
|  | Laufbahnstellen (7,8) | 48% | 52% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (66,1) | 45% | 55% |
|  | Projekt MA (14,4) | 58% | 42% |
|  | Sons. wiss. MA (24,7) | 47% | 53% |
|  | Admin. Pers. (34,6) | 81% | 19% |
|  | Techn. Pers. (1,8) | 0% | 100% |
| GEWI | Prof. (51,5) | 48% | 52% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (41,3) | 48% | 52% |
|  | Laufbahnstellen (32,3) | 55% | 45% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (101,2) | 65% | 35% |
|  | Projekt MA (66,9) | 61% | 39% |
|  | Sons. Wiss. Pers (75,1) | 75% | 25% |
|  | Admin. Pers. (65,6) | 90% | 10% |
|  | Techn. Pers. (4,3) | 18% | 82% |
| NAWI | Prof. (58,7) | 24% | 76% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (62,3) | 24% | 76% |
|  | Laufbahnstellen (62,3) | 38% | 62% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (147,4) | 44% | 56% |
|  | Projekt MA (169,2) | 40% | 60% |
|  | Sons. Wiss. Pers (43,9) | 50% | 50% |
|  | Admin. Pers. (65,9) | 86% | 14% |
|  | Techn. Pers. (137,4) | 49% | 51% |
| URBI | Prof. (26,1) | 43% | 57% |
|  | Assoz. & ao. Prof. (16,8) | 49% | 51% |
|  | Laufbahnstellen (22,6) | 33% | 67% |
|  | Univ-. & Forsch. Ass. (63,4) | 51% | 49% |
|  | Projekt MA (75,9) | 61% | 39% |
|  | Sons. Wiss. Pers (29,4) | 54% | 46% |
|  | Admin. Pers. (30,0) | 85% | 15% |
|  | Techn. Pers. (5,7) | 0% | 100% |

Anmerkungen: VZÄ in Klammern, %-Werte basierend auf VZÄ

## **LEITUNGSFUNKTIONEN**

An der Universität Graz

Die Universität Graz hat es sich zum Ziel gesetzt, insbesondere auf der Ebene der Leitungsfunktionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Von 2011 bis 2019 wurde die Universität erstmals seit dem Bestehen von einer Frau als Rektorin geleitet, seitdem ist diese Position wieder in Männerhand. Unter den drei Vizerektor\*innen finden sich im Jahr 2021 zwei Frauen, die Vizerektorin für Digitalisierung sowie die Vizerektorin für Studium und Lehre.

Die zweite Dekanin der Geschichte der Uni­versität, die ab 2011 die Leitung der URBI-Fakultät übernahm, wurde 2019 von einem Mann ersetzt, sodass alle Dekanspositionen im Jahr 2021 wieder in Männerhand sind. Vier der sechs Vizedekan\*innen sind dafür Frauen.

Dieses Bild kehrt sich bei Betrachtung der Studiendekan\*innen um, die für die Organisa tion des Studiums und der Lehre verantwortlich sind. Dieses Amt wird an vier Fakultäten von Frauen und an zwei Fakultäten von Männern bekleidet. Unter den Vizestudiendekan\*innen finden sich hingegen fünf Männer und drei Frauen.

Der Universitätsrat erreicht auch im Jahr 2021 Geschlechterparität. Im Senat hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren erhöht, so­dass auch hier ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wurde. Auch der Vorsitz ist ausgeglichen, wobei eine Frau die Leitung des Universitätsrats innehat und ein Mann die Leitung des Senats.

Über die letzten Jahre hat sich der Frauenan­teil in den Leitungsfunktionen für Institute, Zentren und Abteilungen (inklusive Dokto­ratsschulen) merklich erhöht. Sowohl an der REWI- und der GEWI-Fakultät als auch bei den überfakultären Unterstützungseinrichtungen und wissenschaftlichen Zentren zeigt sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während an der URBI-Fakultät ein Großteil der Leitungsfunktionen von Frauen übernommen werden. An der NAWI- und der SOWI-Fakultät zeigt sich weiterhin ein deutlicher Überhang an Männern in Leitungsfunktionen. Das gleiche gilt, wenn auch in geringerem Ausmaß, für die Theologische Fakultät. In dem quantitativ-frau­endominierten Bereich Management & Verwal­tung sind rund 53% der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt, bei den Universitätslehrgängen (ULG) rund 58%.

**Tabelle. Rektorat und Fakultätsleitung im Jahr 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| Rektor | 0 | 1 |
| Vizerektor\*innen | 2 | 1 |
| Dekan\*innen | 0 | 6 |
| Vizedekann\*innen | 4 | 2 |
| Studiendekan\*innen | 4 | 2 |
| Vizestudiendekan\*innen | 3 | 5 |

Anmerkung: An der REWI- und NAWI-Fakultät gibt es jeweils zwei Vizestudiendekan\*innen

**Tabelle. Universitätsrat und Senat im Jahr 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| Vorsitz Unirat | 1 | 0 |
| Unirat sonstige Mitglieder | 4 | 4 |
| Vorsitz Senat | 0 | 1 |
| Senat sonstige Mitglieder | 12 | 13 |

**Tabelle. Leitungsfunktionen für Institute und Abteilungen (inklusive Zentren und Doktoratsschulen) im Jahr 2021 (in Köpfen)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| THEOL | 5 | 8 |
| REWI | 7 | 7 |
| SOWI | 5 | 17 |
| GEWI | 12 | 12 |
| NAWI | 5 | 17 |
| URBI | 11 | 3 |
| Man. & Verw. | 30 | 27 |
| ÜB FAK "Unterstützungseinrichtungen" | 4 | 3 |
| ÜB FAK "Wiss. Zentren" | 3 | 4 |
| ULG-WISS.LEITUNG | 19 | 14 |

## GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

## im Beschäftigungsausmaß

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

Eine erste grobe Analyse der Geschlechter-unterschiede, bei der Teilzeit als Beschäfti­gungsverhältnis unter einem Vollzeitäquivalent betrachtet wird, zeigt, dass im gesamten Personal im Jahr 2021 deutlich weniger Frauen Vollzeit arbeiten (28%) im Vergleich zu Männern (37%). Diese Kluft zeigt sich im wissenschaftlichen (Frauen VZ: 19%, Männer VZ: 31%) wie im allgemeinen Per­sonal (Frauen VZ: 45%, Männer VZ: 56%).Die nachfolgende feinere Analyse, bei der ab 35 Wochenstunden von Vollzeit gesprochen wird, zeigt ein differenziertes Bild. Auf höchs­ter Hierarchieebene bei den Professor\*innen nach §98 und §99 sowie den assoz. & ao. Professor\*innen lassen sich keine nennens­werten geschlechtsspezifischen Unterschie­de im Beschäftigungsausmaß erkennen. Beschäftigte in dieser Gruppe sind zu rund 96% vollzeitbeschäftigt. Manche Emeriti, die zu mehr als 90% Männer sind, fallen in das geringste Beschäftigungsausmaß unter 40%, sie wurden aus der vorliegenden Betrachtung jedoch ausgeschlossen.

In allen anderen Beschäftigungsgruppen lässt sich ein quantitativ männlicher Überhang unter den Vollzeitbeschäftigten konstatie­ren, der unter den Laufbahnstellen und den Universitäts- und Forschungsassistent\*innen besonders deutlich ist: Bei den Laufbahnstel­len sind 78% der Frauen und 92% der Männer vollzeitbeschäftigt, bei den Universitäts- und Forschungsassistent\*innen sind es 44% der Frauen und 61% der Männer. Auch bei den Projektmitarbeiter\*innen sind mit 37% merkbar weniger Frauen vollzeitbeschäftigt verglichen mit den 44% der Männer, während 8% der weiblichen Projektmitarbeiter\*innen max. 15 Stunden angestellt sind verglichen mit nur 1% der Männer. Während der größ­te Teil der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit max. 15 Stunden an­gestellt ist, zeigt sich auch hier ein merklich höherer Anteil an Vollzeitbeschäftigten bei den Männern mit 7% (verglichen mit 4% bei Frauen). Der Trend zeigt sich auch im adminis­trativen und technischen Personal, wo Männer häufiger vollzeitbeschäftigt sind als Frauen.

**Tabelle. Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsmaß**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Prof. |  | Prof.Äquivalente | | Laufbahn | | Univ. &  Forschungs- assistent\*innen | |
|  | M | F | M | F | M | F | M | F |
| max. 15 Wochenarbeitsstd. | 3% | 2% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% |
| 15 – 20 Wochenarbeitsstd | 1% | 1% | 1% | 1% | 3% | 7% | 5% | 11% |
| 21 – 34 Wochenarbeitsstd. | 0% | 0% | 1% | 4% | 5% | 14% | 34% | 45% |
| min. 35 Wochenarbeitsstd | 96% | 97% | 98% | 95% | 92% | 78% | 61% | 44% |
|  | Projekt-MA | | Sonst. Wiss. MA | | Admin | | Technik | |
|  | M | F | M | F | M | F | M | F |
| max. 15 Wochenarbeitsstd. | 8% | 10% | 84% | 85% | 15% | 6% | 4% | 9% |
| 15 – 20 Wochenarbeitsstd | 9% | 16% | 8% | 10% | 4% | 8% | 4% | 7% |
| 21 – 34 Wochenarbeitsstd. | 45% | 45% | 1% | 2% | 10% | 21% | 6% | 17% |
| min. 35 Wochenarbeitsstd | 37% | 30% | 7% | 4% | 70% | 65% | 86% | 67% |

## KOMMENTAR

## Unikid & unicare

Das umfassende, komplexe und auf die individuelle Situation eingehende Informations- und Unterstützungsservice von unikid & unicare trägt bei Vereinbarkeitsherausforderungen von Beruf oder auch Studium mit familiären Sorgepflichten zur Chancengleichheit bei. 2021 wurden 1.615 Anfragen bearbeitet, darunter 964 fremdsprachige.

Eine zentrale Frage neben Betreuungslösungen ist dabei immer wieder die Planung der Arbeits- und Sorgeorganisation oder auch die Planung kurz- oder mittelfristiger Auszeiten, um Sorgepflichten wahrzunehmen. Die vermehrte und gezielte Information und das Bemühen der Universität Graz zeigen hier Erfolge. 2018 wurde der Universität Graz der Staatspreis für das familienfreundlichste Unternehmen (Kategorie öffentlich-rechtliche Unternehmen) verliehen.

Das Leben mit Kind(ern) und Jugendlichen oder familiären Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Angehörigen mit beruflichen Pflichten zu vereinbaren, bietet überraschende Wendungen, auf die mitunter raschest reagiert werden muss.

Wir recherchieren auf vertraulicher Basis und informieren und unterstützen gezielt in der persönlichen Situation. Wir erheben Bedarfe, entwickeln Angebote, organisieren Veranstaltungen und monitoren familienfreundliche Maßnahmen der Uni Graz im Rahmen des Audit familienfreundliche Hochschule. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung rund um die Vereinbarkeitsthematik sind zentrale Aspekte unserer Arbeit. Über rechtliche, finanzielle und weitere spezifische Fragestellungen rund um Vereinbarkeit sowie über unsere Angebote informieren wir auf unserer Website, im Intranet und über unseren Newsletter.

Angebote im Überblick

Willkommenspaket für frischgebackene Eltern und Familien aus dem Ausland

Workshops zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

„Neu in Graz?“ Unterstützung für Familien

unikid-Kurse für Eltern und Kinder

Vermittlung von flexibler und regulärer Kinderbetreuung

Organisation verschiedener Kinderbetreuungsangebote

Suche und Vermittlung bedarfsorientierter Entlastung bei Pflege- und Betreuungsbedarf

Unterstützung bei der Suche passender Pflege- und Betreuungsformen

unikid-Info & unicare-Info: kompakte Informationsveranstaltungen zu relevanten Themen für Eltern und pflegende Angehörige

Kontakt

Mag.a Julia Spiegl

unikid & unicare

Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit

T ++43 (0) 316/380-2168

## **KOMMISSIONEN**

An der Universität Graz

2016 wurde die im Universitätsgesetz vor­geschriebene 40%ige Frauenquote für alle Kommissionen und Gremien auf 50% erhöht. Wenn im Folgenden also die Erfüllung der Quote im Zeitverlauf thematisiert wird, bezieht sich dies erst seit 2016 auf 50%. Betrachtet man die Kommissionen im Zeitverlauf der letzten acht Jahre zeigt sich, dass die Erreichung der Frauenquote in Curriculakommissionen am ehesten gelingt, gefolgt von Habilitations- und Berufungskommissionen.

Bei den Berufungskommissionen kann ein Fortschritt in Richtung Quotenerfüllung berichtet werden: Von sieben im Jahr 2021 aktiven Berufungskommissionen erfüllen fünf die 50%-Quote. Eine im Bereich der Theologie liegt sogar deutlich darüber (70 % Frauenanteil). Insgesamt waren 2021 erstmals gleich viele Frauen wie Männer in Berufungskommissionen aktiv. Im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich ein Fortschritt im Hinblick auf die Quotenerfüllung an der SOWI-Fakultät feststellen: Eine von zwei Kommissi­onen erreichte die vorgegebene Quote. Die Kommissionen an der NAWI-Fakultät bleiben bei einem Anteil von 40%, wobei 2021 nur eine Berufungskommission (Biochemie) aktiv war und diese mit einer Zusammensetzung von fünf Professoren zu einer Professorin einen Ausreißer nach unten darstellt. Bedingt ist dies vermutlich dadurch, dass ein weiteres weibliches Berufungskommissionsmitglied auf Ebene der Professuren aus dem Ausland hätte beigezogen werden müssen – mit allen damit in Zeiten der COVID-19-Pandemie verbunden Schwierigkeiten. Die Theologische Fakultät war schon in den vergangenen Jahren führend in Sachen Quotenerfüllung. Auch in einem Jahr mit ausnehmend vielen Berufungskommissionen (vier) wurde dies aufrechterhalten, was vermutlich mit den vergleichsweise hohen Frauenanteilen im wissenschaftlichen Personal dieser Fakultät zusammenhängt. An der GEWI-Fakultät tagte 2021 keine Berufungskommis­sion. Bei den für die Berufungsverfahren be­stellten Gutachter\*innen wird die 50 %-Quote gesamtuniversitär im Jahr 2021 erreicht.

Im Gegensatz zu den Berufungen nach §98 UG, findet bei den §99-Professuren ein ab­gekürztes Berufungsverfahren statt, in dem wesentliche Teile des §98 UG nicht anzuwen­den sind (§99 Abs. 1 UG). Sie sind allerdings auf fünf Jahre befristet, weshalb in dieser Beschäftigungsgruppe von keinem längerfris­tigen Ausgleich der Geschlechterdisparitäten an der Universität Graz ausgegangen werden kann. Von 2020 bis 2021 zeigt sich eine Ver­ringerung des Frauenanteils von 48% auf 44% unter den befristeten §99-Professuren, wobei der Frauenanteil in beiden Jahren deutlich höher liegt als in den Jahren davor.

**Tabelle. Berufungskommissionen 2014-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Quote erfüllt | Quote nicht erfüllt | Erfüllungsgrad |
| 2014 | 13 | 11 | 54% |
| 2015 | 9 | 11 | 45% |
| 2016 | 7 | 15 | 32% |
| 2017 | 8 | 9 | 47% |
| 2018 | 13 | 19 | 41% |
| 2019 | 9 | 19 | 32% |
| 2020 | 3 | 6 | 33% |
| 2021 | 5 | 2 | 71% |

**Tabelle. Habilitationskommissionen 2014-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Quote erfüllt | Quote nicht erfüllt | Erfüllungsgrad |
| 2014 | 11 | 5 | 69% |
| 2015 | 15 | 8 | 65% |
| 2016 | 12 | 14 | 46% |
| 2017 | 18 | 12 | 60% |
| 2018 | 11 | 22 | 33% |
| 2019 | 19 | 14 | 58% |
| 2020 | 13 | 12 | 52% |
| 2021 | 13 | 17 | 43% |

**Tabelle. Curriculakommissionen 2014-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jahr | Quote erfüllt | Quote nicht erfüllt | Erfüllungsgrad |
| 2014 | 29 | 25 | 54% |
| 2015 | 27 | 27 | 50% |
| 2016 | 30 | 24 | 56% |
| 2017 | 30 | 24 | 56% |
| 2018 | 38 | 24 | 68% |
| 2019 | 37 | 18 | 67% |
| 2020 | 39 | 17 | 70% |
| 2021 | 39 | 17 | 70% |

Die Habilitation ist in Österreich nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, wobei auch in den Habilitationsverfahren Kommissionen zum Einsatz kommen. Betrachtet man die in den Habilitationsverfahren eingesetzten Kommis­sionen im Zeitverlauf, lassen sich tendenziell Verschlechterungen erkennen. Während in den Jahren 2014 und 2015 über 65% der Kom­missionen die Frauenquote[[5]](#footnote-5) erfüllten, waren es in den Jahren 2019 und 2020 nur noch etwa 55%. 2021 erreichten 13 der insgesamt 30 Kommissionen die Quote. Der Frauenanteil unter den in diese Gremien Nominierten sinkt (wie auch schon 2020) gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte und liegt bei 45 %.

Die Kommissionszusammensetzungen spiegeln im Regelfall die Beobachtungen der letzten Jahre wider: In Fächern mit niedrigen Frauenanteilen wird die vorgeschriebene Quote nicht erreicht, so etwa in den Naturwissenschaften: Nur eine von zehn Kommissionen erreicht die Quote (Psychologie). Insgesamt sind Profes­sorinnen in den Habilitationskommissionen stärker repräsentiert als in der Belegschaft (40 % Frauenanteil aus der Professurenkurie in den Kommissionen).

Für die fehlenden Nominierungen von Frauen in Kommissionen werden regelmäßig das Nichtvorhandensein oder die fehlende Bereitschaft von Professorinnen genannt. Letzterer wird mit dem Kompensationsmodell gegengesteuert, das das überproportionale Engagement von Frauen in Gremien durch zeit­liche Ressourcen belohnen soll. Das System wurde in Anlehnung an die Empfehlungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung entwickelt.

## BERUFUNGSVERFAHREN

Bei Professor\*innen nach §98 UG

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

Im Jahr 2021 gingen an der Universität Graz von insgesamt acht Berufungen nach § 98 UG zwei Professuren an Frauen. Diese zwei Professorinnen wurden an der GEWI-Fakultät besetzt, während zwei weitere Professuren an dieser Fakultät an Männer gingen. An der NAWI-Fakultät wurden alle drei ausgeschriebenen Professuren an Männer vergeben und auch die einzige ausgeschriebene Professur an der REWI-Fakultät ging an einen Mann. Insgesamt zeigt sich im Jahr 2021 ein Rückschritt im Vergleich zu den letzten Jahren. 2018 bis 2020 konnte bei den Berufungen durchgehend ein Frauenanteil von über- oder annähernd 50% erreicht werden, während der Frauenanteil 2021 nur 25% erreichte.

Insgesamt gab es für die Berufungen 196 Be­werbungen, wovon 58 von Frauen stammten (30%). Im Vergleich zu den letzten Jahren ist dieser Frauenanteil etwas geringer. Dieser Umstand lässt sich teilweise durch die drei Berufungen der NAWI-Fakultät erklären, wo der Frauenanteil an den Bewerbungen 16‒17% betrug.

Von diesen 196 Bewerbungen wurden 38 Per-sonen zu den Hearings eingeladen, davon 16 Frauen (42%). Im Berufsvorschlag landeten 22 Personen, davon 9 Frauen (41%). Positiv hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil an den Hearings und Berufungsvorschlägen, der in den vergangenen Jahren immer höher lag als der Frauenanteil bei den Bewerbungen.

**Tabelle. Berufungsverfahren von Professor\*innen nach §98 im Jahr 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Männer | Frauen | Frauenanteil |
| Bewerbungen | 138,00 | 58 | 30% |
| Hearings | 22,00 | 16 | 42% |
| Berufsvorschlag | 13,00 | 9 | 41% |
| Berufung | 6,00 | 2 | 25% |

**Tabelle. Berufungsverfahren von Professor\*innen nach §98 2018-2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Bewerbungen | Hearing | Berufungsvorschlag | Berufung |
| 2018 | 40% | 47% | 44% | 67% |
| 2019 | 31% | 36% | 35% | 50% |
| 2020 | 34% | 40% | 44% | 48% |
| 2021 | 30% | 42% | 41% | 25% |

## KOMMENTAR

## AKGL

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) der Universität Graz besteht aus zahlreichen Mitgliedern, einer Vorsitzenden mit drei Stellvertreter\*innen, Koordinationsbeauftragten für alle Fakultäten und anderen Organisationseinheiten, sowie 5 Büromitarbeiterinnen. Sie alle arbeiten mit viel Engagement und Hingabe dafür, dass Gleichstellung und die Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Kultur (auch) im Zusammenhang mit der Universität nicht bloß Zukunftsvision bzw. Wunschvorstellung bleiben.

Unsere Hauptaufgabe ist es, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken sowie die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG).

Ein weiterer Fokus gilt den Bereichen Frauenförderung sowie Gleichstellung (vgl. § 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GlBG).

Beratungsgespräche in Zusammenhang mit Belästigungen, Mobbing und anderen Beschwerde- und Konfliktfällen liegen uns besonders am Herzen. Oft genügt schon ein offenes Ohr – gepaart mit präzisen Fachkenntnissen – um zur Konfliktlösung beizutragen und Hilfe zur Selbsthilfe zu ermöglichen.

Betroffene Personen können sich jederzeit telefonisch oder schriftlich an das AKGL-Büro wenden und einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren. Getreu dem Motto „Verbindliche Vertraulichkeit“ klären wir im persönlichen Gespräch individuelle Bedürfnisse und Ziele und besprechen weitere mögliche (z.B. rechtliche und/oder vermittelnde) Schritte. Wir bieten nicht nur umfassendes juristisches Fachwissen an, sondern gehen problemlösungsorientiert und wertfrei mit viel Fingerspitzengefühl an Konfliktfälle heran. Weitere Interventionen werden nur auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen gesetzt. Oberste Priorität haben Diskretion, Wahrung der Anonymität und Selbstbestimmung der Personen, die sich an uns wenden.

Dem Arbeitskreis sind vor allem Awareness und Sensibilisierungsarbeit im Zusammenhang mit Gleichstellung wichtig: Auf diesem Wege soll Voreingenommenheit bzw. Unwissen dem Thema gegenüber vermieden und einem breiteren Publikum Zugang dazu ermöglicht werden. Aus diesem Grund treten wir dafür ein, gender studies und das Thema Gleichberechtigung in alle Curricula einzubinden.

In diesem Sinne behalten wir als AKGL durchwegs die Universität als Ganzes im Blick, vor allem um Diskriminierungen frühzeitig entgegen zu wirken: So begleiten Mitglieder des AKGL beispielsweise alle Berufungsverfahren in Hinblick auf Gleichbehandlung und Frauenförderung und achten u.a. darauf, dass ein Ausscheiden von Bewerbungen vor der Begutachtung oder der Präsentation auf sachlichen und objektiven Qualifikationsvergleichen beruht. Auch alle Habilitationsverfahren werden in beratender und kontrollierender Weise in Hinblick auf Gleichbehandlung begleitet.

Um dies zu ermöglichen bedarf es großen persönlichen Einsatzes und viel Engagements seitens der Koordinationsbeauftragen und Vertreter\*innen des AKGL, da sie ihre Agenden durchwegs zusätzlich zu ihren Dienstpflichten als Angehörige des wissenschaftlichen oder allgemeinen Personals bzw zusätzlich zu ihrem Studium erledigen.

Generell sind wir als AKGL in alle Personalaufnahmeverfahren und weitere Personalverfahren (bei denen es etwa um die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes oder um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geht) an der Universität eingebunden. Im Jahr 2021 langten beispielsweise 3.882 vom Personalressort übermittelte Nachrichten betreffend Personalverfahren im AKGL-Büro zur Bearbeitung ein. In vielen Fällen ist eine weitere Bearbeitung (wie z.B. Recherchen, persönliche Gespräche und engagierter Schriftverkehr) notwendig. Der AKGL arbeitet dabei eng mit dem Personalressort zusammen. Bearbeitet werden u.a. Anfragen und Beschwerden von Bewerber\*innen und zahlreiche, nicht nachvollziehbare Begründungen für Besetzungsvorschläge bzw. Ausschreibungstexte, die den Grundsätzen der Gleichstellung und Frauenförderung widersprechen. Mitglieder des AKGL sind – sofern zeitlich möglich – auch bei zahlreichen Bewerbungsgesprächen anwesend. Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten, va in Führungspositionen, sowie Diskriminierungsfreiheit der jeweiligen Entscheidung sind oberstes Ziel unserer Tätigkeit. Weiters ist der AKGL in die Erteilung der Lehre einbezogen und überprüft die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich einer ausgewogenen Verteilung der Lehre zwischen Männern und Frauen.

Wir kontrollieren die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane und Gremien hinsichtlich der Erfüllung eines Mindestfrauenanteils von 50 %. Im Rahmen von Forschungs- und Strukturevaluierungen universitärer Institutionen und Einheiten ist der AKGL miteinbezogen und kann sein Wissen in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte einbringen.

Nicht zuletzt setzen wir uns gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung für die Einhaltung der Gebote der sprachlichen Gleichbehandlung ein, denn: Sprache schafft Bilder, spiegelt unsere Realität wider, weckt Assoziationen und wirkt sich folglich auf unser Denken und Handeln aus. Das Ziel einer gendergerechten Sprache ist die sprachliche Gleichbehandlung und Sichtbarmachung aller Geschlechter. Wir empfehlen daher, neben geschlechtsneut­ralen Bezeichnungen zur Sichtbarmachung vielfältiger Geschlechteridentitäten eine pas­sende aktuelle Variante zu benützen (siehe AKGL-Homepage). Je mehr Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas Gleichbehandlung geschaffen wird, desto erfolgreicher können wir uns für eine geschlechtersymmetrische Kultur an den Grazer Universitäten einsetzen.

## BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

An der Universität Graz wurde vor mehr als 20 Jahren ein budgetäres Anreizsystem etabliert, das erfolgreiche Gleichstellungsarbeit honoriert. Zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit finden die Einstiegschancen und in noch größerem Ausmaß die Aufstiegschancen in den Wissenschafts­betrieb Berücksichtigung. Der Einstiegs- und Aufstiegschancenindex und der Gesamtindex werden wie folgt berechnet:

**Einstiegschancen-Index**

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

**Aufstiegschancen-Index**

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

**Gesamt-Index**

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

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

Für das Jahr 2021 werden der Wissenschaftszweig Erziehungswissenschaft mit 5.000 Euro sowie die Wissenschaftszweige Philosophie und Geschichte mit jeweils 3.000 Euro aus­gezeichnet.

**Tabelle. Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen im Jahr 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Wissenschaftszweige | Frauenanteile (31.12.2021) | | | Indikatoren | | 1/3 Einstiegschance + 2/3 Aufstiegschance | |
|  | Erstsemestrige | Nach-wuchs | Prof. & Habil. | Einstiegschancen-Index | Aufstiegschancen-Index | Gesamt-index | Rang |
|
| Theologie | 57% | 63% | 48% | 1\* | 0,75 | 0,83 | 4 |
| Rechtswissenschaften | 62% | 60% | 40% | 0,97 | 0,67 | 0,77 | 7 |
| Betriebswirtschaftslehre | 55% | 54% | 20% | 0,97 | 0,37 | 0,57 | 16 |
| Volkswirtschaftslehre | 52% | 41% | 15% | 0,78 | 0,37 | 0,51 | 18 |
| Soziologie | 71% | 54% | 37% | 0,76 | 0,68 | 0,71 | 11 |
| Sprachen und Literatur | 80% | 72% | 48% | 0,90 | 0,67 | 0,75 | 9 |
| Geschichte | 58% | 64% | 52% | 1\* | 0,82 | 0,88 | 3 |
| Philosophie | 57% | 36% | 43% | 0,64 | 1\* | 0,88 | 2 |
| Kunstwissenschaften | 74% | 60% | 33% | 0,82 | 0,55 | 0,64 | 13 |
| Biologie | 73% | 37% | 26% | 0,50 | 0,70 | 0,64 | 14 |
| Chemie | 56% | 29% | 25% | 0,52 | 0,86 | 0,75 | 8 |
| Erdwissenschaften | 48% | 47% | 0% | 0,98 | 0,00 | 0,33 | 20 |
| Mathematik | 44% | 31% | 0% | 0,70 | 0,00 | 0,23 | 21 |
| Physik | 30% | 14% | 16% | 0,47 | 1\* | 0,82 | 5 |
| Biowissenschaften | 73% | 49% | 14% | 0,68 | 0,28 | 0,41 | 19 |
| Pharmazie | 82% | 87% | 36% | 1\* | 0,41 | 0,61 | 15 |
| Psychologie | 72% | 66% | 50% | 0,92 | 0,76 | 0,81 | 6 |
| USW | 57% | 48% | 28% | 0,84 | 0,58 | 0,67 | 12 |
| Geographie | 51% | 37% | 17% | 0,71 | 0,47 | 0,55 | 17 |
| Erziehungswissenschaften | 86% | 75% | 74% | 0,86 | 1\* | 0,95 | 1 |
| Sportwissenschaften | 38% | 63% | 38% | 1\* | 0,60 | 0,73 | 10 |

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

Tabelle 8 zeigt die Veränderungen der Ein- und Aufstiegschancen seit 2014 in den unterschied­lichen Wissenschaftszweigen. „▴▴“ bedeutet eine deutliche Chancenerhöhung, „▴“ eine Erhöhung, „▾“ eine Verringerung und „▾▾“ eine deutliche Verringerung der Ein- und Auf­stiegschancen von Frauen in den letzten acht Jahren. Im Wissenschaftszweig Mathematik lassen sich deutliche Verringerungen in den Ein- und Aufstiegschancen auf bereits niedri­gem Niveau über diesen Zeitraum beobachten. Auch in der VWL, in Sprachen und Literatur, in der Psychologie und in den molekularen Biowis­senschaften lässt sich ein leichter Trend nach unten beobachten. Alle anderen Wissenschafts­zweige weisen einen (deutlichen) Trend mit einer Erhöhung der Auf- und Einstiegschancen auf. Die einzige Ausnahme bildet der Wissen­schaftszweig der Erdwissenschaften, in dem die Auf- und Einstiegschancen seit acht Jahren auf konstant niedrigem Niveau liegen.

**Tabelle. Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen von 2014 bis 2021 (Gesamtindex)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | Veränderung  2014-2021 |
| Theologie | 0,62 | 0,61 | 0,68 | 0,70 | 0,75 | 0,69 | 0,78 | 0,83 | ▲▲ |
| Rechtswissenschaften | 0,71 | 0,77 | 0,79 | 0,76 | 0,72 | 0,69 | 0,75 | 0,77 | ▲ |
| BWL | 0,46 | 0,44 | 0,47 | 0,47 | 0,47 | 0,50 | 0,57 | 0,57 | ▲▲ |
| VWL | 0,58 | 0,48 | 0,50 | 0,50 | 0,47 | 0,46 | 0,58 | 0,51 | ▼ |
| Soziologie | 0,51 | 0,86 | 0,73 | 0,71 | 0,68 | 0,65 | 0,78 | 0,71 | ▲▲ |
| Sprachen und Literatur | 0,76 | 0,73 | 0,77 | 0,82 | 0,78 | 0,77 | 0,77 | 0,75 | ▼ |
| Geschichte | 0,85 | 0,77 | 0,81 | 0,76 | 0,74 | 0,78 | 0,89 | 0,88 | ▲ |
| Philosophie | 0,63 | 0,54 | 0,55 | 0,49 | 0,51 | 0,58 | 0,92 | 0,88 | ▲▲ |
| Kunstwissenschaften | 0,59 | 0,53 | 0,51 | 0,57 | 0,66 | 0,61 | 0,72 | 0,64 | ▲ |
| Biologie | 0,47 | 0,47 | 0,48 | 0,44 | 0,44 | 0,52 | 0,61 | 0,64 | ▲▲\* |
| Chemie | 0,49 | 0,48 | 0,47 | 0,49 | 0,57 | 0,74 | 0,71 | 0,75 | ▲▲ |
| Erdwissenschaften | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | - |
| Mathematik | 0,63 | 0,77 | 0,62 | 0,39 | 0,35 | 0,32 | 0,27 | 0,23 | ▼▼ |
| Physik | 0,44 | 0,45 | 0,53 | 0,68 | 0,67 | 0,81 | 0,67 | 0,82 | ▲▲ |
| Pharmazie | 0,57 | 0,55 | 0,59 | 0,57 | 0,57 | 0,55 | 0,62 | 0,61 | ▲ |
| Psychologie | 0,88 | 0,89 | 0,92 | 0,90 | 0,86 | 0,80 | 0,75 | 0,81 | ▼ |
| Mol. Biowissenschaften | - | - | - | 0,50 | 0,50 | 0,46 | 0,42 | 0,41 | ▼\* |
| USW | 0,18 | 0,21 | 0,19 | 0,52 | 0,50 | 0,47 | 0,61 | 0,67 | ▲▲ |
| Geographie | 0,50 | 0,47 | 0,51 | 0,51 | 0,62 | 0,64 | 0,69 | 0,55 | ▲ |
| Erziehungswissenschaften | 0,84 | 0,82 | 0,90 | 0,91 | 0,97 | 0,98 | 0,94 | 0,95 | ▲▲ |
| Sportwissenschaften | 0,00 | 0,00 | 0,83 | 0,77 | 0,90 | 1,00 | 0,80 | 0,73 | ▲▲ |

\* Molekulare Biowissenschaften werden erst seit 2017 von der Biologie getrennt aufgewiesen. Die Veränderungen beziehen sich für diese beiden Wissenschaftszweige daher auf den Zeitraum von 2017 bis 2021

## GENDER PAY GAP

Wissenschaftliches Personal im Zeitvergleich

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ lautet das gesellschaftspolitische Ziel, zu dessen Erreichung sich auch die Uni­versitäten verpflichtet haben. Daher ist die Gleichstellungsorientierung auch formal im Budgetprozess der Universität Graz verankert. Eine wichtige Möglichkeit, die geschlechter-gerechte Ressourcenverteilung zu überprü-fen, bietet die Betrachtung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die auch als Gender Pay Gap (GPG) bekannt ist.

Der GPG setzt das Gehalt von Frauen in Relati­on zu jenem von Männern und beschreibt, wie viel Prozent des durchschnittlichen Männerge­halts das durchschnittliche Frauengehalt aus­macht. Ein GPG von beispielsweise 93% bedeu­tet, dass das durchschnittliche Frauengehalt 93% des männlichen Durchschnittsgehalts aus­macht und damit um 7%-Punkte geringer ist.

**Tabelle. Gender Pay Gap im Wissenschaftsbetrieb von 2019 bis 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2021 | Kopfzahlen | | | Gender Pay Gap\* | 2020 | 2019 |
| Personalkategorie (Köpfe) | Frauen | Männer | Gesamt |
| Universitätsprofessor\*in (§98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet) | 9 | 24 | 33 | 93,65% | 93,35% | 92,22% |
| Universitätsprofessor\*in (§98 UG, KV) | 47 | 90 | 137 | 94,81% | 94,07% | 92,89% |
| Universitätsprofessor\*in (§99 Abs. 4) | 9 | 14 | 23 | 93,09% | 94,03% | n.a. |
| Universitätsprofessor\*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) | 21 | 39 | 60 | 86,32% | 89,51% | 83,91% |
| Universitätsdozent\*in | 41 | 89 | 130 | 99,31% | 98,27% | 100,43% |
| Assoziierte Professor\*in (§99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor\*innen | 2 | 0 | 2 | n.a. | n.a. | - |
| Assoziierte Professor\*in (KV) | 32 | 44 | 76 | 93,11% | 96,45% | 91,71% |
| Assistenzprofessor\*in (KV) | 20 | 25 | 45 | 100,27% | 100,37% | 100,50% |
| Universitätsassistent\*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG) | 0 | 2 | 2 | n.a. | n.a. | - |

Das Lohngefälle wird seit 2016 vor allem auf der Basis des Medians ausgewiesen und seither ergänzend zum Mittelwert be­trachtet (Grund hierfür sind Ausreißer in den Gehältern). Im Folgenden wird der GPG im Zeitvergleich für die höchsten Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich dargestellt, an­schließend wird auf den GPG in allen Bediens­tetengruppen, sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Universitätspersonal, im Jahr 2021 eingegangen.

In zwei Beschäftigtengruppen des wissen­schaftlichen Personals, bei den beamteten Universitätsdozent\*innen und bei den Assis-tenzprofessor\*innen, gibt es so gut wie keine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. In allen übrigen Verwendungsgruppen besteht 2021 weiterhin ein Gender Pay Gap zu Un­gunsten der Frauen. Bei den beamteten und vertragsbediensteten Professor\*innen gemäß § 98 UG liegt das Gehalt der Frauen bei rund 94 % des Gehalts der Männer, bei den assozi­ierten Professor\*innen sind es 93 %.

In der letztgenannten Gruppe zeigen sich über mehrere Jahre hinweg starke Schwankungen: In den vergangenen vier Jahren gab es Werte zwischen 98 und 91 %. Diese Gruppe ist nicht sehr groß (44 Männer und 32 Frauen). Die nach Beschäftigungsdauer unterschiedlichen Einstufungen könnten eine Rolle spielen. Der jeweils gemessene GPG fällt jedoch immer zuungunsten der Frauen aus – was mit der Beschäftigungsdauer aus den vorliegenden Daten nicht zu erklären ist. Die Lohnlücke lässt sich hier auch nicht durch das Alter erklären.

Die größte und im Vergleich zum Vorjahr größer gewordene Lohnlücke ist bei den Professor\*innen gemäß § 99 (1) UG zu er­kennen (Frauenlöhne entsprechen 86 % der Männerlöhne). In dieser Gruppe gibt es den größten Altersunterschied (plus vier Jahre bei den Männern). Bei den Bezügen der Professor\*innen gemäß § 99 (4) UG hat sich zum Vorjahr eine leichte Vergrößerung des Gender Pay Gaps ergeben. Aufgrund der klei­nen Personengruppe kann sich dieser relativ schnell verändern. Er wird weiter beobachtet. Bei den neuberufenen kollektivvertraglichen Professor\*innen gemäß § 98 UG liegt ein GPG zugunsten der Frauen vor.

Eine Altersdifferenz von plus drei Jahren bei den Frauen kann als Teilerklärung die­nen. Eine Tendenz zur aktiven Schließung der Lohnlücke in dieser Gruppe ist bei den Neuberufungen in den letzten zwei Jahren deutlich erkennbar. Das Gehalt der Frauen in der Kategorie Professor\*innen gemäß § 98 (KV) liegt 2021 bei rund 94 % des Gehalts der Männer. Die Lohnlücke hat sich in den letzten Jahren reduziert.

Das Gehalt von Professor\*innen ist häufig abhängig von der fachlichen Zugehörigkeit. Dies ist vorwiegend dadurch bedingt, dass die Gehälter dem Wettbewerb mit anderen Univer­sitäten standhalten müssen. Da sich weibli­che und männliche Wissenschafter\*innen ungleich auf die Fachbereiche verteilen und die quantitativ männerdominierten Bereiche häufig auch diejenigen mit den höheren Ge­hältern sind (einige naturwissenschaftliche und ökonomische Fächer), kann sich je nach Fachbereichen der Neuberufungen der GPG in die eine oder andere Richtung entwickeln. Vor allem in kleinen Gruppen sind diese Aus­wirkungen schneller sichtbar.

Im Folgenden wird detailliert auf die Einkom­mensunterschiede der Bedienstetengruppen im Jahr 2021 eingegangen. Als Basis dient dabei der Gesamtbezug, der die Einkommen (Grundbezug) sowie Sonderzahlungen und lau­fende Zulagen beinhaltet. Letztere beinhalten Amtszulagen, Gelder für Lehr- und Prüfungs­tätigkeit, Nebentätigkeiten außerhalb der nor­malen Dienstzeit, die geleisteten Überstunden sowie Einmal- und Austrittszahlungen. Zwi­schen Grundbezug und Gesamtbezug zeigen sich hinsichtlich des GPG in keiner Bedienste­tenkategorie nennenswerte Unterschiede mit Ausnahme der Professor\*innen gemäß § 99 (4) UG. Bei dieser Gruppe zeigt sich im Grund­bezug eine leichte Überbezahlung von Frauen (Median: 103%), im Gesamtbezug dagegen eine merkliche Unterbezahlung (Median: 91%).

Zur Kontrolle des Gender Pay Gaps bei Pro­fessuren wurde an der Universität Graz ein „Pay-Gap-Radar“ entwickelt, das alle seitens der Universität an Gehaltsverhandlungen mit angehenden Professor\*innen Beteiligten be­fähigt, auf den ersten Blick festzustellen, wie sich ein angebotenes Gehalt auf den Gender Pay Gap im eigenen Zuständigkeitsbereich auswirkt. Die gefundene Diskrepanz zwischen Grundbezug und Gesamtbezug gibt einen Hinweis darauf, dass der „Pay-Gap-Radar“ in den Gehaltsverhandlungen durchaus Wirkung zeigt, dass allerdings weiterhin eine Ungleich­bezahlung durch Sonderzahlungen besteht.

In den restlichen Personalkategorien im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich kein GPG mit Ausnahme der Gruppe der Vertragsassistent\*innen (Median: 92%) und der (Senior) Lecturer (Median: 91%). Über alle Bedienstetengruppen im wissenschaftlichen Bereich hinweg zeigt sich mit einem Median von 98% und einem Mittelwert von 99% kein nennenswerte Gender Pay Gap.

**Tabelle. Gender Pay Gap (Gesamtbezug) im wissenschaftlichen Universitätspersonal im Jahr 2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauen | Männer | Mittelwert | Median |
| Beamte | Dozent\*in BDG | 30 | 71 | 101% | 99% |
| Professor\*innen BDG § 98 | 7 | 23 | 92% | 93% |
| Univ.-Assistent\*innen BDG | 9 | 20 | 101% | 103% |
| VB | Dozent\*in VBG | 9 | 18 | 107% | 102% |
| Vertragsassistent\*innen VBG (Ass.m.D.VBG) | 9 | 7 | 95% | 92% |
| KV | Assistenzprofessor\*innen | 20 | 23 | 99% | 100% |
| Assoziierte Professor\*innen | 34 | 44 | 96% | 93% |
| Lecturer befristet | 18 | 13 | 98% | 100% |
| Professor\*innen b. KV § 99 | 20 | 35 | 95% | 85% |
| Professor\*innen KV § 98 | 47 | 90 | 95% | 95% |
| Professor\*innen KV §99 Abs. 4 | 9 | 14 | 93% | 91% |
| Proj. Stud. Mitarbeiter\*innen KV | 84 | 51 | 101% | 102% |
| Projektassistent\*innen KV | 86 | 48 | 101% | 96% |
| Projektmitarbeiter\*innen KV | 295 | 282 | 98% | 100% |
| Senior Lecturer/Lecturer mit EV | 34 | 19 | 97% | 91% |
| Senior Scientist/Scientist mit EV | 21 | 36 | 102% | 102% |
| Studentische MA\*innen Forschung | 54 | 29 | 105% | 100% |
| Univ.Assistent\*innen mit Doktorat KV | 96 | 112 | 99% | 100% |
| Univ.Assistent\*innen ohne Doktorat KV | 198 | 126 | 101% | 100% |

Anmerkung: Der Mittelwert stellt das arithmetische Mittel dar, der Median ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man alle Bediensteten basierend auf ihrem Einkommen sortiert. Zur Berechnung des GPG wird der Mittelwert bzw. der Median der weiblichen Bediensteten ins Verhältnis zum Mittelwert bzw. Median der männlichen Bediensteten gesetzt.

Im allgemeinen Universitätspersonal erkennt man in den Verwendungsgruppen I und IIb nach KV sowie bei Projektmitarbeiter\*innen der Verwendungsgruppe IIa nach KV eine geringere Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern mit einem GPG von 96% bzw. 88% (Median). In den Verwendungsgruppen IVa und IVb nach KV zeigt der Median eine Unterbezahlung von Frauen, der Mittelwert dagegen nicht. Grund dafür sind einzelne Aus­reißer, entweder einzelne Frauen die deutlich mehr als der Durchschnitt verdienen oder ein­zelne Männer die deutlich weniger verdienen.

Eine Unterbezahlung von Männern zeigt sich dagegen bei den Beamt\*innen der allge­meinen Verwaltung A3 (Median: 116%), bei den Vertragsbediensteten der Kategorie V1 (Median: 109%), bei der Verwaltungsgruppe IIIa nach KV (Median: 112%) sowie bei den Projektmitarbeiter\*innen IIIa nach KV (Medi­an: 108%) und bei den Lehrlingen nach KV (Median: 110%).

Insgesamt zeigt sich im allgemeinen Personal kein GPG – über alle Gruppen hinweg ergibt dieser einen Median von 100% und einen Mit­telwert von 99%. Es zeigen sich allerdings in den einzelnen Gruppen teilweise hohe Unter­schiede zwischen Mittelwert und Median, was auf größere individuelle Gehaltsunterschiede durch Gehaltsverhandlungen hindeutet.

**Tabelle 12. Gender Pay Gap (Gesamtbezug) im allgemeinen Universitätspersonal im Jahr 2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauen | Männer | Mittelwert | Median |
| Beamte | BMT Allg. Verwaltung A1 A | 5 | 5 | 98% | 97% |
| BMT Allg. Verwaltung A2 | 17 | 9 | 105% | 98% |
| BMT Allg. Verwaltung A3 (A4+A5) | 15 | 16 | 113% | 116% |
| VB | VB V1 | 19 | 8 | 111% | 109% |
| VB V2 | 72 | 27 | 101% | 99% |
| VB V3 | 85 | 18 | 92% | 97% |
| KV | KV VerwGr. I | 51 | 43 | 97% | 96% |
| KV VerwGr. IIA | 97 | 49 | 99% | 100% |
| KV VerwGr. IIB | 122 | 29 | 96% | 96% |
| KV VerwGr. IIIA | 112 | 54 | 100% | 112% |
| KV VerwGr. IIIB | 86 | 57 | 98% | 99% |
| KV VerwGr. IVA | 142 | 86 | 99% | 93% |
| KV VerwGr. IVB | 15 | 7 | 102% | 89% |
| Proj.MitarbeiterIn allg. KV Gr.IIA | 16 | 8 | 95% | 88% |
| Proj.MitarbeiterInnen allg. KV Gr. IIIA | 20 | 10 | 110% | 108% |
| Lehrlinge KV | 28 | 13 | 102% | 110% |

Anmerkung: Gender Pay Gap Mittelwert und Median über den Gesamtbezug für das allgemeine Personal 2021. Bedienstete sind aufgeschlüsselt auf Beamte, Vertragsbedienstete (VB) und Kollektivvertrag (KV). Kategorien mit weniger als fünf Bediensteten pro Gruppe werden aus aufgrund von Datenschutz nicht dargestellt.

## ANTON SCHELNAST PREIS

Auszeichnung des allgemeinen Personals

Prämierungen sind ein gängiges Mittel, um Mitarbeiter\*innen Anerkennung für ihre Leistungen zu zollen und um diese für au­ßergewöhnlichen Einsatz und besonderes Engagement zu belohnen. Der Anton Schelnast Preis für Leistung und Innovation prämiert Mitarbeiter\*innen im allgemeinen Personal mit herausragenden Leistungen in folgenden drei Kategorien: Innovation, Engagement und Kooperation. Dabei werden Einzel- als auch Teamleistungen prämiert.

Bewerbungen können von Vorgesetzten, Projektleiter\*innen aber auch Kolleg\*innen elektronisch eingereicht werden, wobei eine Einreichung für die eigene Person bzw. das eigene Team nicht möglich sind. Eine Jury prüft anschließend die Bewerbungen und vergibt ent­sprechend ihrer Beurteilung die entsprechende Punktezahl. Nach erfolgter Punktevergabe hat jedes Jurymitglied zwingend eine Begründung für die Bewertung abzugeben. Eine Kommissi­on überprüft diese Reihungen, insbesondere die Nachvollziehbarkeit der Begründungen und die Vergleichbarkeit der Maßstäbe. Bei der Vergabe der Prämierungen ist die strenge Einhaltung aller Kriterien der Gleichbehandlung sowie die gerechte Verteilung der Preise durch die Vergabekommission zu gewährleisten. Bei Einzeleinreichungen erhalten die ersten drei Prämien in der Höhe von 1.500 Euro, 1.000 Euro und 750 Euro, die weiteren Plätze be­kommen jeweils 500 Euro. Bei den Teamein­reichungen erhalten die Erstplatzierten jeweils 1.200 Euro, die Zweitplatzierten jeweils 850 Euro und die Drittplatzierten jeweils 650 Euro.2021 erfolgten 60 Bewerbungen, davon 26 in teilweise gemischtgeschlechtlichen Teams (nicht in der Abbildung dargestellt) und 34 Einzeleinreichungen, von denen 22 Personen Frauen und 12 Bewerber Männer waren. In Summe wurden 60.150 Euro an 46 Einzelper­sonen ausgezahlt, wovon 67% an Frauen und 33% an Männer gingen. Dieser Frauenanteil ist geringer als im Jahr 2017 als er noch bei 73% lag, entspricht aber in etwa den Frauen­anteilen unter den Einzeleinreichungen, den Top-Platzierten (1.–3. Platz) sowie dem Frau­enanteil von 65% im allgemeinen Personal.

Von den 26 Teameinreichungen wurden ins­gesamt 10 Teams prämiert, von denen sechs ausschließlich Frauenteams waren und ein Team ausschließlich aus Männern bestand. Drei Teams setzten sich zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern zusammen.

Betrachtet man die Prämierungen in den ein­zelnen Kategorien, fällt auf, dass Frauen vor allem im Bereich „Innovation“ vergleichsweise zur Geschlechterverteilung der Einreichberech­tigten (67% Frauenanteil) unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz war bereits 2017 der Fall. Überrepräsentiert sind Frauen dagegen bei den Prämierungen in den Kategorien „Engagement“ und „Kooperation“. Top-Platzierungen unter den ersten drei werden von 21 der insgesamt 31 prämierten Frauen und von 10 der 15 prämierten Männer erreicht.

**Tabelle. Anton Schelnast Preis für Leistung und Innovation 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frauen | Männer |
| Einzeleinreichungen (Köpfe) | 22 | 12 |
| Alle Prämierten (Köpfe) | 31 | 15 |
| 1-3. Platz(Köpfe) | 21 | 10 |
| Prämien in Euro | 42950 | 17200 |

**Tabelle. Anton Schelnast Preis Prämien nach Einzelkategorien 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frauen | Männer |
| Innovation | alle Plätze | 6 | 5 |
| Platz 1-3 | 5 | 4 |
| Präm.Euro | 8900 | 6150 |
| Engagement | alle Plätze | 15 | 6 |
| Platz 1-3 | 8 | 2 |
| Präm.Euro | 16450 | 5150 |
| Kooperation | alle Plätze | 10 | 4 |
| Platz 1-3 | 8 | 4 |
| Präm.Euro | 17600 | 5900 |

1. Neben der Sichtbarmachung von Frauen stellt auch die Sichtbarmachung von weiteren Geschlechtsidentitäten eine Notwendigkeit dar. Um die Realität der Geschlechtervielfalt sprachlich sichtbar zu machen und gleichzeitig die Barrierefreiheit (u.a. für Menschen mit Sehbehinderung) und Lesbarkeit bestmöglich zu gewährleisten, wird in dieser Broschüre das Gendersternchen \* (Asterisk) herangezogen (z.B. Anwender\*innen, Mitarbeiter\*innen). [↑](#footnote-ref-1)
2. Die überfakultären Doktoratsstudien werden hier nicht berücksichtigt da diese auf keinem spezifischen Master- oder Diplomstudium aufbauen. [↑](#footnote-ref-2)
3. Neun QV/EV-Stellen wurden überfakultär besetzt. Die Anzahl an Stellen entspricht nicht ganz der Summe an Stellen an den Fakultäten aufgrund von Rundungsfehlern (VZÄ). [↑](#footnote-ref-3)
4. Da eine Anstellung als studentische\*r Mitarbeiter\*in häufig die Chance einer weiteren wissenschaftlichen Karriere ermöglicht, wird diese Gruppe trotz des fehlenden Studienabschluss an dieser Position der Karrierestufe positioniert. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2014 und 2015 galt die Frauenquote ab einem %-Satz von 40% als erfüllt, danach waren 50% nötig. [↑](#footnote-ref-5)