

ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.

chancengleichheit an
der uni graz



ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.

chancengleichheit an der uni graz

VORWORT

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

aus: Entwicklungsplan der Universität Graz, Leitbild und Mission

Die hier vorliegende Broschüre ist nach den Dokumentationen „Zahlen und Fakten. Gleichstellung und Frauenförderung“ (erschienen 2003) und „ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN. chancengleichheit an der uni graz“ (erschienen 2006) bereits der dritte umfassende Bericht zum Stand der Gleichstellung an der Universität Graz.

Die nun bereits über Jahre hinweg erfolgende Erfassung und Dokumentation gleichstellungsrelevanter Daten ermöglicht es, die Entwicklung der Gleichstellung an der Universität zu verfolgen und deren Nachhaltigkeit zu überprüfen. Erfolge werden dabei ebenso sichtbar wie jene Bereiche, in denen noch mehr Handlungsbedarf besteht.

Vergleiche der in der vorliegenden Broschüre präsentierten Daten mit jenen der früheren Do-

kumentationen zeigen im Hinblick auf die Verwirklichung von Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie auch im Leitbild der Universität Graz festgehalten ist, folgendes Bild: Unter den Studierenden zeigt sich bereits seit Jahren eine deutliche Frauen-Mehrheit, während auf der obersten Ebene unter den ProfessorInnen und Habilitierten die Frauenanteile nur langsam steigen. Trotzdem kommen wir dem Ziel, den Professorinnenanteil zu erhöhen, messbar näher: Vor zehn Jahren standen wir bei 6%, 2006 waren es bereits 16% und Ende 2010 können wir schon 22% Frauen unter den ProfessorInnen aufweisen, einzelne Wissenschaftszweige erreichen sogar schon die 40%-Quote. Und trotzdem muss ein besonderer Blick auf die Aufstiegs- und Karrierechancen an der Universität gelegt werden, um hier das vorhandene Potential bestmöglichst zu fördern.

Insgesamt ist die Universität Graz auf einem stetigen Weg zur faktischen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Es ist viel geleistet worden, deutliche Verbesserungen konnten erreicht werden, Um die Verbesserungen abzusichern, die positive Entwicklung weiter voran zu treiben und das Ziel tatsächlich zu erreichen, bleibt allerdings noch vieles zu tun.

Diese Broschüre soll dazu mit der Darstellung des Ist-Zustandes eine Grundlage bieten, zu weiteren Diskussionen anregen und zur Entwicklung von mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

*Renate Dworzak
Vizektorin für Personal, Personalentwicklung,
NAWI Graz und Gleichbehandlung*

IMPRESSUM

Herausgeberin

Universität Graz
Vizektorat für Personal,
Personalentwicklung, NAWI Graz
und Gleichbehandlung

Universitätsplatz 3, 8010 Graz
<http://www.uni-graz.at>

in Kooperation mit der Abteilung für
Leistungs- und Qualitätsmanagement
Universitätsplatz 3, 8010 Graz

Recherchen, Analysen und Text

Kirstin Eckstein, Beate Köp
Abteilung für Leistungs- und
Qualitätsmanagement

kirstin.eckstein@uni-graz.at
Tel.: 0316-380-1806

Layout

modularplus.com

Fotos

danwilton/stockphoto.com

Auflage

3000

Idee und Konzept zur Broschüre 2006

Kirstin Eckstein, Barbara Hey, Ilse Wieser

Besonderer Dank für die Unterstützung

Beratung bei Datenauswahl und
Interpretation sowie Textbeiträge:

Barbara Hey

(Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung)

Katharina Scherke und Ulrike Schustaczek
(Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)

Inhaltlichen Input und Datenunterstützung

Michaela Leeb, Andreas Raggautz,

Christine Zeiller (LQM)

Datengrundlage für Pay Gap Analysen:

Regina Waßner und Petra Darnhofer

(Personalabteilung)

Graz, Dezember 2010

INHALT

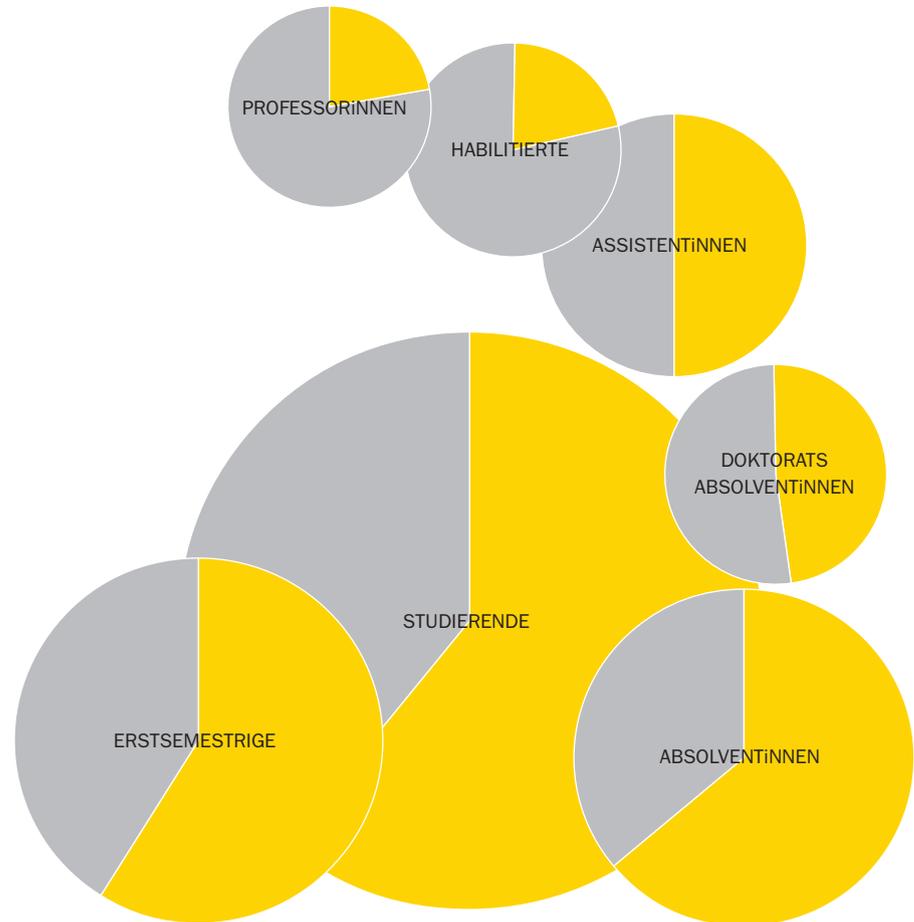
Vorwort	5	Finanzielle Anreize	34
Einleitung	8	Karriereverläufe	36
Studierende	10	Kommentar Koordinationsstelle	43
Prüfungsaktive	16	Glasdecken-Index	44
Übertrittsraten & AbsolventInnen	18	Beschäftigte	46
Doktorat	20	Altersstruktur	49
Studiendauer	22	Leitungsfunktionen	50
Lehre	24	Kommissionen	52
Habilitation	26	Gender Budgeting	56
Berufung & Berufungsverfahren	29	Gender Pay Gap	58
Kommentar AKGL	31	Prämien	65
ProfessorInnen	32	Hinweise zu den Grafiken & Tabellen	68

Geschlechterdisparitäten Frauen und Männer an der Uni Graz

Frauen 
Männer 

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

Stand 30.6.2010



EINLEITUNG



Daten zeichnen ein Abbild unserer Realität, sie deuten auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten hin, sie dokumentieren Veränderungen oder Stagnation, belegen Erfolge oder Misserfolge. Mit entsprechenden Analysen und Bewertungen können sie auch Machtverhältnisse oder Ungerechtigkeiten aufzeigen.

Zahlen alleine verändern jedoch nichts an der Situation. Sie schaffen eine gemeinsame Basis, um die Situation zu analysieren und um sich über Ziele zu verständigen. Daten können auch eine gute Grundlage bilden, um geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung zu entwickeln. Kombiniert mit entsprechenden Kontrollmechanis-

men und Konsequenzen können wirkungsvolle Instrumente entwickelt werden, um dem Ziel der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ein Stück weit näher zu kommen.

Diese Broschüre bietet wieder viele Daten, von Studierenden über Bedienstete bis hin zu Kommissionen und Pay Gap Daten. Viele sind bekannt, manche scheinen sensibel. Dies wird besonders an der Debatte rund um den Gender Pay Gap deutlich: Wir gewöhnen uns schon fast an die jährlichen Berichte über den Gap zwischen Frauen- und Männerlöhnen, der Equal Pay Day verschiebt sich jedes Jahr ein wenig, leider nicht immer in Richtung Ausgleich. Wenn

jedoch über völlige Gehaltstransparenz gesprochen wird, geht es plötzlich um viel mehr.

Datenberichte schaffen Transparenz und sind damit auch Auslöser von vielfältigen Ängsten. Andererseits ist Transparenz eine wichtige Voraussetzung für (Geschlechter-)Gerechtigkeit.

Viel Umsicht und Aufmerksamkeit sind notwendig, um Veränderungen in puncto Chancengleichheit zu bewirken, aber auch mindestens ebenso viel Mut und Veränderungswille, Geduld – und ab und zu auch etwas Ungeduld.

Kirstin Eckstein

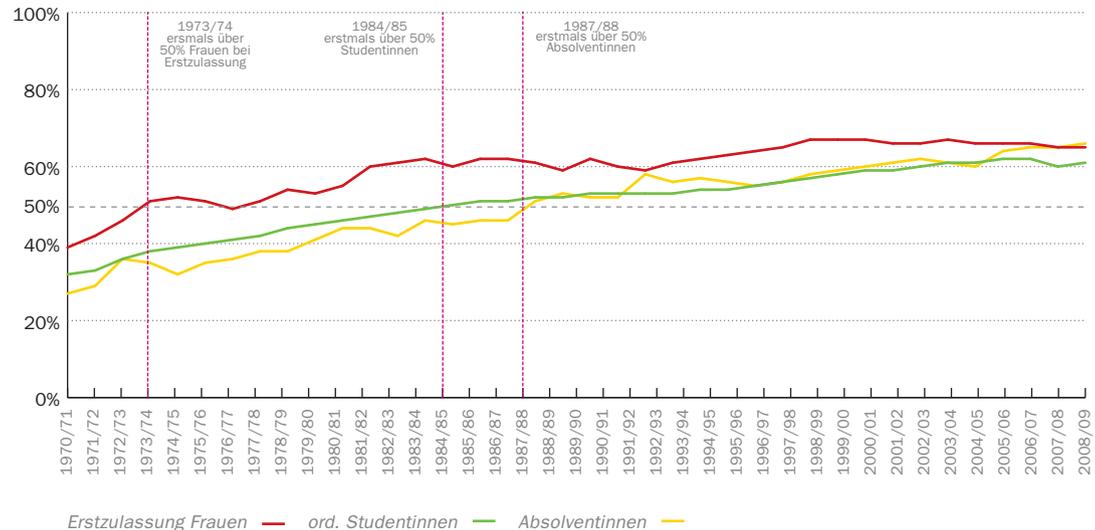
STUDIARENDE

Überdurchschnittlich weiblich!

Die Geschlechterverteilung der Studierenden seit den 1970er Jahren an der Uni Graz zeigt, dass der Frauenanteil bei den Erstzulassungen erstmals im WS 1973/74 über 50% lag. Mitte der 1980er Jahre war der Frauenanteil bei den Studierenden das erste Mal höher als der der Männer und Ende der 1980er Jahre war dies auch bei den AbsolventInnenzahlen der Fall. Es dauert also ca. 10-15 Jahre bis die Erstzulassungstendenzen in den Studierenden- bzw. AbsolventInnenzahlen sichtbar werden. Diese Verzögerung ist darauf zurückzuführen, dass nur ein Teil der Studierenden ihr Studium in Regelstudienzeit abschließt.

In den letzten Jahren zeigt sich die Tendenz, dass die Frauenanteile bei den Erstzulassungen, Studierenden und AbsolventInnen annähernd gleich bleiben. Auffallend ist jedoch, dass der Frauenanteil der AbsolventInnen den der Studierenden seit 2005 deutlich übersteigt und sich auf dem Niveau der aktuellen Erstzulassungen einpendelt, was ein Hinweis darauf sein kann, dass Frauen ihr Studium schneller abschließen als Männer.

Frauenanteile



STUDIERENDE

Überdurchschnittlich weiblich!

Gemeldete Studierende nach Fakultät jeweils Anzahl gemeldete Studien zum Wintersemester

Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil (FA) ■

	WS05			WS06			WS07			WS08			WS09		
	Frauen	Männer	FA												
THEOL.	231	281	45%	256	316	45%	288	328	47%	316	321	50%	352	343	51%
REWI	2272	1962	54%	2313	1956	54%	2524	2008	56%	2582	2038	56%	2748	2170	56%
SOWI	3326	3213	51%	3283	3074	52%	3633	3341	52%	3736	3453	52%	3777	3482	52%
GEWI	6255	2567	71%	6047	2626	70%	6608	2904	69%	7042	3126	69%	7061	3174	69%
NAWI	3734	1939	66%	3789	2087	64%	3971	2335	63%	4356	2619	62%	4567	2910	61%
URBI	2322	1604	59%	2334	1711	58%	2556	1888	58%	2714	2021	57%	2927	2253	57%
UNI GRAZ	18140	11566	61%	18022	11770	60%	19580	12804	60%	20746	13578	60%	21432	14332	60%

Betrachtet man die Zahlen der inskribierten Studien an der Uni Graz zum Wintersemester 2009, zeigt sich, ein Frauenanteil von 60%. In den letzten 5 Jahren stiegen die Zahlen der inskribierten Studien bei Frauen und Männern um etwa 20% bzw. 6000 Studien.

Auf Ebene der Fakultäten fällt auf, dass die Nawi ihren Frauenanteil nicht halten konnte: Sie verlor jedes Jahr 1–2% und liegt nun bei 61% – dies

ist v.a. auf die leicht steigenden Männeranteile in den Fächern Psychologie (20% auf 25%), sowie auf die wieder rückgängigen Frauenanteil bei Chemie (53% auf 50%), Mathematik (50% auf 47%) und Physik (32% auf 29%) zurückzuführen. Dagegen konnte sich die Theologie von 45% auf 51% steigern, was auf die neuen Masterstudiengänge zurückzuführen ist. Somit gibt es inzwischen an allen Fakultäten der Uni Graz mindestens 50% Frauen, ein deutlicher Frauen-

überhang findet sich an der Gewi mit gut zwei Dritteln Frauen.

Im bundesweiten Vergleich liegt die Uni Graz zum Wintersemester 2009/10 über dem Durchschnitt von 54% Frauenanteil bei den inskribierten Studien. Universitäten mit einem ähnlichen Fächerspektrum, Uni Wien (64%) und Uni Salzburg (62%), haben einen Frauenanteil, der leicht über dem der Uni Graz liegt.

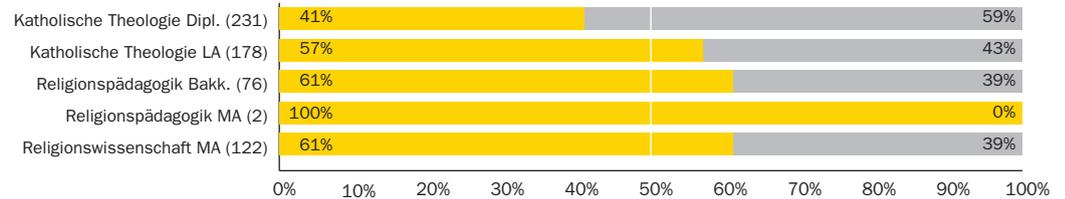
STUDIARENDE

Männerstudien und Frauenstudien

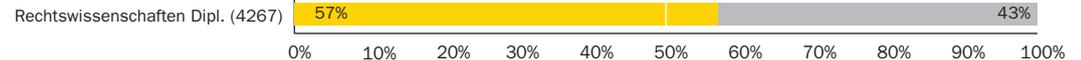
An der theologischen und der rechtswissenschaftlichen Fakultät gibt es ein großteils ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Studienrichtungen.

An der SOWI zeigt sich jedoch, dass es auch innerhalb einer Fakultät große Unterschiede bezüglich der Geschlechterverteilung geben kann. Während es im Wissenschaftszweig Soziologie in jeder Studienrichtung über 60% Studentinnen gibt, hat im Wissenschaftszweig VWL noch keine Studienrichtung 40% Frauenanteil erreicht.

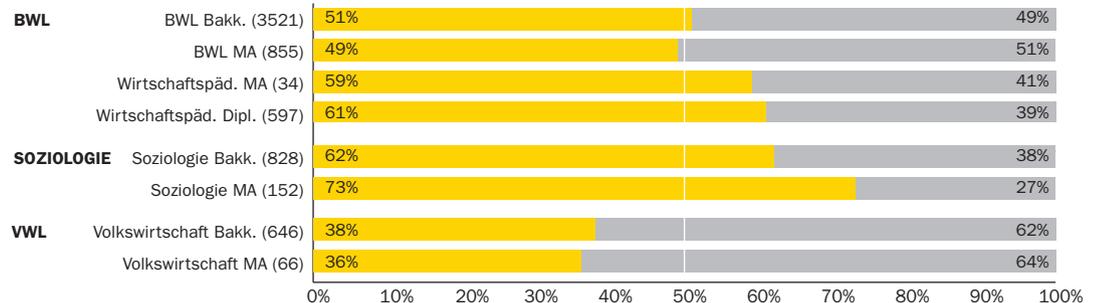
Ordentliche Studierende Theologie WS 2009/10



Ordentliche Studierende REWI WS 2009/10



Ordentliche Studierende SOWI WS 2009/10

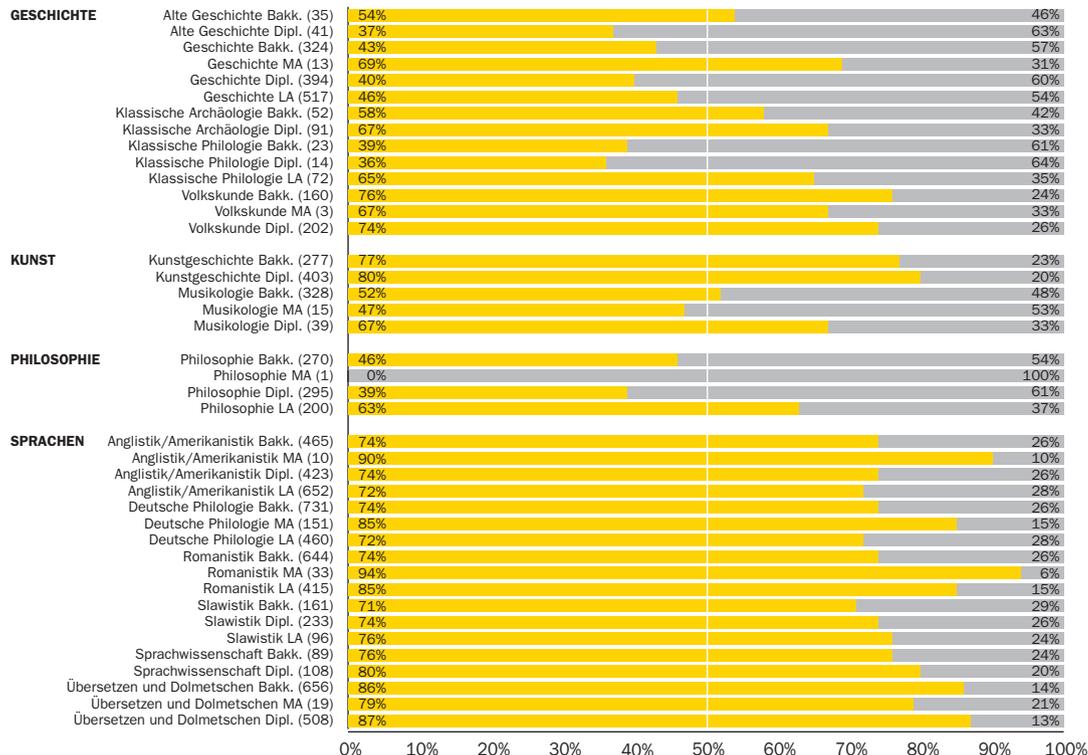


Frauenanteil ■ Männeranteil ■

STUDIERENDE

Männerstudien und Frauenstudien

Ordentliche Studierende GEWI WS 2009/10



An der Gewi fällt auf, dass es nicht nur große Unterschiede innerhalb einer Fakultät, sondern auch innerhalb eines Wissenschaftszweiges geben kann. Während in den einzelnen Studienrichtungen der Frauenanteil mehrheitlich über 50% liegt, sieht man, dass die Frauenanteile innerhalb des Wissenschaftszweigs Geschichte von knapp 40% (Klassische Philologie) bis rund 75% (Volkskunde) differieren. Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich traditionell im Wissenschaftszweig Sprachen.

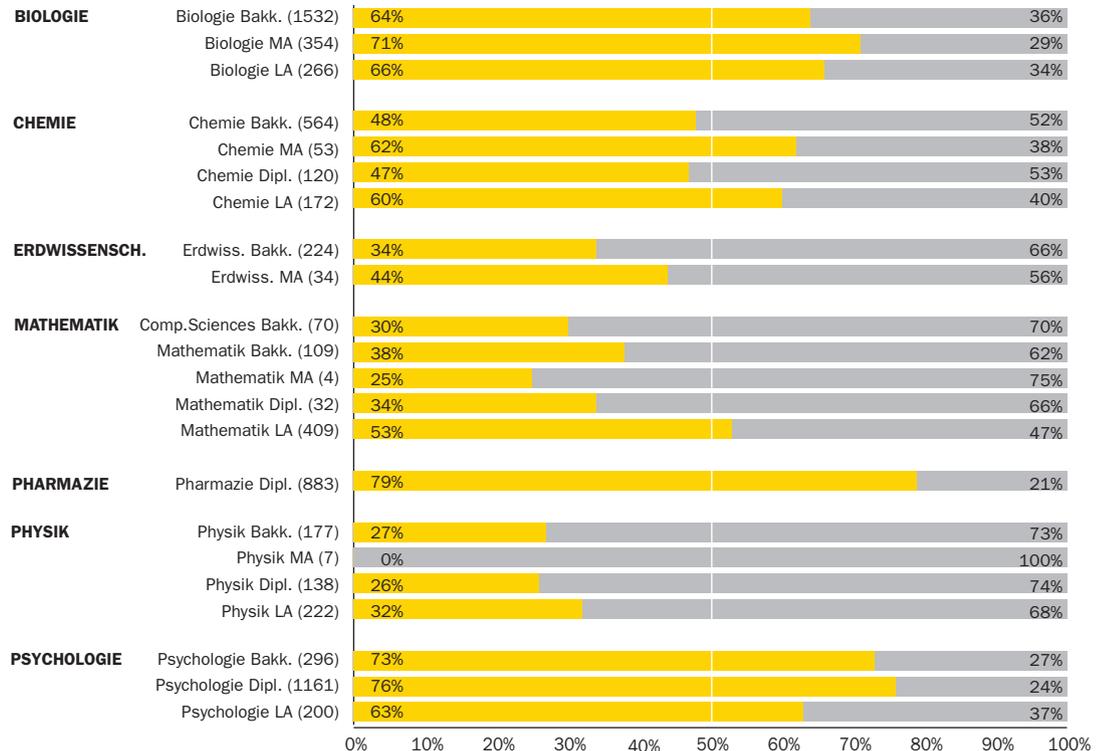
Frauenanteil ■ Männeranteil ■

STUDIERENDE

Männerstudien und Frauenstudien

An der NAWI gibt es große Unterschiede, was das Geschlechterverhältnis innerhalb der Fakultät betrifft. Die traditionell weiblich dominierten Studienrichtungen wie Psychologie und Pharmazie weisen einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf. Die Wissenschaftszweige Physik und Mathematik, ausgenommen das Mathematik Lehramtsstudium, erreichen die 40% Mindestquote nicht.

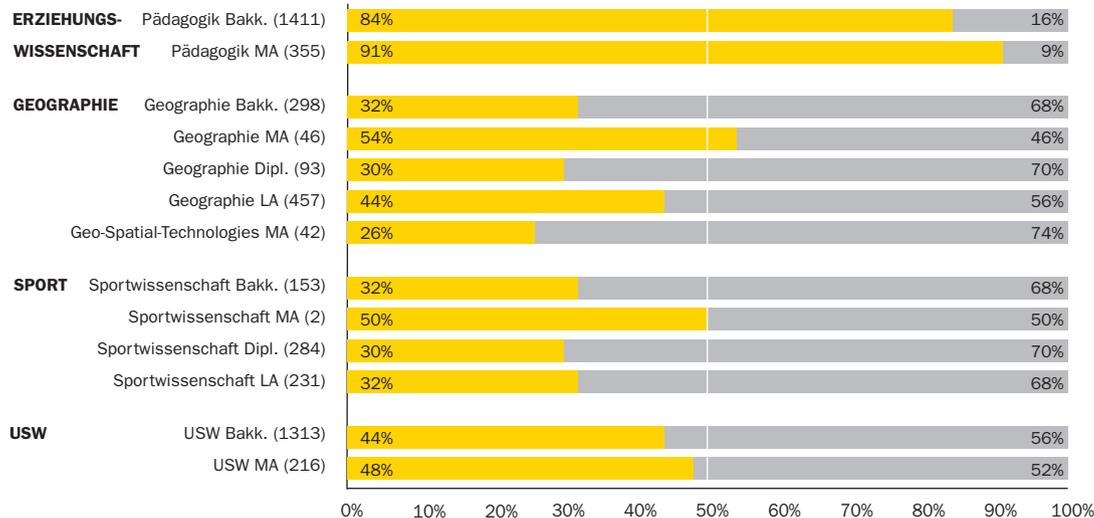
Ordentliche Studierende NAWI WS 2009/10



STUDIARENDE

Männerstudien und Frauenstudien

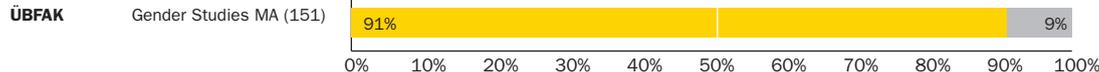
Ordentliche Studierende URBI WS 2009/10



Die 2007 neu gegründete Urbi setzt sich aus natur- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen zusammen. Hier ist die stark frauendominierte Studienrichtung Pädagogik zu finden, aber auch der Wissenschaftszweig Sport, der die vorgeschriebene Quote von 40% immer noch weit verfehlt.

Bei den neuen fakultätsübergreifenden Studien findet das Masterstudium Gender Studies v.a. bei Frauen (91% Frauenanteil) großen Anklang.

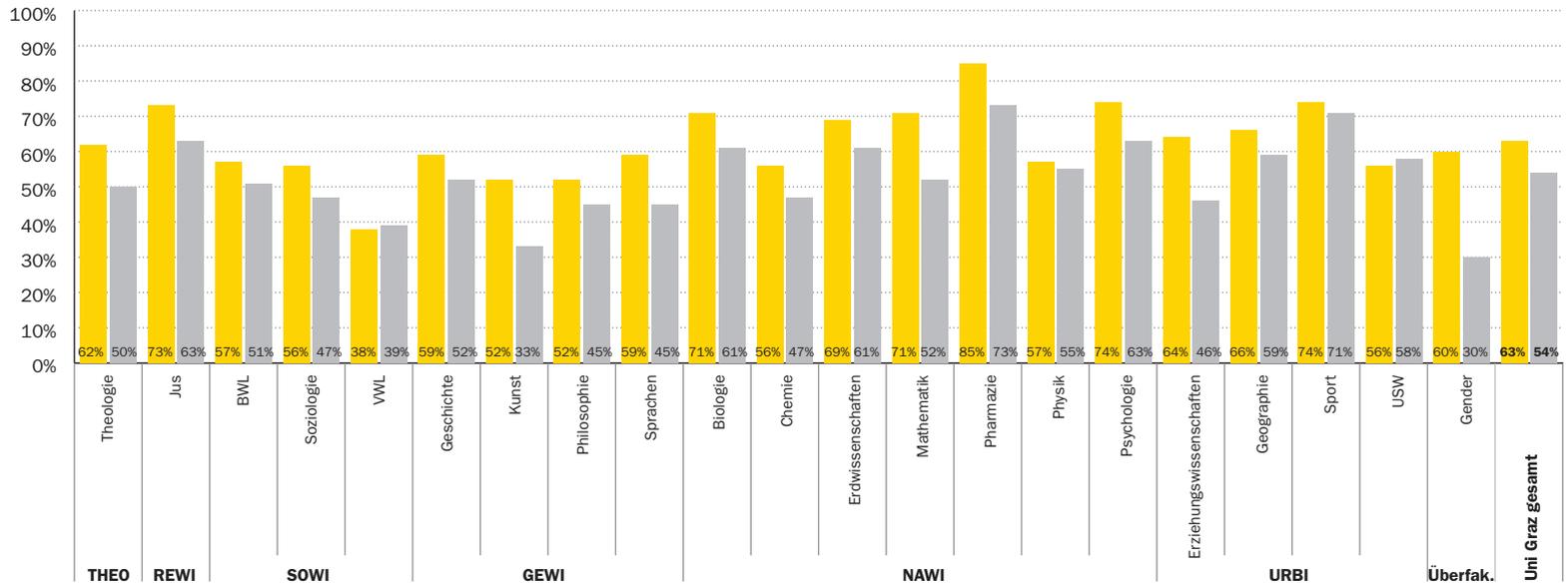
Ordentliche Studierende Fak. übergr. WS 2009/10



PRÜFUNGS- AKTIVE

Frauen studieren aktiver

Anteil der Prüfungsaktiven nach Fakultät im Studienjahr 2008/09



Frauenanteil ■ Männeranteil ■

PRÜFUNGS- AKTIVE

Frauen studieren aktiver

Prüfungsaktive im Studienjahr 2008/09

		Frauen	Männer	Gesamt
THEO	Theologie	61,8%	50,2%	56,3%
REWI	Jus	72,8%	63,0%	68,4%
SOWI	BWL	56,7%	51,0%	53,9%
	Soziologie	56,2%	46,8%	52,7%
	VWL	37,9%	38,9%	38,5%
GEWI	Geschichte	58,8%	52,0%	55,5%
	Kunst	51,9%	32,5%	46,0%
	Philosophie	52,4%	44,7%	48,2%
	Sprachen	59,4%	44,9%	56,1%
NAWI	Biologie	71,3%	61,2%	67,8%
	Chemie	55,8%	47,0%	51,5%
	Erdwissenschaften	69,2%	61,2%	64,0%
	Mathematik	71,1%	52,4%	60,5%
	Pharmazie	84,8%	73,3%	82,6%
	Physik	57,0%	55,3%	55,8%
	Psychologie	73,5%	63,4%	71,1%
URBI	Erziehungswissenschaften	64,2%	46,3%	61,5%
	Geographie	66,0%	58,8%	61,7%
	Sport	74,1%	71,0%	72,0%
	USW	55,5%	57,5%	56,6%
Überfak.	Gender	60,0%	30,0%	56,5%
Uni Graz gesamt		63%	54%	62%

Universitätsintern werden die sogenannten „prüfungsaktiven Studierenden“ immer häufiger als Kennzahl eingesetzt, um eine möglichst reale Abbildung der Auslastung zu erreichen. Dabei werden nur jene Studierende gezählt, die Prüfungen über mindestens 8 Semesterwochenstunden/Studienjahr im betrachteten Studium absolvieren oder einen Studienabschnitt beenden. Diese werden dann in Relation zu den gemeldeten Studierenden gesetzt und als Anteil der Prüfungsaktiven ausgewiesen.

In fast allen Wissenschaftszweigen zeigt sich zum Teil deutlich, dass Frauen prüfungsaktiver sind als Männer. Vor allem im Wissenschaftszweig Kunst ist der Unterschied auffallend: 52% der weiblichen Studierenden und 33% der männlichen Studierenden sind hier prüfungsaktiv. Auch Mathematik (71:52) und Erziehungswissenschaften (64:46) weisen eine deutlich höhere Prüfungsaktivität von Frauen auf, während beispielsweise in Sport (74:71) und Physik (57:55) nur geringe Unterschiede erkennbar sind. Lediglich in VWL (38:39) und USW (56:58) sind Männer etwas prüfungsaktiver als Frauen.

ÜBERTRITTS- RATEN

Von Bachelor zu Master

Übertrittsraten ausgewählter Studienrichtungen

		Biologie	Erdwissen- schaften	BWL	Soziologie	Pädagogik	USW
Bakk Absos WS 2004–SS 2009	Frauen	318	17	669	157	394	139
	Männer	123	28	708	74	31	139
davon MA begonnen WS 2004–SS 2010	Frauen	253	16	579	116	318	113
	Männer	105	24	558	56	25	135
Übertrittsrate	Frauen	80%	94%	87%	74%	81%	81%
	Männer	85%	86%	79%	76%	81%	97%
	gesamt	81%	89%	83%	74%	81%	89%

In den letzten Jahren wurden fast alle Studienrichtungen der Uni Graz entsprechend dem Bologna Prozess auf ein zweistufiges System von Studienabschlüssen (Bachelor/Master) umgestellt, um eine Vergleichbarkeit aller im europäischen Raum erworbenen Hochschulabschlüsse zu gewährleisten. Dabei wurde vielfach darauf hingewiesen, dass die Gefahr besteht, beim Übertritt von Bachelor- zu Masterstudien einen vorgezogenen Gender-Gap zu erhalten, der bis-

her beim Übergang von Diplom- zu Doktoratsstudien schon zu beobachten war, und dass Frauen somit bereits früher auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere ausscheiden.*

Es wurden exemplarisch an 6 Studienrichtungen der Uni Graz, an denen die Bachelor- und Masterstudien schon seit einigen Jahren umgesetzt sind, die Übertrittsraten zwischen den beiden Studiengängen ermittelt. Berechnet wurde,

wie viele Studierende, die ihr Bachelorstudium seit dem WS 2004 abgeschlossen haben, bis zum SS 2010 mit einem weiterführenden Masterstudium begonnen haben.

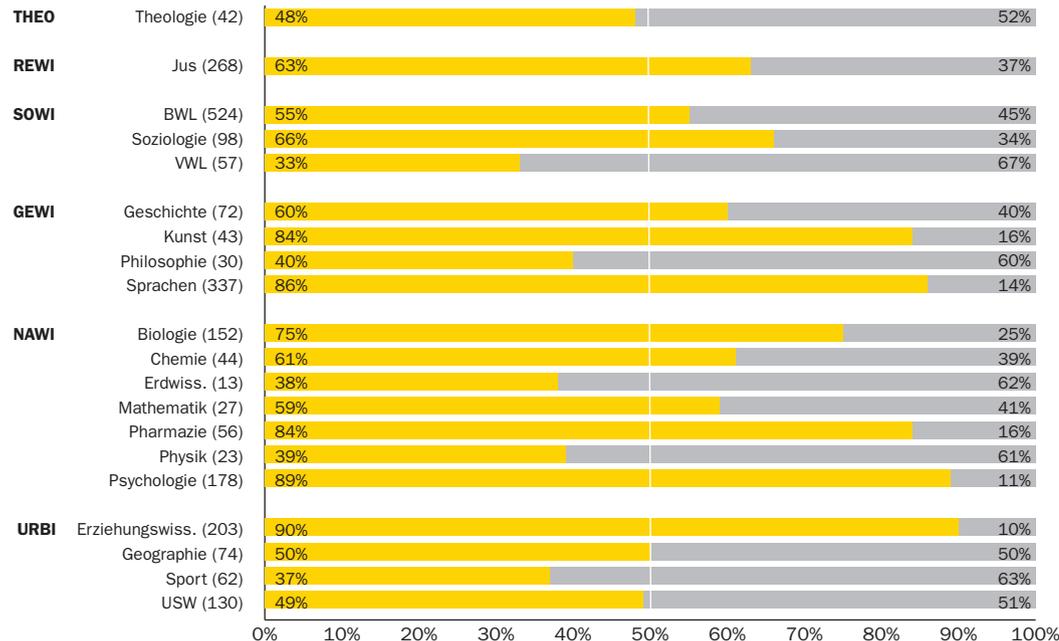
An der Uni Graz zeigt sich hier ein positives Bild: In 3 untersuchten Studienrichtungen (Erdwissenschaften, BWL und Pädagogik) sind die Übertrittsraten der Frauen von einem Bachelorstudium zu einem aufbauenden Masterstudium höher oder gleich denen der Männer. Biologie und Soziologie weisen eine nur knapp geringere Übertrittsrate von Frauen auf. Lediglich in der Studienrichtung USW liegt der Anteil bei den Übertritten von Frauen mit 81% deutlich unter jenen der Männer mit 97%. Hier werden in Zukunft mit fortschreitender Umstellung noch weitere Analysen notwendig sein, um eventuell auftretende Gaps rechtzeitig zu identifizieren.

* (z.B. Becker, Ruth u.a. (2006): *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung*. S. 51. <http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de>)

ABSOLVENT- INNEN

Frauen studieren erfolgreicher

Studienabschlüsse ohne Doktorat
nach Wissenschaftszweig im Studienjahr 2008/09



Betrachtet man die AbsolventInnenzahlen der Wissenschaftszweige, fällt auf, dass die Frauenanteile großteils höher sind als bei den Studierendenzahlen. Die Wissenschaftszweige Kunst und Psychologie können ihre ohnehin schon hohen Frauenanteile, bei den AbsolventInnen sogar noch deutlich steigern. Auch bei den Sprachen (86%), Pharmazie (84%) und den Erziehungswissenschaften (90%) sind über 80% der AbsolventInnen weiblich. Nur die 4 Wissenschaftszweige VWL (33%), Erdwissenschaften (38%), Physik (39%) und Sport (37%) weisen wie auch schon bei den Studierenden einen geringeren Frauenanteil als 40% auf.

Betrachtet man die Zahlen der „schnellen AbsolventInnen“ zeigt sich auch, dass Frauen insgesamt häufiger ihr Studium in Regelstudienzeit (plus Toleranzsemester) abschließen als Männer (34%:30%). Auch bei der Erfolgsquote, einem Versuch sich der schwer bestimm- baren Drop-Out-Quote von Studierenden zu nähern, liegen Frauen deutlich vor den Männern (57%:43%).

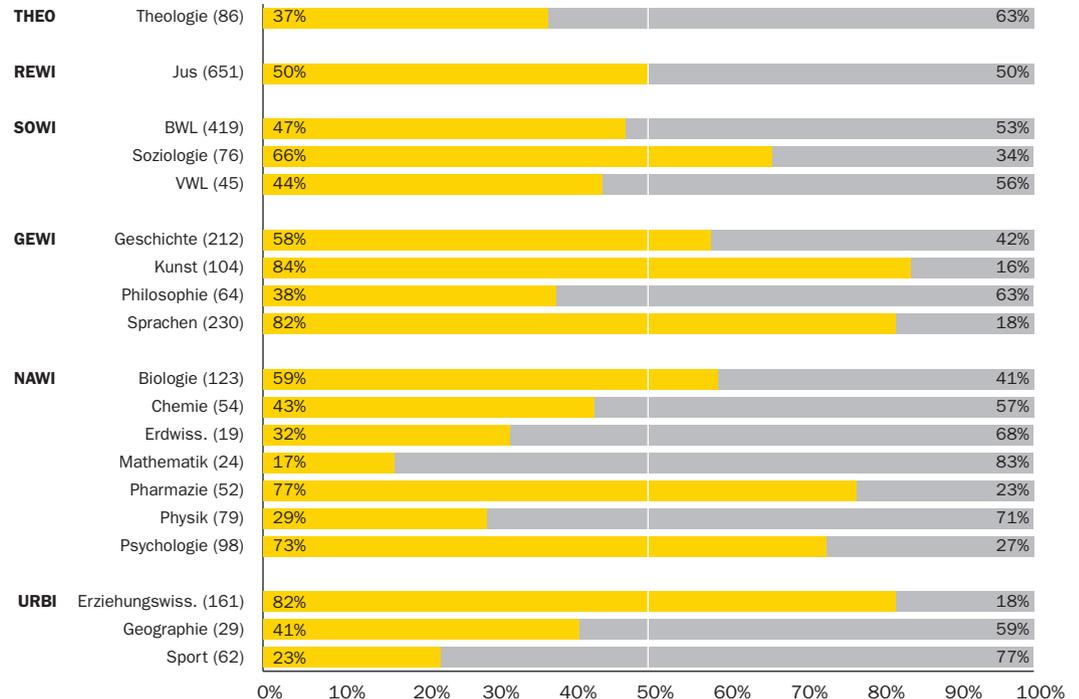
DOKTORAT

Studierende

Die Promotion gilt als unverzichtbarer Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Hier zeigen sich immer noch zum Teil deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen im Vergleich zu Diplom- und Masterabschlüssen. Im WS 2009/10 waren 1447 Frauen und 1141 Männer für ein Doktoratsstudium inskribiert, d.h. es gibt einen leichten Überhang an Frauen (56%). Vergleicht man jedoch diese Zahlen mit dem Frauenanteil an allen Studierenden (60%) bzw. an allen AbsolventInnen (67%), sind Frauen im Doktoratsstudium noch immer unterrepräsentiert.

Betrachtet man die einzelnen Wissenschaftszweige, stechen vor allem die Erziehungswissenschaften und Sprachen mit hohen Frauenanteilen von 82% bei den Doktoratsstudierenden hervor, wobei hier auch bei den Studierenden und AbsolventInnen Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Nur 17% aller Doktoratsstudierenden der Mathematik sind Frauen, d.h. der Frauenanteil ist deutlich geringer als bei den Studierenden (47%) und bei den Abschlüssen (59%).

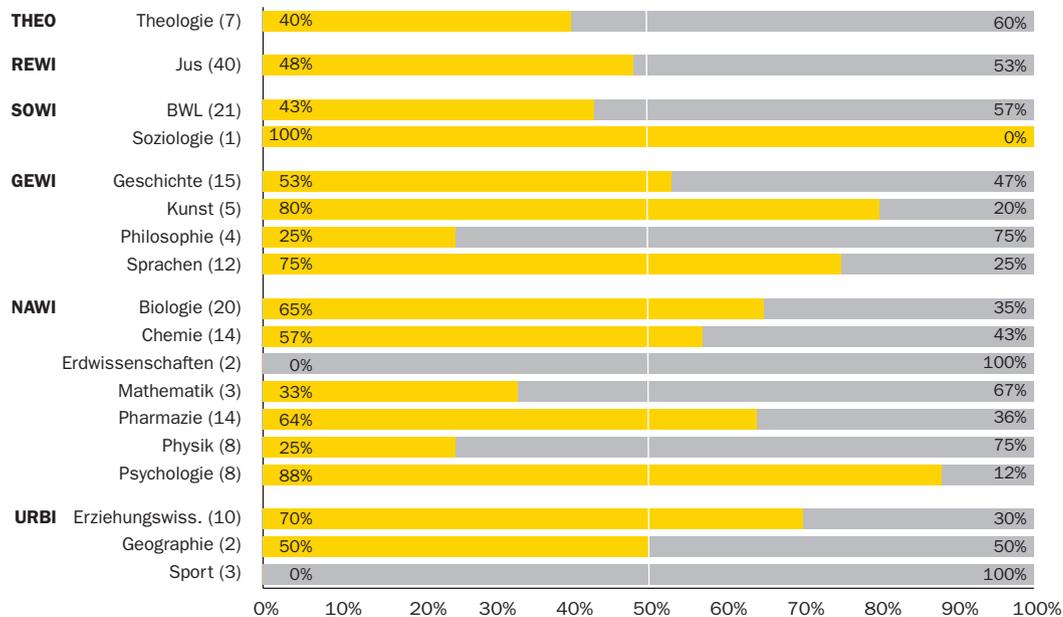
Doktoratsstudierende
nach Wissenschaftszweig 2009/10



DOKTORAT

AbsolventInnen

DoktoratsabsolventInnen nach Wissenschaftszweig pro Studienjahr 2006–2009



Datenbasis: Durchschnitt der letzten 3 Jahre 2006/07, 2007/08, 2008/09

Die Anzahl der Doktoratsabschlüsse ist für das Ministerium, aber auch uniintern, ein wichtiger Steuerungsindikator beim Formelbudget – 15% des Indikatorenbudgets werden über die Verteilung der Dr.-Abschlüsse (gesamt) vergeben, sowie ein weiteres Prozent über die Dr.-Abschlüsse von Frauen. Um das Potential auf dem weiteren Karriereweg voll ausschöpfen zu können, sollte hier in Zukunft verstärkt Augenmerk auf eine aktive Förderung von Frauen gelegt werden.

Gesamtuniversitär lag der Frauenanteil in den letzten drei Jahren bei den Dr. AbsolventInnen bei knapp 53%, im Vergleich dazu bei den anderen Abschlüssen bei 67%. In den meisten Studienrichtungen liegen die Frauenanteile um mindestens 10–15% unter jenen der sonstigen AbsolventInnen, und das sowohl in solchen Studienrichtungen, die durch ausgewogene Geschlechterverhältnisse auffallen, als auch in jenen mit deutlichen Männer- oder Frauenüberhang.

STUDIEN- DAUER

Studien dauern!

Bei der Studiendauer lassen sich keine großen Geschlechterunterschiede feststellen. Auf Ebene der Wissenschaftszweige zeigt sich ein ähnliches Bild. Allein in den Bachelorstudien BWL und VWL beenden Frauen um 1-2 Semester schneller ihr Studium.

Generell kann gesagt werden, dass die Studiendauern der Diplom- und Lehramtsstudien um 1-3 Semester über der Regelstudienzeit plus Toleranzsemester liegen. Die Mediane der neuen BA/MA-Studien liegen jedoch knapp an den Regelstudienzeiten plus Toleranzsemester, d.h. ca. die Hälfte der Studierenden kommen bisher mit der veranschlagten Studiendauer aus, während die andere Hälfte teilweise deutlich länger benötigt.

Aufgrund der Umstellungen von Diplom auf BA/MA-Studien kann es hierbei jedoch derzeit noch zu Verzerrungen kommen.

Studiendauer in Semestern

Durchschnitt der letzten drei Studienjahre – Median

		Frauen	Männer	Gesamt
THEO	Dipl.	12,00	11,60	11,66
	LA	11,84	12,16	12,01
REWI	Dipl.	11,47	12,04	11,81
SOWI	Bakk.	7,48	8,26	7,68
	Dipl.	11,74	11,87	11,83
	MA	3,70	3,67	3,69
GEWI	Bakk.	7,36	7,21	7,36
	Dipl.	11,27	11,52	11,31
	LA	11,83	12,61	12,00
	MA	5,03	4,17	4,48
NAWI	Bakk.	7,61	7,30	7,56
	Dipl.	13,12	13,00	13,03
	LA	12,72	11,31	12,33
	MA	4,92	4,70	4,83
URBI	Bakk.	7,63	7,42	7,57
	Dipl.	12,00	11,33	11,65
	LA	11,42	11,48	11,42
	MA	4,08	4,25	4,08

Für die Anzahl der inskribierten Semester wurde der Median berechnet. D.h. 50% der Werte liegen über dem angegebenen Wert, 50% darunter.

Um Schwankungen auf Grund geringer Fallzahlen zu verhindern, wurden die AbsolventInnen der letzten 3 Studienjahre (2006/07 bis 2008/09) für die Berechnung herangezogen.

STUDIEN- DAUER

Doktorat

Dauer des Doktoratsstudiums in Semestern

	Frauen				Männer			
	25%	Median	75%	Anzahl	25%	Median	75%	Anzahl
THEO	5,2	6,5	7,8	8	3,6	6,3	10,4	11
REWI	5,7	7,0	8,4	57	4,7	5,8	8,3	65
SOWI	6,0	8,2	9,7	29	5,3	7,5	9,3	35
GEWI	5,2	8,2	13,0	67	5,2	7,2	11,2	46
NAWI	5,3	6,4	7,4	118	6,0	6,6	7,9	86
URBI	4,3	7,6	10,9	24	4,6	6,6	7,3	18
GESAMT	5,3	7,0	9,1	303	5,3	6,6	8,3	261

Bei den Studiendauern der Doktoratsstudien zeigen sich an der Gesamtuniversität nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede. Betrachtet man jedoch die Fakultäten, so fällt auf, dass Frauen an der REWI, SOWI, GEWI und URBI um ca. ein Semester länger studieren als Männer. Generell kann gesagt werden, dass nicht einmal ein Viertel aller Doktoratsstudierenden ihr Studium in Regelstudienzeit plus Toleranzsemester abschließt und dass die Doktoratsstudien an der SOWI und GEWI am längsten dauern. Auffällig ist vor allem die breite Streuung an der GEWI: hier benötigen ein Viertel der weiblichen Doktoratsstudierenden mehr als 13 Semester für den Abschluss.

Anmerkungen zur Tabelle:

Die Datengrundlage sind 564 Dr.-AbsolventInnen mit dem Abschlussdatum zwischen 1.10.2006-30.09.2009. Berechnet wurden Perzentil 25 (25% der Werte liegen darunter), Median und Perzentil 75 (25% der Werte liegen darüber).

LEHRE

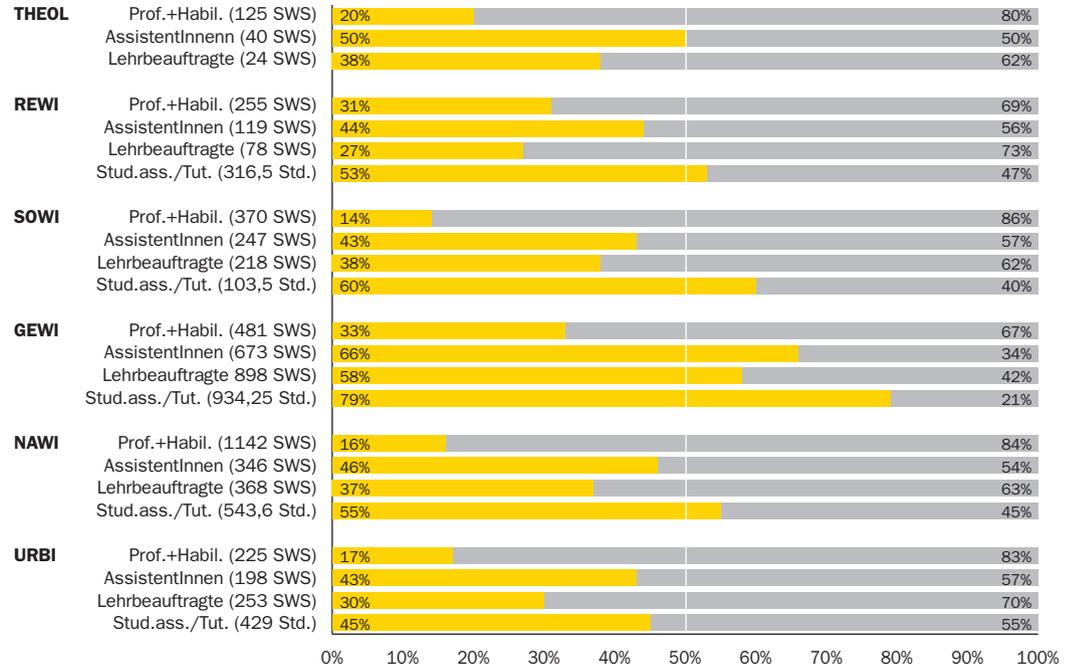
Externe Lehrende als Chance

Die Lehre an der Uni Graz wird zu einem Großteil vom Stammpersonal geleistet, ca. ein Drittel wird von Lehrbeauftragten abgehalten. Ergänzend sind hier studentische MitarbeiterInnen als Nachwuchskategorie abgebildet.

Betrachtet man die Lehre nach Personalkategorien sind die niedrigsten Frauenanteile bei den ProfessorInnen und Habilitierten zu finden. Bei den AssistentInnen zeigt sich, dass an allen Fakultäten 40% Frauenanteil überschritten wird. Dies entspricht im Großen und Ganzen der Personalstruktur an den Fakultäten. Bei den studentischen MitarbeiterInnen sind zum Teil, mit Ausnahme der Urbi, große Frauenüberhänge festzustellen, was allerdings die Geschlechterverteilung unter den Studierenden widerspiegelt.

Bei den Lehrbeauftragten könn(t)en die Fakultäten die Vergabe steuern und so gezielt Frauenförderung betreiben. Dies gelingt allerdings nur an der Gewi-Fakultät. Urbi und Rewi verfehlen weit die geforderte Quote, Theologie, Sowi und Nawi erreichen sie nur knapp nicht.

Lehre an der Uni Graz nach Personalkategorien

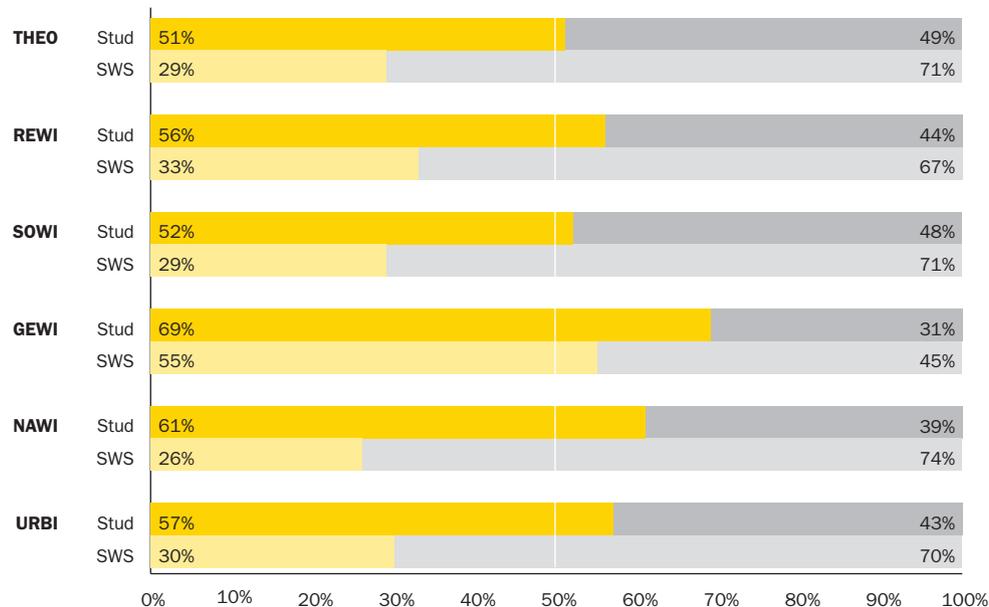


Semesterwochenstunden (SWS) bzw. Stunden WS 2009/10

LEHRE

Gelehrte Frauen – belehrende Männer

Geschlechterdisparitäten im Hörsaal



Semesterwochenstunden (SWS) WS 2009/10

■ Frauenanteil bzw. von F. gehaltene SWS ■ Männeranteil bzw. von M. gehaltene SWS

Die Verteilung von Frauen und Männer im Hörsaal macht deutlich, dass die Uni Graz von Studierendenseite bereits frauendominiert, von Lehrendenseite jedoch noch immer männerdominiert ist. Nur die Gewi hat einen leichten Überhang in der Lehre zu Gunsten der Frauen (55% zu 45%), wobei auch hier der Unterschied zwischen weiblichen Studierenden und von Frauen gehaltenen Lehrveranstaltungsstunden bei 14% liegt.

Besonders an der Nawi ist dieser Unterschied drastisch: 61% weibliche Studierende werden in nur 26% der LV-Stunden von Frauen unterrichtet, was einem Gap von 36% entspricht. An den übrigen Fakultäten liegt die Differenz zwischen den Frauenanteilen bei den Studierenden und Lehrveranstaltungsstunden um 25%.

HABILITATION

Karriereverläufe von Habilitierten

Im Zeitraum 2002–2009 liegen von 120 Personen (43 Frauen, 77 Männer) Daten über Erstabschluss, Zweitabschluss und Habilitation an der Uni Graz vor. Es wurden nur die Jahre der jeweiligen Karrierestufen in die Berechnungen einbezogen. Über die Nutzung der Zeit dazwischen liegen keine Detailinformationen vor. Es können also keine Rückschlüsse auf Kinderpausen oder Arbeitsphasen innerhalb oder außerhalb der Universität gezogen werden.

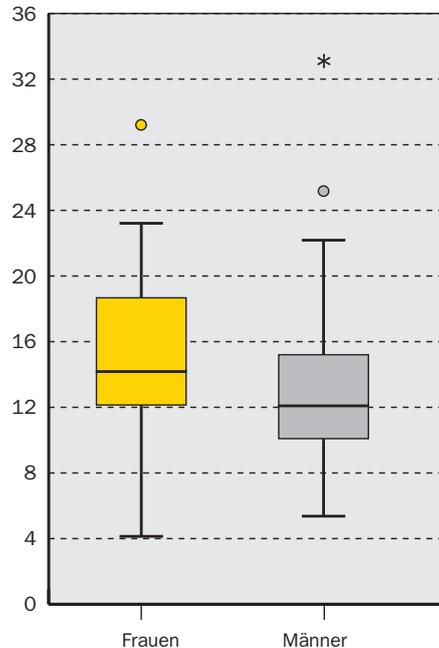
Vom Erstabschluss zur Habilitation

		Mittelwert in Jahren	Frauen	Männer	Gesamt
REWI	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		4,5	4,4	4,5
	Dauer Zweitabs.–Habil		10,0	7,4	8,8
	Dauer Erstabs.–Habil		14,5	11,8	13,3
	Anzahl		6	5	11
SOWI	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		4,9	5,1	5,0
	Dauer Zweitabs.–Habil		6,7	7,8	7,4
	Dauer Erstabs.–Habil		11,6	12,9	12,4
	Anzahl		7	14	21
GEWI	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		6,3	6,9	6,5
	Dauer Zweitabs.–Habil		12,4	10,6	11,7
	Dauer Erstabs.–Habil		18,7	17,5	18,2
	Anzahl		13	8	21
NAWI	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		4,4	4,1	4,1
	Dauer Zweitabs.–Habil		8,1	8,1	8,1
	Dauer Erstabs.–Habil		12,6	12,1	12,2
	Anzahl		9	42	51
URBI	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		6,7	7,0	6,8
	Dauer Zweitabs.–Habil		10,5	6,3	9,1
	Dauer Erstabs.–Habil		17,2	13,3	15,9
	Anzahl		6	3	9
GESAMT	Dauer Erstabs.–Zweitabs.		5,4	4,8	5,0
	Dauer Zweitabs.–Habil		9,6	8,3	8,8
	Dauer Erstabs.–Habil		15,0	13,2	13,8
	Anzahl		43	77	120

HABILITATION

Karriereverläufe von Habilitierten

Dauer Erstabschluss bis Habilitation in Jahren



Bereits beim Doktorat zeigt sich, dass die vorgesehene Regelstudienzeit nur für wenige ausreicht: 26% der Männer und 16% der Frauen erhalten innerhalb von drei Jahren nach Erstabschluss ihren Dokortitel. Jeweils ca. 30% der inzwischen Habilitierten benötigten vier Jahre für die Promotion, jeweils weitere 35% 5-7 Jahre. 10% der Männer bzw. 19% der Frauen erhalten erst nach 8 Jahren oder später ihren Dokortitel.

Ähnlich sieht es bei der Zeitspanne zwischen Promotion und Habilitation aus: Während ein Drittel der Männer innerhalb von 6 Jahren diesen Schritt schafft, sind es ein knappes Viertel der Frauen. 20% der Männer und 33% der Frauen benötigen dafür mehr als 10 Jahre. Für die gesamte Zeitspanne zwischen Erstabschluss und Habilitation bedeutet dies, dass 16% der Männer und 33% der Frauen 17 Jah-

re oder länger für diese Qualifikation benötigen. Der hier auffallende Gender Gap lässt sich zum Teil mit der unterschiedlichen Fächerkultur und den dortigen Gendergaps erklären.

An der Naturwissenschaftlichen Fakultät finden sich die meisten Habilitierten mit einem deutlichen Männerüberhang (42 Männer, 9 Frauen) und zugleich einer deutlich geringeren Zeitspanne bis zur Habilitation. Hier ist es für knapp 40% der Männer möglich innerhalb von 10 Jahren die Habilitation zu erreichen, an der gesamten Uni Graz schaffen dies nur 5 Frauen (12%) und 22 Männer (29%). An der GEWI und URBI finden sich mehr Frauen als Männer, jedoch kaum jemand mit einer Habilitation innerhalb von 10 Jahren. Hier benötigen Frauen nochmal um einige Jahre mehr als Männer und es liegen für zwei Drittel mindestens 17 Jahre zwischen Erstabschluss und erfolgreicher Habilitation.

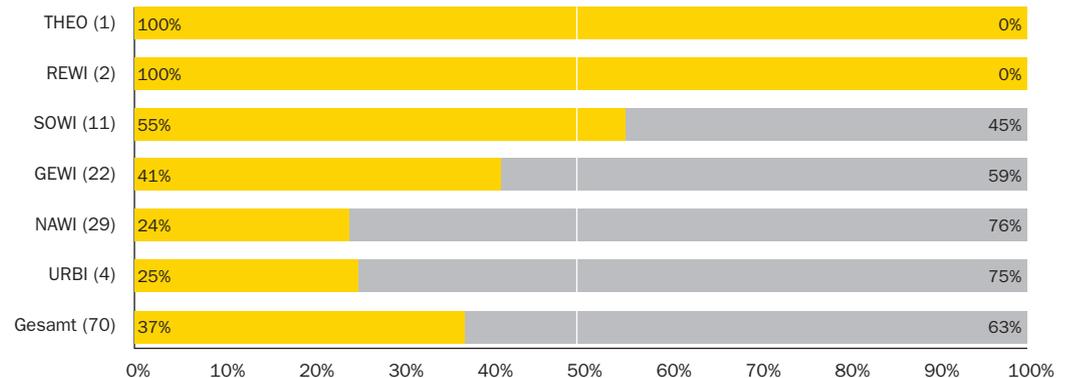
Hinweis zur Interpretation Boxplot auf Seite 68

HABILITATION

Gelungene Nachwuchsförderung

In den Jahren von 2006-2009 haben sich an der Uni Graz 70 Personen habilitiert, 37% davon sind Frauen. An den Fakultäten zeigen sich große Unterschiede: Während an der Theologie und der Rewi nur insgesamt 3 Habilitationen stattgefunden haben, die alle an Frauen gingen, haben sich an der Nawi und Urbi nur ein Viertel Frauen habilitiert. Diese beiden Fakultäten liegen somit unter dem Unidurchschnitt. Die Gewi erreicht einen Frauenanteil von 41%; an der Sowi ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern annähernd ausgeglichen.

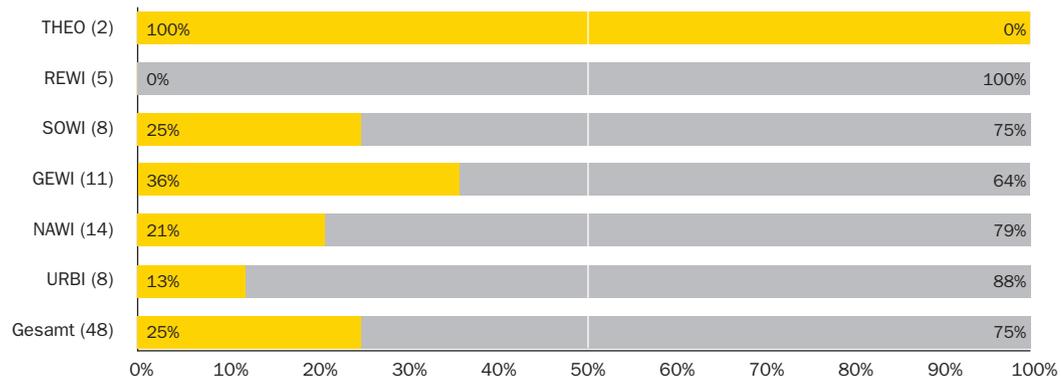
Habilitationen 2006-2009
nach Fakultät



BERUFUNG

Ausbaufähige Rekrutierung

Berufungen 2007–2009 nach Fakultät (§98/§99)



Erklärung zu §98/§99 bei den Hinweisen auf Seite 68

An der Uni Graz gab es von 2007 bis 2009 48 Berufungen (§ 98 und § 99), wobei nur ein Viertel davon an Frauen ging. An der Theologie wurden in dieser Zeit nur zwei Personen berufen, die beide Frauen waren. Ansonsten erreichte keine Fakultät einen 40% Frauenanteil bei den Berufungen. Die REWI weist im Betrachtungszeitraum ein eher untypisches Bild auf, waren sie doch in der Vorperiode noch mit 50% Frauenanteil vorbildlich. 2010 wird die Uni Graz insgesamt die in der Leistungsvereinbarung angestrebten 30% Frauenanteil bei den Neuberufungen erreichen, unter den §98-Professuren werden es sogar 40% sein.

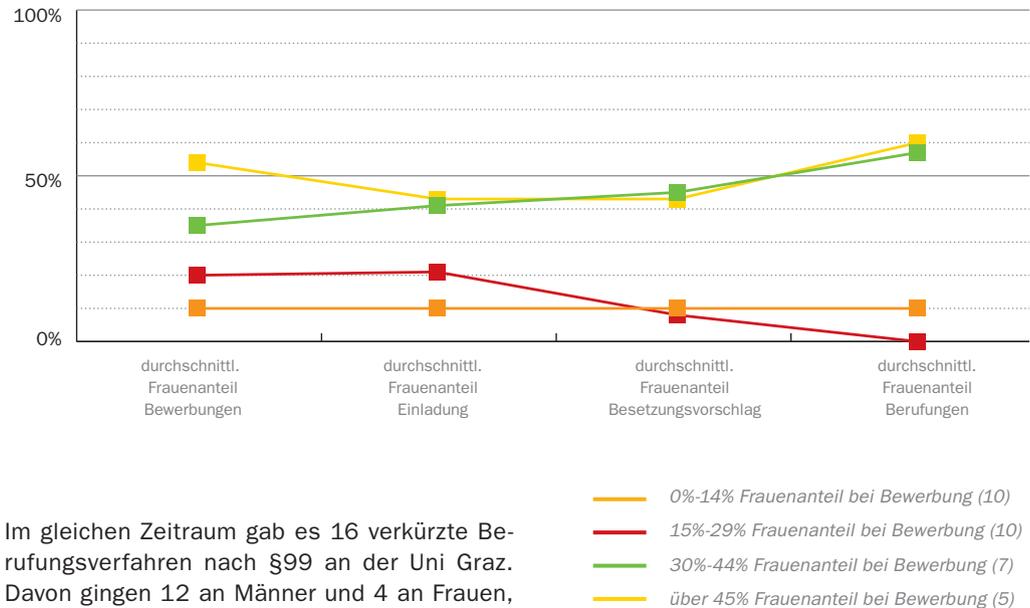
BERUFUNGS- VERFAHREN

Von der Bewerbung zur Berufung

Betrachtet man die Berufungsverfahren nach §98 zeigt sich ein immer noch niedriger Frauenanteil von 24% bei den Bewerbungen. Jedoch hält sich dieser Frauenanteil über die verschiedenen Stufen bis zu den Berufungen. Von den 32 Berufungen nach §98 gab es nur fünf Verfahren, die bei den Bewerbungen einen Frauenanteil von 40% erreichten, bei Einladungen und Dreivorschlägen waren es immerhin sieben.

Je mehr Frauen sich bewerben, desto größer ist die Chance, dass eine Frau berufen wird. Hierbei scheint eine kritische Masse von mindestens 30% Frauen notwendig, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Bei den 20 Berufungsverfahren mit einem Frauenanteil bei den Bewerbungen von unter 30%, konnten die Frauenanteile über die verschiedenen Verfahrensstufen kaum gehoben werden und es wurde nur eine Frau berufen. Tendenziell steigt der Frauenanteil über die Verfahrensstufen jedoch an, wenn sich mindestens 30% Frauen bewerben. In diesem Bereich gab es 12 Berufungen, von denen 7 an Frauen gingen.

Berufungsverfahren
Frauenanteile in Verfahrensstufen (§98)



Im gleichen Zeitraum gab es 16 verkürzte Berufungsverfahren nach §99 an der Uni Graz. Davon gingen 12 an Männer und 4 an Frauen, d.h. auch hier waren nur ein Viertel der Berufungen Frauen. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 26%, bei den Besetzungsvorschlägen bei 31%.

Statistische Aufstellungen wie jene der vorliegenden Broschüre sind aus Sicht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) ein wichtiger Beitrag zur Erhebung der Chancengleichheit an der Universität Graz, da sie sowohl den Erfolg von bisherigen Gleichstellungsbemühungen dokumentieren als auch Hinweise auf Bereiche liefern, in denen die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht optimal erfüllt ist. Eine regelmäßige Dokumentation der Frauenanteile in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen kommt zudem den entsprechenden Vorgaben des Bundesgleichbehandlungsgesetzes bzw. des Frauenförderplanes der Universität Graz nach.

Als sehr erfreulich ist die in dieser Broschüre dokumentierte Entwicklung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen zu bezeichnen. Allerdings liegt der entsprechende Anteil mit 22% immer noch weit unter dem vom B-GIBG geforderten 45% – eine Fortführung der konsequenten Bemühungen qualifizierte Frauen zu berufen ist also jedenfalls anzuraten. Erfreulich ist auch die in den letzten Jahren erzielte Verbesse-

rung beim Glasdecken-Index, d.h. jenem Maß, das die Aufstiegschancen von Frauen dokumentiert. Jedoch kann diese Verbesserung ebenfalls nur als ein erster Schritt im Hinblick auf eine reale Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Beschäftigungskategorien betrachtet werden. Auch an der Universität Graz sind Leitungspositionen nämlich immer noch vorrangig männlich besetzt und bereits unter den Habilitierten besteht in vielen Wissenschaftszweigen eine krasse Diskrepanz zwischen Frauen und Männern.

Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wichtiges Tool der Qualitätssicherung; eine Universität kann es sich nicht leisten auf das Potential der hochqualifizierten Frauen zu verzichten, deren quantitatives Vorhandensein unter den AbsolventInnen, DoktorandInnen und ProjektmitarbeiterInnen durch die vorliegende Erhebung sehr gut belegt wird. Konsequente Gleichstellungsbemühungen sind daher weiterhin unverzichtbar um den Gender Gap auch in den hierarchisch höher gelegenen Positionen an der Universität Graz nachhaltig zu schließen.



Kontakt:

Universität Graz,
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Harrachgasse 34, A-8010 Graz

Tel.: +43-(0)316 380-1028

Fax: +43-(0)316 380-9012

akgl@uni-graz.at

<http://www.uni-graz.at/akglwww/>

Vorsitzende:

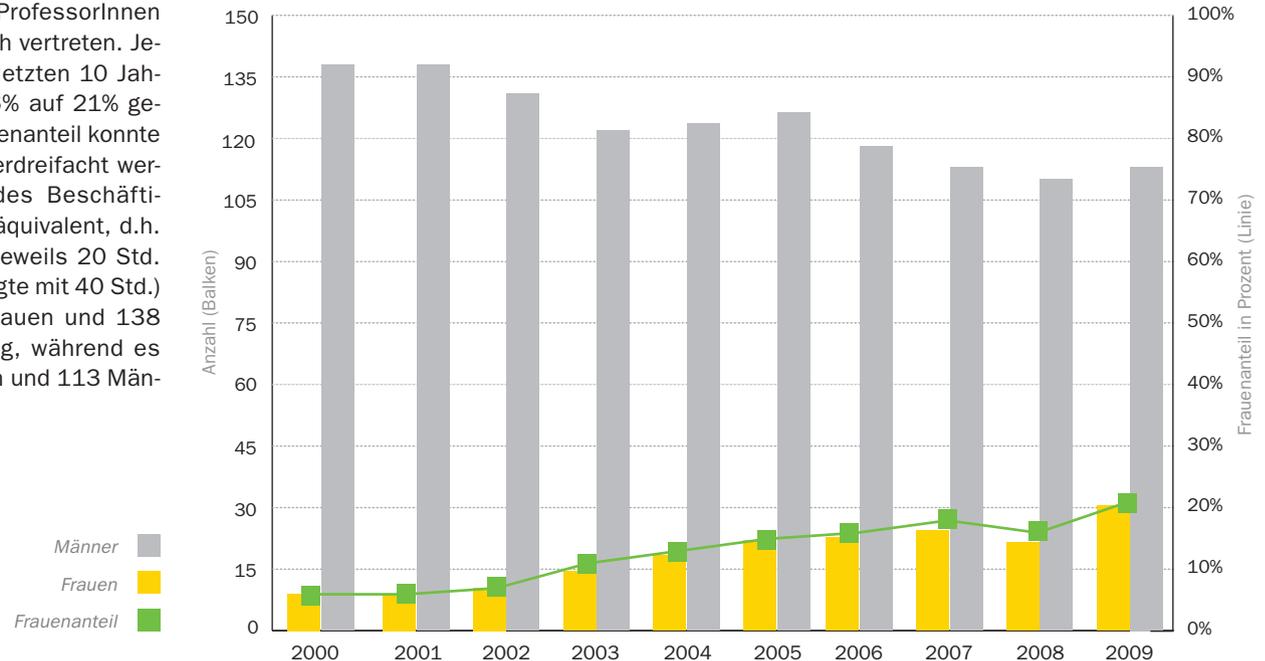
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

PROFESSOR- INNEN

Entwicklung...

Frauen sind auf der Ebene der ProfessorInnen noch immer unterdurchschnittlich vertreten. Jedoch zeigt die Entwicklung der letzten 10 Jahre, dass der Frauenanteil von 6% auf 21% gesteigert werden konnte. Der Frauenanteil konnte demnach seit 2000 mehr als verdreifacht werden. Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsmaßes (VZÄ = Vollzeitäquivalent, d.h. zwei Halbtagsbeschäftigte mit jeweils 20 Std. zählen wie eine Vollzeitbeschäftigte mit 40 Std.) waren im Jahr 2000 noch 9 Frauen und 138 Männer als ProfessorInnen tätig, während es 2009 immerhin schon 31 Frauen und 113 Männer sind.

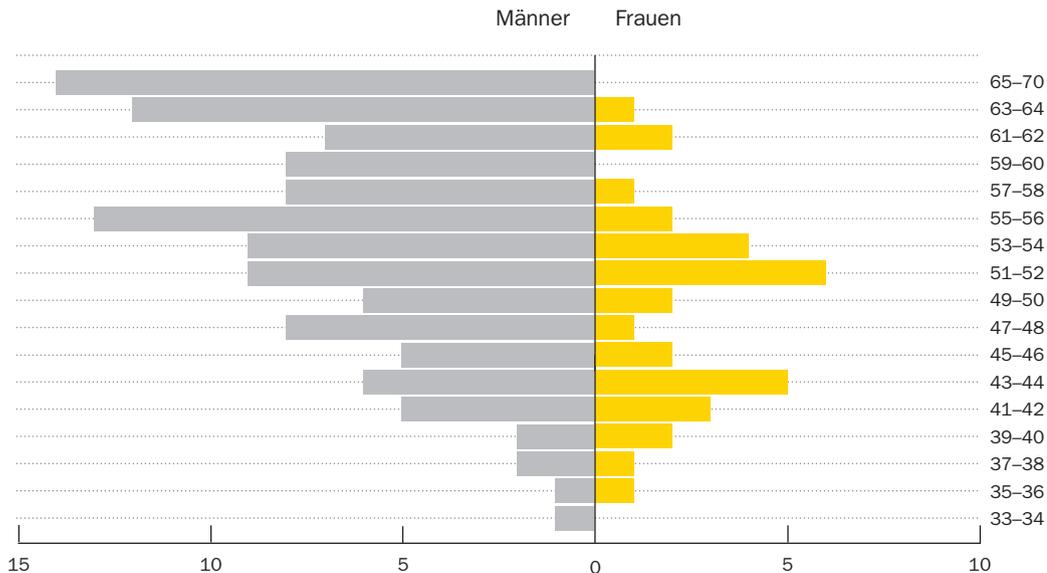
ProfessorInnen Entwicklung seit 2000–2009



PROFESSOR- INNEN

und Prognose

ProfessorInnen Uni gesamt 2010
nach Geschlecht und Alter



Die Alterspyramide der ProfessorInnen zeigt, dass diese Entwicklung weitergeführt werden kann. Bei den über 54jährigen stehen 62 Männer nur 6 Frauen gegenüber. Frauen sind also in dieser Altersgruppe mit nur 9% vertreten. In der Gruppe der unter 55jährigen hingegen sind bereits ein Drittel Frauen vertreten. Mit einer geschlechtergerechten Berufungspolitik kann hier also weiterhin eine Entwicklung unterstützt werden, um den Frauenanteil auf der hierarchisch höchsten Ebene der ProfessorInnen weiterhin zu steigern und Chancengleichheit herzustellen.

FINANZIELLE ANREIZE

Frauenförderung wird belohnt

Budgetäres Anreizsystem für Frauenförderung an der Uni Graz 2009

Formelbudget

Seit 2007 werden sowohl extern vom BMWF als auch intern an der Universität Graz 20% des Gesamtbudgets formelgebunden nach 11 bzw. 10 Indikatoren vergeben. Dabei werden an der Uni Graz 7% der indikatoren gesteuerten Mittel, also rund eine Million Euro über Gleichstellungs-Indikatoren an die Fakultäten und Wissenschaftszweige verteilt. Als Indikatoren sind hier bei der internen Berechnung die Frauenanteile unter den Habilitierten und ProfessorInnen mit 6% beteiligt und der Frauenanteil an DoktoratsabsolventInnen mit 1%.

Datengrundlage für die Berechnung der Indikatoren für das interne Anreizsystem: 2009 werden folgende Wissenschaftszweige prämiert und teilen sich Prämien in der Höhe von insgesamt 15.000 Euro: Sportwissenschaft, Philosophie, Geschichte, Psychologie und Rechtswissenschaften.

	Frauenanteile			*gedeckt bei 1		1/3 Ein.-I. + 2/3 Auf.-I.	
	Erstsem. (Ø 3 Jahre 2007–2009)	Nachwuchswiss. [VZÄ] 31. 12.2009	Habilitierte & Prof. [VZ Ä] 31.12.2009	Einstiegschancen-Index	Aufstiegchancen-Index	Gesamtindex	Rang
Theologie	53%	67%	19%	1,25	0,29	0,52	10
Rechtswissenschaften	59%	55%	34%	0,92	0,62	0,72	5
Betriebswirtschaft	54%	41%	19%	0,76	0,46	0,56	8
Volkswirtschaft	41%	59%	7%	1,43	0,11	0,41	16
Soziologie	66%	68%	18%	1,04	0,27	0,51	12
Sprachen und Literatur	77%	58%	35%	0,75	0,60	0,65	6
Geschichte	52%	67%	45%	1,28	0,68	0,79	3
Philosophie	48%	25%	33%	0,52	1,33	0,84	2
Kunstwissenschaften	69%	81%	11%	1,17	0,14	0,42	15
Chemie	54%	39%	10%	0,73	0,24	0,40	17
Erdwissenschaften	36%	26%	0%	0,72	0,00	0,24	19
Mathematik	45%	13%	0%	0,29	0,00	0,10	20
Physik	29%	29%	4%	0,97	0,15	0,43	14
Biowissenschaften	67%	53%	14%	0,79	0,26	0,43	13
Pharmazie	79%	81%	25%	1,03	0,31	0,54	9
Psychologie	73%	58%	41%	0,80	0,71	0,74	4
USW	48%	35%	21%	0,72	0,61	0,65	7
Geographie	41%	66%	0%	1,59	0,00	0,33	18
Erziehungswissenschaften	85%	90%	25%	1,06	0,28	0,52	11
Sportwissenschaften	34%	48%	43%	1,42	0,89	0,93	1
Gesamt	62%	49%	22%	0,79	0,45	0,56	

FINANZIELLE ANREIZE

Frauenförderung wird belohnt

Einstiegschancen-Index	Aufstiegchancen-Index	Gesamt-Index
<p>Der Karriereeintritt kann an der Universität entweder über AssistentInnenposten oder über die eher prekären Projektstellen gelingen. Um hier auch auf WZ-Ebene ausreichend Stellen und damit Gestaltungsspielraum zur Verfügung zu haben, werden alle Personen, die in den letzten vier Jahren auf solch einer „Einstiegsstelle“ begonnen haben, als NachwuchswissenschaftlerInnen definiert. Der Frauenanteil dieser Gruppe wird in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden gesetzt (das Potential bilden hier die ErstsemesterInnen von Bakk- und Diplomstudien).</p>	<p>Der Frauenanteil unter Habilitierten und ProfessorInnen im Verhältnis zum Nachwuchs zeigt wie der „Weg nach oben“ gelingt. Auch bei scheinbar geringen Einflussmöglichkeiten wegen fehlender Neubesetzungen von Professuren oder mangelnden Bewerbungen von Frauen, kann hier durch Förderung „im Haus“, durch Unterstützung und Ermöglichung der Habilitation der Frauenanteil erhöht werden. Dieser Aspekt stand bei bisherigen Indikatoren eher selten im Fokus, scheint aber wegen der größeren Handlungsmöglichkeiten v.a. auf WZ-Ebene besser geeignet.</p>	<p>Diese beiden Teilindikatoren werden gewichtet aufsummiert, 1/3 Einstiegschancen und 2/3 Aufstiegchancen. Zur Vermeidung von Verzerrungseffekten werden die Einzelindikatoren bei 1,00 gekappt, da das Ziel ist, den Ausgangswert zu erreichen und Übererfüllung nicht extra belohnt werden soll. Zudem wird ein „Knick nach unten“ in der Mittelkategorie so nicht zusätzlich belohnt.</p>

Internes Anreizsystem zur Frauenförderung

Mit dem im Satzungsteil Gleichstellung der Uni Graz verankerten finanziellen Anreizsystem wurden seit 2001 jährlich die drei Fakultäten mit den besten Erfolgen bzgl. Frauenförderung und Gleichstellung ausgezeichnet – der bis 2008 verwendete Indikator orientierte sich an der erfolgreichen Absolvierung der Karrierestufen Promotion, Habilitation, Berufung. 2009 wurde das

System von Fakultätsebene auf Wissenschaftszweige umgestellt und der Fokus stärker auf die erreichte Gleichstellung gelegt. Dazu wurde ein Indikator entwickelt der sowohl die Einstiegschancen als auch die Aufstiegchancen berücksichtigt und die Kulturen und Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaftszweige stärker berücksichtigt.

KARRIERE- VERLÄUFE

Leaky Pipeline/Gläserne Decke

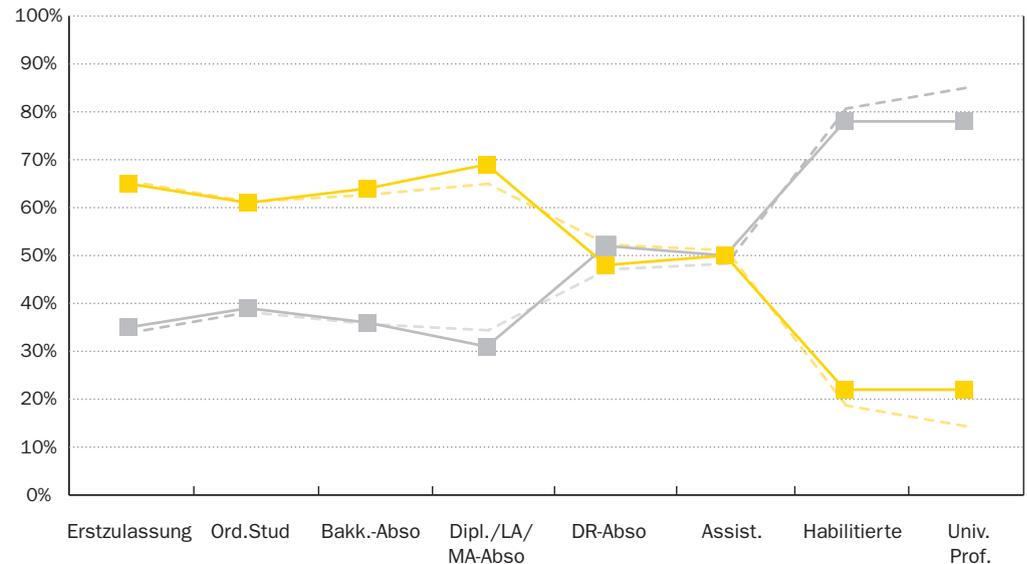
Betrachtet man die Frauenanteile in den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen der Universität, zeigt sich, dass es hier zum Phänomen der sogenannten „Leaky Pipeline“ bzw. „Gläsernen Decke“ kommt.

In den untersten Hierarchieebenen sind die Frauenanteile mitunter überdurchschnittlich hoch, doch je weiter es in der Hierarchie nach oben geht, desto weniger Frauen sind vertreten. Auffallend ist der große Sprung zwischen AssistentInnen und Habilitierten. Es zeigt sich, dass neben der Berufung die Habilitation noch immer die große Hürde in der wissenschaftlichen Karriere für Frauen darstellt.

Frauen ■
Männer ■
Frauenanteil 2005/06 - - - -
Männeranteil 2005/06 - - - -

GESAMT

Geschlechterdisparitäten: Studierende & Beschäftigte



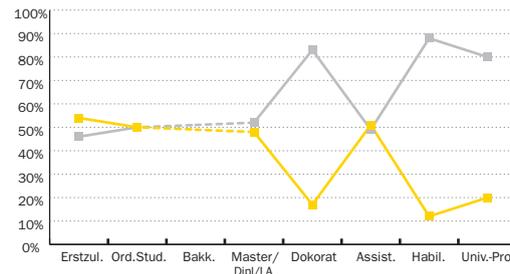
KARRIERE- VERLÄUFE

Theologie und Rewi

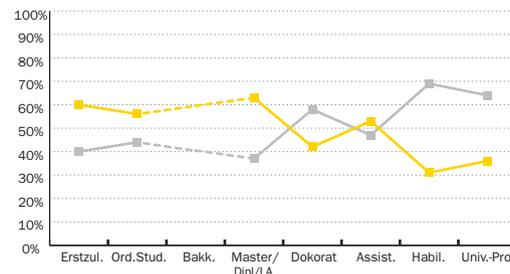
Vergleicht man die Karriereverläufe des Studienjahres 2008/09 mit dem von 2005/06, fällt auf, dass es zu einem Rückschritt kam: Während 2005/06 Frauen noch bis zur Ebene der AssistentInnen in der Überzahl waren, ist dies 2008/09 nur mehr bis zu den Master-, Diplom- und LehramtsabsolventInnen der Fall. Positiv zu bewerten ist jedoch, dass die Frauenanteile unter den Habilitierten und ProfessorInnen leicht angehoben werden konnte.

Aus Gleichstellungsperspektive wäre im Sinne der völligen Geschlechtergerechtigkeit ein Bild anzustreben bei dem sich die Linien im Korridor zwischen 40% und 60% befinden – dies ist am besten beim Wissenschaftszweig Geschichte zu sehen, näherungsweise auch bei den Rechtswissenschaften. Die meisten anderen Wissenschaftszweige haben entweder zu Beginn einen deutlichen Frauenüberhang und/oder unter den Habilitierten und ProfessorInnen einen deutlichen Männerüberhang.

Theologie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



REWI – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Die Theologische Fakultät zeigt bei den Dokoratsabschlüssen sowie bei den Habilitierten ein deutliches Defizit. Die REWI fällt positiv auf, da sich die Linien hier fast vollständig im mittleren Korridor befinden, obwohl sich auch hier das bekannte Bild mit einer leichten Schere zeigt: bereits beim Übergang zum Doktorat gehen hier 20% Frauen „verloren“.

In den Grafiken werden Studierende, AbsolventInnen und Beschäftigte an der Uni Graz gegenübergestellt. Studierenden-Daten aus dem Studienjahr 2008/09, Personaldaten vom 30.6.2010. Strichlierte Linien bei WZ-Grafiken sind dort, wo die jeweilige Kategorie nicht besetzt ist (z.B. keine Bakk-AbsolventInnen bei REWI).

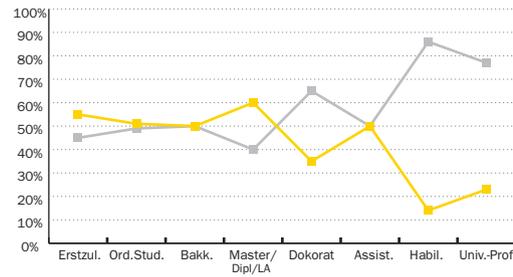
KARRIERE- VERLÄUFE

SOWI-Fakultät

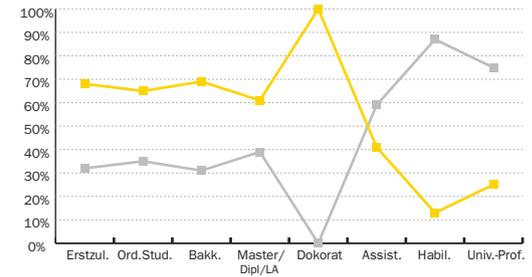
An der SOWI liegt bis zu den AssistentInnen ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor, danach nehmen die Männeranteile bei den Habilitierten stark zu. Die BWL und Soziologie schaffen mit den Berufungen der letzten Jahre zumindest bei den Professuren den Gap wieder etwas zu schließen, während in VWL die Schere besonders weit aufgeht und nur Männer Professuren innehaben.

Die Soziologie fällt durch etwas höhere Frauenanteil unter den Studierenden auf, der Extremwert bei den DoktoratsabsolventInnen ist auf die geringe Anzahl zurückzuführen (nur eine Frau). Bei VWL ist im Betrachtungszeitraum gar keine Promotion angefallen.

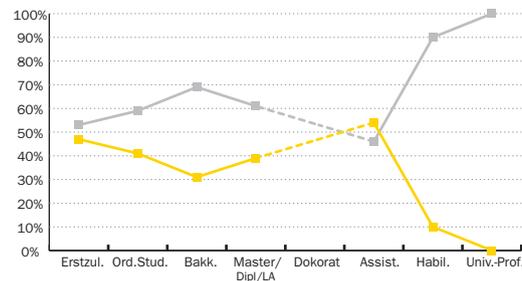
BWL – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Soziologie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



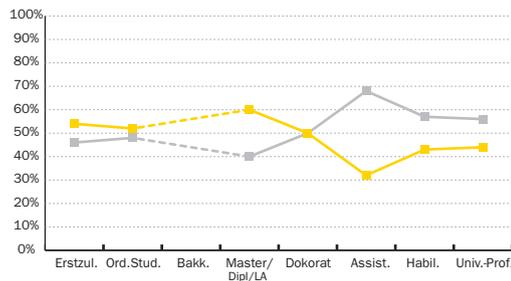
VWL – Geschlechterdisparitäten 2009/10



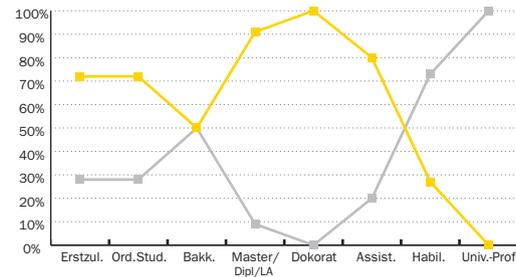
KARRIERE- VERLÄUFE

GEWI-Fakultät

Geschichte – Geschlechterdisparitäten 2009/10

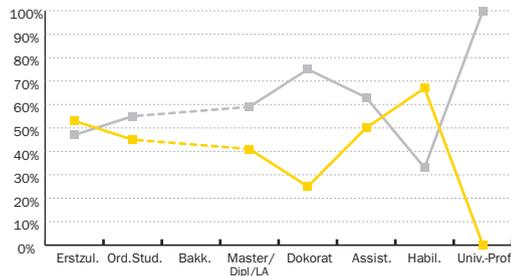


Kunst – Geschlechterdisparitäten 2009/10

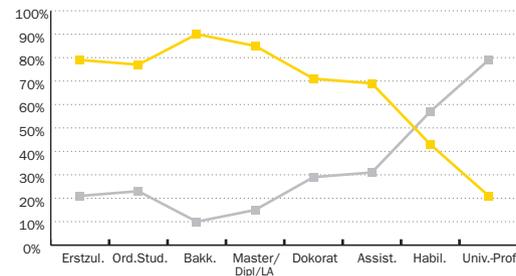


An der GEWI konnte der Wissenschaftszweig Geschichte die Frauenanteile von den AssistentInnen zu den ProfessorInnen sogar steigern. Mit 38% hat Geschichte den höchsten Frauenanteil unter den ProfessorInnen. Auch Philosophie kann den Frauenanteil von den DoktoratsabsolventInnen zu den Habilitierten steigern, die beiden derzeit besetzten Professuren sind allerdings in Männerhand. Bei den anderen beiden Wissenschaftszweigen Kunst und Sprachen sinken die Frauenanteile an dieser Schwelle zum Teil drastisch ab.

Philosophie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Sprachen – Geschlechterdisparitäten 2009/10

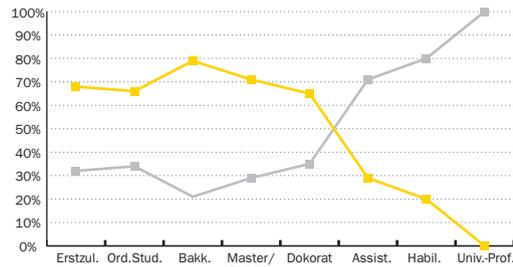


KARRIERE- VERLÄUFE

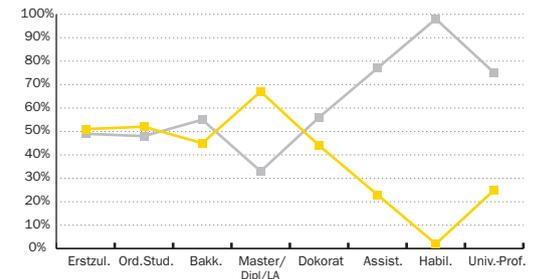
NAWI-Fakultät

Auch an der NAWI ist der kritische Punkt zwischen den Ebenen des Doktorats, AssistentInnen und Habilitierten. Besonders negativ fallen die Erdwissenschaften auf: Die ohnehin schon geringen Frauenanteile sinken kontinuierlich ab und weder unter den Doktoratsabsolventen noch im gesamten wissenschaftlichen Personal (15 Männer) sind Frauen zu finden. Bei Biologie und Chemie sind die Frauenanteile bis zur Ebene des Doktorats hoch bzw. relativ ausgeglichen, danach sinken sie aber stark ab. In Mathematik und Physik findet sich im wissenschaftlichen Stammpersonal jeweils nur eine Frau unter 21 bzw. 28 Männern.

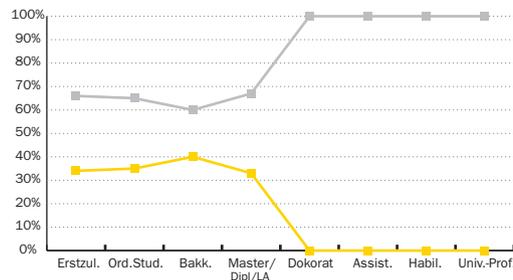
Biologie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



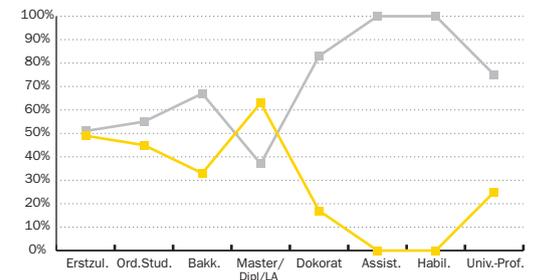
Chemie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Erdwissenschaften – Geschlechterdisparitäten 2009/10



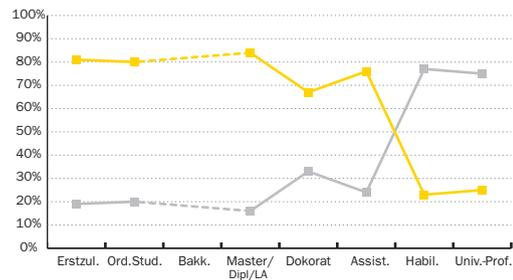
Mathematik – Geschlechterdisparitäten 2009/10



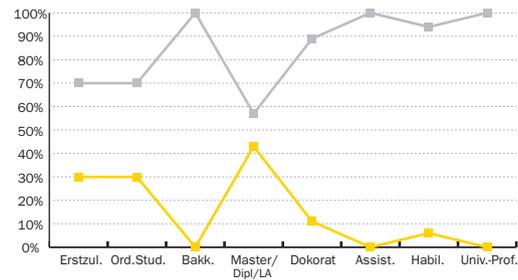
KARRIERE- VERLÄUFE

NAWI-Fakultät

Pharmazie – Geschlechterdisparitäten 2009/10

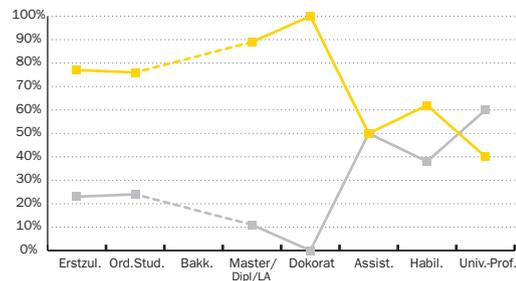


Physik – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Psychologie und Pharmazie fallen besonders durch ihre überdurchschnittlich hohen Frauenanteile bis zum Doktorat auf und schaffen danach zumindest in Summe über alle Beschäftigtenkategorien ein ausgewogenes Verhältnis. An der NAWI bleibt abzuwarten, ob sich die Doktoratsschulen positiv auf die weiteren Karriereverläufe von Frauen und Männern auswirken.

Psychologie – Geschlechterdisparitäten 2009/10

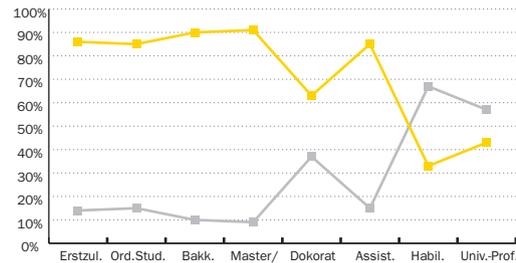


KARRIERE- VERLÄUFE

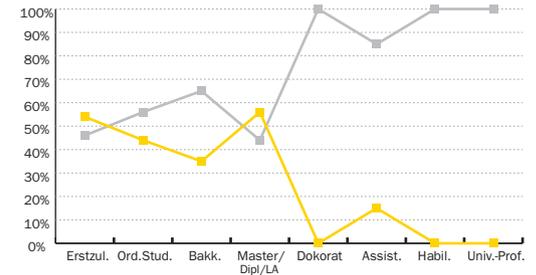
URBI-Fakultät

An der URBI zeigen die Erziehungswissenschaften trotz guter Frauenquoten bei Habilitierten (1 von 3) und Professorinnen (3 von 7) ein deutliches Leaky Pipeline-Diagramm, da die Studierenden und AbsolventInnenzahlen einen Frauenanteil von meist über 80% aufweisen und damit bis zu den beiden höchsten Stufen um gut 40% absinken. Der noch relativ junge Wissenschaftszweig Umweltsystemwissenschaften hat mit einer neu berufenen Professorin eine gute Ausgangssituation geschaffen, hier muss nur noch bei den Habilitierten aufgeholt werden. In Geographie ist fast so deutlich wie bei Erdwissenschaften ab dem Doktorat Schluss für Frauen. Sportwissenschaft erreicht in kaum einer Kategorie die Erfüllung der 40% Quote – außer bei den Habilitierten (3 von 5,5), die beiden Professuren sind wiederum nur mit Männern besetzt – davor ist die Geschlechterverteilung aber relativ konstant. Die Extremwerte bei den Doktoratsabschlüssen sowohl bei Geographie als auch Sportwissenschaft ist durch die geringe Anzahl erklärbar (jeweils nur 1 Mann).

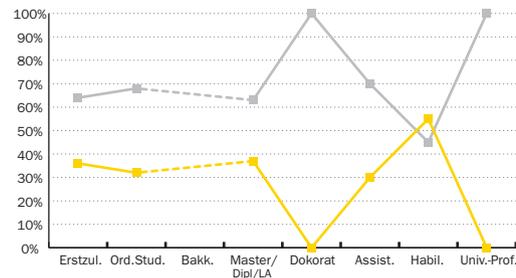
Erziehungswissenschaften –
Geschlechterdisparitäten 2009/10



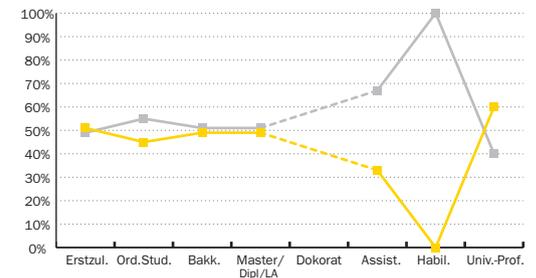
Geographie – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Sport – Geschlechterdisparitäten 2009/10



USW – Geschlechterdisparitäten 2009/10



Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung entwickelt und implementiert seit 2001 das breit ausdifferenzierte gleichstellungsorientierte Weiterbildungspaket „Potenziale“. Es umfasst Angebote für weibliche Studierende und Promovierende und solche zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, Habilitandinnen und Professorinnen. Die Teilnehmerinnen vertiefen universitätslaufbahnrelevante Kompetenzen, Feldwissen hinsichtlich der Organisation wissenschaftlicher Produktion, Wissen über die Organisation Universität und profitieren von Empowerment und Vernetzung. In auf Frauenförderung abzielenden Weiterbildungsangeboten wird auf transparente Weise vermittelt, was bislang in jenen informellen Netzwerken weitergegeben wurde, an denen Männer traditionell stärker partizipieren können als Frauen.

Frauenförderungsmaßnahmen wie diese zielen auf Nachteilsausgleich für qualifizierte Personen in Umfeldern, die ihrem Aufstieg bzw. der Entfaltung ihres Potenzials (noch) nicht uneingeschränkt förderlich sind. Solche Maßnahmen können stets nur einen Teilbereich von chancengleichheitsorientierten Aktivitäten bilden, der durch nachhaltigere strukturbezogene Interventionen ergänzt werden muss. Bei diesen wird der Fokus direkt auf die Organisation selbst gerichtet, um Strukturen und Prozesse so zu adaptieren, dass die Erfolgchancen von qualifizierten Frauen denen qualifizierter Männer angeglichen werden. Dieser bifokale Blick ist die Grundlage von chancengleichheitsorientierter Personalentwicklung.

In der letzten abgeschlossenen Leistungsperiode 2007-2009 von „Potenziale“ wurden 636 Teilnehmende, davon 81% Frauen, verbucht.



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

Kontakt:

Universität Graz, Koordinationsstelle für
Geschlechterstudien, Frauenforschung
und Frauenförderung

Leitung: Dr.in Barbara Hey, MBA
Beethovenstraße 19, A-8010 Graz

Tel. + 43 (0) 316 380-5721
Fax + 43 (0) 316 380-9010

koordff@uni-graz.at
<http://www.uni-graz.at/kffwww>

GLASDECKEN INDEX

Aufstiegschancen verbessert

Ein internationaler Indikator, der die Gläserne Decke und die immer noch schlechteren Aufstiegschancen von Frauen sichtbar macht, ist der Glasdecken-Index (Glas-Ceiling-Index/GCI vgl. She-figures bzw. Uni-Graz-Datenbroschüre 2006). Der GCI misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, eine Top-Position zu erreichen. Der Frauenanteil auf Professor-Innenebene wird in Relation zum Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen Personals gesetzt. Der Wert 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf Professuren gleich sind. Je niedriger die Werte, desto geringer sind die Aufstiegschancen von Frauen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke, ein Wert über 1 deutet auf bessere Aufstiegschancen für Frauen in Relation zu ihrem Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal hin.

Betrachtet man die gesamtuniversitären Werte, zeigt sich, dass der GCI in den letzten 8 Jahren

Glasdecken-Index 2002–2010

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
THEOL	0,39	0,50	0,69	0,67	0,69	0,77	0,43	0,62	0,68
REWI	0,31	0,40	0,55	0,61	0,63	0,75	0,79	0,84	0,81
SOWI	0,46	0,53	0,55	0,43	0,45	0,54	0,59	0,63	0,59
GEWI	0,25	0,37	0,47	0,45	0,46	0,33	0,38	0,55	0,5
NAWI	0,00	0,00	0,16	0,15	0,42	0,65	0,39	0,58	0,67
URBI					0,42	0,3	0,31	0,45	0,68
GESAMT	0,26	0,35	0,49	0,46	0,58	0,54	0,49	0,6	0,63

deutlich von 0,26 auf 0,63 anstieg und sich immer weiter dem Idealwert 1 annähert. Man kann also davon ausgehen, dass die Universität gute Maßnahmen setzt, damit Frauen die Gläserne Decke durchbrechen können.

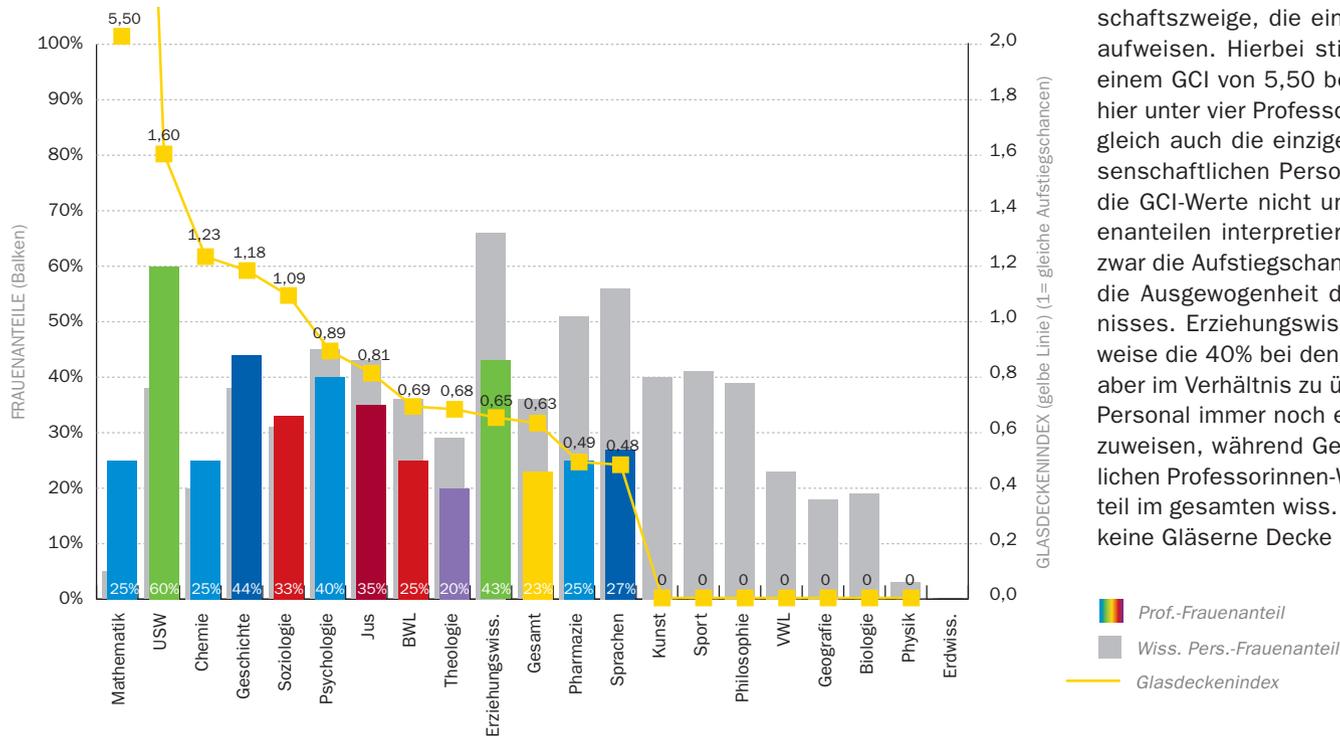
Die GCI-Werte auf Ebene der Wissenschaftszweige weisen eine große Spannweite auf. 7

Wissenschaftszweige haben einen GCI von 0, d.h. es gibt keine Frau auf Top-Positionen/Professuren. Besonders negativ fallen die Erdwissenschaften auf: Hier konnte kein GCI berechnet werden, da es in diesem Wissenschaftszweig nicht nur keine Professorinnen gibt, sondern unter 15 Personen auch keine Frauen im gesamten wissenschaftlichen Personal sind.

GLASDECKEN INDEX

Aufstiegschancen verbessert

Vergleich Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Wissenschaftszweigen 2010



Positiv zu erwähnen sind jedoch 5 Wissenschaftszweige, die einen GCI-Wert von über 1 aufweisen. Hierbei sticht die Mathematik mit einem GCI von 5,50 besonders hervor: Es gibt hier unter vier ProfessorInnen eine Frau, die zugleich auch die einzige Frau im gesamten wissenschaftlichen Personal ist. Dies zeigt, dass die GCI-Werte nicht unabhängig von den Frauenanteilen interpretiert werden dürfen, da sie zwar die Aufstiegschancen erfassen, aber nicht die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses. Erziehungswissenschaft hat beispielsweise die 40% bei den ProfessorInnen erreicht, aber im Verhältnis zu über 60% Frauen im wiss. Personal immer noch eine Gläserne Decke aufzuweisen, während Geschichte mit einem ähnlichen Professorinnen-Wert über dem Frauenanteil im gesamten wiss. Personal liegt und somit keine Gläserne Decke mehr aufweist.

BESCHÄFTIGTE

Repräsentation von Frauen

An der Uni Graz sind 2077 Frauen und 1897 Männer beschäftigt, d.h. das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen. Betrachtet man die Zahlen unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes zeigt sich, dass 1080 VZÄ von weiblichen Beschäftigten 1067 VZÄ von männlichen Beschäftigten gegenüber stehen. Der Frauenanteil sinkt im Vergleich zu den Kopfzahlen. Dies weist darauf hin, dass mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Differenziert man die Zahlen nach den Personal-kategorien wird deutlich, dass Frauen häufiger in hierarchisch niedrigeren Ebenen arbeiten. In der Verwaltung sind Frauen mit mehr als 60% klar überrepräsentiert. Im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich (Studentische MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen) und bei den AssistentInnen ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Bei den beiden hierarchisch höchsten Ebenen der Uni Graz sinkt der Frauenanteil jedoch drastisch auf knapp 20%.

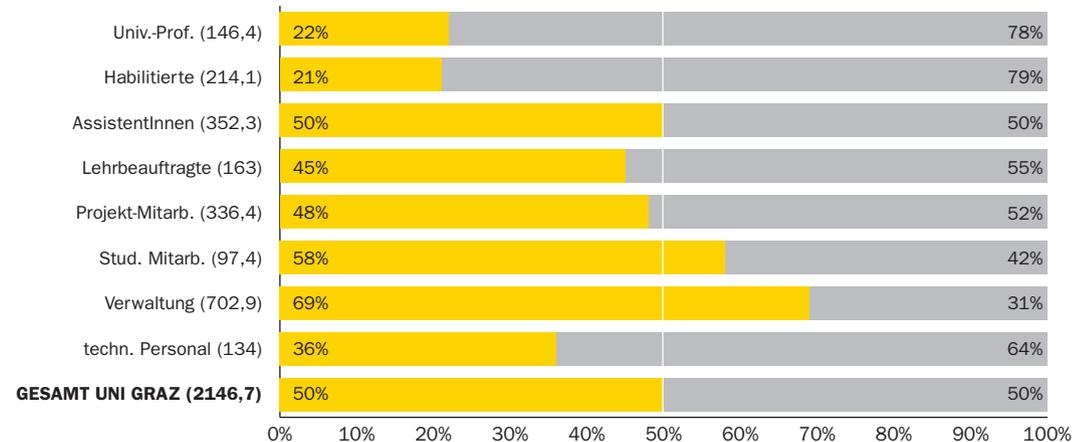
Personal Uni Graz

Stand 30.6.2010

	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anzahl Personen	3974	2077	52,3%	1897	47,7%
Summe von VZÄ	2146,7	1080,1	50,3%	1066,6	49,7%

Beschäftigte VZÄ

Stand 30.6.2010



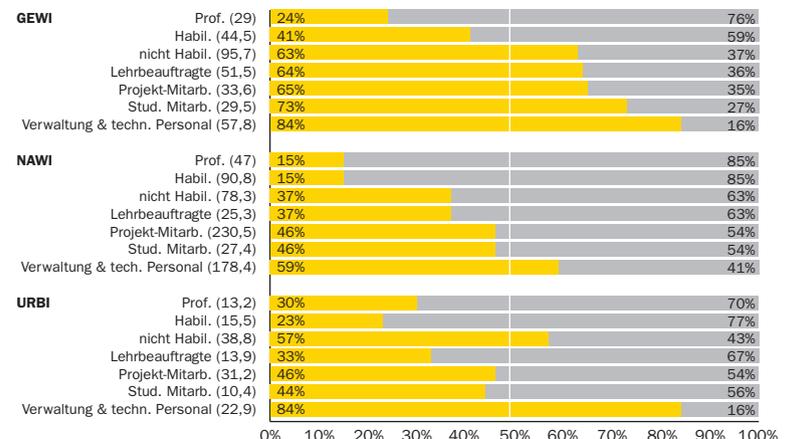
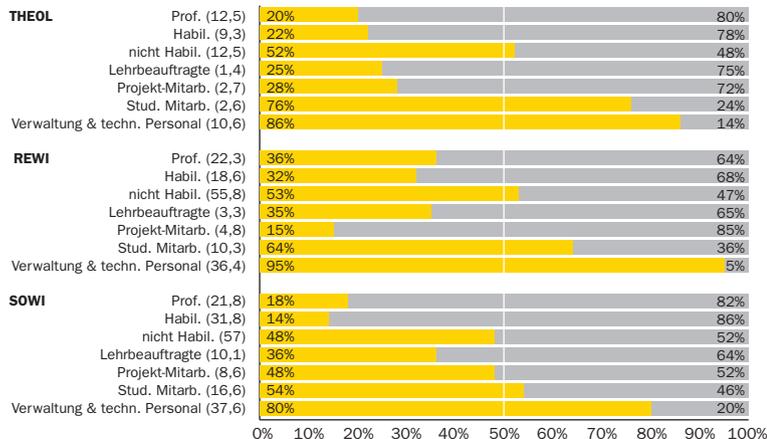
Verwendungsgruppen (jeweils in Klammer die Anzahl an Vollzeitäquivalenten)

BESCHÄFTIGTE

Analyse auf Fakultätsebene

Beschäftigte VZÄ nach Fakultäten & Verwendungsgruppen

Stand 30.6.2010



Deutliche Unterschiede zeigen sich, wenn man die Personaldaten an den Fakultäten betrachtet: An der NAWI (42%), SOWI (45%) und der Theologie (47%) liegt der Frauenanteil unter 50%. Die URBI hat ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (50%), während REWI (58%) und GEWI (62%) einen deutlich höheren Frauenanteil aufweisen.

Betrachtet man die Zahlen auf die unterschiedlichen Personalkategorien hin, zeigt sich jedoch auch hier ein deutliches Bild: In den hierarchisch höheren Kategorien sind Männer in der Überzahl, in der Verwaltung sind an allen Fakultäten Frauen mit über 80% deutlich überrepräsentiert. Nur die NAWI weist einen niedrigeren Frauenanteil (59%) auf, was sich durch

einen hohen Anteil an technischem Personal erklären lässt.

Im wissenschaftlichen Bereich erreicht nur die GEWI einen Frauenanteil über 50%. Drei Fakultäten (Theologie, SOWI, NAWI) erreichen 40% Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich nicht.

BESCHÄFTIGTE

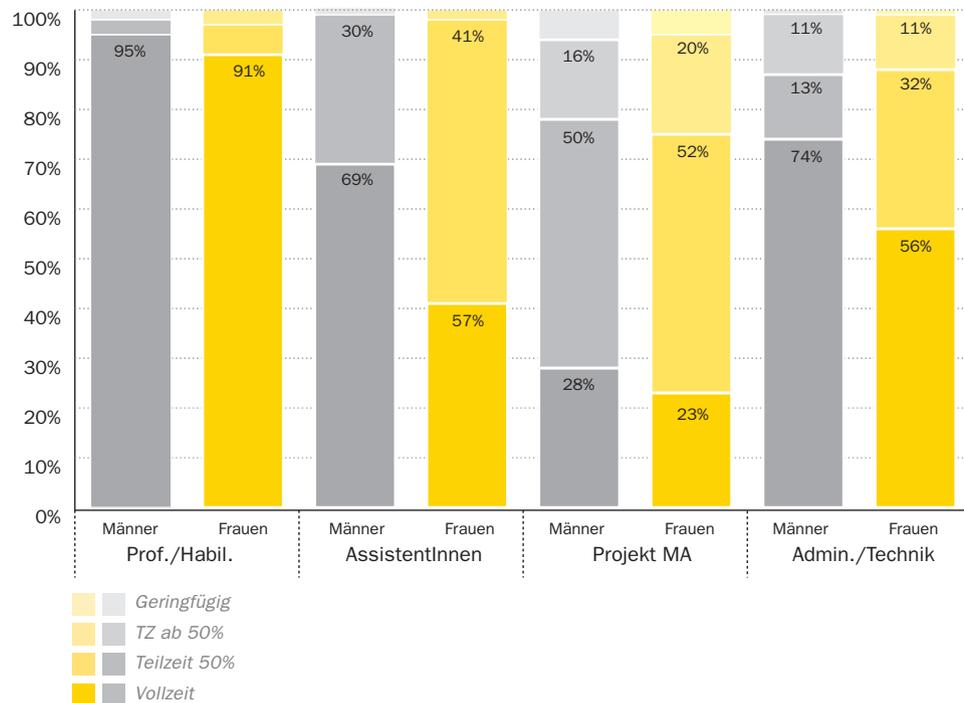
Teilzeitarbeit ist Frauendomäne

Bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsmaßes zeigt sich deutlich, dass mehr Frauen als Männer an der Uni Graz einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Betrachtet man nur die typischen Vollzeitbeschäftigungskategorien (ohne Lehrbeauftragte und Studentische MitarbeiterInnen) sind 68% der Männer, aber nur 49% der Frauen Vollzeit beschäftigt. In allen Teilzeitbereichen, mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten, wo Frauen und Männer gleichermaßen mit nur 2% auftreten, sind Frauen häufiger vertreten als Männer.

Betrachtet man die Beschäftigungskategorien zeigt sich ein ähnliches Bild. Besonders deutlich wird dies bei den AssistentInnen. Hier sind 69% der Männer vollzeitbeschäftigt, aber nur 41% der Frauen, was einer Diskrepanz von 28% entspricht.

Auffallend ist auch, dass Teilzeitarbeit insgesamt zwar frauendominiert, die Teilzeitarbeit bei den ProfessorInnen hingegen eher männerdominiert ist: 6 teilzeitbeschäftigte Männer stehen nur einer teilzeitbeschäftigten Frau gegenüber.

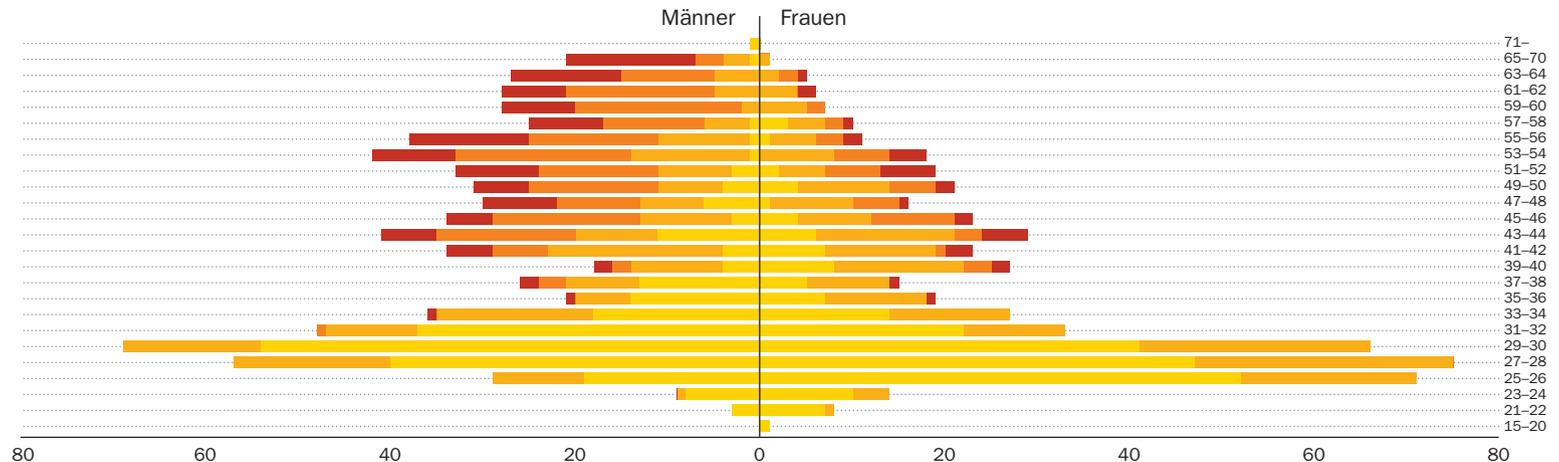
Teilzeit/Vollzeit Personal nach Beschäftigungskategorie



ALTERS-STRUKTUR

Je älter desto Mann

Altersstruktur in der Wissenschaft Uni gesamt nach Geschlecht und Alter



- ProfessorInnen
- Habilitierte
- AssistentInnen
- ProjektmitarbeiterInnen

Stand 30.3.2010

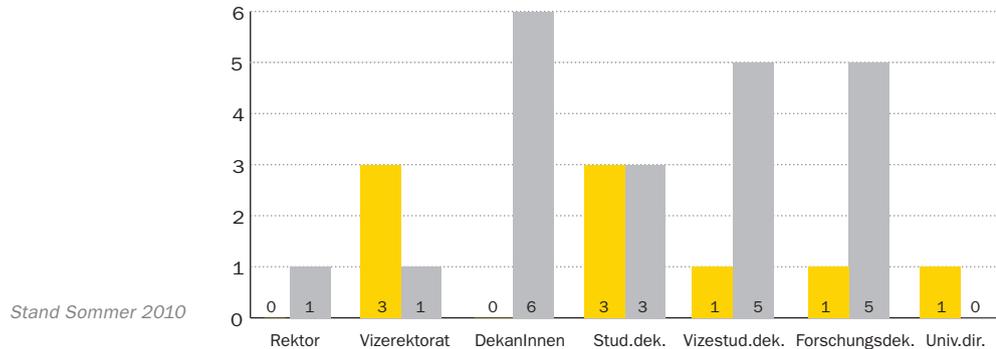
Bis zum Alter von 30 Jahren zeigt sich beim wissenschaftlichen Personal ein Frauenüberhang (58% Frauen), der allerdings das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden widerspiegelt. Bei den unter 27jährigen sind es sogar 70% Frauen. Bis knapp unter 50 Jahren weist das wiss. Personal insgesamt noch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf.

Ab Mitte 40 wird vor allem durch Professoren und Habilitierte ein deutlicher Männerüberhang sichtbar (70% Männer), bei den über 60jährigen sind es sogar 87% Männer. Der Nachwuchsbebereich macht also durchaus Hoffnung auf eine geschlechtergerechte Zukunft, wenn die Frauen mit zunehmendem Alter der Universität nicht wieder abhanden kommen.

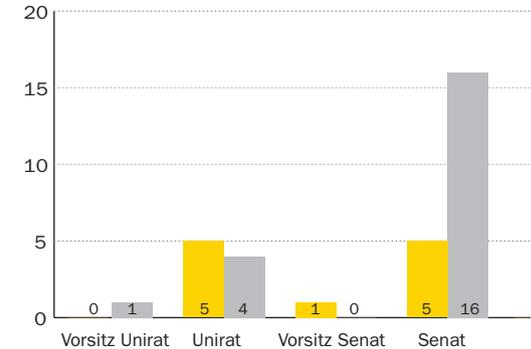
LEITUNGS- FUNKTIONEN

Die Leitung ist männlich

Rektorat & Dekanate



Unirat & Senat



Betrachtet man die Leitungsfunktionen der Uni Graz wird schnell deutlich, dass die Leitung männerdominiert ist. Von 142 Leitungsfunktionen sind nur 20 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil liegt also bei 14%. Positiv fällt auf, dass im Rektorat 3 Frauen und 2 Männer vertreten sind, jedoch gibt es an der gesamten Uni keine einzige Dekanin. Unter den VizedekanInnen, Stu-

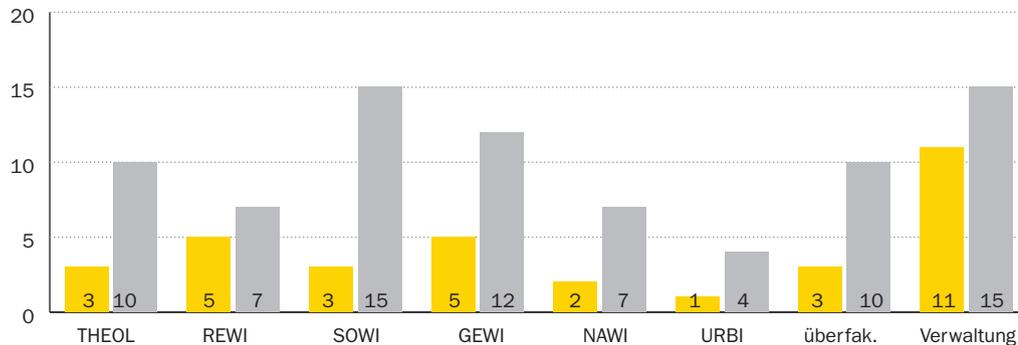
diendekanInnen und VizestudiendekanInnen finden sich dafür 28% Frauen.

Bei den beiden obersten Gremien der Universität finden sich unter den Mitgliedern des Unirates mehrheitlich Frauen (56%), wogegen der Senat mit weniger als einem Viertel Frauen klar männerdominiert ist.

LEITUNGS- FUNKTIONEN

Die Leitung ist männlich

Institute & Abteilungen



Stand Sommer 2010

Unter den InstitutsleiterInnen finden sich knapp 25% Frauen. Dies spiegelt die Unterrepräsentanz von Frauen in den dafür potentiellen Kategorien der ProfessorInnen und Habilitierten wieder. Nur die REWI erreicht unter den Institutsleitungen einen Frauenanteil von über 40%, alle übrigen Fakultäten liegen hier unter 30%. Der Frauenmangel in Leitungsfunktionen sticht

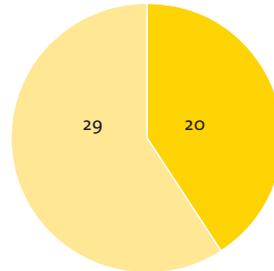
besonders an der SOWI hervor: Nur jedes 6. Institut wird von einer Frau geleitet. Dies ist jedoch bei Betrachtung der Institutsstrukturen nicht verwunderlich, da es an 2/3 der Institute und Zentren weder habilitierte Frauen noch Professorinnengibt. Auch die überfakultären Institute und Zentren werden mehrheitlich von Männern geleitet.

Auch in der Verwaltung an der Uni Graz sind die Leitungsfunktionen mehrheitlich (zu 58%) mit Männern besetzt, 11 Frauen stehen hier 15 Männern als AbteilungsleiterInnen gegenüber. Der Gender Gap ist hier jedoch ein größerer, da das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten umgekehrt aussieht: 54% Frauen und 46% Männer.

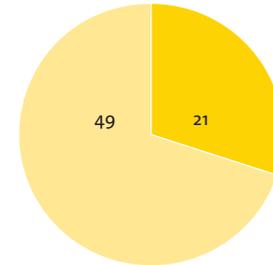
KOMMIS- SIONEN

Erfüllung der 40% Quote

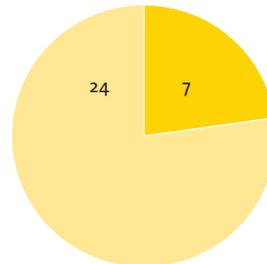
Curriulakommission 2009
40% Frauenanteil erreicht?



Habilitationskommission 2006–2009
40% Frauenanteil erreicht?



Berufungskommission 2007–2009
40% Frauenanteil erreicht?



 Frauenanteil \geq 40%
 Frauenanteil $<$ 40%

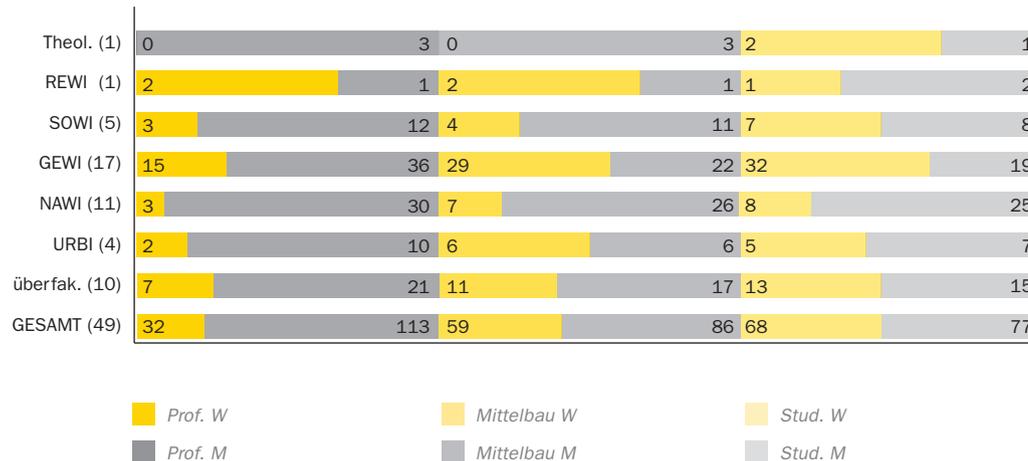
Die Erfüllung der 40% Frauenquote in allen Funktionen und Tätigkeiten ist Ziel des Frauenförderplans der Uni Graz. Mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 wurden nun verpflichtende 40% Mindest-Quoten für alle Gremien an den Universitäten vorgeschrieben. Betrachtet man die Kommissionen der letzten Jahre in Hinblick auf diese Forderung, zeigt sich, dass nur ein Drittel diese Quote erfüllt hätten: Bei den Curriulakommissionen erreichen 20 von 49 Kommissionen einen 40% Frauenanteil, bei den Habilitationskommissionen 21 von 70 und bei den Berufungskommissionen sogar nur 7 von 31.

KOMMISSIONEN

Curriculakommissionen

Curricula-Kommissionen

Hauptmitglieder nach Kurienzugehörigkeit



Curriculakommissionen sind paritätisch nach Kurien mit jeweils drei VertreterInnen der ProfessorInnen, des Mittelbaus und der Studierenden besetzt und haben somit zumindest die reale Chance auf die Erfüllung der 40% Mindestquote, wenn alle Kurien entsprechend ihrer Geschlechterverteilung entsenden.

Betrachtet man die Mitglieder der insgesamt 49 Curriculakommissionen nach Kurienzugehörigkeit, zeigt sich, dass bei den ProfessorInnen 22% Frauen vertreten sind, was leicht über dem Frauenanteil unter den ProfessorInnen liegt. MittelbauvertreterInnen sind ebenfalls in etwa so verteilt, wie es die Geschlechterverhältnisse erwarten lassen (40% Frauen). Während die Studierende insgesamt nur einen Frauenanteil von 47% erreichen und damit wie auch auf Fakultätsebene jeweils deutlich unter dem Frauenanteil ihrer Kurie bleiben.

KOMMISSIONEN

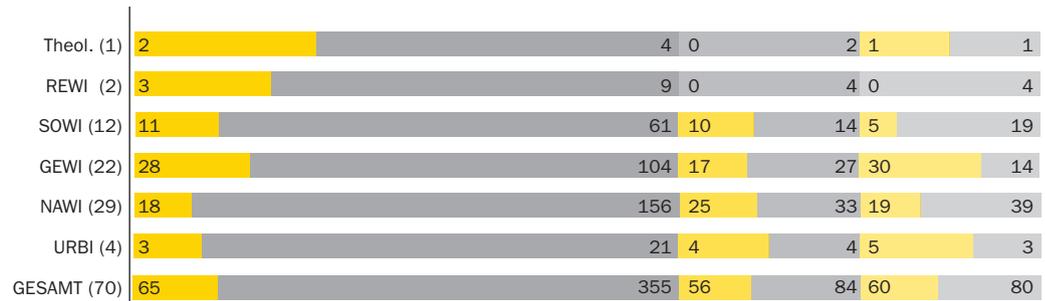
Habilitationskommissionen

Im Vergleich zu den Curricula-Kommissionen gestaltet es sich bei den Habilitations-Kommissionen schwieriger die 40%-Quote zu erreichen, da diese aus sechs ProfessorInnen, zwei VertreterInnen des Mittelbaus sowie zwei Studierenden bestehen. Vorausgesetzt Mittelbau und Studierende besetzen jeweils einen Sitz mit einer Frau, sind pro Kommissionen zwei Professorinnen nötig, um die 40%-Quote zu erreichen. Selbst wenn entsprechende Professorinnen in den einzelnen Fachbereichen vorhanden sind, muss darauf geachtet werden, dass diese nicht mit Kommissionstätigkeiten überhäuft werden.

Bei den insgesamt 70 Habilitationskommissionen der letzten vier Jahre wird dies deutlich: Von insgesamt 420 professoralen Kommissionssitzen sind nur 15% mit Frauen besetzt. Von den 70 Kommissionen haben 29 keine Professorin und 19 nur eine. Der Mittelbau erreicht insgesamt die 40%-Quote, während die Studierenden mit einem Frauenanteil von 43% wieder deutlich unter ihrem Potential liegen.

Habilitationskommissionen

Hauptmitglieder nach Fakultät und Kurienzugehörigkeit



Prof. W
Prof. M

Mittelbau W
Mittelbau M

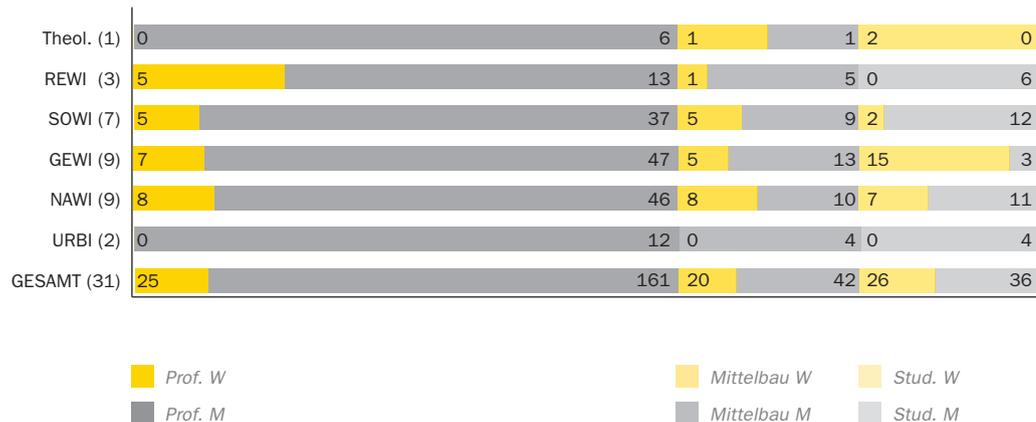
Stud. W
Stud. M

KOMMISSIONEN

Berufungskommissionen

Berufungskommission

Hauptmitglieder nach Fakultät und Kurienzugehörigkeit



Die insgesamt 31 Berufungskommissionen der letzten drei Jahre weisen in puncto Besetzung die gleiche Problemlage wie die Habilitationskommissionen auf und liefern ein ähnliches Bild: Auch bei den Berufungskommissionen ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen sehr gering: Nur 25 Sitze (13%) von 186 sind mit Frauen besetzt.

Beim Mittelbau sind nur ein Drittel Frauen vertreten und auch die Studierenden bleiben mit 42% deutlich unter ihrem Potential. Insgesamt waren 13 Kommissionen ohne Professorin und 11 Kommissionen mit jeweils nur einer besetzt.

GENDER BUDGETING

Projekt an der Uni Graz

„Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

(Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz)

Österreich hat Gender Budgeting seit Mai 2009 in der Bundesverfassung verankert und sich mit der Haushaltsrechtsreform gesetzlich verpflichtet ab 2013 in allen öffentlichen Budgets Gender Budgeting als einen wesentlichen Aspekt der Wirkungsorientierung umzusetzen. Auch in den aktuellen Leistungsvereinbarungen 2010-12 der Universitäten mit dem Ministerium ist Gender Budgeting als ein neuer gleichstellungspolitischer Ansatz aufgenommen worden, der die Budgetpolitik um die Geschlechterperspektive erweitern soll. Dies soll von einer bisher ausgabenorientierten Planung hin zu einer ergebnis- und wirkungsorientierten Steuerung führen. Planung und Operationalisierung von (Wirkungs-)Zielen sowie kalkulative Praktiken rücken in den Vordergrund.

An der Uni Graz wurde im April 2010 vom Rektorat das Projekt „Gender Budgeting – geschlechtergerechte Budgetgestaltung und Ressourcenverteilung“ beschlossen. Eckpunkte sind:

- die vorliegende Datenbroschüre als Grundlage für Istanalysen und Diskussionen
- Monitoring der Kollektivvertragseinführung
- Implementierung eines Gleichstellungsberichtes im Rahmen des internen Berichtswesens als Grundlage für Gleichstellungscontrolling und zur Erfüllung der Berichtspflichten lt. Frauenförderungsplan
- Datenanalysen von Ressourcenverteilungen nach Geschlecht, Ermittlung eventueller Ungleichverteilungen z.B.: Berufungsgewinne, Prämien, Gender Pay Gap, Reisekosten
- Aufbau eines Gleichstellungscontrollings als Instrument der Qualitätssicherung
- Entwicklung weiterer Indikatoren und Berichte zum Controlling der geschlechtergerechten Ressourcenverteilung
- Analyse der Formelbudgetindikatoren auf geschlechtergerechte Wirkungen und bei Bedarf Entwicklung von Vorschlägen zur Adaptierung für die Budgetperiode 2013–15
- Entwicklung von Kriterien für Budgetprozesse im Hinblick auf transparente Gestaltung und Geschlechtergerechtigkeit
- Entwicklung von Maßnahmen zur Implementierung der Kriterien ins QMS und Budgetierungssystem auf Grundlage der Datenanalysen und Kriterienentwicklung

GENDER PAY GAP

Neue Analysen von Gehaltsdaten

Begleitend dazu wurde bereits 2009 von der Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung, NAWI Graz und Gleichbehandlung ein Gender Budgeting-Beirat eingerichtet. Dieses beratende Gremium ist zusammengesetzt aus Wissenschaftlerinnen mit Gender Budgeting Expertise, AKGL, Koordinationstelle, BetriebsrätInnen und verschiedenen beteiligten Verwaltungsabteilungen.

Um zu garantieren, dass einzelne Gender-Budgeting-Projekte nicht im Gesamtsystem einer großen Organisation untergehen, braucht es die Rückbindung an ein Gleichstellungscontrolling oder Qualitäts-Management-System. Außerdem muss darauf geachtet werden, dass die Kennzahlensysteme systematisch verknüpft sind mit Analysen, mit der strategischen Planung und auch mit finanziellen Systemen/Sanktionen. Zentrale Fragen sind dabei immer wieder: Wer legt fest was gemessen wird? Wird das richtige (und wichtige) gemessen oder eher nur das messbare? Und letztlich entscheidend: Welche Konsequenzen sind zu erwarten?

Jahresgehälter Verteilung Uni gesamt nach Geschlecht

2009	Gehaltszahlungen		BezieherInnen	
	an Frauen	an Männer	Frauen	Männer
Jahresgehalt hochgerechnet	44%	56%	52%	48%
real ausgezahlt	40%	60%	50%	50%

Ab 2010 müssen die Universitäten in der Wissensbilanz jährlich über den Gender Pay Gap berichten. Dafür werden alle regelmäßigen Gehaltszahlungen inklusive Zulagen auf Jahresvollzeitäquivalente hochgerechnet und alle zusätzlichen Zahlungen hinzugerechnet.

In Summe wurden 2009 rund 90 Millionen Euro ausgezahlt, davon gingen 40% an Frauen und 60% an Männer, obwohl Frauen und Männer jeweils die Hälfte der Beschäftigten stellen. Berücksichtigt man die VZÄ und rechnet die Gehälter entsprechend hoch, würden Frauen 44% der Gehaltssummen beziehen, Männer 56%.

GENDER PAY GAP

Gehaltsbestandteile

Die Analysen im Folgenden beziehen sich auf alle Beschäftigten an der Uni Graz, mit mindestens 0,08 Jahres- VZÄ (ca. 1 Monat Beschäftigungsdauer in Vollzeit bzw. mehr als 3 Std. pro Woche ganzjährig) ohne Lehrbeauftragte und Studentische MitarbeiterInnen.

Die Zahlungen werden entsprechend der Wissensbilanz in 7 Kategorien unterteilt: Grundgehalt, Amtszulagen, Lehre und Prüfungen, Nebentätigkeiten, Überstunden, Einmalzahlungen, Austrittszahlungen. Grundgehalt und Amtszulagen werden bei allen Personen auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnet, die anderen Kategorien addiert.

Die Grundgehälter machen ca. 92% der gesamten Gehaltskosten aus, knapp 5% werden über die Lehre- & Prüfungsgelder ausbezahlt, 1% jeweils für Nebentätigkeiten und Einmalzahlungen. Amtszulagen, Überstunden und Austrittszahlungen liegen bei 0,3–0,4%.

Gehaltsbestandteile

lt. Wissensbilanz-Verordnung

2009	Gehaltszahlungen		BezieherInnen	
	an Frauen	an Männer	Frauen	Männer
Grundgehalt/VZÄ	44%	56%	52%	48%
Amtszulagen/VZÄ	28%	72%	29%	71%
Lehre/Prüfungen	28%	72%	37%	63%
Nebentätigkeiten	37%	63%	46%	54%
Überstunden	47%	53%	55%	45%
Einmalzahlungen	41%	59%	69%	31%
Austrittszahlungen	78%	22%	62%	38%

Zum Vergleich innerhalb der einzelnen Gehalts-Kategorien:

Bei den Amtszulagen sind zwar nur 28% der Gelder an Frauen gegangen, diese sind aber auch in der Bezugsgruppe nur 29%, dies entspricht dem Geschlechterverhältnis in Leitungsfunktionen (vgl. S. 50) – hier wird also durch die Amtszulagen nur die bestehende Struktur abgebildet, aber kein zusätzlicher Pay Gap erzeugt. Hingegen erhalten 30% Männer 59% der Einmalzahlungen, hier scheint also in der Verteilung ein zusätzlicher Effekt aufzutreten, den es im Detail zu analysieren gilt (vgl. S. 63–65)

GENDER PAY GAP

Vertikale Verteilungseffekte

Pay Gap 2009

Beschäftigungskategorie	gesetzliche Grundlage	Pay Gap	Anzahl	
			Frauen	Männer
Prof. §98	BDG/VBG/KV	87%	27	118
Prof. §99	KV	96%	4	11
Habilitierte	BDG/VBG	92%	46	165
Assistenzprofs.	KV	97%	7	17
Senior Lecturer	KV	96%	21	7
AssistentInnen	BDG/VBG/KV	90%	243	256
DoktorandInnen	KV	102%	25	30
ProjektMA	KV	92%	224	259
Verwaltung	BDG/VBG/KV	90%	633	269
Projekt MA Verw.	KV	93%	75	37
Technisches Personal	BDG/VBG/KV	77%	58	91
Gesamt		71%	1357	1243

Pay Gap: Dargestellt werden Prozentwerte, die angeben wie viel Prozent Frauen in Relation zu Männern erhalten. Für die Wissensbilanz ist dies vorerst nur für die ProfessorInnen und Habilitierten bzw. die neuen entsprechenden KV-Kategorien vorgesehen.

Gesamt betrachtet liegt auch an der Uni Graz ein deutlicher Gender Pay Gap vor, der sich in die jährlich publizierten österreichweiten Werte von rund 30% einreicht. Dass Frauen an der Uni Graz 29% weniger als Männer erhalten, lässt sich v.a. auf die diverse Beschäftigungsstruktur an Universitäten zurückführen: Im meist niedrig dotierten Verwaltungsbereich sind hauptsächlich Frauen zu finden, während die höher dotierten Professuren und Leitungsfunktionen fest in Männerhand sind – werden diese unterschiedlichen Verwendungsgruppen berücksichtigt, reduziert sich der Gap in fast allen Kategorien und liegt meist unter 10%.

Auch die Strukturänderungen der letzten Jahre, der Weg von der Bundeseinrichtung zur autonomen Universität trägt dazu bei: Berücksichtigt man lediglich die gesetzliche Grundlage reduziert sich der Gap zum Teil deutlich (Pay Gap innerhalb BDG 23%, VBG 14%, KV 18%) – wobei sich hier natürlich auch Alterseffekte überlagern.

GENDER PAY GAP

Erste Detailanalysen

Pay Gap 2009

Betrachtet man den Pay Gap innerhalb der Beschäftigungskategorie differenziert nach der gesetzlichen Grundlage reduziert sich der Pay Gap nochmals. Bei den AssistentInnen nach VBG ist er z.B. kaum noch vorhanden, während bei den nach KV Angestellten noch 7%, bei Beamten (BDG) 9% bleiben.

Beschäftigungskategorie	BDG	Anzahl		VBG	Anzahl		KV	Anzahl	
	Pay Gap	Frauen	Männer	Pay Gap	Frauen	Männer	Pay Gap	Frauen	Männer
Prof. §98	87%	9	83	n.b.	3	1	94%	15	34
Assist.	91%	26	61	99%	57	34	93%	160	161
Verwaltung	87%	62	39	93%	256	81	90%	315	149
Technisches Personal	n.b.	2	29	80%	20	33	91%	36	29

Weitere Analysen werden noch den Einfluss von Alter und Dienstalster klären müssen (nebenstehende Tabelle lässt nochmals weitere Pay Gap Reduzierung erwarten, wenn zumindest zwei Altersgruppen separat betrachtet werden). Bei den ProfessorInnen beispielsweise lässt sich bei der Gruppe der bis 50jährigen nur ein Gap von 95% nachweisen, während bei den über 50-jährigen dieser 87% beträgt.

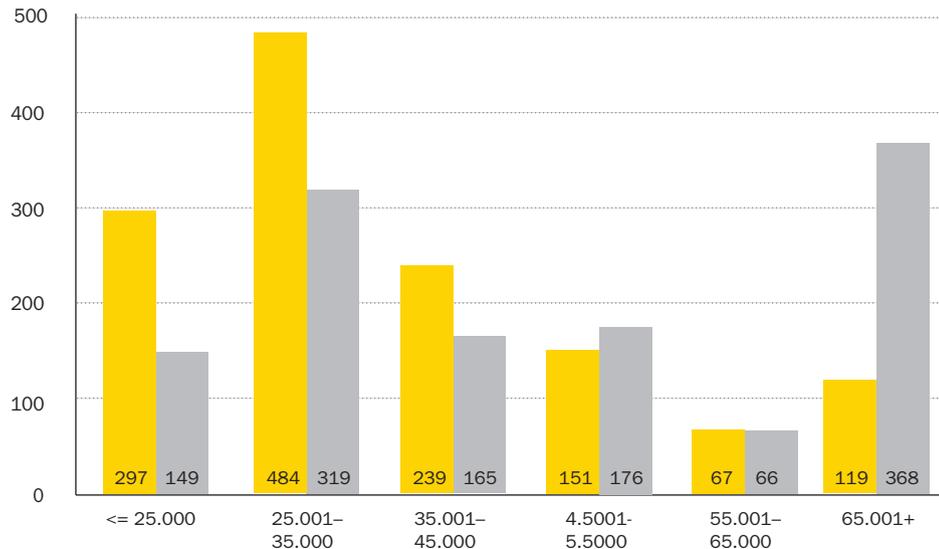
Pay Gap 2009 nach Beschäftigungskategorie und Altersgruppen

Beschäftigungskategorie	Altersgruppe	Pay Gap	AssistentInnen (BDG/VBG)		
			Altersgruppe	Pay Gap	
Prof. (§98)	bis 50	95%	Verwaltung	bis 50	92%
	über 50	87%		über 50	90%
Habilitierte	bis 50	96%	Technik	bis 50	77%
	über 50	94%		über 50	89%

GENDER PAY GAP

Jahresgehalt

Jahresgehalt
hochgerechnet auf VZÄ

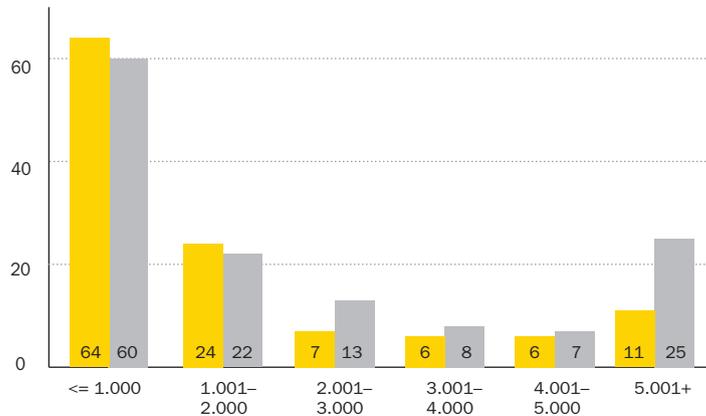


Betrachtet man die Jahresgehälter fällt auf, dass sich in den unteren Gehaltsklassen deutlich mehr Frauen befinden, während in der Top-Kategorie deutlich mehr Männer zu finden sind. Dies lässt sich zu einem Teil sowohl mit dem geringen Frauenanteil an ProfessorInnen und Habilitierten und dem höheren Anteil an Allgemeinbediensteten als auch mit der Altersverteilung erklären (bei den unter 30jährigen sind Frauen überrepräsentiert, bei den über 50jährigen die Männer).

GENDER PAY GAP

Nebentätigkeiten & Überstunden

Nebentätigkeiten

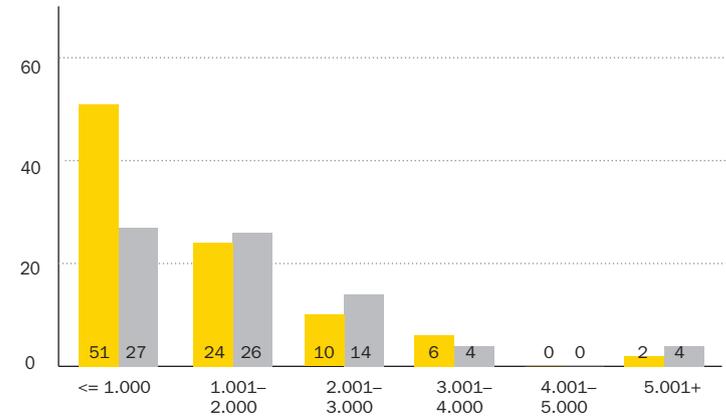


Als Nebentätigkeiten gelten Tätigkeiten die außerhalb des normalen Arbeitsbereiches anfallen und damit außerhalb der normalen Dienstzeit. Dies können zusätzlichen Zahlungen aus bzw. für Forschungsprojekte, Lehraufträge von ProjektmitarbeiterInnen oder Verwaltungspersonal sein. Im Jahr 2009 erfolgten zusätzliche Zahlungen für Nebentätigkeiten im Gesamtaus-

maß von rund 875.000 Euro an 118 Frauen und 136 Männern, wobei hier Männer im höher dotierten Bereich überrepräsentiert sind.

Überstunden wurden im Jahr 2009 fast ausschließlich an Beschäftigte im Bereich der Verwaltung bzw. technischen Unterstützung ausgezahlt: 93 Frauen und 75 Männer erhielten

Überstunden

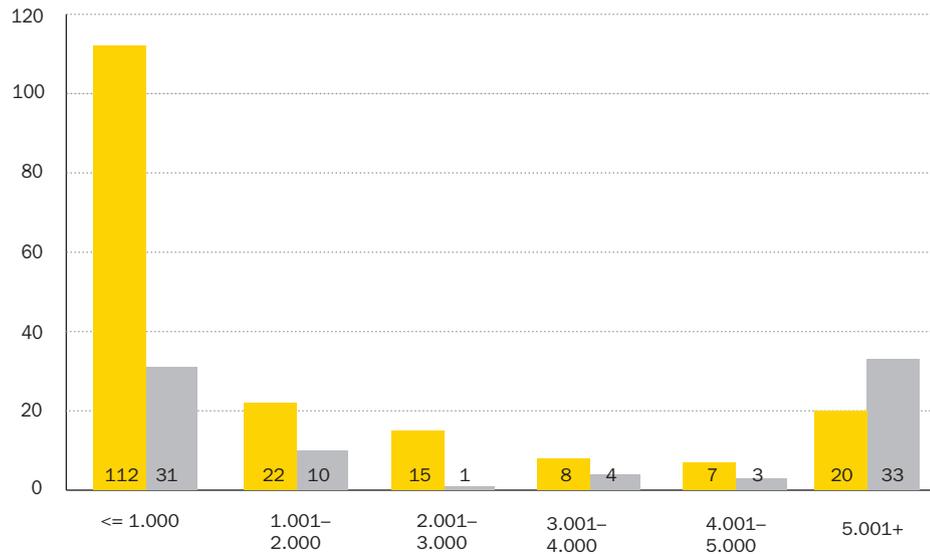


Zahlungen im Ausmaß von rund 240.000 Euro – das sind zwar mehr Frauen (55%), allerdings liegt der Frauenanteil in der entsprechenden Grundgesamtheit bei 66%. Männer sind im höher dotierten Bereich allerdings deutlich überrepräsentiert, was dazu führt dass die Männer in Summe und im Durchschnitt mehr Zahlungen für Überstunden erhalten.

GENDER PAY GAP

Einmalzahlungen

Einmalzahlungen



Einmalzahlungen umfassen alle Prämien, Belohnungen, Jubiläumsszuwendungen und Geldaushilfen. 184 Frauen und 82 Männer erhielten 2009 in Summe rund 880.000 Euro, wobei 30% Männer knapp 60% der Mittel erhielten. Der Großteil der Zahlungen erfolgte über die gesetzlich geregelten Jubiläumsszahlungen (ca. 610.000 Euro, das sind 2/3 der Zahlungen über 2000 Euro, siehe S. 64). Außerhalb von Jubiläumsszahlungen wurden ca. 180.000 Euro an Männer und 90.000 Euro an Frauen ausgezahlt – der Großteil davon wiederum als Prämien (siehe Extraanalyse „Prämien“ S. 65).

GENDER PAY GAP

Jubiläumszahlungen

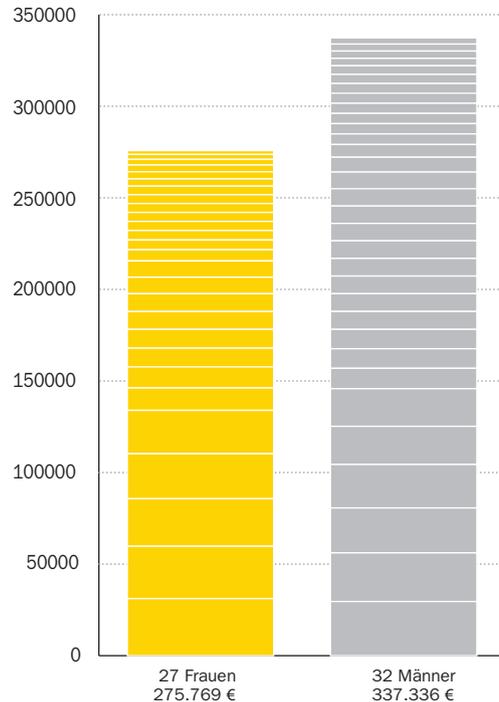
Jubiläumszahlungen sind zusätzliche Zahlungen zu Dienstjubiläen, Zeitpunkt und Höhe sind gesetzlich geregelt. Da diese in Summe über 600.000 Euro ($\frac{3}{4}$ der Einmalzahlungen) ausmachen und auch im Einzelfall relativ große Beträge ergeben können, wurden diese Werte extra analysiert. Im Schnitt erhalten 32 Männer und 27 Frauen fast identische Beträge, dass etwas mehr Männer in den Genuss kommen, liegt an der Altersstruktur der Beschäftigten.

Im Vergleich zu 2006, als Männer noch durchschnittlich gut doppelt so hohe Beträge erhielten, zeigt sich hier eine deutliche Verbesserung der Verteilung zwischen den Geschlechtern.

Jedes Segment repräsentiert eine Auszahlung an eine Person.

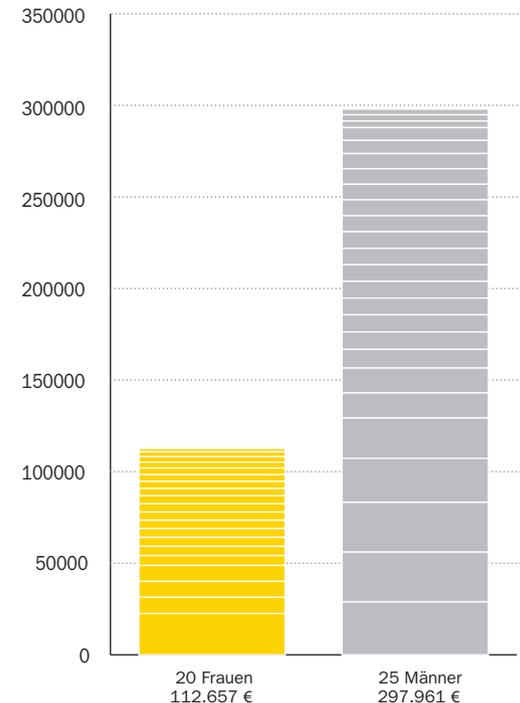
Jubiläumszuwendungen 2009

ausbezahlt Jan.–Dez. 2009



Jubiläumszuwendungen 2006

ausbezahlt Jan.–Sept. 2006



PRÄMIEN

Detailanalysen

Prämien 2009

	Frauen		Männer		Ausgezählte Gesamtsumme
	Anzahl	Durchschnittliche Prämie	Anzahl	Durchschnittliche Prämie	
VBG-Prämien	51	485 Euro	9	508 Euro	29.313 Euro
Sonstige Prämien	82	1477 Euro	26	1676 Euro	164.731 Euro

Ein erstes Teilprojekt im Rahmen von Gender Budgeting stellt die detaillierte Analyse der Prämien dar. Dazu wurden die Prämienzahlungen der letzten Jahre analysiert. Ein Teil muss gesetzlich geregelt (gem. §76 VBG) für Vertragsbedienstete ausgezahlt werden: 2009 waren dies knapp 30.000 Euro an 60 Personen. Desweiteren wurden rund 165.000 Euro an insgesamt 108 Personen ausgezahlt (Beamte, KV-Angestellte). Darüber hinaus gab es noch Prämien für Dienstleistungen und Geldaushilfen, die in diesen ersten Analysen jedoch nicht enthalten sind.

Es zeigt sich, dass Frauen insgesamt häufiger, allerdings im Schnitt geringere Prämien ausbezahlt bekommen.

Im VBG-Bereich lässt sich klar eine Gruppe der „potentiellen PrämienbezieherInnen“ (alle Vertragsbediensteten) definieren: In dieser sind Frauen mit 71%, Männer nur mit 29% vertreten. Frauen erhalten also mit 85% der PrämienempfängerInnen etwas häufiger eine Prämie als Männer. Von den Frauen in der Verteilungsgruppe aller Vertragsbediensteten erhielt durchschnittlich jede 5. eine Prämie, während dies bei

den Männern nicht einmal jeder 10. war. Allerdings erhielten Frauen mit 485 Euro eine durchschnittlich etwas geringere Prämie als Männer mit 508 Euro. Im VBG-Bereich dürfte dies auf die geringeren Grundgehälter von Frauen zurückzuführen sein, da die Prämien max. 50% des Grundgehaltes betragen dürfen. Die sehr klar geregelte Prämienauszahlung im VBG-Bereich (Transparenter Ablauf, Kriterien, Vergabe unter Einbeziehung von Betriebsrat und AKGL) scheint jedoch insgesamt zu einer geschlechtergerechten Verteilung der Prämien zu führen.

Genauer analysiert werden müssen noch die sonstigen Prämien, bei denen Frauen im Schnitt 200 Euro weniger erhalten als Männer – hier bietet sich im Rahmen eines Gender Budgeting Projektes die Möglichkeit, den Blick nicht nur auf die Verteilung der Euros, sondern auch auf die dahinter liegenden Prozesse zu richten: Wer kann überhaupt eine Prämie erhalten? Welche Kriterien gibt es? Wie wird die Summe festgelegt? Wer entscheidet über die Vergabe der Prämien?

HINWEISE

zu Grafiken & Tabellen

Abkürzungen

SWS	Semesterwochenstunden (bei Lehrveranstaltungen)
VZÄ	Vollzeitäquivalent (bei Beschäftigungsausmaß)
Prof §98	unbefristete und länger als zwei Jahre befristete Professuren
Prof §99	auf bis zu zwei Jahre befristete Professuren mit einem abgekürzten Verfahren (u.a. ohne Berufungskommission, keine verpflichten- den Vorträge/Hearings) – in der Fassung vor dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 (in dieser Fassung für den Berichts- zeitraum maßgeblich).
WZ	Wissenschaftszweig, interne Gliederungs- ebene unterhalb der Fakultät (budget- und planungsrelevant)

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

Abkürzungen/Farben

für Fakultäten bzw. Frauen/Männeranteile

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

Grafikerläuterung Boxplot

dargestellt wird die Verteilung der Variablen





*Universität Graz
Vizerektorat für Personal,
Personalentwicklung,
NAWI Graz und Gleichbehandlung
© 2010*