

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



38. SONDERNUMMER

Studienjahr 2017/18

Ausgegeben am 14. 03. 2018

23.e Stück

Bericht 2016

laut Frauenförderungsplan

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

Offenlegung gem. § 25 MedienG

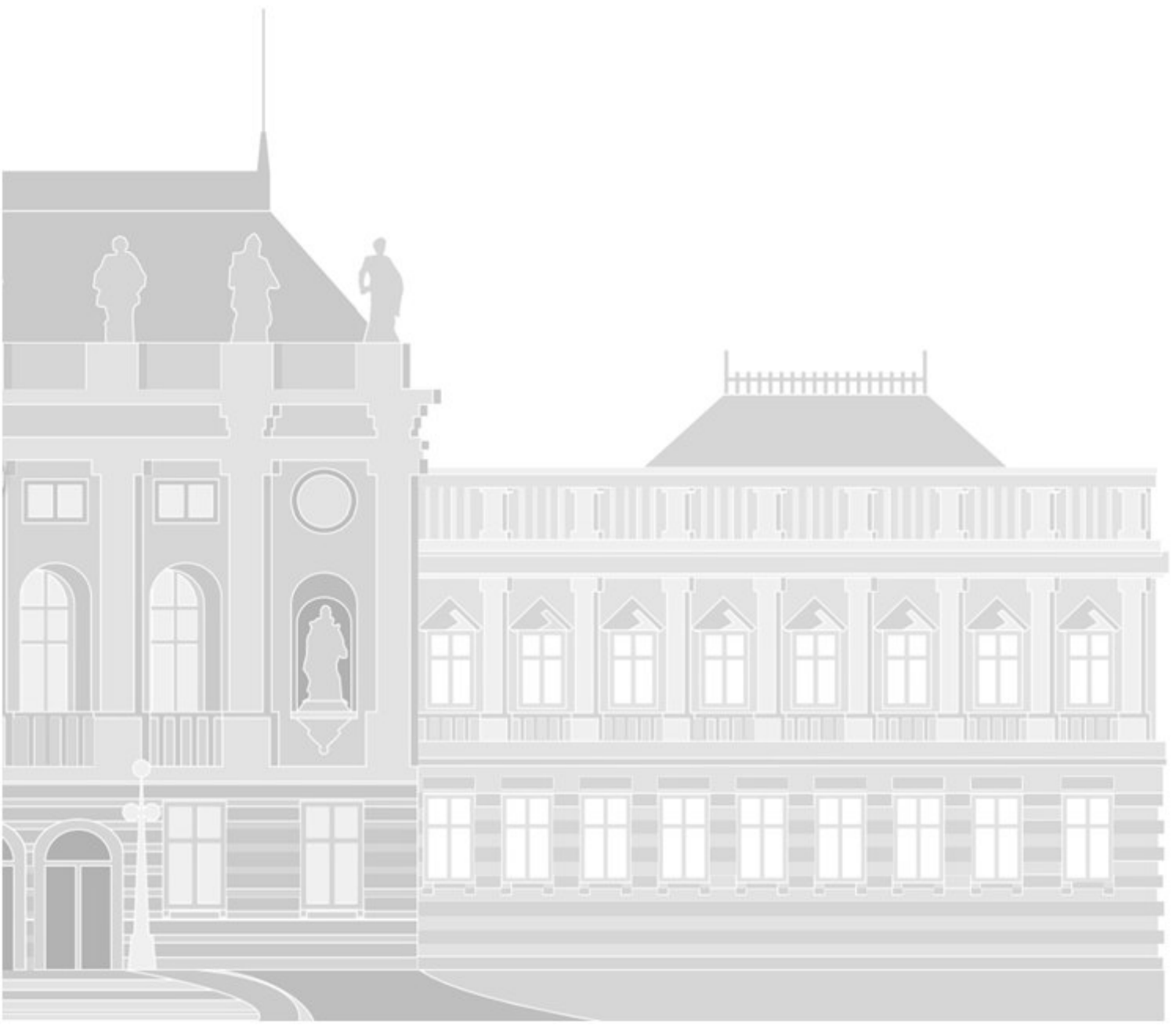
Medieninhaber: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Unternehmensgegenstand: Erfüllung der Ziele, leitenden Grundsätze und Aufgaben gem. §§ 1, 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG), BGBl. I Nr. 120/2002,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

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ



Bericht 2016 lt. Frauenförderungsplan

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
Leistungs- und Qualitätsmanagement



Kontakt

Drⁱⁿ. phil. Barbara Hey MBA
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
barbara.hey@uni-graz.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Kirstin Eckstein

Dr. rer. soc. oec. Anja Eder MA
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
anja.eder@uni-graz.at

Michaela Leeb
Leistungs- und Qualitätsmanagement
michaela.leeb@uni-graz.at

Mag.^a Marina Zeldovich
Leistungs- und Qualitätsmanagement
marina.zeldovich@uni-graz.at

Gemäß § 63 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan (FFP/KFU 2005) wird zur Gewährleistung von Transparenz über den Stand der Umsetzung der Gleichstellung jährlich ein Bericht zur Förderung von Frauen verfasst und im Mitteilungsblatt veröffentlicht.

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

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

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2016 (Stichtag 31.12.2016).

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2016 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2016: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2016_2017-05-02_final.pdf

Abkürzungen (alphabetisch)

Abkürzung	Definition
BA	Bachelorstudiengänge
BA LA	Bachelor Lehramt
BDG	BundesbeamtInnen-Gesetz
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
DI	Diplomstudiengänge
DR	Dienstreisen
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
KV	Kollektiv-Vertrag
LA	Lehramtstudiengänge
MA	Masterstudiengänge
N	Anzahl von Personen
RKZ	Reisekostenzuschüsse
SD	Standardabweichung (Streuungsmaß des Mittelwertes), die Abkürzung stammt von <i>standard deviation</i> (engl.)
QV	Qualifizierungsvereinbarung
VBG	Vertragsbedienteten-Gesetz
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WZ	Wissenschaftszweig

Inhaltsverzeichnis

1	Überblick & Handlungsbedarf	4
2	Glasdecken-Index	5
3	Leitungsorgane und Gremien	7
4	Personal	9
4.1	Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart	9
4.1.1	Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz.....	9
4.1.2	Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz	10
4.1.3	Angestellte nach Kollektiv-Vertrag	10
4.2	Wissenschaftliches Personal	12
4.3	Berufungen	13
4.3.1	ProfessorInnen nach §98 UG und §99 UG.....	13
4.4	Karriere- und Entwicklungsstellen.....	15
4.5	Allgemeines Universitätspersonal	15
5	Lehre	19
5.1	Interne Lehre.....	19
5.2	Externe Lehre	22
6	Studien	25
6.1	Bachelor-, Master- und Diplomstudien	25
6.2	Doktoratsstudien.....	28
6.3	AbsolventInnen-Monitoring.....	29
6.3.1	Arbeitsmarktintegration	29
6.3.2	Gender Pay Gap der AbsolventInnen.....	30
7	Stipendien	31
8	Budget	32
8.1	Budget-Indikatoren	32
8.2	Anreizsystem	34
8.2.1	Anreizsystem 2016.....	35
8.2.2	Anreizsystem im zeitlichen Verlauf	36
8.3	Gender Pay Gap	36
8.3.1	Wissenschaftliches Universitätspersonal	38
8.3.2	Allgemeines Universitätspersonal	43
8.4	Reisekostenzuschüsse.....	49
8.4.1	Betrachtung nach Fakultäten	52
8.5	Leistungs- und Innovationspreis.....	58

1 Überblick & Handlungsbedarf

Die Karl-Franzens-Universität Graz sieht Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung als eine ihrer Kernaufgaben an. Sie strebt für alle Beschäftigungsgruppen ein zumindest ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an und verfolgt damit insbesondere in den Leitungsfunktionen eine Erhöhung des Frauenanteils. Auf Ebene des Rektorats und des Universitätsrates gelingt dies bereits seit vielen Jahren, unter der Gesamtheit der ProfessorInnen sind Frauen hingegen auch im Jahr 2016 deutlich unterrepräsentiert.

Insgesamt ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr geringfügig um 0,3 Prozentpunkte (PP) auf einen Anteil von 37,8% gesunken. Eine Gleichstellung gemäß der Quote lässt sich 2016 für studentische MitarbeiterInnen (62%), für externe LektorInnen (50%) sowie annähernd für die Gruppe der AsstistenzprofessorInnen (49%) konstatieren. Dies trägt auch positiv zu einem seit 2013 erstmals wieder steigenden Glasdeckenindex (von 0,67 auf 0,74) bei – zu den besten Aufstiegschancen für Frauen seit den Aufzeichnungen.

Die Berufung stellt für Frauen allerdings auch 2016 die größte Hürde dar: Wenngleich die Zahl der ProfessorInnen im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 PP auf einen Anteil von 28,8% gestiegen ist, entfiel lediglich ein Viertel der Besetzungen von §99 und §98-Professuren im Jahr 2016 auf Frauen. Unter den jungen §98-ProfessorInnen unter 45 Jahren sind nach wie vor lediglich 10% Frauen. Diese Befunde bestätigen, dass die Ungleichverteilung der Geschlechter in den Top-Positionen nicht auf die historische Entwicklung reduziert werden kann und deshalb weiterhin gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung getroffen werden müssen. Der Frauenanteil unter den ProfessorInnen unterscheidet sich auch deutlich nach Fakultäten; besonders gering ist er mit 15,6% auf der SOWI-Fakultät.

Darüber hinaus liegt der Frauenanteil unter den assoziierten ProfessorInnen (36%) und in geringerem Ausmaß auch unter den UniversitätsassistentInnen (45%) und wissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen (45%) unter den Zielvorgaben der Quote. Ungleichverteilt sind auch im Jahr 2016 die Stellen als Senior Lecturer (inkl. Lecturer mit EV) mit einem deutlichen Frauenüberhang (61% Frauen) und Senior Scientist (inkl. Scientist mit EV) mit deutlichem Männerüberhang (73% Männer).

Die Zusammensetzung der Kommissionen ist seit 2009 mit einer Frauenquote im UG vorgeschrieben, hier erreicht jedoch nur etwas mehr als ein Drittel der Kommissionen die diesbezüglich gültige Frauenquote von 50%. In den Berufungs- und Habilitationskommissionen werden GutachterInnen hinzugezogen – dabei zeigt sich ebenfalls eine deutliche Ungleichverteilung: rund 30% Frauen waren als Gutachterinnen in die Verfahren eingebunden. Dementgegen sind mehr als 50% Frauen Mitglieder in den Curriculakommissionen und 39% Frauen stehen diesen vor.

Der Gender Pay Gap konnte auch 2016 nicht geschlossen werden. Frauen, die dem allgemeinen Universitätspersonal angehören, verdienen im Durchschnitt (Median) um 8 % und Frauen in der Wissenschaft um durchschnittlich 11 % weniger als Männer. Die Einkommensunterschiede sind vor allem in den höheren beruflichen Positionen stark ausgeprägt: im Verwaltungsbereich in den höchsten KV-Stufen, beim wissenschaftlichen Personal im Bereich der Professuren, hier vor allem jene nach §99 UG Berufenen mit einer Lohnlücke von 21% (Median) zu Ungunsten der Frauen.

Bei Mitteln, die im Jahr 2016 für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse (RKZ) ausgezahlt wurden, zeigt sich wie bereits im Vorjahr, dass Männer die teureren und längeren Reisen machen und diese auch häufiger als Dienstreisen abrechnen.

Die Geschlechterverteilungen bei den Studierenden bleiben relativ konstant, Frauen stellen ca. zwei Drittel der Prüfungsaktiven sowie der AbsolventInnen, im Doktorat sind es ca. 54%. Je nach Fach liegen jedoch sehr unterschiedliche Verteilungen vor, d.h. es gibt nach wie vor Studien, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Somit zeigen sich zusammenfassend insbesondere folgende Handlungsfelder:

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

Die Karl-Franzens-Universität Graz wird auch zukünftig ihre gesellschaftliche Vorbildfunktion zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Einrichtungen, Entscheidungen und Prozessen wahrnehmen und vorantreiben. Dazu ist es nötig, die teilweise Unterrepräsentanz von Frauen und die verschiedenen Aspekte des Gender Pay Gap weiter zu ergründen, um infolge die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen zu erhöhen.

2 Glasdecken-Index

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Es wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, insbesondere in Leitungsfunktionen, angestrebt. Innerhalb der Frauenförderung bildet die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen Schwerpunkt.

Eine bereits an der Universität Graz etablierte Möglichkeit die Aufstiegschancen abzubilden ist der Glasdecken-Index (Glass-Ceiling-Index, GCI). Er misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern eine Top-Position zu erreichen. Dafür wird der Frauenanteil auf ProfessorInnen-Ebene in Relation zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal gesetzt. Insgesamt betrachtet zeigt sich in den letzten zehn Jahren eine deutliche Verbesserung für Frauen Top-Positionen zu erreichen. Der GCI ist von 0,54 auf 0,76 gestiegen, erreicht jedoch nicht den für gleiche Aufstiegschancen stehenden Wert von 1. Der GCI für das Jahr 2016 zeigt mit 0,76 den höchsten Wert in der gesamten Zeitreihe. Beim gesamten wissenschaftlichen Personal ist seit 2010 keine nennenswerte Steigerung der Frauenanteile zu verzeichnen, dafür bei den ProfessorInnen von 21% auf knapp 29% (Abbildung 1).

Glasdecken-Index

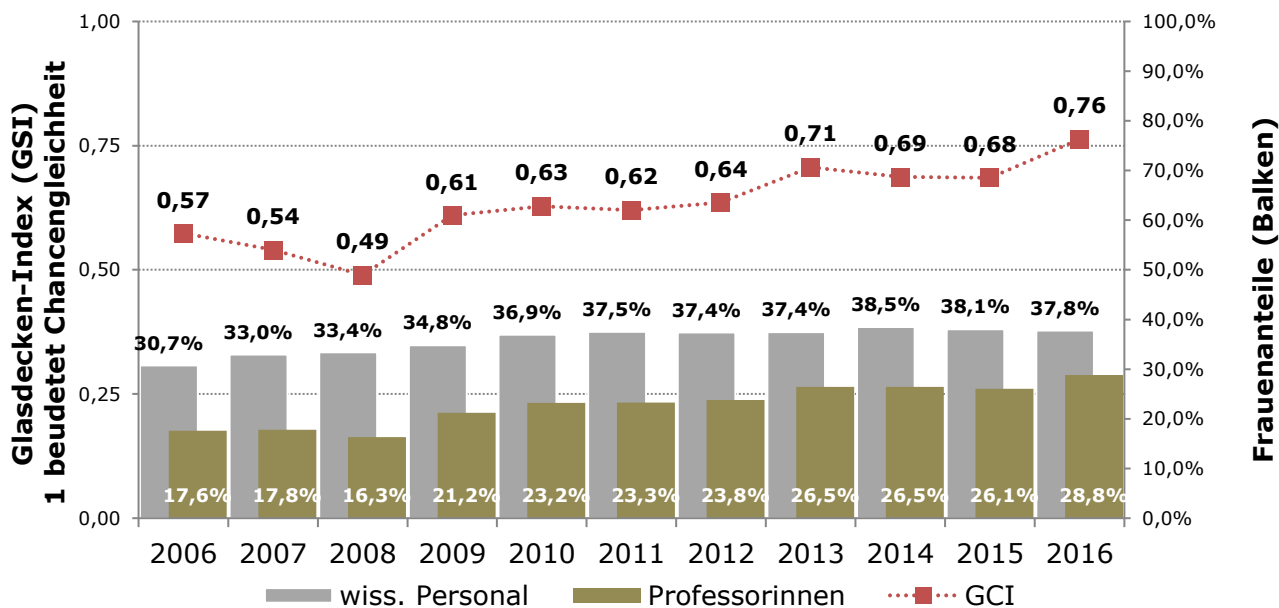


Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Nach Fakultäten betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede, sowohl was die Frauenanteile als auch den Glasdecken-Index betrifft (Abbildung 2). Die GEWI-Fakultät weist die höchsten Frauenanteile auf und erreicht als einzige zumindest beim gesamten wissenschaftlichen Personal die 50%-Quote. Die Theologische Fakultät hat den besten Glasdecken-Index-Wert mit 0,85, obwohl die Frauenanteile sowohl beim wissenschaftlichen Personal als auch unter Professorinnen gering sind. Es zeigt sich zudem, dass die Aufstiegschancen für Frauen an der SOWI-Fakultät besonders gering sind.

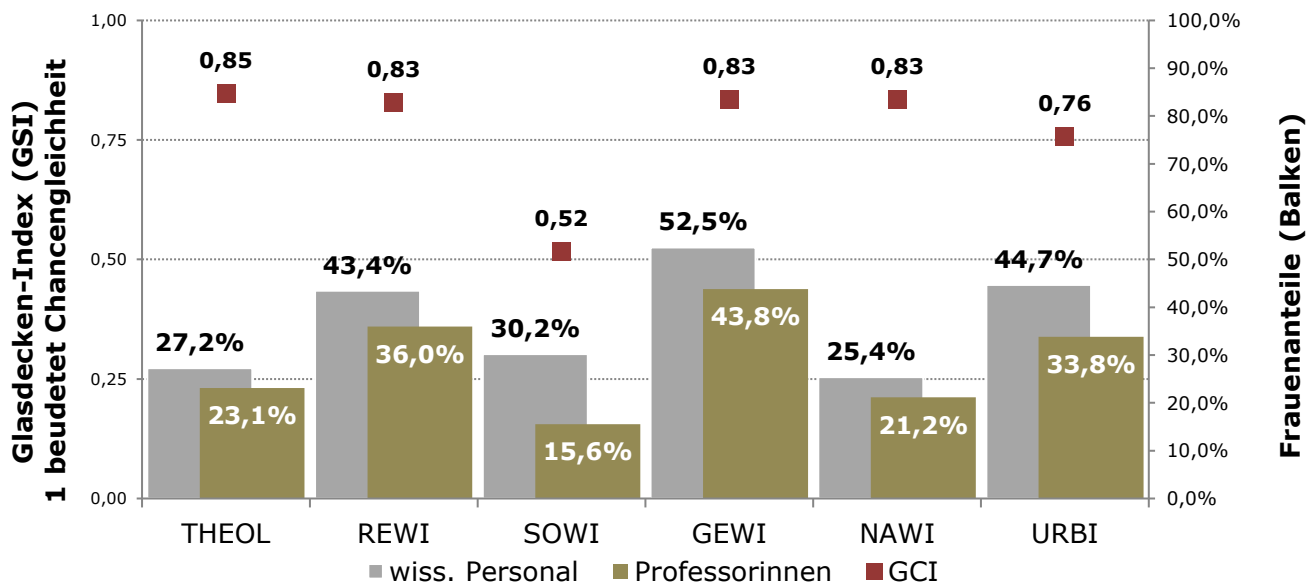


Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten

3 Leitungsorgane und Gremien

Der Mindestanteil von 50% Frauen gilt für jene Gremien, die seit 2. März 2015 eingerichtet wurden (§ 20a iVm § 143 Abs 36 UG). Somit fallen an der Universität Graz im Jahr 2016 lediglich der Universitätsrat und die Ethikkommission (angeführt unter „sonstige Kollegialorgane“) unter die bisher vorgeschriebene 40%-Regelung. Eine Übersicht über die Leitungsorgane und Gremien sind in Tabelle 1 zu finden.

Zusammengefasst betrachtet ist bei der Gremienbesetzung die Erfüllungsquote bei knapp der Hälfte aller Gremien (52 von 107) erreicht. Der **Universitätsrat** und das **Rektorat** erfüllen die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von 50%, beim **Senat** liegt die Frauen-Quote mit 46% knapp darunter.

Von den 22 **Berufungskommissionen**, die 2016 tätig waren, weisen sieben ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Zusammensetzung auf. Acht Kommissionen liegen bei 40%, sieben liegen mit 10–30% darunter. Zwei Kommissionen weisen mit 60% einen Frauenüberhang auf (Pädagogik und Psychologie). Werden die Fakultäten betrachtet, so zeigen sich unterschiedliche Muster. An der GEWI-Fakultät hat keine der sieben Kommissionen einen Frauenanteil von 50% erreicht, dies gilt auch für die SOWI-Fakultät (zwei Kommissionen). Bei den Rechtswissenschaften erreichte eine von drei Kommissionen die 50%, an der NAWI-Fakultät erfüllen drei von sechs Kommissionen die 50%-Quote, zwei weitere die 40%. Die URBI-Fakultät hat bei allen drei Kommissionen die Quote erfüllt.

In Summe waren 138 Männer und 82 Frauen tätig, dies entspricht - wie im Vorjahr - einem Frauenanteil von 37%. Nach Kurien betragen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen 33% und beim Mittelbau 48%, was in etwa der Geschlechterverteilung in den Personalgruppen entspricht. Von den Studierenden wurden 41% Frauen in Gremien entsandt, was unter dem Anteil von über 60% Frauen an allen Studierenden liegt. Der Vorsitz wurde sechsmal von einer Frau übernommen und 16-mal von einem Mann.

Wird die Zusammensetzung der **GutachterInnen** bei den Berufungskommissionen in Betracht gezogen, so stellt sich heraus, dass im Jahr 2016 insgesamt 60 (2 interne und 58 externe) GutachterInnen für 22 Berufungsverfahren eingesetzt wurden, davon 28% Frauen. Die Zusammensetzung der GutachterInnen fluktuiert stark von Berufungskommission zu Berufungskommission, sieben GutachterInnen-Gruppen von 22 Kommissionen bestehen ausschließlich aus Männern.

Bei den **Habilitationsverfahren** haben zwölf von 26 Kommissionen die gesetzliche Quote von 50% erreicht, acht liegen bei 70% oder darüber. Von den 14 Kommissionen, die die erforderliche Frauenquote verfehlen, haben fünf 40% Frauenanteil erreicht. Bei der Betrachtung von Fakultäten weist die GEWI-Fakultät lediglich bei vier von zehn Kommissionen die Frauenquote mit knapp 40%, alle anderen erfüllen die gesetzlich vorgeschriebenen 50%. Die NAWI-Fakultät hat bei sieben Kommissionen nur mit einer (Psychologie) die Quote erfüllt. Nach Kurien lagen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen bei 39%, beim Mittelbau bei 54% und bei den Studierenden bei 62%, was ungefähr der Geschlechterverteilung der jeweiligen Kurien entspricht bzw. bei den ProfessorInnen darüber liegt. Auch hier war ein Drittel der Kommissionen unter dem Vorsitz von Frauen.

Tabelle 1. Geschlechterdisparitäten in den Leitungsorganen und Gremien

	Köpfe			Anteile in % ¹			Erfüllungsgrad	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Organe mit erfüllter Quote	Erfüllungsgrad ²
Universitätsrat	5	4	9	55,6%	44,4%	100%	1	1/1
<i>Vorsitz</i>	0	1	1	0,0%	100,0%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	5	3	8	62,5%	37,5%	100%	-	-
Rektorat	2	3	5	40,0%	60,0%	100%	1	1/1
<i>Rektorin</i>	1	0	1	100,0%	0,0%	100%	-	-
<i>VizektorInnen</i>	1	3	4	25,0%	75,0%	100%	-	-
Senat	12	14	26	46,2%	53,8%	100%	0	0/1
<i>Vorsitz</i>	0	1	1	0,0%	100,0%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	12	13	25	48,0%	52,0%	100%	-	-
Habillkommissionen	120	139	259	46,3%	53,7%	100%	12	12/26
Berufungskommissionen	82	138	220	37,3%	62,7%	100%	7	7/22
Curricular Kommissionen	219	273	492	44,5%	55,5%	100%	30	30/54
sonstige Kollegialorgane ³	21	10	31	67,7%	32,3%	100%	1	1/2

¹ Anteil der Kopfzahlen gesamt

² Ein Erfüllungsgrad von 2/4 bedeutet, dass 2 von insgesamt 4 eingerichteten Kommissionen/Organen eine Frauenquote von mindestens 50% aufweisen.

³ Unter den sonstigen Kollegialorganen sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) und die Ethikkommission zusammengefasst.

Für die Habilitationsverfahren wurden insgesamt 75 GutachterInnen (4 interne und 71 externe) eingesetzt, davon 31% Frauen. Von 26 Kommissionen bestehen 10 lediglich aus Männern, die anderen schwanken unsystematisch in der Zusammensetzung 2 zu 1.

Bei den **Curriculakommissionen** erreichten 30 von 54 die erforderliche Quote, was eine Steigerung zum Vorjahr bedeutet. Nach Kurien betrachtet zeigt sich, dass vor allem die Studierenden im Verhältnis zur Grundgesamtheit mit einem Frauenanteil von 49% unter ihrem Potenzial liegen. Unter den ProfessorInnen sind Frauen mit 38% überdurchschnittlich vertreten, der Mittelbau ist repräsentativ mit 51% Frauenanteil. Der Vorsitz liegt bei 22 Kommissionen (39%) bei einer Frau.

4 Personal

Im Jahr 2016 waren insgesamt 4.276 Personen (♀ 51%) an der Universität Graz beschäftigt. Davon waren 3.000 Personen (♀ 47%) im wissenschaftlichen und 1.334 (♀ 62%) im administrativen Bereich tätig. Ein Überblick über die Personalverteilung wird in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2. Überblick über Frauenanteile beim gesamtuniversitären Personal

Universität Graz gesamt Personalkategorie (Stichtag: 31.12.2016)	Männer		Frauen		Gesamt		FA	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
Wissenschaftliches Personal¹	776,6	1.603	567,1	1397	1.343,7	3000	42%	47%
ProfessorInnen²	120,8	137	47,3	49	168,0	186	28%	26%
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ³	655,8	1.466	519,9	1348	1.175,6	2814	44%	48%
DozentInnen ⁴	109,1	111	44,3	47	153,4	158	29%	30%
Assoziierte ProfessorInnen ⁵	27,0	27	15,3	16	42,3	43	36%	37%
AssistenzprofessorInnen ⁶	26,5	28	25,0	27	51,5	55	49%	49%
über F&E-Projekte finanzierte MA	169,6	269	141,6	235	311,1	504	46%	47%
Allgemeines Personal⁸	393,3	510	627,5	824	1.020,7	1.334	61%	62%
über F&E-Projekte finanziertes MA ⁹	14,9	31	26,6	48	41,5	79	64%	61%
Gesamt	1.169,8	2.088	1.194,6	2188	2.364,4	4.276	51%	51%

Ohne Karenzierungen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt.

¹ Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 30, 81 bis 84 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

² Verwendungen 11, 12 und 81 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

³ Verwendungen 14, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 30, 82 bis 84 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁴ Verwendung 14 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁵ Verwendung 82 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁶ Verwendung 83 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁷ Verwendungen 24, 25 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁸ Verwendungen 23, 40 bis 70 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

⁹ Verwendung 64 gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni.

4.1 Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart

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

4.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz

Rund 14% der Beschäftigten (VZÄ) sind noch nach **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)** beschäftigt, die größte Gruppe macht dabei die der DozentInnen aus, aber auch ca. ein Drittel der ProfessorInnen sind Beamte. Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur sind nur durch Pensionierungen zu erwarten. Das Durchschnittsalter aller Beamteten liegt bei 56,8 Jahren. Die niedrigen Frauenanteile in der Gruppe der BeamtenInnen im wissenschaftlichen Bereich, vor allem auf der ProfessorInnen-Ebene, können durch die historische Entwicklung des Personals erklärt werden. Die beamteten ProfessorInnen sind jene mit dem längsten Arbeitsverhältnis zur Universität und dem höchsten Durchschnittsalter (Männer 60 Jahre, Frauen 59 Jahre). Der Frauenanteil unter ProfessorInnen begann vor 20-30 Jahren erst langsam zu steigen. Im Verwaltungsbereich waren Frauen immer schon stark repräsentiert, was sich auch hier an 59% Frauenanteil (VZÄ) bei den Angestellten nach BDG zeigt. Das Durchschnittsalter im allgemeinen Personal liegt bei den Männern bei 56 und bei den Frauen bei 55 Jahren. Mehr Details sind der Tabelle 3 zu entnehmen.

Tabelle 3. Frauenanteile der Beschäftigten nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

BeamtInnen	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn § 98	38,0	39	7,0	7	45,0	46	16%	15%
DozentIn/Ao. Prof.	95,9	98	36,3	38	132,1	136	27%	28%
UniversitätsassistentIn	34,6	35	11,0	11	45,6	46	24%	24%
BundeslehrerIn	3,0	3	3,0	3	6,0	6	50%	50%
Verwaltung	30,7	31	43,9	46	74,5	77	59%	60%
Technisches Personal	19,5	20	0,8	1	20,3	21	4%	5%
Gesamt	221,6	226	101,9	106	323,5	332	31%	32%

4.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz

Die Gruppe der Universitätsangestellten nach **Vertragsbedienstetengesetz (VBG)** macht rund 13% der Beschäftigungsverhältnisse (VZÄ) aus, die ebenfalls wie jene der BeamtInnen anteilmäßig von Jahr zu Jahr kleiner wird, da es hier keine Neuaufnahmen gibt. Den größten Anteil machen die Beschäftigten im Verwaltungsbereich aus, hier sind 74% Frauen (VZÄ) beschäftigt. Geringe Frauenanteile finden sich ebenfalls unter DozentInnen und UniversitätsassistentInnen sowie im Bereich des technischen Personals. Bei anderen Personalkategorien, wie auch aus der Gesamtsicht, ist die Frauenquote in diesem Bereich erfüllt. Hier ist jedoch – mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs - die teilweise sehr geringe Anzahl an Personen zu beachten (Tabelle 4). Das Durchschnittsalter im wissenschaftlichen Bereich liegt hier bei den Männern bei knapp 54 und bei den Frauen bei knapp 52 Jahren, im allgemeinen Bereich bei den Männern bei 51 und bei den Frauen bei 58 Jahren.

Tabelle 4. Frauenanteile der Beschäftigten nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Vertragsbedienstete	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn § 98	1,0	1	2,0	2	3,0	3	67%	67%
DozentIn / Ao. Prof.	13,3	14	8,0	9	21,3	23	38%	39%
VertragsassistentIn	9,3	11	7,5	13	16,8	24	45%	54%
VertragslehrerIn	5,7	7	6,2	9	11,9	16	52%	56%
UniversitätsassistentIn	5,0	5	1,5	2	6,5	7	23%	29%
Verwaltung	56,8	61	165,3	203	222,1	264	74%	77%
Technisches Personal	23,5	24	12,5	14	36,0	38	35%	37%
Gesamt	114,5	123	203,1	252	317,5	375	64%	67%

4.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag

Seit 2009 erfolgt die Personalbesetzung sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich ausschließlich nach dem **Kollektiv-Vertrag (KV)**. Das ist die jüngste Personalgruppe: Im wissenschaftlichen Bereich liegt das durchschnittliche Alter bei 39 Jahren (Männer) sowie bei 35 Jahren (Frauen); im allgemeinen Bereich bei 39 Jahren bei den Männern und bei knapp 38 Jahren bei den Frauen. Damit ist die Geschlechterverteilung der Angestellten nach Kollektiv-Vertrag ausschlaggebend für die zukünftige Weiterentwicklung der Personalstruktur der Universität (für mehr Details s. Tabelle 5).

Wird die gesamte Universität mit allen nach KV Beschäftigten betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei 52%. In den einzelnen Verwendungsgruppen werden jedoch einige Ungleichverteilungen ersichtlich. Obwohl der Frauenanteil bei ProfessorInnen in den letzten 15 Jahren von

6% auf rund 31% gestiegen ist, kann noch nicht von einer Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen werden, da auch unter den KV-ProfessorInnen (§ 98 UG) ein Ungleichverhältnis von 31% Frauen und 69% Männern vorliegt. Bei den befristeten ProfessorInnen (§ 99 UG) ist die Tendenz sogar rückläufig: Im Jahr 2014 waren 30% Frauen (37% der VZÄ) als ProfessorInnen nach §99 UG angestellt, 2016 sind es nur noch 24% (34% der VZÄ). Die hier beliebten Praxisprofessuren bzw. „Viertel“-Professuren scheinen ein Modell zu sein, das vermehrt Männer in die ProfessorInnen-Kurie befördert.

Auch bei den Assoziierten ProfessorInnen liegen die Frauenanteile unter der gesetzlich geforderten Grenze von 50%, sie konnten jedoch von 24% im Jahr 2014 auf knapp über 36% gesteigert werden. Hier ist mit einer weiteren Steigerung in den nächsten Jahren zu rechnen, da in der vorherigen Karrierestufe (AssistenzprofessorInnen: Karrierestellen mit Qualifizierungsvereinbarungen, mit dem Ziel einer Assoziierten Professur) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Auch bei den UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen kann von einer annähernd gleichmäßigen Geschlechterverteilung gesprochen werden, wobei im Projektbereich die Frauenanteile in den letzten vier Jahren etwas gesunken sind (von 2011 mit 50% bis 2016 mit knapp 47%). Eine auffällige geschlechterspezifische Ungleichverteilung ist bei den Stellen der Lecturer und Scientists ersichtlich: Während Frauen eher unter Lecturer und Senior Lecturer zu finden sind, sind Männer häufiger als Scientists und Senior Scientists angestellt.

Aus der Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten ist ersichtlich, dass von der Anzahl her weniger Frauen einen größeren Anteil an Lehre abhalten, was sich in den unterschiedlichen Anteilen in Köpfen und VZÄ widerspiegelt (Details dazu finden sich im Kapitel Lehre, Tabelle 12). Unter den KursleiterInnen am Universitäts-Sportinstitut sind mit rund 60% Männeranteil mehr Männer als Frauen zu finden.

Bei den studentischen MitarbeiterInnen konnten die Frauenanteile (nach VZÄ) von 57% im Jahr 2014 auf 62% gesteigert werden; somit nähert sich das Geschlechterverhältnis langsam der Verteilung unter den Studierenden an. Dies ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass Wissenschaftszweige, die viele studentische MitarbeiterInnen anstellen, deutlich über 50% Frauenanteil bei den Studierenden liegen.

Im Verwaltungsbereich ist der unterdurchschnittliche Frauenanteil beim technischen Personal von 43% im Vorjahr auf 46% gestiegen, im Drittmittelbereich ist der Frauenanteil wie im Globalbereich auf über zwei Drittel Frauen angestiegen.

Tabelle 5. Frauenanteile der Beschäftigten nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Angestellte nach KV <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorIn § 98	65,5	66	30,0	30	95,5	96	31%	31%
ProfessorIn § 99	16,3	32	8,3	10	24,5	42	34%	24%
AssoziierteR ProfessorIn	27,0	28	15,3	16	42,3	44	36%	36%
AssistenzprofessorIn	26,5	28	25,0	27	51,5	55	48%	49%
UniversitätsassistentIn	133,3	167	109,3	156	242,7	323	45%	48%
Senior Lecturer	10,3	12	14,7	19	25,0	31	59%	61%
Lecturer mit EV	5,5	6	9,0	11	14,5	17	62%	65%
Lecturer befristet	6,6	11	13,0	21	19,6	32	66%	66%
Senior Scientist	7,5	8	2,5	3	10,0	11	25%	27%
Scientist mit EV	10,0	10	4,0	4	14,0	14	29%	29%
Scientist befristet	-	-	0,8	1	0,8	1	100%	100%
ForschungsassistentIn	15,1	24	11,6	21	26,6	45	43%	47%
ProjektmitarbeiterIn wiss. (DM)	170,1	270	141,8	235	311,8	505	45%	47%
Externe/r LektorIn	49,8	627	49,6	515	99,3	1.142	50%	45%
StudentischeR MitarbeiterIn	27,9	209	50,4	338	78,4	547	64%	62%
USI BetreuerInnen	62,3	98	40,4	67	102,7	165	39%	41%
Verwaltung	146,3	204	304,2	423	450,5	627	68%	67%
ProjektmitarbeiterIn allg. (DM)	14,4	30	26,6	49	41,0	79	65%	62%
Technisches Personal	40,2	44	33,8	38	74,0	82	46%	46%
Gesamt	834,5	1.874	890,1	1.984	1.724,7	3.858	52%	51%

Anmerkung: Bei mehrfachem Verwendungseinsatz einer Person (z.B. ProjektmitarbeiterIn mit Lehrbeauftragung als LektorIn), ist diese Person bei den Kopffzahlen mit jedem aktiven Dienstverhältnis berücksichtigt. Über alle Personalgruppen summiert, ist die Gesamtsumme als bereinigte Kopffzahl dargestellt. Längerfristige Abwesenheiten, wie Karenzierungen, sind standardmäßig ausgeschlossen.

4.2 Wissenschaftliches Personal

In Tabelle 7 ist die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen dargestellt. Diese Übersicht verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen – kein einziger Wissenschaftszweig erreicht das ausgewogene Geschlechterverhältnis über alle Personalkategorien hinweg. Bei ProfessorInnen erreichen Sprachen und Literatur, Soziologie, Geschichte, Psychologie, Erziehungswissenschaften und Sportwissenschaften ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Bereich Sprachen und Literatur ist der Frauenanteil bei den Professuren von 50% (2014) wieder auf 53% (2016) gestiegen. Ein Drittel der Wissenschaftszweige hat immer noch keine einzige Frau unter den ProfessorInnen (VWL, Philosophie, Erdwissenschaft, Pharmazie, Physik, USW, Geographie, auch im überfakultären Bereich sind im Jahr 2016 keine Frauen unter den ProfessorInnen). Betrachtet man zusätzlich zu den ProfessorInnen auch die Habilitierten (UniversitätsdozentInnen, Assoziierte ProfessorInnen, Senior Lecturer und Senior Scientists), zwei Wissenschaftszweige werden zu 100% mit Männern besetzt: Erdwissenschaften und USW.

Die Altersverteilung bei den ProfessorInnen nach §98 UG (Abbildung 3) zeigt, dass es sich bei der Unterrepräsentanz von Frauen nicht mehr nur um einen „historisch“ bedingten Effekt handelt: Zwar sind bei den über 60-Jährigen fast ausschließlich Männer und bei den 45- bis 59-Jährigen Frauen schon mit gut einem Drittel vertreten. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen (3 von 30) unter den jüngeren ProfessorInnen (unter 45 Jahren).

Altersverteilung der ProfessorInnen

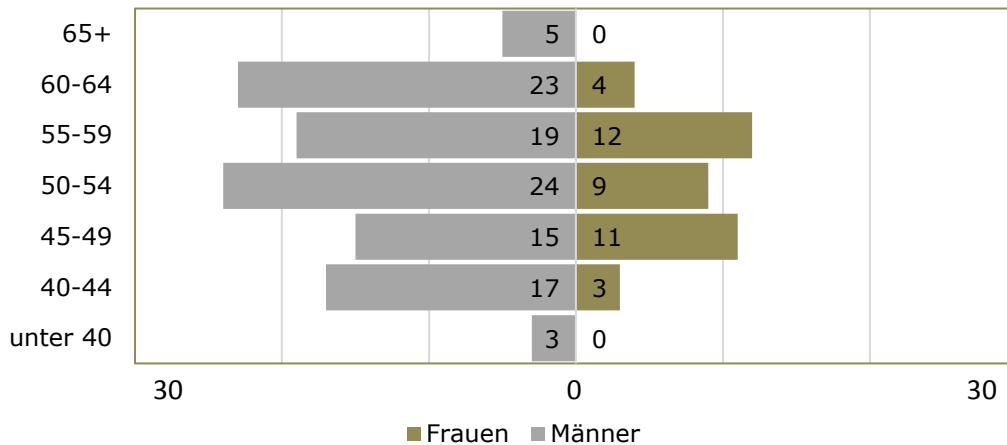


Abbildung 3. Altersverteilung der ProfessorInnen nach §98 UG

4.3 Berufungen

4.3.1 ProfessorInnen nach §98 UG und §99 UG

Im Jahr 2016 wurden insgesamt acht Professuren nach §98 UG, davon 25% Frauen, sowie 12 Professuren nach §99 UG besetzt, davon ebenfalls 25% Frauen. Die Details nach Wissenschaftszweigen sind in Tabelle 6 zu finden.

Tabelle 6. Frauenanteile in Berufungen nach §98 und §99 UG nach Wissenschaftszweigen

Anstellungsverhältnis	WZ	Gesamt	FA
§ 98 UG	Rechtswissenschaft	1	0%
	Soziologie	1	0%
	Psychologie	1	100%
	Biowissenschaften	3	0%
	Erziehungswiss.	2	50%
§ 99 UG	Theologie	1	100%
	Betriebswirtschaft	5	0%
	Geschichte	1	0%
	Sprachen & Literatur	2	100%
	Biowissenschaften	1	0%
	USW	1	0%
	Überfakultär	1	0%
Gesamt		20	25%

Personal

Tabelle 7. Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen

Fakultät	Wissenschaftszweig	ProfessorInnen		DozentInnen Assoz. Prof.		Senior Lecturer & Scientist		Laufbahnstellen mit QV		Laufbahnstellen mit EV		Sonstige wiss. MA		Projekt- MA (Drittmittel)		Stud. MA	
		VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA
THEOL	Theologie	13,0	23%	10,3	39%	-	-	-	-	-	-	8,0	19%	8,5	59%	0,5	68%
REWI	Rechtswissenschaften	22,3	36%	18,4	40%	-	-	9,5	47%	0,5	100%	63,7	45%	1,2	92%	11,6	74%
	Fakultät REWI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	0%
SOWI	Betriebswirtschaft	17,3	13%	14,8	14%	2,0	50%	5,8	65%	2,0	0%	36,0	45%	8,0	66%	9,9	76%
	Volkswirtschaft	5,0	0%	8,8	20%	-	-	-	-	-	-	8,5	11%	5,1	35%	2,1	64%
	Soziologie	5,0	40%	6,0	33%	-	-	-	-	-	-	6,9	50%	5,3	16%	0,8	45%
	Fakultät Sowi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8	69%
GEWI	Sprachen und Literatur	21,0	52%	25,5	54%	14,7	73%	4,1	43%	7,0	86%	65,3	64%	17,1	82%	16,3	69%
	Geschichte	7,5	53%	12,8	29%	2,0	0%	5,0	60%	2,0	100%	25,0	25%	18,8	54%	6,2	78%
	Philosophie	5,0	0%	2,0	50%	-	-	1,0	0%	-	-	8,0	41%	8,0	28%	2,6	42%
	Kunstwissenschaften	4,0	25%	2,8	27%	-	-	1,0	100%	-	-	4,5	100%	-	-	2,2	66%
NAWI	Chemie	6,0	17%	9,3	3%	1,0	100%	2,0	0%	1,0	0%	19,8	19%	26,3	45%	4,0	41%
	Erdwissenschaften	3,0	0%	5,0	0%	-	-	1,0	0%	-	-	4,5	44%	9,1	27%	1,5	38%
	Mathematik	5,0	20%	7,0	14%	-	-	3,0	0%	-	-	9,5	16%	18,7	17%	0,5	20%
	Physik	6,3	0%	15,0	13%	2,0	25%	1,0	100%	-	-	7,9	0%	34,3	32%	1,2	17%
	Biowissenschaften	11,0	9%	23,5	21%	5,3	33%	4,4	27%	4,0	25%	24,8	38%	77,0	58%	4,2	67%
	Pharmazie	5,0	0%	9,0	44%	1,0	0%	2,0	100%	2,5	20%	17,5	43%	5,8	48%	3,3	65%
	Psychologie	11,0	64%	8,0	38%	2,5	20%	1,0	0%	5,0	20%	16,7	68%	20,9	51%	0,9	66%
URBI	USW	3,8	0%	1,0	0%	1,0	0%	6,0	33%	1,0	0%	7,0	43%	32,4	30%	2,3	44%
	Geographie	4,0	0%	4,0	25%	0,8	100%	-	-	-	-	12,3	24%	6,5	42%	2,3	22%
	Erziehungswissenschaften	8,0	63%	4,0	75%	2,0	50%	4,0	100%	1,0	0%	18,6	73%	1,4	45%	3,6	77%
	Sportwissenschaften	2,0	50%	5,7	53%	-	-	-	-	0,5	0%	4,4	0%	2,5	37%	0,9	33%
ÜBER	Überfakultäre Bereiche	3,0	0%	3,1	32%	0,8	0%	0,8	100%	2,0	100%	7,8	35%	5,0	25%	0,5	100%

Anmerkung: ProfessorInnen = nach §98 UG und §99 UG; DozentInnen und Assoziierte ProfessorInnen, Senior Lecturer und Senior Scientist; Laufbahnstellen mit QV = AssistenzprofessorInnen; Laufbahnstellen mit EV = Lecturer, Scientist; Sonstige wiss. MA = UniversitätsassistentInnen, ForschungsassistentInnen, Lecturer befristet, Scientist befristet; Projekt-MA (Drittmittel) = Drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen in wissenschaftlicher Verwendung; Studentische MitarbeiterInnen.

4.4 Karriere- und Entwicklungsstellen

Bei der Betrachtung von Karriere- und Entwicklungsstellen kommen folgende Personalverwendungen in Frage: Senior Scientist/Lecturer mit Entwicklungsvereinbarung (EV) mit dem langfristigen Ziel, ein Doktoratsstudium abzuschließen, sowie Assoziierte ProfessorInnen mit Qualifizierungsvereinbarung (QV) mit der Zielsetzung, im Laufe von sechs Jahren eine Habilitation zu verfassen. Das Ziel solcher Stellen ist es, durch die Erfüllung entsprechender Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarungen ein unbefristetes Dienstverhältnis mit der Universität einzugehen. Der Überblick über die erfolgreich abgeschlossenen und die laufenden Karriere- und Entwicklungsstellen nach Wissenschaftszweigen ist in der Tabelle 8 zu finden. Hier wird die bereits bekannte Situation sichtbar: Unter Senior Scientists sind mehr Männer und unter Senior Lecturers mehr Frauen zu finden. In der gesamten Betrachtung ist das Geschlechterverhältnis unter Assoziierten ProfessorInnen beinahe ausgewogen.

Tabelle 8. Karriere- und Entwicklungsstellen: Frauenanteile der Senior Scientists, Senior Lecturer und Assoziierten ProfessorInnen

WZ	EV Senior Scientists				EV Senior Lecturer				QV Assoz. Prof.			
	ist ¹	FA	laufend ²	FA	ist ¹	FA	laufend ²	FA	ist ¹	FA	laufend ²	FA
Theologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rechtswiss.	-	-	-	-	-	-	0,5	1	5,8	48%	9,5	47%
Betriebswirtschaft	-	-	1,0	0%	2,0	50%	1,0	0%	2,0	50%	5,8	65%
VWL	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	100%	-	-
Soziologie	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	50%	-	-
Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0%	1,0	0%
Geschichte	1,5	33%	1,0	100%	1,0	0%	1,0	100%	1,8	43%	5,0	60%
Sprachen & Literatur	1,0	0%	1,0	0%	14,5	79%	5,5	100%	3,8	47%	4,1	43%
Kunstwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	100%
Mathematik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	0%
Physik	2,0	25%	-	-	-	-	-	-	7,0	29%	1,0	100%
Chemie	1,0	100%	-	-	-	-	1,0	0%	1,0	0%	2,0	0%
Erdwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0%
Molekulare Biowiss.	1,0	0%	3,0	33%	-	-	0,5	100%	9,0	22%	4,2	29%
Organismische Biowiss.	1,0	0%	-	-	2,3	44%	1,0	0%	2,0	0%	0,2	0%
Psychologie	2,0	0%	4,0	0%	1,0	100%	0,5	100%	2,0	0%	1,0	0%
Pharmazie	-	-	1,0	0%	1,0	0%	2,5	40%	1,0	100%	2,0	100%
USW	-	-	1,0	0%	1,0	0%	-	-	-	-	6,0	33%
Geographie	-	-	-	-	0,8	1	-	-	1,0	1	-	-
Erziehungswiss.	1,0	100%	-	-	1,0	0%	1,5	33%	-	-	4,0	100%
Sportwiss.	-	-	-	-	-	-	0,5	0%	1,0	0%	-	-
Überfakultär	-	-	2,0	100%	0,8	0%	1,0	100%	1,0	100%	0,8	100%
Gesamt	10,5	29%	14,0	29%	25,2	60%	16,5	64%	42,3	36%	51,5	48%

¹ Personen, die eine Vereinbarung positiv abgeschlossen haben bzw. die in einer adäquaten Stelle ohne Absolvierung eines entsprechenden Verfahrens eingesetzt sind

² Personen mit einer laufenden Entwicklungs- (EV) bzw. Qualifizierungsvereinbarung (QV) (Globalbudget-finanzierte Stellen)

4.5 Allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal sind Männer mit 39% (VZÄ) unterrepräsentiert. Auch bei Betrachtung nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen zeigt sich, dass in fast allen Bereichen die Frauenanteile zum Teil deutlich über 50% ausmachen, an den Fakultäten finden sich mit Ausnahme der NAWI zumeist sogar über 80% Frauen (Tabelle 9). Die bereits beim wissenschaftlichen Personal durch besonders geringe Frauenanteile aufgefallenen Wissenschaftszweige Erdwissenschaften und Physik liegen auch beim Verwaltungspersonal unter

50% Frauenanteil. Bei den administrativen Einheiten wird die Frauenquote mit einem Übergang erreicht, lediglich im Bereich des Informationsmanagements kann nicht von einer Gleichverteilung ausgegangen werden. Auch am Universitäts-Sportsinstitut liegt der Frauenanteil bei knapp 30% (vorwiegend USI-Betreuerinnen sowie ein geringerer Anteil von administrativen Kräften). Für eine Detaildarstellung nach Abteilungen siehe Tabelle 11.

Tabelle 9. Frauenanteile des allgemeinen Universitätspersonals an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen

Organisations-einheit	Wissenschaftszweig bzw. Einheit	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEOL	Fakultät Theo	13	92%	9,2	95%
	Theologie	5	80%	3,7	73%
REWI	Fakultät REWI	33	97%	24,3	99%
	Rechtswissenschaften	17	71%	15,5	68%
SOWI	Betriebswirtschaft	23	61%	16,6	70%
	Volkswirtschaft	4	100%	3,6	100%
	Soziologie	4	75%	4,0	75%
	Dekanat SOWI	14	86%	11,9	83%
GEWI	Sprachen und Literatur	43	81%	28,7	85%
	Geschichte	24	79%	17,4	76%
	Philosophie	7	86%	6,0	92%
	Kunstwissenschaften	5	100%	4,4	100%
	Fakultät GEWI	12	92%	10,6	95%
NAWI	Chemie	31	65%	27,5	63%
	Erdwissenschaften	12	42%	12,0	42%
	Mathematik	6	67%	4,7	57%
	Physik	24	38%	22,1	33%
	Biowissenschaften	78	68%	63,9	65%
	Pharmazie	43	65%	37,2	62%
	Psychologie	32	63%	18,9	55%
	Fakultät NAWI	20	85%	14,8	86%
URBI	USW	11	64%	7,0	73%
	Geographie	8	88%	6,3	88%
	Erziehungswissenschaften	9	100%	7,3	100%
	Sportwissenschaften	4	75%	2,6	86%
	Fakultät Urbi	8	63%	7,4	59%
ÜBERFAK	Wissenschaftliche Zentren	21	81%	11,5	82%
	Unterstützungseinrichtungen	40	68%	23,9	75%
ADMIN	Zentrale Einrichtungen	379	67%	293,7	66%
	Universitätsbibliothek	149	54%	117,9	54%
	Informationsmanagement	80	29%	64,8	28%
USI	Universitäts-Sportinstitut	184	40%	117,0	38%
ULG	Universitätslehrgänge & überfakultäre Lehre	5	80%	2,7	89%
Gesamt		1348	62%	1020,70	61%

Werden die Anstellungsverhältnisse nach Vertragsarten betrachtet, so liegt ein Frauenanteil (VZÄ) unter den nach BDG Beschäftigten von 47% vor, bei jenen nach VBG liegt dieser bei 69% und bei KV-Angestellten bei 65%. Ähnlich sieht die Gruppe aus Drittmitteln angestellten VerwaltungsmitarbeiterInnen mit 65% Frauen aus. Der Frauenanteil bei den freien DienstnehmerInnen (USI-BetreuerInnen) beträgt 39%.

Tabelle 10. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart.

Einheit	Vertragsart	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEOL	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	10	100%	7,0	100%
	KV	6	83%	3,9	87%
REWI	BDG	3	67%	3,0	67%
	VBG	24	100%	18,5	100%
	KV	22	82%	18,1	78%
	Drittmittel (KV)	1	0%	0,2	0%
SOWI	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	19	89%	16,4	89%
	KV	22	64%	16,4	69%
	Drittmittel (KV)	2	50%	1,3	80%
GEWI	BDG	4	100%	4,0	100%
	VBG	32	84%	25,4	84%
	KV	46	85%	33,3	90%
	Drittmittel (KV)	9	67%	4,4	55%
NAWI	BDG	17	41%	16,8	40%
	VBG	77	61%	66,2	55%
	KV	132	66%	106,2	64%
	Drittmittel (KV)	20	75%	11,9	77%
URBI	BDG	2	100%	2,0	100%
	VBG	9	100%	8,3	100%
	KV	25	76%	19,0	73%
	Drittmittel (KV)	4	25%	1,3	29%
ÜBERFAK	BDG	1	100%	1,0	100%
	VBG	6	100%	4,6	100%
	KV	45	71%	26,4	77%
	Drittmittel (KV)	9	56%	3,4	46%
ADMIN	BDG	61	48%	58,5	46%
	VBG	118	61%	106,3	59%
	KV	397	60%	293,5	59%
	Drittmittel (KV)	31	61%	17,2	64%
	Freie DienstnehmerInnen	1	0%	1,0	0%
USI	BDG	6	0%	5,5	0%
	VBG	5	60%	3,9	62%
	KV	8	50%	4,9	45%
	Freie DienstnehmerInnen	165	41%	102,7	39%
ULG	VBG	1	100%	1,0	100%
	KV	1	100%	0,2	100%
	Drittmittel (KV)	3	67%	1,5	79%
Gesamt		1348	62%	1020,70	61%

Im Folgenden werden die **Zentralen Verwaltungsabteilungen** und **AbteilungsleiterInnen** genauer dargestellt. Tabelle 11 zeigt die Leitungen in den Verwaltungseinheiten, eingeteilt nach Zugehörigkeit zum Rektorat bzw. zu den jeweiligen Vizerektoraten, sowie die Geschlechterverteilung in den einzelnen Abteilungen. Obwohl Frauen 55% der Beschäftigten darstellen, besetzen sie nur 39% der Leitungsfunktionen.

Tabelle 11. Geschlechterverteilung und Abteilungsleitungen im Zentralen Verwaltungsbereich

Zuordnung		Leitung		Köpfe			VZÄ		
Ressort	Verwaltungseinheit (Subeinheit)	M	F	M	F	FA	M	F	FA
Rektorin	Büro der Rektorin		x	6	8	57%	5,4	7,2	57%
	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen		x	0	3	100%	-	2,8	100%
	Büros der Betriebsräte (wiss.+allgem.)			0	6	100%	0,0	3,6	100%
	Büro des Senats			0	3	100%	-	2,5	100%
	Büro des Universitätsrats			0	1	100%	-	0,5	100%
	Büro für Internationale Beziehungen		x	6	20	77%	3,5	17,2	83%
	Interne Revision	x		1	1	50%	1,0	0,8	44%
	Leistungs- und Qualitätsmanagement	x		4	10	71%	3,5	7,3	68%
	Rechts- und Organisationsabteilung	x		3	8	73%	3,0	7,1	70%
	<i>1 Subeinheit</i>		<i>1</i>			-	-	-	-
	Presse und Kommunikation	x		3	6	67%	2,8	5,0	64%
VR für Studium und Lehre	Büro des Studiendirektors	x		7	16	70%	0,3	4,3	93%
	Lehr- und Studienservices		x	5	17	77%	2,3	10,9	83%
	Studien- und Prüfungsabteilung	x		4	19	83%	4,0	15,5	79%
	Zentrum für Weiterbildung		x	3	8	73%	2,4	3,3	58%
	Zentrum Integriert Studieren		x	2	4	67%	0,7	2,2	76%
VR für Forschung und Nachwuchsförderung	Universitätsbibliothek	x		76	94	55%	55,9	64,1	53%
				<i>17 Subeinheiten</i>	<i>11</i>	<i>6</i>	-	-	-
	Forschungsmanagement und -service		x	8	12	60%	7,5	8,7	54%
	Universitätsarchiv	x		3	3	50%	2,3	2,0	46%
VR für Personal, -entwicklung und Gleichstellung	Personalressort	x		17	60	78%	7,9	42,9	85%
				<i>7 Subeinheiten</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	-	-	-
	unikid & unicare		x	1	2	67%	0,9	1,8	66%
	Universitäts- Sportinstitut (USI)	x		111	74	40%	73,0	45,0	38%
VR für Finanzen, Ressourcen und Standortentwicklung	Abteilung Gebäude und Technik	x		27	6	18%	27,0	5,5	17%
	Direktion für Ressourcen und Planung	x		14	15	52%	10,9	10,6	49%
				<i>2 Subeinheiten</i>	<i>2</i>		-	-	-
	Campusplanung		x	1	3	75%	1,0	2,0	67%
	Fundraising und Alumni		x	2	14	88%	0,8	9,8	92%
	Informationsmanagement	x		57	23	29%	46,5	18,3	28%
				<i>6 Subeinheiten</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	-	-	-
	Rechnungswesen und Controlling	x		9	23	72%	9,4	19,0	67%
			<i>3 Subeinheiten</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	-	-	-	
	Wirtschaftsabteilung	x		3	6	67%	3,0	6,0	67%
ULG	ULGs (Verwaltung und Organisation)			17	8	32%	1,2	2,6	69%
überfakultäre Zentren	Akademie für Neue Medien und Wissenstransfer	x		5	4	44%	2,1	1,8	47%
	Konfuzius-Institut	x		1	2	67%	1,0	1,0	50%
	Koordinationsstelle Geschlechterstud. u. Gleichstellung		x	1	15	94%	0,0	4,6	100%
	treffpunkt sprachen		x	10	58	85%	2,0	13,3	87%
	Universitätsmuseen	x		5	3	38%	2,3	1,6	41%
	VESTIGIA - Zentrum f. Erforschung Buch- u. Schriften	x		4	3	43%	2,3	1,9	45%
	Zentrum f. Gesellschaft, Wissen u. Kommunikation	x		4	4	50%	2,5	2,0	44%
	Zentrum für Lehrkompetenz	x		1		0%	0,4	-	0%
	Zentrum für PädagogInnenbildung		x		7	100%	-	6,0	100%
	Zentrum für soziale Kompetenz	x		10	17	63%	1,9	3,9	67%
Zentrum für Südosteuropastudien	x		12	10	45%	7,8	4,5	37%	
Gesamt	Abteilungsleitungen	23	13	443	596	57%	298,2	368,8	55%
	<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>						
	Leitungsfunktionen Subeinheiten	21	15						
	<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>						
	insgesamt Leitungsfunktionen	44	28						
	<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>61%</i>	<i>39%</i>						

5 Lehre

Die Lehre für das Studienjahr 2015/16 wird nach interner und externer Lehre getrennt dargestellt und bezieht sich jeweils auf die an den Instituten und Zentren eines Wissenschaftszweigs abgehaltene Lehre.¹

5.1 Interne Lehre

Vergleicht man die Frauenanteile bei der internen Lehre (abgehaltene Stunden) mit jenen beim Personal (s. Kapitel Personal) im Studienjahr 2015/16, so lassen sich keine gravierenden Abweichungen feststellen, Männer und Frauen sind in der Lehre ähnlich über- bzw. unterrepräsentiert, wie sie es in den jeweiligen Verwendungskategorien auch sind. Lehraufträge jedoch wären durch jährliche Neuausschreibungen/Neuvergaben flexibler zu handhaben, deswegen werden diese in Tabelle 13 separat dargestellt und analysiert.

Tabelle 12. Interne Lehre im Studienjahr 2015/16: Geschlechterverteilung bei den abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Stunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Gesamt		36%	6.691,5	3.972,4	10.663,9	37%
Theologie	ProfessorInnen	26%	146,9	25,8	172,7	15%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	53%	90,1	56,2	146,3	38%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	33%	42,7	16,5	59,1	28%
Rechtswissenschaften	ProfessorInnen	32%	209,0	115,0	323,9	35%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	35%	110,3	63,2	173,5	36%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	39%	174,5	123,2	297,7	41%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	8,0	8,0	100%
	Lecturer befristet	100%	0,0	16,2	16,2	100%
Betriebswirtschaft	ProfessorInnen	11%	234,8	32,0	266,7	12%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	9%	189,7	16,3	205,9	8%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	46%	160,8	133,5	294,3	45%
	Senior Lecturer	67%	16,0	13,0	29,0	45%
	Lecturer mit EV	0%	18,0	0,0	18,0	0%
	Scientist mit EV	0%	4,9	0,0	4,9	0%
	Lecturer befristet	51%	36,0	8,0	44,0	18%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	0%	61,5	0,0	61,5	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	14%	103,0	21,0	124,0	17%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	24%	47,5	11,0	58,5	19%
Soziologie	ProfessorInnen	43%	24,1	26,0	50,1	52%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	20%	64,4	33,3	97,7	34%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	54%	24,0	20,2	44,2	46%
	Lecturer befristet	100%	0,0	6,0	6,0	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

1 Diese kann auch vom Personal eines anderen WZ gehalten sein bzw. gemeinsame Lehre von mehreren Personen verschiedener Wissenschaftszweige nur bei jenem WZ dargestellt, welchem diese Lehrveranstaltung formal zugeordnet wurde. Dargestellt werden Beteiligungsstunden, d.h. bei gemeinsam abgehaltenen Lehrveranstaltungen werden die Lehrleistungen (Beteiligungsstunden) lehraufwandsanteilig je Person berücksichtigt.

Tabelle 12 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Stunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	54%	148,6	152,1	300,7	51%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	55%	139,0	152,6	291,7	52%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	62%	245,5	406,7	652,2	62%
	Senior Lecturer	73%	97,9	279,5	377,4	74%
	Senior Scientist	0%	20,0	0,0	20,0	0%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	169,0	169,0	100%
	Scientist mit EV	0%	8,0	0,0	8,0	0%
	Lecturer befristet	67%	113,4	233,3	346,7	67%
Geschichte	ProfessorInnen	38%	68,3	66,6	134,9	49%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	131,0	47,6	178,6	27%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	34%	93,4	54,9	148,3	37%
	Senior Lecturer	0%	20,2	0,0	20,2	0%
	Senior Scientist	39%	12,0	2,0	14,0	14%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	20,5	20,5	100%
	Scientist mit EV	100%	0,0	8,0	8,0	100%
	Lecturer befristet	0%	16,0	0,0	16,0	0%
Philosophie	ProfessorInnen	0%	54,0	0,0	54,0	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	20,2	10,3	30,6	34%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	36%	41,1	20,5	61,6	33%
Kunstwissenschaften	ProfessorInnen	22%	61,2	18,9	80,1	24%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	56%	31,4	10,9	42,3	26%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	84%	0,1	34,1	34,3	100%
Fakultät GEWI	ProfessorInnen	0%	2,1	0,0	2,1	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	50%	0,1	2,0	2,1	94%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	50%	0,1	0,1	0,3	50%
Chemie	ProfessorInnen	8%	98,3	16,2	114,4	14%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	8%	159,1	12,2	171,2	7%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	21%	146,1	87,5	233,6	37%
	Senior Scientist	100%	0,0	11,0	11,0	100%
	Lecturer befristet	100%	45,4	5,3	50,7	10%
Erdwissenschaften	ProfessorInnen	0%	72,7	0,0	72,7	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%	93,0	0,0	93,0	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	20%	32,2	4,0	36,2	11%
	Lecturer befristet	50%	4,5	6,0	10,5	57%
Mathematik	ProfessorInnen	20%	65,1	17,5	82,6	21%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	88,6	13,4	102,0	13%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	0%	72,0	0,0	72,0	0%
Physik	ProfessorInnen	0%	82,5	0,0	82,5	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	7%	195,0	13,1	208,1	6%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	38%	20,7	20,3	40,9	49%
	Senior Scientist	25%	13,8	13,0	26,8	49%
Biowissenschaften	ProfessorInnen	7%	172,5	11,7	184,2	6%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	18%	405,9	90,9	496,8	18%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	39%	130,2	69,9	200,1	35%
	Senior Lecturer	59%	19,0	46,1	65,1	71%
	Senior Scientist	0%	20,9	0,0	20,9	0%
	Scientist mit EV	0%	15,3	0,0	15,3	0%
	Lecturer befristet	76%	54,6	51,8	106,4	49%
	Scientist befristet	100%	0,0	3,0	3,0	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 12 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Stunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Pharmazie	ProfessorInnen	0%	143,2	0,0	143,2	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	44%	126,3	102,3	228,5	45%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	54%	89,2	91,6	180,8	51%
	Lecturer mit EV	37%	101,0	54,3	155,3	35%
	Scientist mit EV	0%	17,2	0,0	17,2	0%
	Lecturer befristet	95%	6,0	18,0	24,0	75%
Psychologie	ProfessorInnen	58%	81,7	110,5	192,2	57%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	38%	89,7	47,7	137,4	35%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	52%	45,1	59,0	104,1	57%
	Senior Scientist	0%	9,4	0,0	9,4	0%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	18,0	18,0	100%
	Scientist mit EV	0%	25,5	0,0	25,5	0%
	Lecturer befristet	100%	0,0	16,2	16,2	100%
USW	ProfessorInnen	0%	47,8	0,0	47,8	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	14%	40,5	1,2	41,7	3%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	33%	39,7	28,5	68,2	42%
	Senior Lecturer	0%	0,5	0,0	0,5	0%
	Lecturer mit EV	0%	15,5	0,0	15,5	0%
	Lecturer befristet	100%	0,0	1,0	1,0	100%
Geographie	ProfessorInnen	0%	75,2	0,0	75,2	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	20%	80,7	16,8	97,5	17%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	31%	92,0	22,5	114,5	20%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	20,4	20,4	100%
	Lecturer befristet	0%	27,0	0,0	27,0	0%
Erziehungswissenschaften	ProfessorInnen	59%	54,1	67,7	121,8	56%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	82%	16,0	54,0	70,0	77%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	72%	47,2	99,5	146,7	68%
	Senior Lecturer	0%	32,0	0,0	32,0	0%
	Senior Scientist	100%	0,0	4,0	4,0	100%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	14,0	14,0	100%
	Lecturer befristet	47%	49,0	50,0	99,0	51%
Sportwissenschaften	ProfessorInnen	50%	16,0	16,0	32,0	50%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	50%	33,6	45,6	79,2	58%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	25%	57,5	2,0	59,5	3%
	Lecturer befristet	0%	30,0	0,0	30,0	0%
Fakultät URBI	ProfessorInnen	0%	21,2	0,0	21,2	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	25%	9,0	3,0	12,0	25%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	44%	1,2	3,2	4,3	73%
	Lecturer mit EV	0%	0,5	0,0	0,5	0%
Überfakultär	ProfessorInnen	13%	21,9	0,6	22,5	3%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	68%	3,0	10,0	13,0	77%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	35%	33,6	15,2	48,8	31%
	Senior Lecturer	0%	18,0	0,0	18,0	0%
	Lecturer mit EV	100%	0,0	9,0	9,0	100%
	Lecturer befristet	84%	6,0	44,0	50,0	88%

5.2 Externe Lehre

Rund ein Drittel der gesamten Lehre wird durch externe LektorInnen abgedeckt, hier kommen hauptsächlich Lehrbeauftragte zum Einsatz, die einzelne Lehrveranstaltungen übernehmen. Von diesen werden rund 5.000 Beteiligungsstunden bzw. Semesterwochenstunden abgehalten (von insgesamt 5.298 externen Stunden). Dabei gibt es bezüglich des Geschlechterverhältnisses keinen Unterschied zwischen jenen, die die höherdotierten Lehraufträge aufgrund längerer Beschäftigungsdauer (ab dem 4. Dienstjahr) erhalten und jenen, die noch in der Grundstufe lehren. Es werden jeweils rund 52% der Stunden von Frauen unterrichtet. Insgesamt ist die 50%-Quote erreicht, was hauptsächlich auf die lehreintensiven Sprachen sowie die überfakultäre Lehre zurückzuführen ist, die gemeinsam rund ein Drittel der externen Lehre abdecken und über 70% Frauenanteil aufweisen.

Bei der Betrachtung nach Wissenschaftszweigen fallen deutliche Unterschiede auf. Über alle Abteilungskategorien gerechnet, erreichen folgende Wissenschaftszweige die gesetzliche Quote von mind. 50% Frauen: Sprachen und Literatur, Kunstwissenschaften, Theologie, Geschichte, Volkswirtschaft, Erziehungswissenschaften sowie überfakultäre Bereiche. Psychologie, Biowissenschaften und Mathematik liegen zwischen 41% und 49% Frauenanteil; etwas mehr WZ im Vergleich zum Vorjahr erreichen rund ein Drittel Frauenanteil, darunter BWL, Soziologie, Philosophie, Sportwissenschaften, Chemie, Pharmazie, USW und Geographie. Rechtswissenschaften weisen 23% Frauen bei externer Lehre auf. Der geringste Frauenanteil in der externen Lehre zeigt sich bei Erdwissenschaften und Physik mit jeweils 18% und 8% Frauen.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz. Hier wurden im Studienjahr 2015/16 insgesamt rund 88 Stunden abgehalten; davon 50% von Frauen (in den Wissenschaftszweigen Sprachen und Literatur, Chemie und Biowissenschaften) und 50% von Männern (als Vertragslehrer in den Wissenschaftszweigen Geographie, Geschichte und Sprachen & Literatur, sowie als Bundeslehrer im Wissenschaftszweig Physik).

98,5 Beteiligungsstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 50 Stunden, also 51% von Frauen abgehalten.

Mit rund 73 Stunden wurden 2016 etwas weniger Stunden als im Vergleich zum Vorjahr von **emeritierten ProfessorInnen bzw. UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand** gehalten, wobei fast ausschließlich Männer zum Einsatz gekommen sind. BWL weist mit 35% Frauenanteil bei Emeriti den höchsten Frauenanteil in diesem Verwendungsbereich auf. Besonders häufig im Einsatz sind die Emeriti bei den Rechtswissenschaften (30 Std.).

In der Kategorie **PrivatdozentIn bzw. Externe Venia mit Bedarf** erhalten ebenfalls hauptsächlich Männer Lehraufträge: Von den 158 Stunden wurden rund 22 von Frauen abgehalten. Stark vertreten ist hier Geschichte (25 Stunden), daneben Chemie, Pharmazie und Rechtswissenschaften (jeweils 18 Stunden) und Philosophie (rund 17 Stunden).

Tabelle 13. Externe Lehre im Studienjahr 2015/16: Geschlechterverteilung bei den abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Stunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Gesamt		52%	2.540,0	2.758,0	5.298,0	52%
Theologie	LehrbeauftragteR	58%	12,3	17,8	30,2	59%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	67%	10,7	8,9	19,6	45%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	65%	5,0	0,4	5,4	7%
	GastprofessorIn	100%	0,0	6,0	6,0	100%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	23%	35,8	13,9	49,7	28%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	46%	41,6	23,0	64,6	36%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	10%	17,0	2,0	19,0	11%
	GastprofessorIn	0%	4,0	0,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	29,9	0,0	29,9	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	38%	90,6	46,5	137,1	34%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	38%	146,0	84,3	230,3	37%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	4,0	0,0	4,0	0%
	GastprofessorIn	40%	12,0	8,0	20,0	40%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	35%	5,5	3,0	8,5	35%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	58%	9,0	10,5	19,5	54%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	75%	5,0	18,0	23,0	78%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	5,5	0,0	5,5	0%
	GastprofessorIn	0%	2,5	0,0	2,5	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	5,0	0,0	5,0	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	41%	22,0	18,0	40,0	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	40%	27,0	11,8	38,8	30%
	GastprofessorIn	50%	4,0	4,0	8,0	50%
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	73%	118,5	344,4	462,9	74%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	74%	159,2	432,0	591,2	73%
	VertragslehrerIn	0%	6,0	0,0	6,0	0%
	BundeslehrerIn	100%	0,0	16,0	16,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	20,0	0,0	20,0	0%
	GastprofessorIn	45%	6,0	5,0	11,0	45%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	0,7	0,0	0,7	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	63%	33,3	79,1	112,4	70%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	45%	76,5	54,5	130,9	42%
	VertragslehrerIn	0%	16,0	0,0	16,0	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	57%	10,7	14,0	24,7	57%
	GastprofessorIn	0%	6,0	0,0	6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	6,7	0,0	6,7	0%
Philosophie	LehrbeauftragteR	25%	6,0	2,0	8,0	25%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	58%	21,7	21,5	43,2	50%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	16,5	0,0	16,5	0%
	GastprofessorIn	0%	4,0	0,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	6,0	0,0	6,0	0%
Kunstwissenschaften	LehrbeauftragteR	67%	9,0	18,3	27,3	67%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	70%	14,1	22,0	36,1	61%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 13 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Stunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Chemie	LehrbeauftragteR	51%	10,9	12,3	23,2	53%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0%	1,4	0,0	1,4	0%
	BundeslehrerIn	100%	0,0	7,3	7,3	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	17,9	0,0	17,9	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	0,6	0,0	0,6	0%
Erdwissenschaften	LehrbeauftragteR	41%	13,3	13,3	26,7	50%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0%	46,4	0,0	46,4	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	1,3	0,0	1,3	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	0,8	0,0	0,8	0%
Mathematik	LehrbeauftragteR	21%	26,3	10,0	36,3	28%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	21%	15,1	9,0	24,1	37%
	BundeslehrerIn	100%	0,0	14,5	14,5	100%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	2,6	0,0	2,6	0%
Physik	LehrbeauftragteR	18%	81,0	11,0	92,0	12%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	3%	42,5	1,0	43,5	2%
	BundeslehrerIn	0%	12,0	0,0	12,0	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	4,0	0,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	4,0	0,0	4,0	0%
Biowissenschaften	LehrbeauftragteR	56%	94,3	123,1	217,3	57%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	34%	128,0	63,9	191,8	33%
	BundeslehrerIn	100%	0,0	6,0	6,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	23%	11,0	3,0	14,0	21%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	2,0	0,0	2,0	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	31%	97,0	55,4	152,4	36%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	27%	8,0	3,0	11,0	27%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	18,0	0,0	18,0	0%
Psychologie	LehrbeauftragteR	42%	37,5	30,7	68,2	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	57%	39,0	51,0	90,0	57%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	51%	2,0	2,1	4,1	51%
	GastprofessorIn	38%	10,0	6,0	16,0	38%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	4,8	0,0	4,8	0%
USW	LehrbeauftragteR	43%	38,0	30,3	68,3	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	28%	44,0	22,5	66,5	34%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	1,5	0,0	1,5	0%
Geographie	LehrbeauftragteR	34%	67,3	52,8	120,0	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	14%	89,9	18,0	107,9	17%
	VertragslehrerIn	0%	10,0	0,0	10,0	0%
Erziehungswissenschaften	LehrbeauftragteR	56%	91,8	123,3	215,1	57%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	62%	49,6	98,7	148,2	67%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	2,0	0,0	2,0	0%
	GastprofessorIn	100%	0,0	17,0	17,0	100%
Sportwissenschaften	LehrbeauftragteR	25%	77,7	33,5	111,2	30%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	38%	127,2	82,0	209,2	39%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	1,0	0,0	1,0	0%
Fakultät URBI	LehrbeauftragteR	0%	1,0	0,0	1,0	0%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0%	2,0	0,0	2,0	0%
Überfakultär	LehrbeauftragteR	81%	108,7	369,7	478,3	77%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	79%	65,9	198,9	264,8	75%
	GastprofessorIn	100%	0,0	4,0	4,0	100%

6 Studien

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

- Anzahl der **Studien im ersten Fachsemester** aus dem Wintersemester 2016/17
- **Studienabschlüsse** aus dem Studienjahr 2015/16
- Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2016/17
- **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2016/17, wobei jemand als prüfungsaktiv gilt, wenn sie oder er *in einem Studium* insgesamt mindestens 8 ECTS oder 4 Semesterstunden Prüfungen pro Semester abgelegt oder in einem solchen Studium einen Studienabschnitt vollendet hat. Anerkennungen und Anrechnungen werden nicht berücksichtigt.

Die Doktoratsstudien werden aufgrund geringer Fallzahlen auf Wissenschaftszweigebene separat dargestellt und auf Basis eines Dreijahresdurchschnitts berichtet.

6.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien

Es gibt eine Reihe von Fächern, bei denen männliche Studierende quantitativ überwiegen. Die Diskrepanzen sind bereits bei den Erststudien (Tabelle 14) - wie Bachelor und Diplom - ersichtlich, bei denen die Frauenanteile unter 50% liegen (Theologie, Erdwissenschaften, Mathematik und Physik, Sportwissenschaften). Dies spiegelt sich zum Teil bei den Master- (Tabelle 14) und Doktoratsstudien (Tabelle 16) wider. Bei den Bachelor Lehramt-BeginnerInnen liegt der Frauenanteil lediglich in den Wissenschaftszweigen Geschichte, Physik und Sportwissenschaften unter 50%.

Die geschlechtsspezifischen Verteilungen finden sich in allen Kennzahlen. Teilweise fällt auf, dass bei den prüfungsaktiven Studien (Tabelle 15) sowie bei den AbsolventInnen die Frauenanteile in vielen Fächern noch über jenen der ordentlichen Studierenden liegen.

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

Studien

Tabelle 14. Frauenanteile bei den erstsemestrigen Studien für Wintersemester 2016/17 und Studienabschlüssen für Studienjahr 2015/16

	Erstsemestrige Studien 16W						Studienabschlüsse 15/16					
	BA & DI**		MA		BA LA***		BA & DI**		MA		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	53	49%	24	54%	9	78%	12	58%	50	88%	7,5	73%
Rechtswiss.	726	59%	-	-	-	-	285	58%	-	-	-	-
BWL	491	56%	223	57%	-	-	217	54%	230	58%	-	-
VWL	167	50%	23	52%	-	-	27	33%	10	50%	-	-
Soziologie	267	70%	20	60%	-	-	42	76%	31	65%	-	-
Sprach. und Lit.	814	80%	141	84%	261,5	70%	180	86%	98	87%	144	86%
Geschichte	198	57%	36	47%	87	44%	71	68%	30	57%	52	62%
Philosophie	118	51%	16	50%	21,25	78%	14	29%	5	40%	12,5	84%
Kunstwiss.	176	71%	18	78%	-	-	40	85%	26	88%	-	-
Chemie	283	50%	60	55%	27,5	60%	65	45%	50	46%	15	70%
Erdwiss.	32	44%	26	46%	-	-	37	49%	28	50%	-	-
Mathematik	173	29%	21	43%	65,5	55%	14	36%	4	50%	42	68%
Physik	227	26%	54	20%	29	43%	29	17%	14	29%	12,5	28%
Biowiss.	512	68%	121	62%	77	66%	151	64%	122	69%	32	81%
Pharmazie	272	79%	-	-	-	-	96	83%	-	-	-	-
Psychologie	255	75%	127	79%	21,25	78%	238	74%	80	86%	12,5	84%
Erziehungswiss.	635	83%	172	90%	7,5	80%	250	91%	164	95%	-	-
USW	493	53%	55	56%	-	-	72	42%	43	44%	-	-
Geographie	77	53%	20	45%	66,5	54%	15	33%	23	52%	47,5	56%
Sportwiss.	51	25%	24	25%	19,5	33%	50	34%	20	45%	35	41%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	102	65%	-	-	-	-	54	78%	-	-
Ethik	-	-	83	81%	-	-	-	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	47	98%	-	-	-	-	8	88%	-	-

* N = Gesamtanzahl von Studierenden

** Frauenanteil Diplomstudien: Theologie, Rechtswissenschaften, Pharmazie

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

Studien

Tabelle 15. Frauenanteile bei den ordentlichen und prüfungsaktiven Studien für das Wintersemester 2016/17

	Ordentliche Studien 15W								Prüfungsaktive Studien 15W							
	BA & DI**		MA		BA LA***		LA***		BA & DI**		MA		BA LA***		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	260	49%	133	68%	23,5	68%	78	59%	118	46%	137 ⁺	79%	18	69%	39,5	58%
Rechtswiss.	4.118	58%	-	-	-	-	-	-	2.717	60%	2	79%	-	-	-	-
BWL	1.887	50%	1.091	59%	-	-	-	-	1.191	53%	680	60%	-	-	-	-
VWL	477	39%	105	34%	-	-	-	-	247	40%	57	35%	-	-	-	-
Soziologie	936	65%	135	64%	-	-	-	-	418	72%	45	67%	-	-	-	-
Sprach. und Lit.	2.868	80%	659	81%	551	74%	1.148,5	73%	1.470	83%	290	84%	425,5	75%	762,5	72%
Geschichte	1.070	55%	218	60%	190,5	48%	442,5	50%	385	62%	93	56%	137,5	49%	301	50%
Philosophie	473	45%	99	44%	51,75	78%	139	68%	137	40%	38	41%	34,5	82%	81,25	70%
Kunstwiss.	687	68%	163	74%	-	-	-	-	303	76%	70	83%	-	-	-	-
Chemie	970	44%	241	46%	57,5	64%	102,5	53%	668	47%	151	44%	40,5	64%	60	60%
Erdwiss.	186	38%	129	43%	-	-	-	-	111	33%	76	41%	-	-	-	-
Mathematik	480	28%	70	33%	123	56%	246	50%	120	24%	43	26%	93,5	57%	166	54%
Physik	824	21%	137	18%	62,5	40%	124,5	25%	448	19%	74	18%	44,5	39%	77,5	29%
Biowiss.	1.657	66%	592	65%	149,5	69%	268,5	71%	1.171	68%	367	65%	118,5	71%	183,5	74%
Pharmazie	1.210	81%	-	-	-	-	-	-	980	83%	-	-	-	-	-	-
Psychologie	975	66%	432	79%	51,75	78%	139	68%	718	68%	364	76%	34,5	82%	81,25	70%
Erziehungswiss.	2.116	82%	784	89%	25	84%	-	-	1.344	86%	490	90%	15	90%	-	-
USW	1.798	48%	283	48%	-	-	-	-	1.013	49%	166	45%	-	-	-	-
Geographie	353	39%	166	37%	145	49%	332	42%	156	44%	65	43%	106,5	49%	218,5	44%
Sportwiss.	463	32%	130	34%	62,5	36%	210	29%	282	33%	71	32%	57	37%	162	31%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	383	69%	-	-	-	-	-	-	153	73%	-	-	-	-
Ethik	-	-	336	75%	-	-	-	-	-	-	- ⁺	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	161	92%	-	-	-	-	-	-	56	98%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	3	100%	-	-	-	-	-	-	1	100%	-	-	-	-

* N = Gesamtanzahl von Studierenden

** Frauenanteil Diplomstudien: Theologie, Rechtswissenschaften, Pharmazie

*** Frauenanteil Bakk. Lehramt/Lehramt: Lehramtsstudien werden auf die Unterrichtsfächer aufgeteilt, wobei jedes Unterrichtsfach mit jeweils 0,5 gezählt wird. Im Fall von Unterrichtsfach Psychologie und Philosophie wird eine Aufteilung zwischen den Studienrichtungen Psychologie und Philosophie durchgeführt. Das bedeutet, dass dieses Unterrichtsfach mit 0,25 zu den jeweiligen Studienrichtungen gezählt wird. ⁺Das Masterstudium Angewandte Ethik wird bei der Berechnung der Prüfungsaktiven Studien zur Gänze der Katholisch-Theologischen Fakultät zugeordnet, aus diesem Grund übersteigt die Anzahl der prüfungsaktiven Studien die Anzahl von ordentlichen Studien in Master Theologie.

6.2 Doktoratsstudien

Die Doktoratsstudien werden als Drei-Jahres-Schnitt dargestellt, wobei sich die Frauenanteile für die Erstsemestrigen und Studienabschlüsse auf die Studienjahre beziehen und der Durchschnitt für die ordentlichen Studien über die Wintersemester berechnet wird (Tabelle 16). Der Frauenanteil unter 50% fällt bei einigen Wissenschaftszweigen auf und spiegelt zum Teil die Verteilung bei den Erststudien wider.

Tabelle 16. Frauenanteile bei den erstsemestrigen und ordentlichen Studien sowie Studienabschlüsse Doktorat im Drei-Jahres-Schnitt

WZ	Doktoratsstudierende					
	Erstsemestrige 2013/14-2015/16		Ordentliche Studierende 14W-16W		AbsolventInnen 2013/14-2015/16	
	ØN	FA*	ØN	FA*	ØN	FA*
Theologie	12	31%	78	34%	6	29%
Rechtswiss.	67	53%	346	53%	26	56%
BWL	40	40%	235	46%	11	39%
VWL	6	42%	37	30%	3	40%
Soziologie	15	78%	68	68%	3	56%
Sprach. & Lit.	46	75%	203	77%	12	81%
Geschichte	31	40%	198	52%	15	50%
Philosophie	12	42%	62	39%	3	13%
Kunstwiss.	14	74%	78	73%	4	92%
Chemie	10	45%	37	40%	7	40%
Erdwiss.	4	67%	18	49%	3	11%
Mathematik	3	30%	23	24%	6	26%
Physik	12	22%	63	23%	13	34%
Biologie	17	67%	95	55%	19	53%
Pharmazie	8	52%	36	56%	7	68%
Psychologie	12	67%	65	61%	10	74%
Erziehungswiss.	14	83%	95	87%	7	91%
USW	10	41%	36	46%	2	60%
Geographie	5	67%	28	37%	4	25%
Sportwiss.	4	50%	26	22%	2	0%
Fachdidaktik	5	69%	12	75%	-	-

*Um ein Bild über Studienrichtungen mit geringen Fallzahlen zu erhalten, berechnet sich der Frauenanteil (FA) jeweils aus einem Dreijahresschnitt: Über die Studienjahre für Erstsemestrige und Studienabschlüsse sowie über Wintersemester für die ordentlichen Studien

6.3 AbsolventInnen-Monitoring

Im Zuge der Zusammenarbeit der Universität Graz mit dem Institut für Höhere Studien Wien (IHS) wurde 2009-2011 ein Monitoringinstrument für AbsolventInnen am Arbeitsmarkt entwickelt². Die Datenbasis wird aus zwei Quellen bezogen: Aus der universitätsinternen Datenbank (UNIGRAZonline) sowie aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)³. Um die Anonymität zu gewährleisten, wurde ein dreiseitiges Austauschverhältnis (zwischen der Universität Graz, dem IHS und dem AMDB) eingerichtet, sodass keine der drei Seiten vollständige Daten erhält. Zur weiteren Gewährleistung von Anonymität wurde beschlossen, keine Aussagen über Kategorien zu tätigen, die mit $n < 30$ Fällen besetzt sind (z.B. AbsolventInnen kleiner Studienrichtungen). Somit können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

Folgende Standardthemen werden im Zuge der Analyse ausgewertet: Arbeitsmarkt-Status und –Integration sowie Einkommen und Berufsbranchen der ArbeitgeberInnen. Die Daten sind auf den Ebenen der Universität gesamt, Fakultäten, Wissenschaftszweige und Studienrichtungen für die Gesamtmenge der AbsolventInnen sowie getrennt nach Geschlecht vorhanden. Das Standard-Monitoring findet ab 2016 einmal in zwei Jahren statt und beinhaltet eine Erweiterung der Analyse um neue AbsolventInnen-Kohorten.

6.3.1 Arbeitsmarktintegration

Als integriert in den Arbeitsmarkt gilt jemand, der/die sich in folgenden Beschäftigungsstatus befindet: ArbeiterIn/AngestellteR, Beamte/r, freie DienstnehmerIn, selbstständig Beschäftigte sowie Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis. Dabei werden geringfügig Beschäftigte per Definition aus der Gruppe der in den Arbeitsmarkt Integrierten ausgeschlossen. Aus Abbildung 4 geht hervor, dass Frauen 1,5 Jahre nach Studienabschluss minimal häufiger in den Arbeitsmarkt integriert sind als Männer, jedoch sind diese Unterschiede so gering, dass sie vernachlässigbar sind. Lediglich unter den Absolventinnen der Doktoratsstudien sind 7% mehr Frauen als Männer in den Arbeitsmarkt integriert. Aus den Analysen lässt sich jedoch nicht ableiten, ob die entsprechende Anstellung als ausbildungsadäquat bezeichnet werden kann.

2 Mehr Informationen zum Projekt sind unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf zu finden

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

Studien

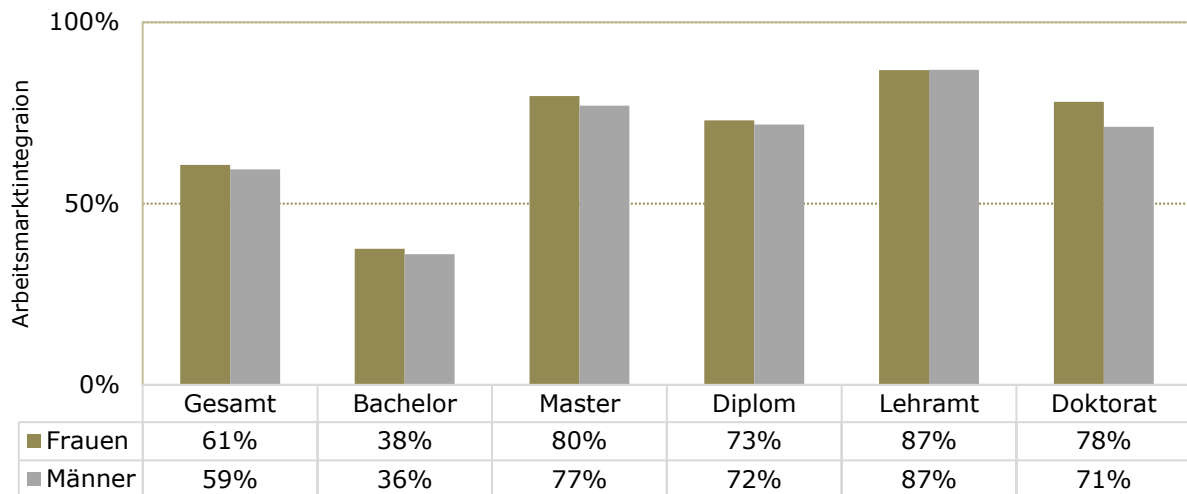


Abbildung 4. Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen 18 Monate nach Studienabschluss

6.3.2 Gender Pay Gap der AbsolventInnen

Wird das Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig beschäftigten AbsolventInnen betrachtet, so zeigt sich der Gender Pay Gap (GPG) zugunsten der Männer⁴. Universitätsweit liegt der GPG zwei Jahre nach Studienabschluss bei 90%, d.h. Absolventinnen verdienen um 10% weniger im Vergleich zu ihren Kollegen, dies entspricht einer Differenz von 3.300€ im Jahr. Die Abbildung 5 gibt einen Überblick über das Lohngefälle unter AbsolventInnen aus den Kohorten STJ 2010/11 bis 2014/15 für die Universität gesamt und nach Studienart zum Zeitpunkt des Abschlusses, zwei und fünf Jahre danach. Somit werden die längerfristigen Auswirkungen des Lohngefälles berücksichtigt. Die Grafik kann wie folgt gelesen werden: Bachelor-Absolventinnen erhalten fünf Jahre nach Studienabschluss durchschnittlich (Median) 14% weniger Gehalt als Absolventen.

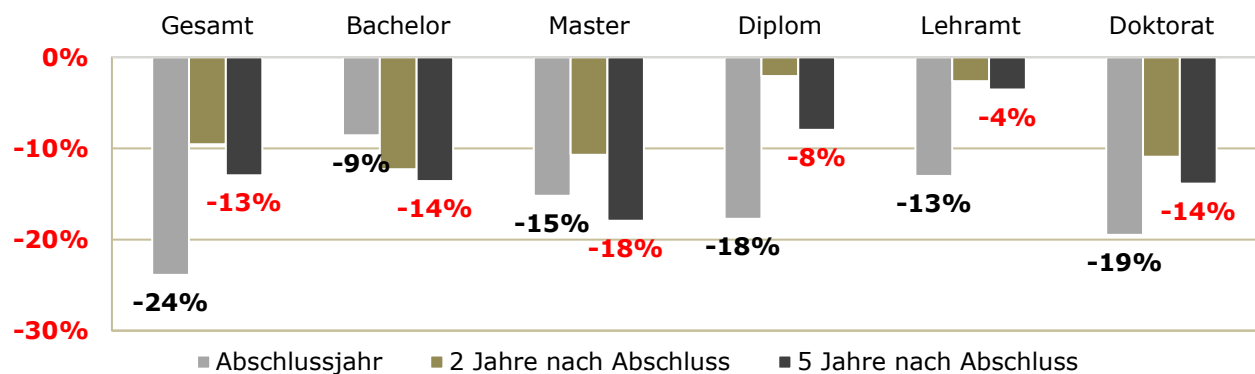


Abbildung 5. Gender Pay Gap bei den AbsolventInnen aus den STJ-Kohorten 2010/11 bis 2014/15

Es ist ersichtlich, dass bei der Betrachtung des Bruttojahreseinkommens in Relation zum Studienabschluss das Lohngefälle bei allen Studienarten bis auf Bachelor und Master sinkt. Der kleinste Gehaltsunterschied zeigt sich bei den AbsolventInnen der Lehramtsstudien und liegt fünf Jahre nach Abschluss bei 4%. Dies könnte eventuell dadurch erklärt werden, dass die

⁴ Hier wird der Anteil des medialen Frauengehaltes durch das Gehalt der männlichen Kollegen dividiert und die Differenz zu 100% wird gebildet. Ein negativer Wert bedeutet, dass Frauen um X% weniger verdienen im Vergleich zu den männlichen Kollegen.

Stipendien

Männer etwas öfter Zusatzverpflichtungen eingehen, die extra bezahlt werden (z.B. Aufsichten über Schulinventar o. ä.). Bei den AbsolventInnen der Diplomstudien (vorwiegend Rechtswissenschaften, Psychologie und Pharmazie) ist der Gap zwei Jahre nach Studienabschluss gering (2%) und geht dann im Laufe der Jahre wieder auf. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass im Zeitraum um zwei Jahre nach Abschluss, die AbsolventInnen oft postgraduale Pflichtpraktika ausüben (Gerichtsjahr, Apothekenjahr bzw. Ausbildung zum/r Klinischen und Gesundheitspsychologen/in o. ä.) und gleich bezahlt werden. Danach gehen die Berufswege auseinander, was eine Auswirkung auf die Bezahlung nehmen kann. Den größten Gehaltsunterschied weisen mit 18% die Master-AbsolventInnen auf. Dies ist unter anderem auf die Spezifika der Studienrichtungen zurückzuführen. Beispielsweise verdienen die rund ums Jahr beschäftigten Absolventinnen der Masterstudien BWL bereits zwei Jahre nach dem Studienende rund 4.000 € im Jahr weniger als ihre Kollegen.

7 Stipendien

Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2016 vergeben wurden, sind in Tabelle 17 nach Organisationseinheiten aufgelistet. Insgesamt wurden aufgerundet 2.948.000 Euro vergeben (davon 63% an Frauen), wobei unter den BezieherInnen 66% Frauen sind, d.h. Frauen sind in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert, erhalten jedoch durchschnittlich etwas niedriger dotierte Stipendien.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem Globalbudget spiegeln sich mit 67% Frauenanteil ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Vom Vize-Rektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung werden leistungsabhängige Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien explizit für Frauen vergeben, diese machen jährlich ca. 27.000 Euro aus.

Werden die Werte aus dem Jahr 2016 mit dem Vorjahr verglichen, so zeigen sich kaum Veränderungen. An der NAWI-Fakultät werden in allen Bereichen mehr Förderungen an Männern vergeben. Im Zentralbereich, der auch sämtliche Auslandsstipendien, wie z.B. Erasmus umfasst, wurden im Jahr 2016 zwar mehr Mittel an Frauen ausgezahlt (57%), allerdings liegt dieser Anteil deutlich unter dem Frauenanteil an Studierenden. Wird die gesamte Universität betrachtet, so sind Frauen mit 58% der drittfinanzierten Förderungen unterrepräsentiert.

Tabelle 17. Frauenanteile bei Stipendien und ähnlichen Fördermitteln aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten

Globalbudget		
<i>Organisationseinheit/WZ</i>	<i>Gesamt</i>	<i>FA</i>
THEOL	€ 15.640,00	79%
REWI	€ 70.880,00	59%
<i>Rechtswissenschaften</i>	€ 18.205,40	57%
SOWI	€ 131.354,51	62%
GEWI	€ 252.728,55	79%
<i>Sprachen und Literatur</i>	€ 100,00	0%
<i>Geschichte</i>	€ 3.375,00	100%
NAWI	€ 171.067,35	64%
<i>Biowissenschaften</i>	€ 985,92	0%
<i>Psychologie</i>	€ 1.950,00	26%
<i>Chemie</i>	€ 500,00	0%
URBI	€ 223.263,57	60%
Rektorin	€ 287.334,40	67%
VR f. Personal, PE u. Gleichstellung	€ 27.380,00	100%
VR für Forschung und Nachwuchsförderung	€ 61.500,00	58%
VR für Studium und Lehre	€ 6.940,00	11%
Gesamt	€ 1.273.204,70	67%

Drittmittel		
<i>Organisationseinheit</i>	<i>Gesamt</i>	<i>FA</i>
BWL	€ 35.000,00	66%
Physik	€ 15.720,00	30%
Chemie	€ 44.029,22	62%
Erdwissenschaften	€ 2.210,00	60%
Pharmazie	€ 7.920,00	67%
USW	€ 173.642,02	61%
Rektorin	€ 777.983,64	57%
VR für Forschung und Nachwuchs.	€ 9.400,00	45%
VR für Studium und Lehre	€ 8.100,00	74%
Gesamt	€ 1.074.004,88	58%

8 Budget

8.1 Budget-Indikatoren

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

1. 400.000 € werden nach der Anzahl der Professorinnen § 98 oder § 99 UG in VZÄ aufgeteilt, wobei karenzierte Rektoratsmitglieder, Personen mit Elternkarenz bzw. Beschäftigungsverbot mitberücksichtigt werden.
2. 400.000 € werden entsprechend der Anzahl aller habilitierten Frauen und Frauen mit Qualifizierungsvereinbarungs-Stellen (in VZÄ) vergeben, wobei karenzierte Rektoratsmitglie-

Budget

der bzw. andere Verwendungen (ausgenommen Professuren, da bereits oben berücksichtigt), Personen in Elternkarenz bzw. mit Beschäftigungsverbot ebenfalls berücksichtigt werden.

3. 50.000 € werden nach der Anzahl neuberufener Professorinnen §98 UG zugeteilt
4. 150.000 € werden für Lehre mit explizitem Genderbezug aufgeteilt. Um die Komplexität der Gleichstellungsrelevanz in der Lehre wiederzugeben, wird eine Gewichtung der Lehrveranstaltungen vorgenommen. Die Lehrveranstaltungen, die dem Master- oder Joint Degree Gender Studies bzw. innerhalb eines Fachcurriculums einem spezifischen Modul zugeordnet sind, werden voll mitgezählt, Lehrveranstaltungen ausschließlich mit einem genderrelevanten Titel werden nur zur Hälfte mitberücksichtigt.

Tabelle 18. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung für das Jahr 2016

	Professor- innen	Habil & QV	Neu- berufungen	Lehre	Anteil Gesamt
WZ	VZÄ	VZÄ	Professorinnen	SWS	%
Theologie	5%	5%	0%	25%	7,60%
Rechtswiss.	18%	14%	0%	11%	14,40%
BWL	5%	7%	0%	2%	5,20%
VWL	0%	2%	0%	0%	0,80%
Soziologie	5%	3%	25%	16%	6,50%
Sprachen & Lit.	20%	17%	50%	2%	17,80%
Geschichte	9%	9%	0%	27%	11,10%
Philosophie	0%	1%	0%	2%	0,80%
Kunstwiss.	2%	2%	0%	1%	2,00%
Chemie	2%	1%	0%	0%	1,40%
Erdwiss.	0%	0%	0%	0%	0,00%
Mathematik	2%	1%	0%	0%	1,40%
Physik	0%	4%	0%	0%	1,50%
Biowiss.	2%	8%	0%	3%	4,50%
Pharmazie	0%	8%	0%	1%	3,10%
Psychologie	18%	4%	0%	4%	9,30%
USW	0%	3%	0%	0%	1,00%
Geographie	0%	1%	0%	0%	0,50%
Erziehungswiss.	9%	8%	0%	5%	7,30%
Sportwiss.	2%	4%	25%	0%	3,70%
Gesamt	ca. 400.000 €	ca. 400.000 €	ca. 50.000 €	ca. 150.000 €	100%

8.2 Anreizsystem

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

Die Übersicht über die Berechnung der Indikatoren ist in Tabelle 19 zu finden.

Tabelle 19. Berechnung des finanziellen Anreizsystems

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

8.2.1 Anreizsystem 2016

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

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 10.000€ auf drei Wissenschaftszweige aufgeteilt:

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

Der Überblick über die Teil-Indikatoren sowie die Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist in Tabelle 20 zu finden.

Tabelle 20. Anreizsystem zur Gleichstellung 2016

	Frauenanteile (31.12.2016)			Indikatoren			Rang
	Erst-se- mestrig	Nach- wuchs	Prof.	Einstiegs- chancen- Index	Aufstiegs- chancen- Index	Ge- samt- Indika- tor	
Theologie	59%	52%	30%	0,87	0,58	0,68	8
Rechtswiss.	59%	47%	37%	0,80	0,78	0,79	5
BWL	55%	48%	13%	0,86	0,28	0,47	17
VWL	46%	20%	13%	0,43	0,53	0,50	15
Soziologie	69%	50%	36%	0,73	0,73	0,73	7
Sprachen & Lit.	79%	74%	51%	0,94	0,69	0,77	6
Geschichte	56%	47%	37%	0,84	0,80	0,81	4
Philosophie	51%	32%	17%	0,62	0,52	0,55	11
Kunstwiss.	72%	100%	26%	1*	0,26	0,51	14
Chemie	51%	34%	13%	0,68	0,36	0,47	18
Erdwiss.	44%	52%	0%	1*	0,00	0,33	19
Mathematik	38%	18%	17%	0,47	0,69	0,62	9
Physik	24%	32%	9%	1*	0,30	0,53	12
Biowiss.	69%	53%	17%	0,78	0,33	0,48	16
Pharmazie	79%	51%	29%	0,64	0,56	0,59	10
Psychologie	72%	55%	55%	0,77	0,99	0,92	1
USW	49%	27%	0%	0,56	0,00	0,19	20
Geographie	45%	43%	13%	0,94	0,29	0,51	13
Erziehungswiss.	84%	73%	67%	0,87	0,91	0,90	2
Sportwiss.	33%	16%	52%	0,49	1*	0,83	3

Anmerkung: Der Teilindikator wird bei 1 gedeckelt, da es um die Chancengleichheit aus Frauenförderungsperspektive zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen geht, d.h. die "Übererfüllung" kompensiert nicht die mangelnde Chancengleichheit im jeweils anderen Teilindikator.

8.2.2 Anreizsystem im zeitlichen Verlauf

Bei der Betrachtung der beiden Teilindikatoren sind für die gesamte Universität in den letzten sieben Jahren eine leichte Steigerungen zu erkennen, allerdings weist der Gesamt-Index von 0,67 für die Universität Graz auf eine Ungleichheit von Chancen hin (gleiche Chancen wären mit einem Wert von 1 gekennzeichnet). Die Einstiegschancen bleiben konstant bei ca. 0,75. Der Aufstiegschancen-Index steigt kontinuierlich an und liegt im Jahr 2016 bei 0,64. Das bedeutet, dass Männer im Vergleich zu Frauen insgesamt betrachtet bessere Chancen haben, den Einstieg in die wissenschaftliche Karriere mit einer Nachwuchsstelle zu schaffen, und danach auch bessere Aussichten, den Aufstieg zu schaffen. Für weitere Details siehe Abbildung 6.

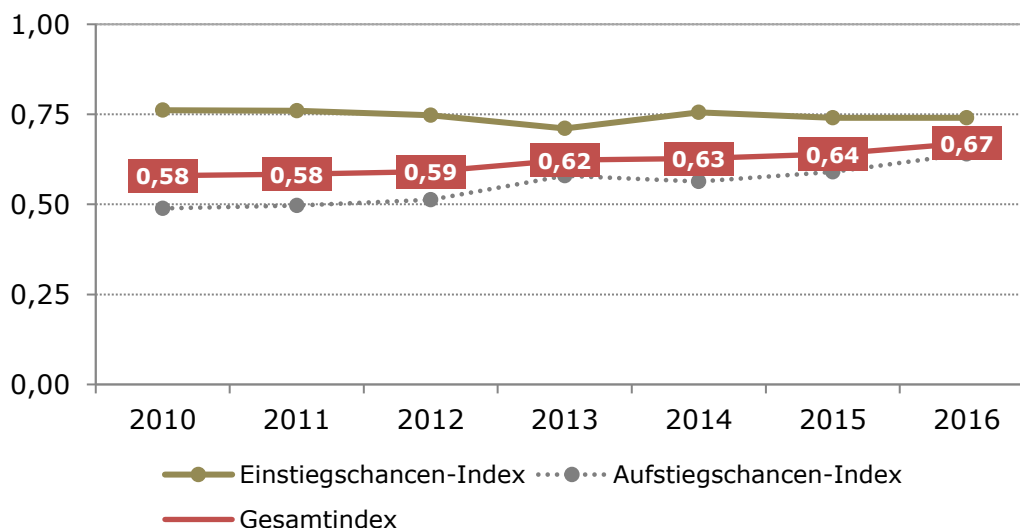


Abbildung 6. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2016 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)

8.3 Gender Pay Gap

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

Laut OECD Indikatoren liegt Österreich mit einer Lohnlücke von 17% auf Platz 27 im weltweiten Vergleich.⁵ Dabei geht es um die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern, die selbstständig und unselbständig Vollzeit beschäftigt sind, gemessen mit dem Bruttojahresmedianeinkommen. Ein Wert von 17% bedeutet, dass Frauen in Österreich im Schnitt 17% weniger Gehalt erhalten als Männer. Dies lässt sich auch als Pay Gap mit dem Wert 83% darstellen, Frauen erhalten also ein Gehalt, das 83% eines Männergehältes ausmacht.

An der Universität Graz beträgt der Pay Gap insgesamt, je nachdem ob Mittelwert oder Median berechnet wird und ob nur die Grundbezüge oder Gesamtgehälter betrachtet werden, zwischen 78% und 83%, das bedeutet, dass ein durchschnittliches Frauengehalt an der Universität Graz 17-22% bzw. 7.500-11.500 Euro unter jenem eines Mannes liegt.

⁵ Informationen verfügbar unter <https://www.oecd.org/gender/data/employment/>. Stand 2016.

Tabelle 21. Gender Pay Gap gesamt

Universität Gesamt						
	Männer (n = 1458)		Frauen (n = 1656)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 53.504,72	€ 45.568,95	€ 42.036,02	€ 37.982,19	79%	83%
Gesamtbezug	€ 55.905,72	€ 47.849,35	€ 43.432,90	€ 38.428,59	78%	80%

Jedoch ist es für Detailanalysen wenig sinnvoll, alle Beschäftigungsarten, Verträge und Personalgruppen gemeinsam zu betrachten, da auf diesem Wege schwer beeinflussbare Unterschiede zwischen den Anstellungsverhältnissen und Beschäftigungskategorien mit unmittelbaren Entgeltdiskriminierungen vermischt werden. Unterscheidet man beispielsweise allgemeines und wissenschaftliches Personal, reduziert sich der Pay Gap deutlich (Tabelle 22).

Tabelle 22. Gender Pay Gap nach Personaltyp

Wissenschaftliches Universitätspersonal						
	Männer (n = 1017)		Frauen (n = 793)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 60.577,29	€ 50.269,80	€ 50.330,49	€ 44.875,76	83%	89%
Gesamtbezug	€ 63.545,60	€ 50.689,80	€ 52.291,93	€ 45.342,98	82%	89%

Allgemeines Universitätspersonal						
	Männer (n = 441)		Frauen (n = 863)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 37.194,50	€ 33.875,38	€ 34.414,33	€ 31.285,80	93%	92%
Gesamtbezug	€ 38.287,22	€ 34.410,60	€ 35.292,44	€ 31.767,40	92%	92%

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

Als Berechnungsgrundlage dienen Gehaltsdaten, die nach der Definition für die Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5. „Lohngefälle zwischen Männern und Frauen“ aufgebaut sind.⁶ Dabei werden zwei unterschiedliche Betragsarten ermittelt: Einerseits wird der auf ein Jahresvollzeitäquivalent hochgerechnete **Gesamtbezug** inklusive aller Zulagen, Einmalzahlungen und sonstiger Entgelte ermittelt. Andererseits wird der ebenfalls auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnete **Grundbezug** dargestellt.

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

⁶ Wissensbilanz-Verordnung 2010. Österreichisches Hochschulrecht. Heft 19. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Stand 01.01.2015

Budget

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

Der **Gesamtbetrag** enthält zusätzlich folgende Gehaltsbestandteile:

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

Um einen möglichen Einfluss von Ausreißern auf die Daten aufzuzeigen, wird der Gender Pay Gap sowohl auf Basis vom Mittelwert als auch vom Median⁷ berechnet und als Prozentwert dargestellt. In Kategorien mit weniger als drei Fälle wird das Lohngefälle aus Anonymitätsgründen nicht ausgewiesen. Für die weiteren Darstellungen werden die Personaldaten aus dem Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016 herangezogen. Aus diesem Grund können Abweichungen zur stichtagbezogenen Betrachtung aus dem Kapitel Personal entstehen.

8.3.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tabelle 23 gibt einen Überblick über die Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Verwendungsgruppen beim wissenschaftlichen Universitätspersonal sowie das Lohngefälle.

8.3.1.1 Beschäftigte nach BeamtInnen-Dienstrechtsgesetz

Abbildung 7 stellt den Gender Pay Gap für BeamtInnen nach Verwendungsgruppen dar. Die größten Gehaltsunterschiede sind in der Gruppe der ProfessorInnen zu finden: Das Lohngefälle zugunsten von Männern liegt bei den ProfessorInnen §98 UG bei 11% bei der Betrachtung des Medians im Gesamtbetrag (10% beim Mittelwert) sowie jeweils 9% im Grundbezug beim Median und Mittelwert. Hier ist der Großteil des Lohnunterschieds bereits im Grundbezug festgeschrieben, durch Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumsprämien), Nebentätigkeiten und Entgelte für Lehre und Prüfungen vergrößert er sich bei Betrachtung der gesamten Gehaltssumme zusätzlich. Vom Durchschnittsalter unterscheiden sich die BDG-ProfessorInnen minimal, Männer sind in dieser Gruppe durchschnittlich 61 (SD = 4) Jahre alt, Frauen 58 (SD = 2). Bei weiteren Verwendungsgruppen variiert die Lohnlücke zwischen -10% und 0%, je nachdem, ob Mittelwert oder Median bzw. Grundgehalt oder Gesamtbetrag herangezogen werden.

⁷ Der Median entspricht dem zentralen Wert in einer Rangreihe (50% liegen darüber bzw. darunter) und ist somit robuster als der arithmetische Mittelwert, der durch einzelne extrem hohe (oder extrem niedrige Werte) stärker beeinflusst wird. Ist der der Pay Gap beim Mittelwert also größer als beim Median, ist dies ein Hinweis auf größere Gehaltsunterschiede bei den höheren Gehältern, ist der Median Pay Gap größer, deutet dies auf größere Unterschiede bei den mittleren Gehältern hin.

Budget

Tabelle 23. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Gesamtbetrag		Grundbezug	
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
BDG	ProfessorInnen §98	45	7	13%	90%	89%	91%	91%
	DozentIn	102	38	27%	100%	97%	97%	96%
	Univ. AssistentInnen	33	10	23%	95%	94%	95%	90%
	BundeslehrerInnen	3	3	50%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Sonstige wiss. MA	3	1	25%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
VBG	ProfessorInnen §98	1	2	67%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	DozentIn	15	9	38%	93%	96%	98%	102%
	VertragsassistentInnen	11	14	56%	97%	99%	99%	98%
	VertragslehrerInnen	6	10	63%	112%	98%	97%	98%
	Sonstige wiss. MA	5	2	29%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
KV	ProfessorInnen §98	68	30	31%	94%	97%	95%	96%
	ProfessorInnen §99	36	10	22%	85%	79%	85%	77%
	Assoziierte ProfessorInnen	30	17	36%	96%	99%	95%	100%
	AssistenzprofessorInnen	33	30	48%	99%	100%	98%	100%
	Univ.AssistentInnen mit Doktorat	92	58	39%	100%	100%	100%	100%
	Univ.AssistentInnen ohne Doktorat	107	153	59%	99%	99%	99%	100%
	Lecturer befristet	14	26	65%	107%	109%	108%	102%
	Sen.Lecturer/mit EV	19	34	64%	97%	99%	96%	99%
	Scienist befristet	0	1	100%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Sen.Scientist/Scientist mit EV	18	7	28%	98%	97%	96%	97%
	ProjektmitarbeiterInnen	278	230	45%	99%	94%	99%	89%
	ProjektassistentInnen	34	28	45%	98%	89%	99%	93%
	Proj. Stud. MitarbeiterInnen	52	45	46%	98%	100%	98%	100%
	Studentische MA Forschung	12	28	70%	99%	100%	100%	100%

Anmerkung: n.b. = nicht berichtbar, sobald eine der Gruppen mit weniger als drei Personen besetzt wird, wird der Gender Pay Gap aus Anonymitätsgründen nicht ausgewiesen.

GPG Wissenschaftliches Personal: BeamtInnen

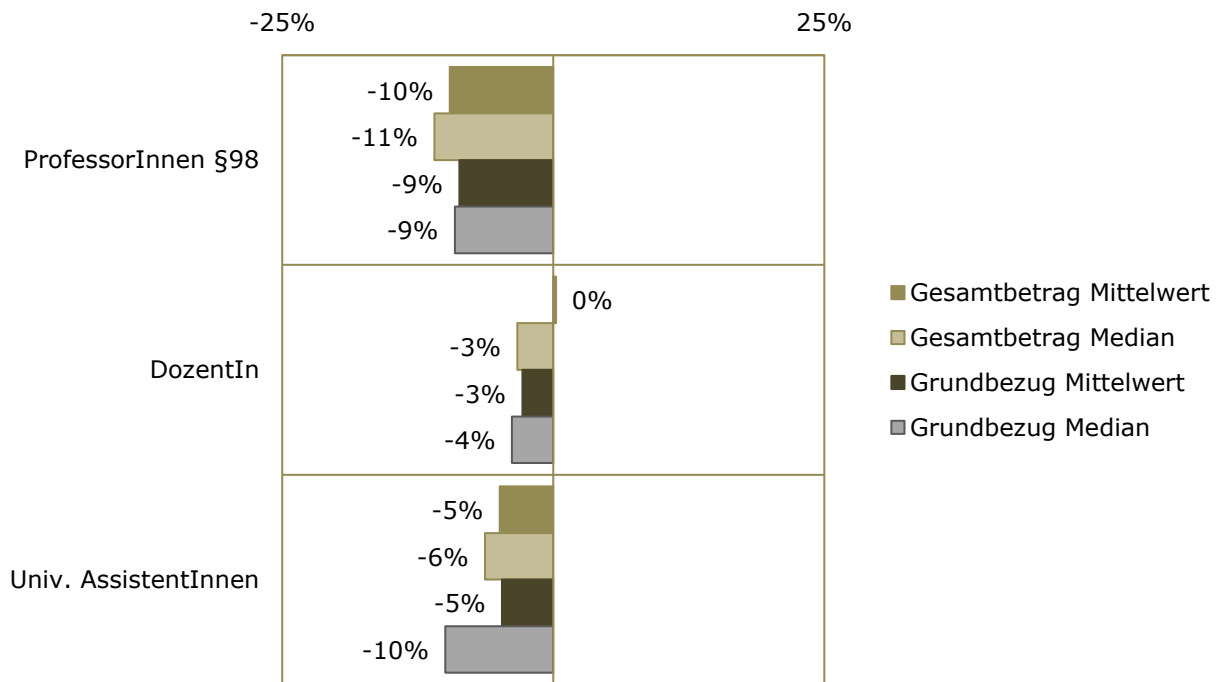


Abbildung 7. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftliche MitarbeiterInnen BDG

8.3.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbediensteten-Gesetz

Bei den Vertragsbediensteten ist ein Gender Pay Gap bei den DozentInnen zu finden, wobei der Gehaltsunterschied im Gesamtbetrag ersichtlich ist (7% bei der Betrachtung vom Mittelwert und 4% bei der Betrachtung des Median). Im Grundbezug ist kein Lohngefälle ersichtlich. Bei genauer Betrachtung ist ersichtlich, dass dies an einer Einmalzahlung (Jubiläumsgeld) liegt. Die Bezahlung bei den VertragsassistentInnen weist minimale Abweichungen auf (max. 3%). Der Gender Pay Gap bei den VertragslehrerInnen liegt bei 12% zugunsten von Frauen.

Budget

Der Grund dafür sind wie im Fall der DozentInnen, die Einmalzahlungen, die diesmal an die Frauen ausgezahlt wurden. Hier sind jeweils die geringen Fallzahlen zu beachten.

GPG Wissenschaftliches Personal: Beschäftigte nach VBG

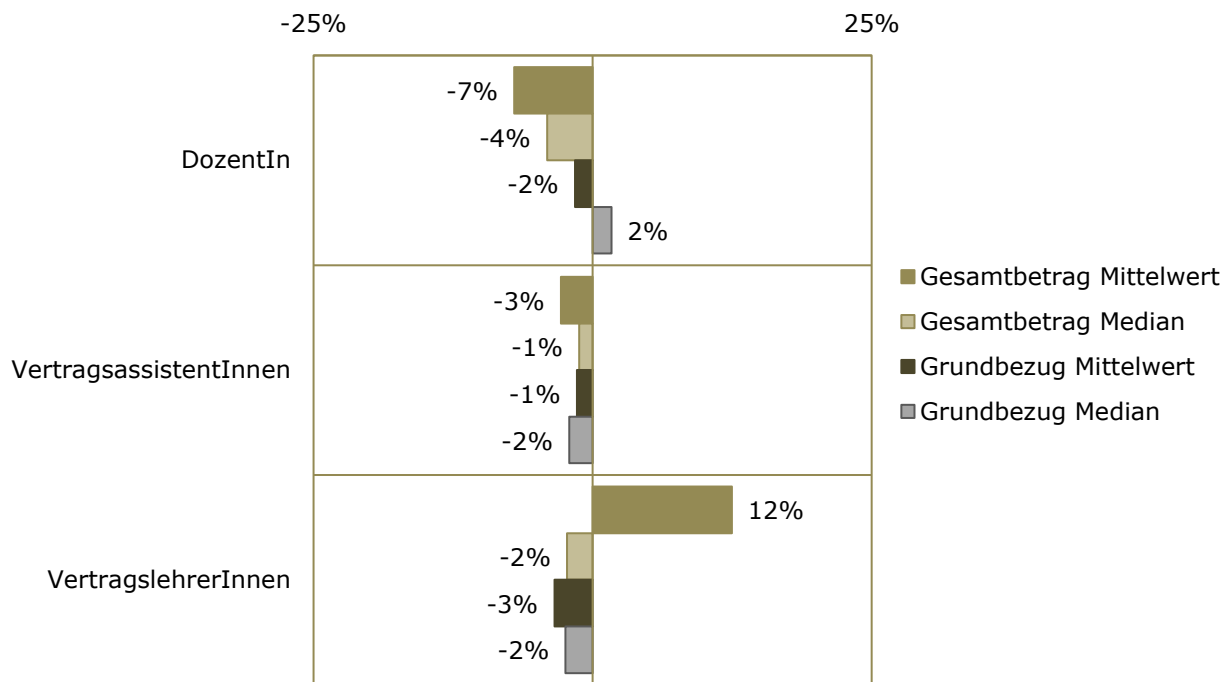


Abbildung 8. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftliche MitarbeiterInnen VBG

8.3.1.3 Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag

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

Wie aus Abbildung 9 ersichtlich, beträgt der Gender Pay Gap unter ProfessorInnen nach § 98 UG bis zu 6% zugunsten von Männern. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei den befristeten Professuren nach § 99 UG, hier liegen die durchschnittlichen Frauengehälter um 15-23% unter jenen der Männer, was sich auch durch Betrachtung der Tarifstufen nicht erklären lässt. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Lohngefälle in der Gruppe der ProfessorInnen nach §99 UG jedoch ausgeglichener, auch wenn die Überbezahlung von den Männern nach wie vor besteht.

GPG Wissenschaftliches Personal: Beschäftigte nach KV (Teil I)

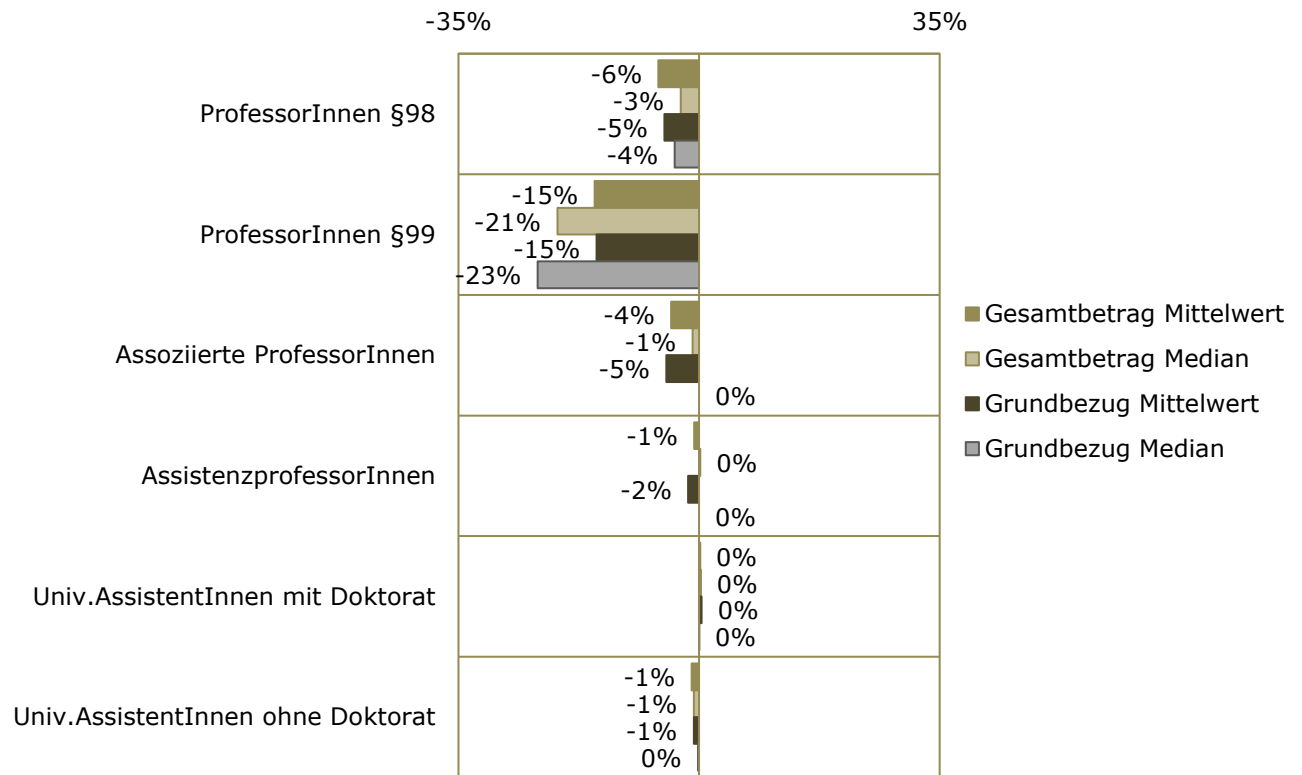


Abbildung 9. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil I

Aus Abbildung 10 ist sichtbar, dass die weiblichen Senior Lecturer und Lecturer mit Entwicklungsvereinbarung bei Betrachtung des Mittelwertes bis zu 4% weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Wird in diesem Zusammenhang der Median betrachtet, liegt der Gap bei 1%. Beide Effekte sind vor allem auf die unterschiedlichen Einstufungen zurückzuführen.

Geringe Abweichungen in Bezug auf das durchschnittliche Gehalt gibt es zwischen Männern und Frauen unter Senior Scientist bzw. Scientist mit Entwicklungsvereinbarung. Auffällig ist hier jedoch, dass es einen Pay Gap zwischen (Senior) Scientists und (Senior) Lecturers gibt, obwohl sie lt. Kollektivvertrag dieselbe Einstufung haben. Dies lässt sich durch die Tarifstufen erklären: Während sich die (Senior)Lecturer vermehrt in den niedrigeren Tarifstufen befinden, sind die meisten Senior Scientists höher eingestuft.

Bei der Gruppe der Projekt-MitarbeiterInnen zeigt sich ein Maximum von 11% im Grundbezug (Median). Bei der näheren Betrachtung von Tarifstufen ist ersichtlich, dass sich mehr Männer in den höheren Stufen befinden, was eine Erklärung für das Lohngefälle in dieser Verwendungsgruppe liefert.

GPG Wissenschaftliches Personal: Beschäftigte nach KV (Teil II)

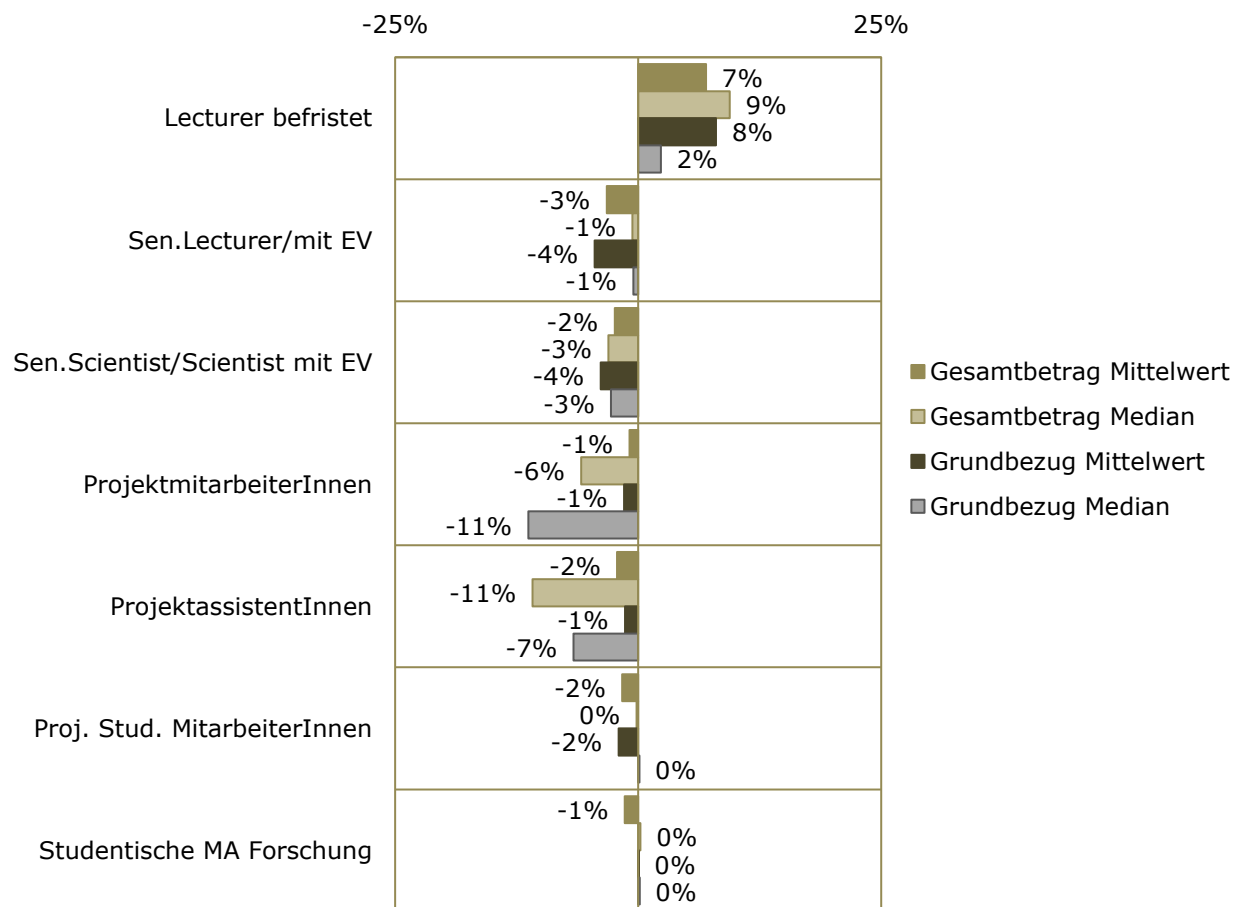


Abbildung 10. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angestellt nach KV. Teil II

8.3.2 Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 24 gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung beim allgemeinen Universitätspersonal und das Lohngefälle in den Verwendungsrufen nach Vertragsart. Um die Anonymität zu gewährleisten, fehlen bei den Gruppen mit weniger als drei Personen die Angaben zum Lohngefälle.

Es fällt auf, dass bei allen Vertragsarten die Frauenanteile in den höchsten Stufen am niedrigsten sind und zusätzlich der Pay Gap in diesen Kategorien zunimmt. Besonders auffallend ist der Pay Gap von 11%-14% (je nachdem, ob Grundbezug, Gesamtbetrag, Mittelwert oder Median in Betracht gezogen werden) in der KV Kategorie IVb. Hierbei handelt es sich um Leitungsfunktionen und damit meist um deutliche Überzahlungen der kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestgehälter. Ebenfalls auffällig ist der Pay Gap von 7%-10% in der Kategorie IIIb. Bei genauerer Betrachtung nach Tarifstufen zeigt sich, dass Männer tendenziell in höheren Tarifstufen zu finden sind als Frauen, wobei auch bei gesonderter Betrachtung von Tarifstufe 1 und 2 jeweils bei Männern eine Überzahlung (vor allem beim Gesamtbetrag mit Zulagen) auffällt als bei Frauen. Es scheint hier einen deutlichen Einfluss zu geben, ob die Personen vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind. Sowohl bei den Grundbezügen als auch dann noch stärker beim Gesamtbetrag fallen hier deutlich höhere Beträge bei Vollzeitbeschäftigten auf.

Budget

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

Tabelle 24. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppen (geordnet nach Einstufung: von der niedrigsten bis zur höchsten)

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbetrag	
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
BDG	BMT Allg. Verwaltung B1 Gr. A	2	3	60%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung B1 Gr. B	0	3	100%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung A5	1	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung A4	10	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	BMT Allg. Verwaltung A3	15	19	56%	102%	103%	104%	103%
	BMT Allg. Verwaltung A2	15	20	57%	96%	96%	98%	98%
	BMT Allg. Verwaltung A1	9	4	31%	89%	88%	92%	93%
VBG	VB V4	8	39	83%	98%	99%	93%	91%
	VB V3	14	63	82%	94%	96%	91%	96%
	VB V2	37	89	71%	97%	100%	100%	101%
	VB V1	5	13	72%	112%	103%	116%	105%
	Sondervertrag VB	11	5	31%	88%	92%	84%	90%
	VB VK K2	0	1	100%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	handwerkli. Dienst (inkl. beamtete Gr.)	11	10	48%	97%	98%	92%	95%
KV	Allg. Personal I	33	32	49%	100%	106%	99%	100%
	Allg. Personal IIa	52	107	67%	99%	100%	96%	97%
	Allg. Personal IIb	12	103	90%	101%	104%	100%	104%
	Allg. Personal IIIa	47	86	65%	104%	101%	103%	101%
	Allg. Personal IIIb	44	57	56%	93%	89%	93%	90%
	Allg. Personal IVa	44	101	70%	97%	93%	95%	95%
	Allg. Personal IVb	7	13	65%	86%	87%	88%	89%
	Allg. Personal V	4	0	0%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Proj.MitarbeiterInnen allg. I	5	13	72%	93%	86%	93%	86%
	Proj.MitarbeiterIn allg. Gr.IIa	10	23	70%	103%	110%	100%	105%
	Proj.MitarbeiterInnen allg. IIb	2	8	80%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Proj.MitarbeiterInnen allg. IIIa	10	14	58%	104%	112%	103%	112%
	Proj.MitarbeiterIn allg. Gr. IIIb	7	5	42%	97%	103%	96%	103%
	Proj.MitarbeiterIn allg. Gr. IVa	6	3	33%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	FerialmitarbeiterInnen	4	9	69%	87%	81%	87%	81%
	Lehrlinge	16	20	56%	110%	99%	111%	101%

Weitere Details sind in folgenden Abbildungen dargestellt: Abbildung 11 bis Abbildung 14.

8.3.2.1 Beschäftigte nach BeamtInnen-Dienstrechtsgesetz

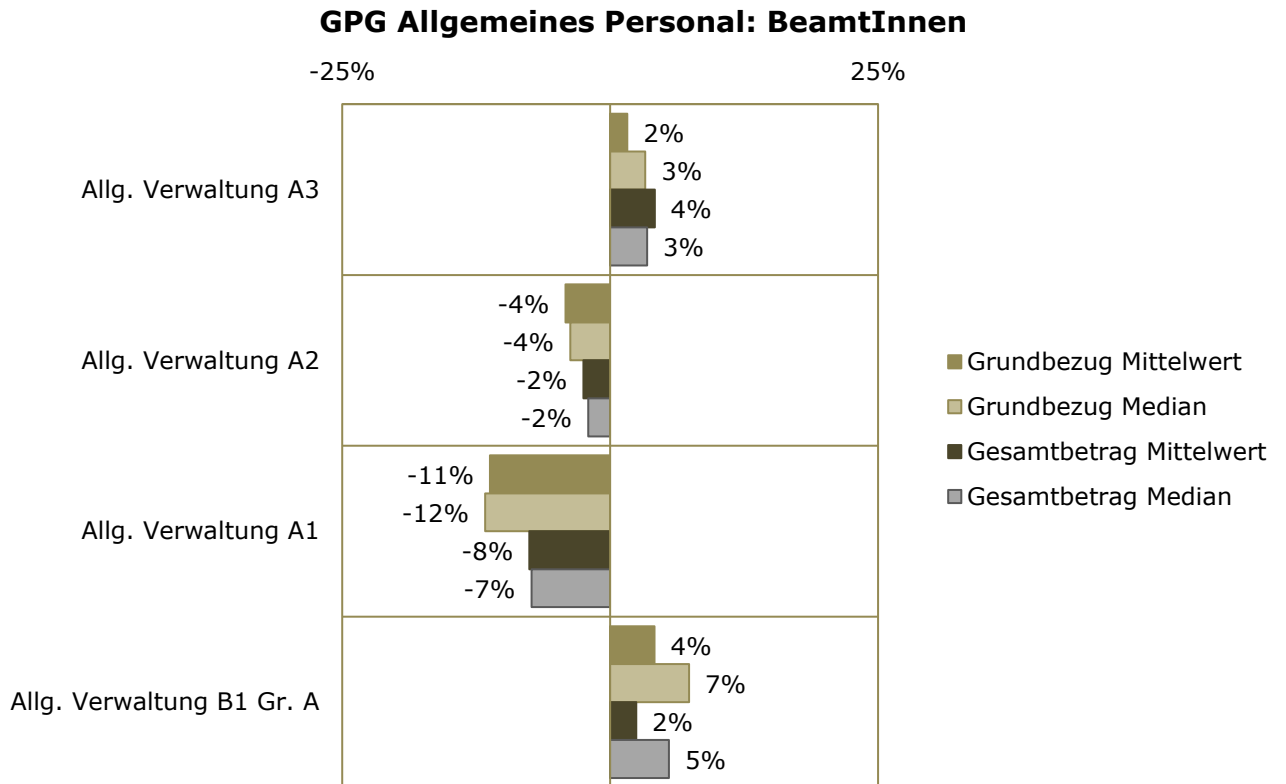


Abbildung 11. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen BDG (A1 ist dabei die höchste Verwendungsgruppe)

8.3.2.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz

GPG Allgemeines Personal: Vertragsbedienstete

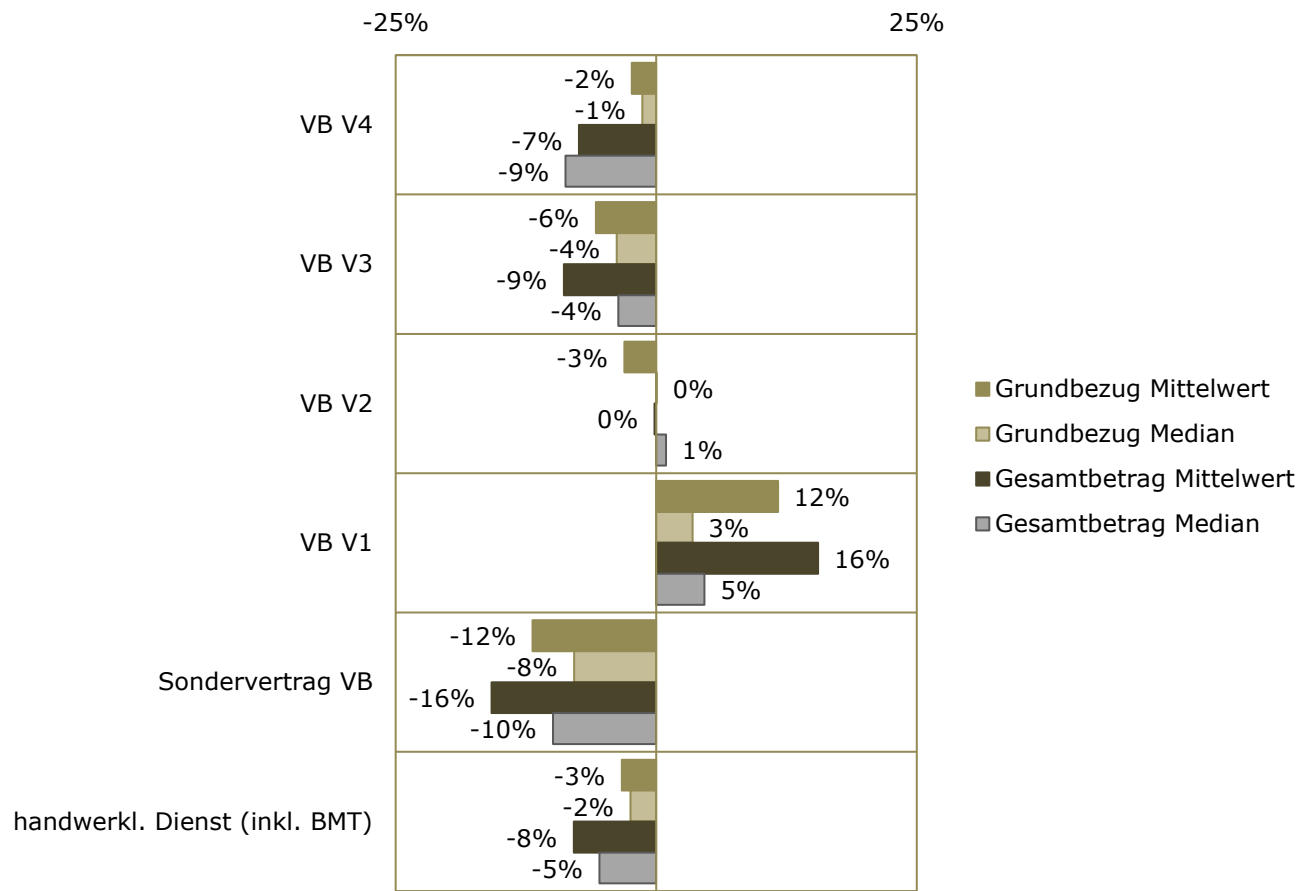


Abbildung 12. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen VBG (V1 bzw. Sondervertrag ist dabei die höchste Verwendungsgruppe)

8.3.2.3 Angestellte nach Kollektivvertrag

GPG Allgemeines Personal: KV Teil I

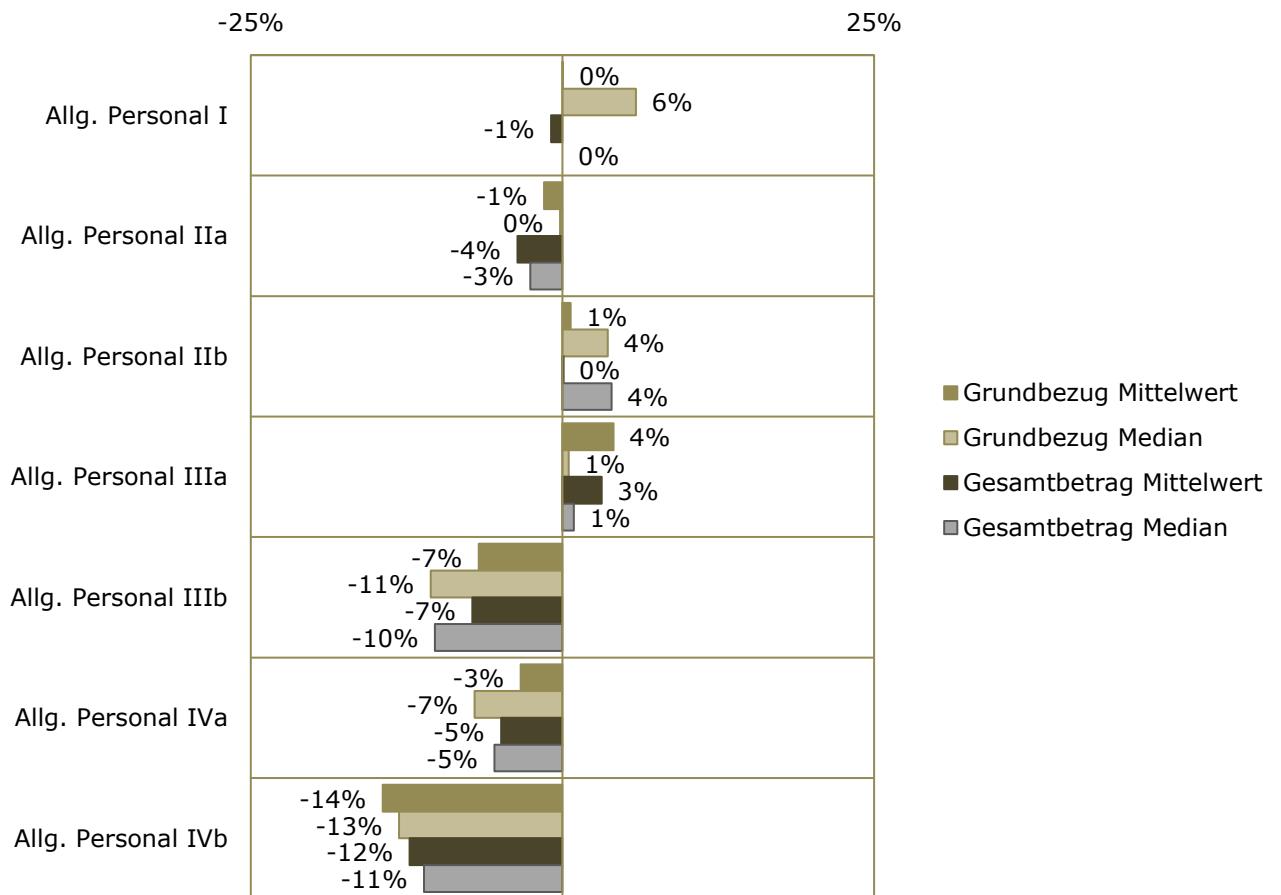


Abbildung 13. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil I (IVb ist dabei die höchste dargestellte Verwendungsgruppe)

GPG Allgemeines Personal: KV Teil II

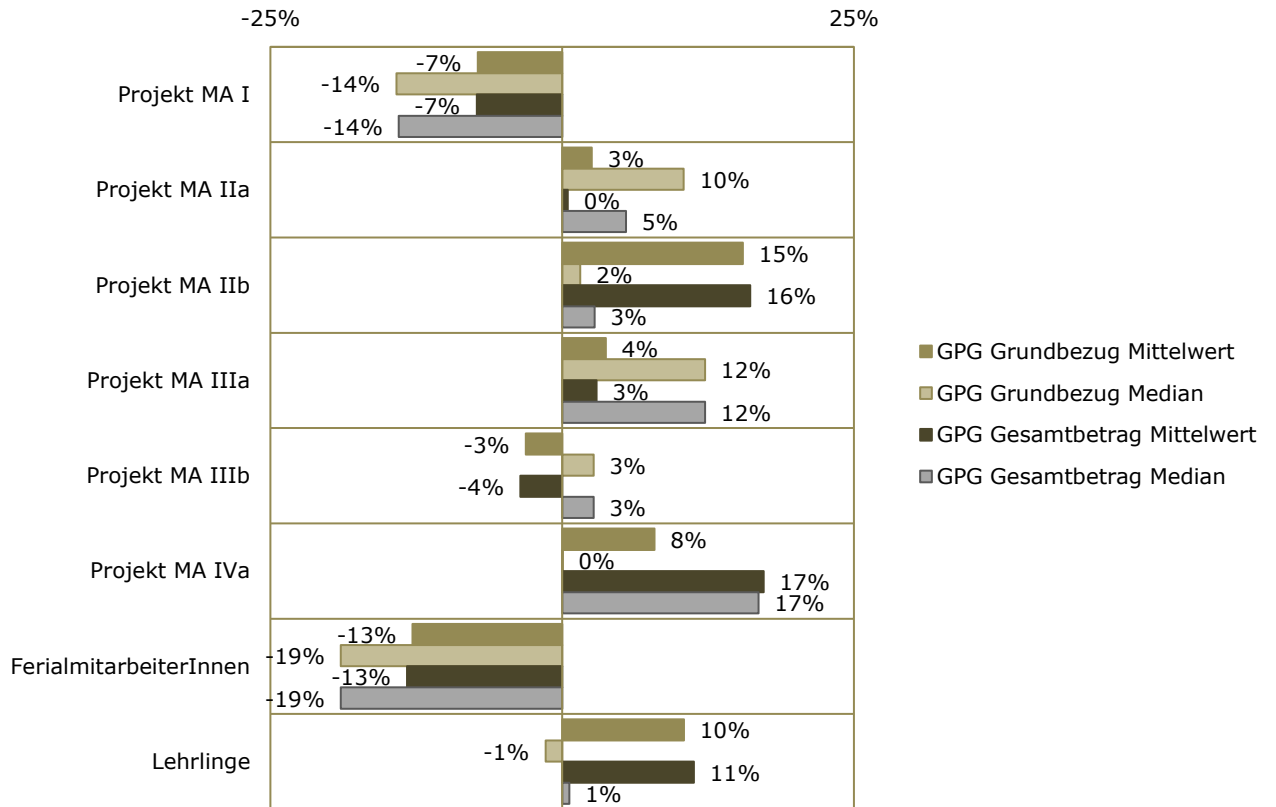


Abbildung 14. Lohngefälle in % (Frauengehalt in Relation zum Männergehalt) unter allgemeinen MitarbeiterInnen KV. Teil II

8.4 Reisekostenzuschüsse

Im Jahr 2016 wurden an der Universität Graz 2,15 Millionen Euro für insgesamt 5.432 Reisen von 1.532 Personen aufgewendet. In Summe waren die Beschäftigten über 22.000 Tage unterwegs. Das Geschlechterverhältnis bei der Mittelverteilung liegt wie im Vorjahr bei 62% Männern zu 38% Frauen, ebenso wie bei der Anzahl der Reisen und der Reisedauer. Bei Betrachtung der Anzahl von Personen, die eine zumindest teilweise von der Universität finanzierte Reise getätigt haben, liegt das Verhältnis bei 56% Männern zu 44% Frauen. Ca. 40% der Reisen bzw. 46% der Reisetage und der aufgewendeten Mittel werden dabei aus Drittmittel-Projektgeldern finanziert. Ein Überblick über die Mittelverteilung ist in Tabelle 25 zu finden.

Tabelle 25. Übersicht Mittelverteilung für Reisen nach Geschlecht

Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
Summe Euro	€ 813.064	38%	€ 1.336.844	62%	€ 2.149.908
Anzahl Personen	680	44%	852	56%	1532
Anzahl Reisen	2050	38%	3382	62%	5432
Summe Reisetage	8498	38%	13594	62%	22092
<i>davon wissenschaftliches Personal (42% Frauen, 48% Männer)</i>					
Summe Euro	€ 616.201	35%	€ 1.166.330	65%	€ 1.782.531
Anzahl Personen	485	41%	696	59%	1181
Anzahl Reisen	1388	36%	2441	64%	3829
Summe Reisetage	7002	38%	11476	62%	18478
<i>davon administratives Personal (62% Frauen, 38% Männer)</i>					
Summe Euro	€ 196.862	54%	€ 170.514	46%	€ 367.376
Anzahl Personen	195	56%	156	44%	351
Anzahl Reisen	662	41%	941	59%	1603
Summe Reisetage	1496	41%	2118	59%	3614
<i>davon aus Globalbudget</i>					
Summe Euro	€ 486.932	42%	€ 683.469	58%	€ 1.170.401
Anzahl Personen	434	48%	469	52%	903
Anzahl Reisen	1341	41%	1893	59%	3234
Summe Reisetage	4955	42%	6865	58%	11820
<i>davon aus Drittmitteln</i>					
Summe Euro	€ 3.261.312	33%	€ 653.374	67%	€ 979.506
Anzahl Personen	246	39%	383	61%	629
Anzahl Reisen	709	32%	1489	68%	2198
Summe Reisetage	3543	34%	6729	66%	10272

70% der Reisen wurden vom wissenschaftlichen Personal getätigt, diese waren jedoch durchschnittlich länger als jene des administrativen Personals, so fallen 84% der Reisetage wie auch 83% der Gelder auf Reisen des wissenschaftlichen Personals. In beiden Gruppen reisen Männer im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit häufiger und länger als Frauen. Das wissenschaftliche Personal (ohne studentische MitarbeiterInnen und LektorInnen) umfasst 42% Frauen (nach VZÄ 40%), unter den Reisenden sind diese fast annähernd repräsentiert, von den Mitteln gehen nur 35% an Frauen.

Im Verwaltungsbereich fällt auf, dass bei den Kosten und der Anzahl der reisenden Personen Männer mit 46% bzw. 44% leicht überrepräsentiert sind, bei der Anzahl von Reisen und Reisetagen mit knapp 60% stark überrepräsentiert sind. Das ist einerseits auf einige wenige „Vielreisende“ zurückzuführen (die Top-5-Reisenden machen bei den Männern 253 Reisen,

Budget

bei den Frauen – 110), aber auch auf eine generell häufigere Reisetätigkeit bei Männern, so sind 28 Männer aber nur 13 Frauen mit 10 oder mehr Reistätigkeiten zu verzeichnen⁸.

Tabelle 26 gibt eine Übersicht über die Verteilung der Mittel für Dienstreisen (DR) und Reisekostenzuschüsse (RKZ) aufgeteilt nach Globalbudgetierung (GB) und Drittmittel (Projekte A26 bis A28).

Betrachtet man die Daten ohne Dienstreisen des administrativen Personals, so zeigt sich eine Gesamtverteilung von 64% der Reisen bei Männern, die einen etwas höheren Anteil des Budgets erhalten, nämlich 65%. Die Vergleichsgruppe des wissenschaftlichen Personals umfasst 58% Männer (Stammpersonal inkl. Projekt-MitarbeiterInnen, allerdings ohne studentische MitarbeiterInnen und LektorInnen, da diese nur in Ausnahmefällen Reisekosten bezahlt bekommen). Männer rechnen ihre Reisetätigkeiten eher als Dienstreisen als über Reisekostenzuschüsse ab, vor allem bei Dienstreisen aus Globalbudgetmitteln sind Männer stärker vertreten als Frauen.

Mehr als die Hälfte der Reisen des wissenschaftlichen Personals wird über RKZ unterstützt (56% der Reisen, 63% der Gelder). Hierbei entspricht das Geschlechterverhältnis wie im Vorjahr in etwa der Verteilung der Vergleichsgruppe, jedoch liegen die Prozentanteile der Frauen bei den Budgetmitteln mit 37% etwas unter jenen der Reisen und auch Reisetage (jeweils 40%), was darauf hinweist, dass Männer die teureren Reisen machen bzw. pro Reise mehr Geld erhalten. Für genauere Aussagen müssen diese Werte jedoch noch detaillierter betrachtet werden. Siehe dazu die Betrachtung auf Fakultätsebene (Tabelle 27 und Tabelle 28) und nach Wissenschaftszweigen (Tabelle 29). Da Umzugskosten Einzelfälle darstellen und auf Detailebene betrachtet die Anonymität aufheben würden, werden diese im Folgenden nicht berücksichtigt.

⁸ Bei Männern finden sich hier zudem Tätigkeiten wie Dienstfahrten, Beschaffungs- und Transportfahrten, die teilweise gesammelt monatlich abgerechnet werden, was zu Unschärfe bei der Anzahl der Reisetage führt.

Budget

Tabelle 26. Geschlechtsverteilung der Mittel für Dienstreisen (DR) und Reisekostenzuschüsse (RKZ)

Gesamtkosten (RKZ/DR aus GB bzw. Projektmitteln)	Summe(€)/ Anzahl Reisen	Gesamt			nur wissenschaftliches Personal		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	128.484,13	184.613,15	313.097,28	17.162,58	85.697,59	102.860,17
	Reisen	477	855	1332	94	306	400
GB RKZ	Mittel (Euro)	153.682,45	244.249,63	397.932,08	151.477,91	242.063,32	393.541,23
	Reisen	331	458	789	327	454	781
GB sonst.* DR	Mittel (Euro)	109.457,68	111.778,36	221.236,04	52.318,48	78.462,97	130.781,45
	Reisen	313	331	644	109	189	298
GB sonst.* RKZ	Mittel (Euro)	88.303,29	130.593,94	218.897,23	88.303,29	130.469,14	218.772,43
	Reisen	218	245	463	218	244	462
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	148.730,13	318.123,65	466.853,78	123.617,56	282.472,33	406.089,89
	Reisen	392	907	1299	324	665	989
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	177.401,71	335.250,69	512.652,40	176.317,18	334.929,89	511.247,07
	Reisen	317	582	899	314	579	893
Umzugskosten	Mittel (Euro)	7.004,30	12.234,46	19.238,76	7.004,30	12.234,46	19.238,76
	Reisen	2	4	6	2	4	6
Gesamt	Mittel (Euro)	813.063,69	1.336.843,88	2.149.907,57	616.201,30	1.166.329,70	1.782.531,00
	Reisen	2050	3382	5432	1388	2441	3829

Gesamtkosten (RKZ/DR aus GB bzw. Projektmitteln)	%	Gesamt			nur wissenschaftliches Personal		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	41%	59%	15%	17%	83%	6%
	Reisen	36%	64%	25%	24%	77%	10%
GB RKZ	Mittel (Euro)	39%	61%	19%	38%	62%	22%
	Reisen	42%	58%	15%	42%	58%	20%
GB sonst.* DR	Mittel (Euro)	49%	51%	10%	40%	60%	7%
	Reisen	49%	51%	12%	37%	63%	8%
GB sonst.* RKZ	Mittel (Euro)	40%	60%	10%	40%	60%	12%
	Reisen	47%	53%	9%	47%	53%	12%
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	32%	68%	22%	30%	70%	23%
	Reisen	30%	70%	24%	33%	67%	26%
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	35%	65%	24%	34%	66%	29%
	Reisen	35%	65%	17%	35%	65%	23%
Umzugskosten	Mittel (Euro)	36%	64%	1%	36%	64%	1%
	Reisen	33%	67%	0%	33%	67%	0%
Gesamt	Mittel (Euro)	38%	62%	100%	35%	65%	100%
	Reisen	38%	62%	100%	36%	64%	100%

* unter GB sonst. fallen alle Kostenstellen von internen Projekten, Berufungszusagen o.ä. zugeordnet sind.

Lesebeispiel der Prozentwerte: Dienstreisen aus Globalbudget (GB DR) werden zu 36% von Frauen gemacht und zu 64% von Männern, die Gelder dafür verteilen sich zu 41% an Frauen und 59% an Männer. GB DR machen dabei 25% aller Reisen aus, dafür werden 15% der Mittel verwendet. Dienstreisen kommen vor allem im Verwaltungsbereich vor, deswegen wird in der rechten Hälfte die Verteilung nur für das wissenschaftliche Personal dargestellt: 10% aller Reisen werden als Dienstreisen aus Globalbudget finanziert (mit 6% der Mittel). Hier zeigt sich ein deutlicher Gender Gap: Nur gut ein Fünftel der Reisen und Gelder gehen an Frauen, wohingegen Männer mit rund 80% deutlich überrepräsentiert sind.

Budget

8.4.1 Betrachtung nach Fakultäten

Nach Fakultäten und Personalstand (VZÄ) betrachtet, sind GEWI und REWI im Vergleich zum Personalanteil leicht unterrepräsentiert, wohingegen NAWI und URBI überrepräsentiert sind (Abbildung 15).

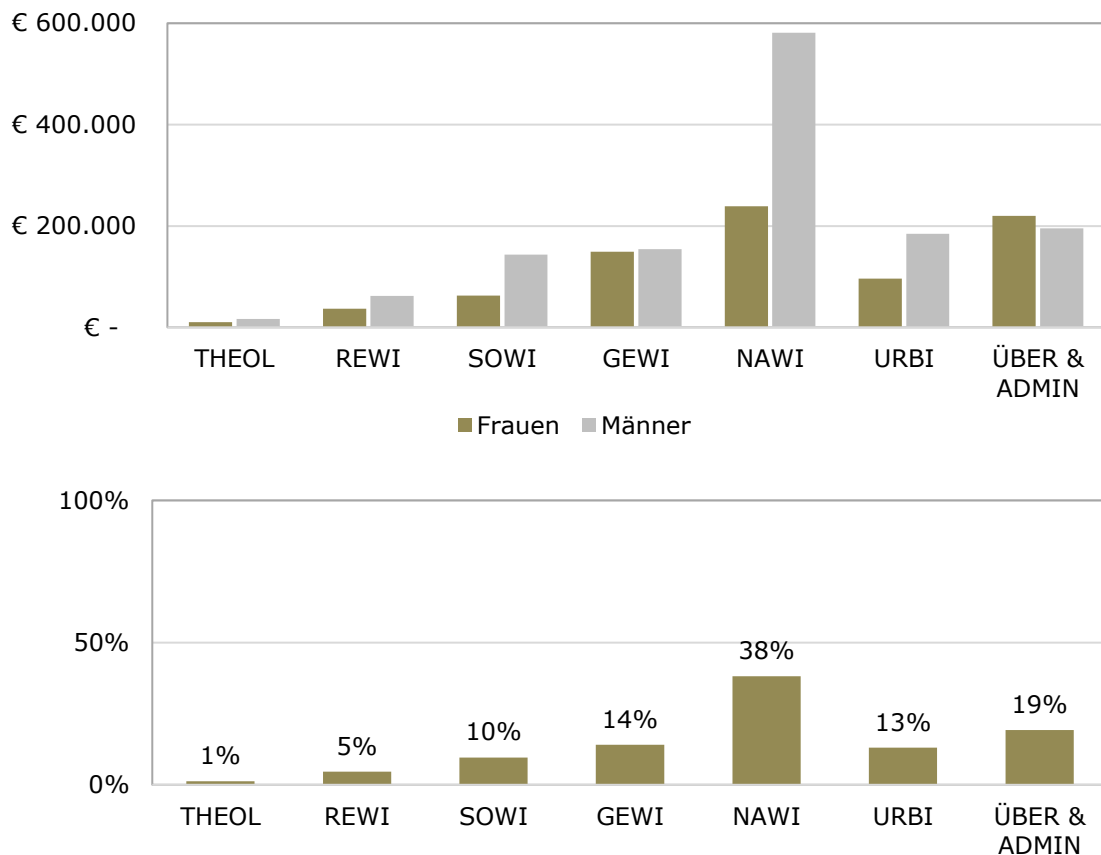


Abbildung 15. Verteilung der Reisegelder nach Fakultäten und Geschlecht absolut und in Prozent (FA)

An der Theologischen Fakultät entspricht die Geschlechterverteilung der Gelder und Reisen insgesamt in etwa jener des Personals, auffällig ist hier, dass insgesamt ca. ein Drittel der Reisekosten als Dienstreisen ausgezahlt werden, bei Frauen sind dies nur 11%, bei Männern dagegen fast die Hälfte. Frauen erhalten hier meist Reisekostenzuschüsse, vor allem aus Drittmitteln.

An der REWI-Fakultät wird ebenfalls ca. ein Drittel der Reisen als Dienstreisen getätigt, und dafür über die Hälfte der Mittel eingesetzt, wenn auch etwas weniger als im Vorjahr. Hier zeigt sich ebenfalls der Gender Gap: Bei Frauen sind es 20% Dienstreisen, bei Männern 45%. Die Mittel verteilen sich ähnlich: Frauen erhalten hier deutlich häufiger Reisekostenzuschüsse, wohingegen Männer häufiger Dienstreisen machen. Der Drittmittelanteil ist an der REWI mit knapp einem Viertel am geringsten.

Die SOWI-Fakultät fällt insgesamt durch einen sehr hohen Anteil an Reisekostenzuschüssen auf, über Dienstreisen werden hier unter 10% der Reisen finanziert, dies häufiger von Männern als Frauen.

An der GEWI-Fakultät sind insgesamt betrachtet keine Auffälligkeiten festzustellen. So sind Frauen bei der Mittelverteilung im WZ Sprachen (die häufiger RKZ als DR zahlen) leicht unterrepräsentiert und bei Kunstwissenschaften überrepräsentiert. Im WZ Geschichte sowie im WZ Philosophie werden überdurchschnittlich viele Reisen als Dienstreisen abgerechnet. Wobei sich hier bei der Mittelverteilung ebenfalls der Effekt zeigt, dass Frauen häufiger als Männer

Budget

Reisegelder aus RKZ erhalten als aus Dienstreisen. Vor allem bei Reisen aus Drittmitteln (überdurchschnittlich stark vertreten sind hierbei Philosophie und Geschichte) zeigt sich hier der Effekt, dass Frauen eher RKZ erhalten, während Männer Dienstreisen abrechnen.

An der NAWI fällt insgesamt ein hoher Drittmittelanteil auf: Mehr als die Hälfte der Reisen wird über Drittmittelprojekte finanziert, von den Ausgaben her machen diese sogar zwei Drittel aus. Dabei liegen Chemie, Biowissenschaften und Physik deutlich darüber, Psychologie und Pharmazie mit rund einem Drittel Drittmittelanteil darunter. Dabei unterscheiden sich die Wissenschaftszweige deutlich in der Art der Abrechnung, ob als Dienstreise oder über RKZ. Bei Mathematik und Chemie werden fast ausschließlich RKZ gezahlt, auch die Psychologie vergibt anteilmäßig weniger Reisegelder über Dienstreisen. Dagegen tätigen WissenschaftlerInnen der Erdwissenschaften oder Physik rund zwei Drittel ihrer Reisen als Dienstreisen. Von der Verteilung der Reisegelder sind Frauen in vielen Wissenschaftszweigen der NAWI-Fakultät deutlich unterrepräsentiert mit Ausnahme von Physik, Pharmazie und Psychologie, hier ist die Verteilung ausgewogen im Vergleich zu ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal. Bei Erdwissenschaften zeigt sich ebenfalls, dass Männer häufiger Dienstreisen machen, während Frauen mit RKZ verreisen. In Pharmazie fällt auf, dass (umgekehrt zum Vorjahr) Frauen zwar nur 32% der Reisen machen, aber 45% der Gelder erhalten, was in etwa ihrem Anteil an Personal entspricht. An der Psychologie machen Frauen zwar etwas mehr Reisen, erhalten jedoch etwas weniger Reisegelder.

An der URBI-Fakultät zeigt sich wiederum stark das Bild, dass Männer Dienstreisen machen und Frauen RKZ erhalten, was noch dadurch verstärkt wird, dass USW und Geographie mit höheren Männeranteilen an Personal über 70% der Reisen als Dienstreisen abrechnen, wohingegen an der Pädagogik mit hohem Frauenanteil nur 12% als Dienstreisen stattfinden. Bei Sportwissenschaften fällt der geringe Frauenanteil an unterstützten Reisetätigkeiten im Jahr 2016 besonders auf. USW fällt durch den höchsten Drittmittelanteil bei den Reisegeldern auf.

In den Ressorts der Rektoratsmitglieder fällt der Großteil der Reisen als Dienstreisen von Verwaltungspersonal an. Im Bereich der Rektorin sind 30% wissenschaftliches Personal, da hier auch Reisekostenunterstützungen über EU-Fördermittel über das Büro für internationale Beziehungen ausbezahlt werden. Im Bereich Lehre und Forschung sind 13% bzw. 14% wissenschaftliche MitarbeiterInnen vor allem aus dem überfakultären Bereich. Bei Personal und Finanzen kommen dagegen fast ausschließlich Reisen von Verwaltungspersonal vor.

Budget

Tabelle 27. Geschlechtsverteilung der Reisegelder nach Fakultät (Teil I)

RKZ/DR aus GB bzw. Projekt- mitteln (ohne Umzugskosten)		THEO			REWI			SOWI			GEWI		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	647,06	6414,66	7061,72	5872,76	15775,94	21648,7	144,9	874,87	1019,77	1386,35	334,73	1721,08
	Reisen	3	23	26	15	36	51	2	2	4	10	3	13
GB RKZ	Mittel (Euro)	2865,16	6965,47	9830,63	13456,78	7832,56	21289,34	29084,84	80661,01	109745,85	280,73	0	280,73
	Reisen	9	31	40	82	66	148	51	116	167	1	0	1
GB sonst. DR	Mittel (Euro)	441	563,6	1004,6	6031,1	11406,21	17437,31	0	82,3	82,3	32793,7	32678,77	65472,47
	Reisen	3	2	5	14	29	43	0	1	1	82	95	177
GB sonst. RKZ	Mittel (Euro)	700	99,52	799,52	4321,45	2962,06	7283,51	6460,58	9415,19	15875,77	52508,81	70934,15	123442,96
	Reisen	1	1	2	26	13	39	12	22	34	121	140	261
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	0	503,3	503,3	2290,15	8221,31	10511,46	3438,49	13742,19	17180,68	28339,25	37258,79	65598,04
	Reisen	0	3	3	3	14	17	4	11	15	91	101	192
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	5348,02	1627,48	6975,5	4809,95	6167,15	10977,1	23214,3	38985,05	62199,35	30008,12	13162,77	43170,89
	Reisen	13	3	16	17	16	33	56	90	146	41	33	74
Gesamt	Mittel (Euro)	10001,24	16174,03	26175,27	36782,19	52365,23	89147,42	62343,11	143760,61	206103,72	145316,96	154369,21	299686,17
	Reisen	29	63	92	157	174	331	125	242	367	346	372	718

	%	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	9%	91%	27%	27%	73%	24%	14%	86%	0%	81%	19%	1%
	Reisen	12%	88%	28%	29%	71%	15%	50%	50%	1%	77%	23%	2%
GB RKZ	Mittel (Euro)	29%	71%	38%	63%	37%	24%	27%	73%	53%	100%	0%	0%
	Reisen	23%	78%	43%	55%	45%	45%	31%	69%	46%	100%	0%	0%
GB sonst. DR	Mittel (Euro)	44%	56%	4%	35%	65%	20%	0%	100%	0%	50%	50%	22%
	Reisen	60%	40%	5%	33%	67%	13%	0%	100%	0%	46%	54%	25%
GB sonst. RKZ	Mittel (Euro)	88%	12%	3%	59%	41%	8%	41%	59%	8%	43%	57%	41%
	Reisen	50%	50%	2%	67%	33%	12%	35%	65%	9%	46%	54%	36%
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	0%	100%	2%	22%	78%	12%	20%	80%	8%	43%	57%	22%
	Reisen	0%	100%	3%	18%	82%	5%	27%	73%	4%	47%	53%	27%
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	77%	23%	27%	44%	56%	12%	37%	63%	30%	70%	30%	14%
	Reisen	81%	19%	17%	52%	48%	10%	38%	62%	40%	55%	45%	10%
Gesamt	Mittel (Euro)	38%	62%	100%	41%	59%	100%	30%	70%	100%	48%	52%	100%
	Reisen	32%	68%	100%	47%	53%	100%	34%	66%	100%	48%	52%	100%

Budget

Tabelle 28. Geschlechtsverteilung der Reisegelder nach Fakultät (Teil II)

RKZ/DR aus GB bzw. Projekt- mitteln (ohne Umzugskosten)		NAWI			URBI			ÜBER UND VERWALTUNG (wiss.)			ÜBER UND VERWALTUNG (admin.)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	12260,52	41174,36	53434,88	3479,22	27943,33	31422,55	2087,26	6888,85	8976,11	102606,06	85206,41	187812,47
	Reisen	56	246	302	28	68	96	13	21	34	350	456	806
GB RKZ	Mittel (Euro)	46017,02	102520,31	148537,33	44093,63	39691,45	83785,08	16868,73	6578,83	23447,56	1015,56	0	1015,56
	Reisen	64	158	222	106	80	186	16	7	23	2	0	2
GB sonst. DR	Mittel (Euro)	6170,27	26519,09	32689,36	222,96	1728,83	1951,79	12968,38	14111,8	27080,18	50830,27	24687,76	75518,03
	Reisen	13	64	77	4	10	14	19	26	45	178	104	282
GB sonst. RKZ	Mittel (Euro)	14686,81	31678,88	46365,69	4525,58	11903,54	16429,12	5100,06	3600,6	8700,66	0	0	0
	Reisen	38	53	91	13	13	26	7	3	10	0	0	0
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	59263,28	127985,51	187248,79	27256,02	80476,33	107732,35	16271,99	29277,83	45549,82	11870,95	20658,39	32529,34
	Reisen	129	291	420	92	371	463	30	45	75	43	71	114
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	100695,96	249284,21	349980,17	13122,13	21744,88	34867,01	203,23	4139,15	4342,38	0	140	140
	Reisen	148	363	511	41	65	106	1	11	12	0	1	1
Gesamt	Mittel (Euro)	239093,86	579162,36	818256,22	92699,54	183488,36	276187,9	53499,65	64597,06	118096,71	166322,84	130692,56	297015,4
	Reisen	448	1175	1623	284	607	891	86	113	199	573	632	1205
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GB DR	Mittel (Euro)	23%	77%	7%	11%	89%	11%	23%	77%	8%	55%	45%	63%
	Reisen	19%	81%	19%	29%	71%	11%	38%	62%	17%	43%	57%	67%
GB RKZ	Mittel (Euro)	31%	69%	18%	53%	47%	30%	72%	28%	20%	100%	0%	0%
	Reisen	29%	71%	14%	57%	43%	21%	70%	30%	12%	100%	0%	0%
GB sonst. DR	Mittel (Euro)	19%	81%	4%	11%	89%	1%	48%	52%	23%	67%	33%	25%
	Reisen	17%	83%	5%	29%	71%	2%	42%	58%	23%	63%	37%	23%
GB sonst. RKZ	Mittel (Euro)	32%	68%	6%	28%	72%	6%	59%	41%	7%	-	-	-
	Reisen	42%	58%	6%	50%	50%	3%	70%	30%	5%	-	-	-
Proj. (A26-28) DR	Mittel (Euro)	32%	68%	23%	25%	75%	39%	36%	64%	39%	36%	64%	11%
	Reisen	31%	69%	26%	20%	80%	52%	40%	60%	38%	38%	62%	9%
Proj. (A26-28) RKZ	Mittel (Euro)	29%	71%	43%	38%	62%	13%	5%	95%	4%	0%	100%	0%
	Reisen	29%	71%	31%	39%	61%	12%	8%	92%	6%	0%	100%	0%
Gesamt	Mittel (Euro)	29%	71%	100%	34%	66%	100%	45%	55%	100%	56%	44%	100%
	Reisen	28%	72%	100%	32%	68%	100%	43%	57%	100%	48%	52%	100%

Tabelle 29. Geschlechtsverteilung der Reisegelder nach Wissenschaftszweig

WZ		Dienstreisen			Reisekostenzuschüsse			% Dienstreisen an allen Reisen	
		Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer
Theologie	Mittel (Euro)	1088,06	7481,56	13%	8913,18	8692,47	51%	11%	46%
	Reisen	6	28	18%	23	35	40%	21%	44%
Rechtswiss.	Mittel (Euro)	14194,01	35403,46	29%	22588,18	16961,77	57%	39%	68%
	Reisen	32	79	29%	125	95	57%	20%	45%
Betriebswirtschaft	Mittel (Euro)	3568,49	9722,19	27%	45780,37	72216,06	39%	7%	12%
	Reisen	5	7	42%	85	109	44%	6%	6%
Volkswirtschaft	Mittel (Euro)	14,9	0	100%	5573,99	34709,12	14%	0%	0%
	Reisen	1	0	100%	11	62	15%	8%	0%
Soziologie	Mittel (Euro)	0	4709,97	0%	7405,36	14666,57	34%	0%	24%
	Reisen	0	6	0%	23	52	31%	0%	10%
Fakultät Sowi	Mittel (Euro)	0	267,2	0%	0	7469,5	0%	-	3%
	Reisen	0	1	0%	0	5	0%	-	17%
Sprachen & Lit.	Mittel (Euro)	22973,95	13731,71	63%	44150,07	42874,04	51%	34%	24%
	Reisen	71	43	62%	106	92	54%	40%	32%
Geschichte	Mittel (Euro)	26861,61	35453,11	43%	17026,76	16572,75	51%	61%	68%
	Reisen	60	86	41%	29	37	44%	67%	70%
Philosophie	Mittel (Euro)	6286,38	19424,32	24%	14146,97	21510,92	40%	31%	47%
	Reisen	29	61	32%	7	34	17%	81%	64%
Kunstwiss.	Mittel (Euro)	5815,1	771,8	88%	4454,22	1180,94	79%	57%	40%
	Reisen	13	2	87%	14	4	78%	48%	33%
Fakultät Gewi	Mittel (Euro)	582,26	891,35	40%	3019,64	1958,27	61%	16%	31%
	Reisen	10	7	59%	7	6	54%	59%	54%
Chemie	Mittel (Euro)	0	2198,82	0%	15326,15	73758,84	17%	0%	3%
	Reisen	0	23	0%	22	99	18%	0%	19%
Erdwissenschaften	Mittel (Euro)	5041,73	36002,19	12%	7278,53	27955,09	21%	41%	56%
	Reisen	26	172	13%	21	48	30%	55%	78%
Mathematik	Mittel (Euro)	0	1743,16	0%	4764,88	53199,29	8%	0%	3%
	Reisen	0	5	0%	12	77	13%	0%	6%
Physik	Mittel (Euro)	32252,44	77422,58	29%	9930,65	48829,22	17%	76%	61%
	Reisen	57	180	24%	20	89	18%	74%	67%
Biowiss.	Mittel (Euro)	31287,46	63018,67	33%	69330,98	115323,42	38%	31%	35%
	Reisen	67	148	31%	89	154	37%	43%	49%
Pharmazie	Mittel (Euro)	3874,51	5846,59	40%	15791,97	18164,64	47%	20%	24%
	Reisen	11	31	26%	17	29	37%	39%	52%
Psychologie	Mittel (Euro)	4209,1	3706,46	53%	38539,76	43320,13	47%	10%	8%
	Reisen	29	10	74%	68	75	48%	30%	12%
Fakultät Nawi	Mittel (Euro)	1028,83	5740,49	15%	436,87	2932,77	-	70%	66%
	Reisen	8	32	20%	1	3	-	89%	91%
USW	Mittel (Euro)	20050	60737,49	25%	15566,12	24310,07	39%	56%	71%
	Reisen	65	290	18%	35	61	36%	65%	83%
Geographie	Mittel (Euro)	5180,2	39442,28	12%	8333,16	21731,1	28%	38%	64%
	Reisen	40	122	25%	16	44	27%	71%	73%
Erziehungswiss.	Mittel (Euro)	5710,4	545,02	91%	36239,04	13436,08	73%	14%	4%
	Reisen	18	1	95%	106	35	75%	15%	3%
Sportwiss.	Mittel (Euro)	17,6	8923,03	0%	1486,38	13862,62	10%	1%	39%
	Reisen	1	34	3%	2	18	10%	33%	65%
Fakultät Urbi	Mittel (Euro)	0	500,67	0%	116,64	0	100%	0%	100%
	Reisen	0	2	0%	1	0	100%	0%	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Budget

Tabelle 29 (Fortsetzung)

WZ		Dienstreisen			Reisekostenzuschüsse			% Dienstreisen an allen Reisen	
		Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer
RektorIn	Mittel (Euro)	86501,75	51272,29	63%	529,25	3600,6	-	99%	93%
	Reisen	156	174	47%	1	3	-	99%	98%
VR Studium	Mittel (Euro)	34724,99	51593,97	40%	5170,59	7572,55	41%	87%	87%
	Reisen	135	223	38%	9	17	35%	94%	93%
VR Forschung	Mittel (Euro)	35475,53	28093,16	56%	17487,74	3285,43	84%	67%	90%
	Reisen	170	116	59%	16	2	89%	91%	98%
VR Personal	Mittel (Euro)	17652,61	4887,24	78%	0	0	-	100%	100%
	Reisen	71	31	70%	0	0	-	100%	100%
VR Finanzen	Mittel (Euro)	22280,03	44984,38	33%	0	0	-	100%	100%
	Reisen	101	179	36%	0	0	-	100%	100%
Universität Graz	Mittel (Euro)	386671,94	614515,16	39%	419387,45	710094,26	37%	48%	46%
	Reisen	1182	2093	36%	866	1285	40%	58%	62%

8.5 Leistungs- und Innovationspreis

Seit 2012 werden an der Universität Graz jährliche Prämienzahlungen für das Allgemeine Personal als Leistungs- und Innovationspreise in fünf Kategorien ausgezahlt: *Erfolgsprojekt*, *Problemlösung*, *Kooperation*, *Verlässlichkeit und Soziales* und *Innovation*. Eigenbewerbungen und Vorschläge von Vorgesetzten bzw. KollegInnen werden von einer 21-köpfigen Jury geprüft und bewertet. Die ersten drei Plätze erhalten jeweils Prämien im Ausmaß von 1.500, 1.000 bzw. 750 Euro, die weiteren Plätze (90 insgesamt) jeweils 500 Euro.

2016 gab es 95 Einreichungen, wobei 56% von Frauen, 29% von Männern und 15% von einem Team erfolgt sind. Insgesamt wurden für 91 Prämien 54.250 Euro ausbezahlt. Die ersten drei Plätze wurden über alle Kategorien hinweg von 22 Personen belegt, da es fünf Teams gab. Der gesamte Frauenanteil lag unter den Erstgereihten bei 73%. Von den 14 Team-Einreichungen gab es 13 Prämierungen, darunter 5 unter den ersten drei Gereihten. Der Überblick über die Einreichungen und Prämien ist in Tabelle 30 zu finden.

Tabelle 30. Leistungs- und Innovationspreis 2016: Gesamtüberblick

	Frauen	Männer	Teams	FA
Einreichungen	53	28	14	56%
Top 3	7	3	5	73%*
Alle Prämierten	78	38	-	67%
Auszahlungen	€ 38.131	€ 16.119	-	70%

* Frauenanteil gesamt unter Berücksichtigung der Geschlechterverteilung in den Teams

Die Kategorien *Erfolgsprojekt* und *Soziales* bilden die am häufigsten eingereichten Kategorien, gefolgt von *Kooperation*. In allen Kategorien bis auf *Innovation* sind die Frauen deutlich überrepräsentiert, was unter anderem durch den Überhang von Frauen im Verwaltungsbereich determiniert ist. Die Zusammensetzung der Einreichungen und Prämierungen über die einzelnen Kategorien hinweg ist in Tabelle 31 dargestellt.

Tabelle 31. Leistungs- und Innovationspreis 2016: Überblick nach Kategorien

	Einreichungen			Alle Plätze		Top 3		Auszahlung	
	Frauen	Männer	Team	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erfolgsprojekt	10	8	5	19	10	4	1	€ 8.625	€ 4.625
Innovation	3	6	2	6	8	2	3	€ 2.667	€ 4.083
Kooperation	8	5	3	16	10	4	0	€ 6.839	€ 2.911
Problemlösung	11	7	1	13	5	2	1	€ 7.500	€ 2.750
Soziales	21	2	3	24	5	4	1	€ 12.500	€ 1.750
Gesamt	53	28	14	78	38	16	6	€ 38.131	€ 16.119