

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



31. SONDERNUMMER

Studienjahr 2019/20

Ausgegeben am 29. 01. 2020

16.f Stück

Bericht 2018

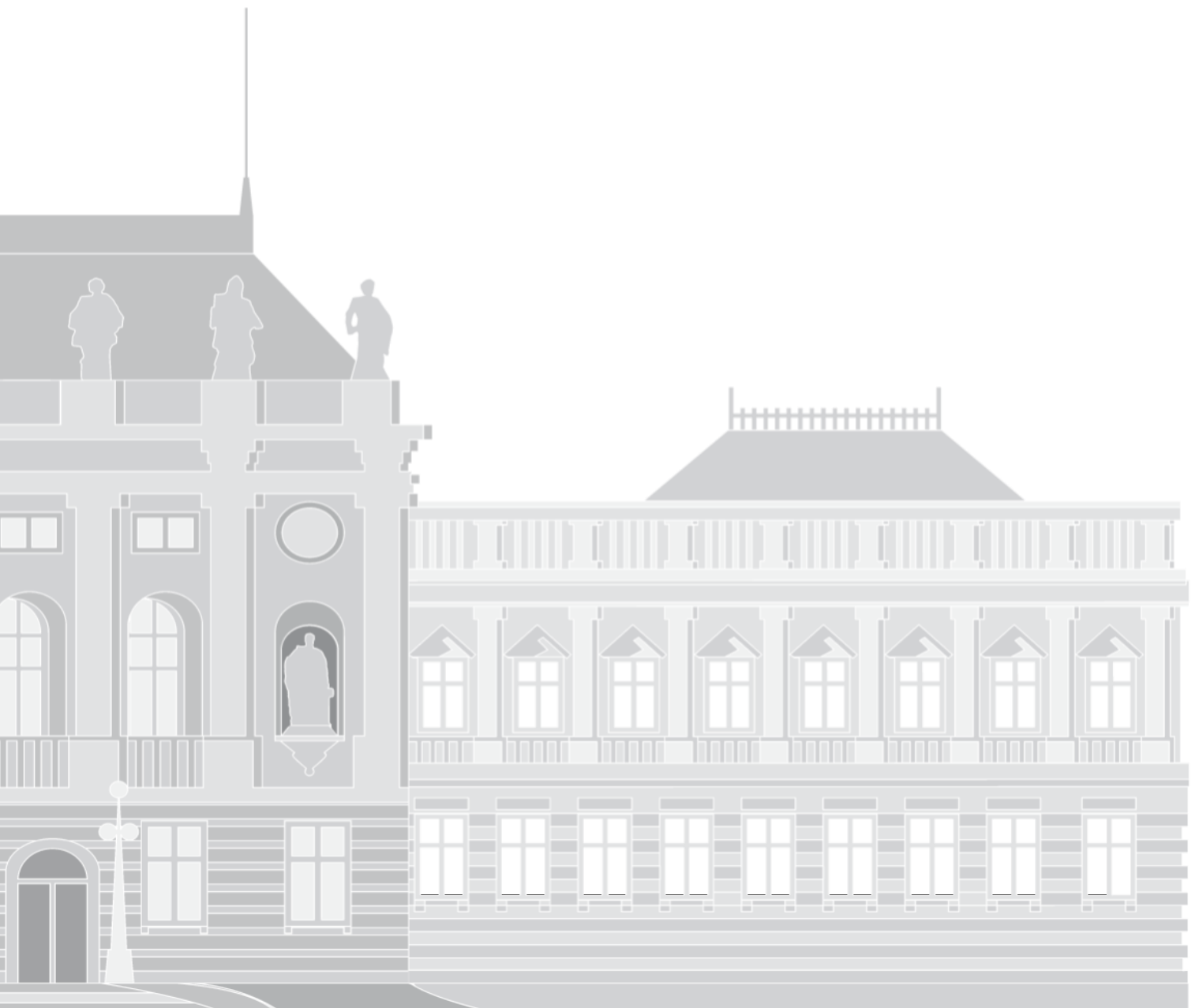
It. Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan

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.

Bericht 2018 lt. Frauenförderungsplan/ Gleichstellungsplan



FRAUENFÖRDER-
PLANBERICHT

2018

Drⁱⁿ Barbara Hey MBA
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
barbara.hey@uni-graz.at
+43 316 380 - 5722

Dr.ⁱⁿ Anja Eder
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
anja.eder@uni-graz.at
+43 316 380 - 5724

Michaela Leeb
Leistungs- und Qualitätsmanagement
michaela.leeb@uni-graz.at
+43 316 380 - 1808

Stephan Schwarzinger BA MA
Leistungs- und Qualitätsmanagement
stephan.schwarzinger@uni-graz.at
+43 316 380 - 1806



Koordinationsstelle für
Geschlechterstudien und Gleichstellung
der Universität Graz

UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ
Leistungs- und Qualitätsmanagement



Gemäß § 57 Satzungsteil Gleichstellungsplan 2017 (GLP 2017) iSd § 20b UG wird zur Gewährleistung von Transparenz über den Stand der Umsetzung der Gleichstellung jährlich ein Bericht zur Gleichstellung und 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 Universitätsgesetz, dem Kollektivvertrag und einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergeben, in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw. der Verwaltungseinheit weniger als 50% (Vollzeitäquivalente) beträgt.

Frauenanteile unter 50% werden im vorliegenden Bericht daher **farblich** markiert. Darüber hinaus werden besonders geringe Frauenanteile von unter 20% zusätzlich **farblich** kenntlich gemacht.

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2018 (Stichtag 31.12.2018).

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2018 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2018: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2018_final.pdf.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	6
1 Überblick & Handlungsbedarf	8
2 Aufstiegschancen von Frauen: Der Glasdecken-Index	12
3 Partizipation von Frauen in Leitungsorganen und Gremien	17
4 Analyse der Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen	22
5 Geschlechterunterschiede im Personal	27
5.1 Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart.....	28
5.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz.....	28
5.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz.....	29
5.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag.....	29
5.2 Geschlechterunterschiede beim wissenschaftlichen Personal.....	31
5.2.1 Professuren.....	33
5.2.2 Berufungen.....	36
5.2.3 Karriere- und Entwicklungsstellen.....	37
5.3 Allgemeines Universitätspersonal.....	38
6 Geschlechterunterschiede in der Lehre	44
6.1 Interne Lehre.....	44
6.2 Externe Lehre.....	46
7 Lehre mit Genderbezug	49
8 Geschlechterunterschiede in den Studien	51
8.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien.....	51
8.2 Doktoratsstudien.....	56
8.3 Frauenanteile vom Erststudium bis zum Doktoratsabschluss.....	57
8.4 Studiendauer.....	61
8.5 AbsolventInnen-Monitoring.....	63
9 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe	66
10 Gender Budgeting	68
10.1 Budget-Indikatoren.....	68
10.2 Anreizsystem.....	70
10.3 Gender Pay Gap.....	74
10.3.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal.....	77
10.3.2 Allgemeines Universitätspersonal.....	82
10.4 Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen.....	88

10.5	Leistungs- und Innovationspreis (Anton Schelnast Preis).....	95
11	Anhang	98
12	Quellenverzeichnis	103

Abkürzungsverzeichnis (alphabetisch)

Abkürzung	Definition
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
AMDB	Arbeitsmarktdatenbank
ATRACK	AbsolventInnen-Tracking
BA	Bachelorstudien
BA LA	Bachelor Lehramtstudien
BDG	Beamten-Gesetz
Bidok	Personal-Kategorien laut geltender Bildungsdokumentationsverordnung
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
DI	Diplomstudien
DM	Drittmittel
DR	Dienstreisen
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
GPG	Gender Pay Gap
Habil	Habilitation
HRSM	Hochschulraum-Strukturmittel
IHS	Institut für Höhere Studien
KV	Kollektiv-Vertrag
LA	Lehramtsstudien
MA	Masterstudien
N	Anzahl von Personen
NAWI	Naturwissenschaftliche
Proj.	Projekt
QV	Qualifizierungsvereinbarung
REWI	Rechtswissenschaften
RKZ	Reisekostenzuschüsse
stud.	Studentische
SOWI	Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche
SWS	Semesterwochenstunden
THEO	Theologische
URBI	Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche
ÜBERFAK	überfakultär
VBG	Vertragsbediensteten-Gesetz
VR	Vizekanzleramt
VZÄ	Vollzeitäquivalente
wiss.	wissenschaftlich
WZ	Wissenschaftszweig

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile 2008 bis 2018	13
Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2018	14
Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2018	16
Abbildung 4. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen	19
Abbildung 5. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2018	20
Abbildung 6. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen 2014 bis 2018	22
Abbildung 7: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen nach Fakultäten	26
Abbildung 8: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen nach Fakultäten	26
Abbildung 9. Überblick über die Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen (Köpfe)	27
Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2018 (% und VZÄ)	33
Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen im Universitätenvergleich 2014 bis 2018	34
Abbildung 12. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2018	34
Abbildung 13. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2018	35
Abbildung 14. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG	36
Abbildung 15. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG	37
Abbildung 16. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)	38
Abbildung 17: Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der Vizerektorate	41
Abbildung 18: Frauenanteile im Rektorat, VR für Forschung und VR für Personal und Gleichstellung	42
Abbildung 19: Frauenanteile im Rektorat, VR für Forschung und VR für Personal und Gleichstellung	43
Abbildung 20. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2017/18	45
Abbildung 21. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Theologie	57
Abbildung 22. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Volkswirtschaftslehre	58
Abbildung 23. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in den Molekularen Biowissenschaften	58
Abbildung 24. Rückgang FA vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Pharmazie	59
Abbildung 25. Rückgang FA vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Chemie	60
Abbildung 26. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer	61
Abbildung 27. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer im Doktorat: 2015/16, 2016/17 und 2017/18	62
Abbildung 28. Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen (Kohorten 2008/09 bis 2014/15) 36 Monate nach Studienabschluss (Erwerbstätigenquote und Gehälter von Vollzeit-Erwerbstätigen)	64
Abbildung 29. Stipendien aus dem Globalbudget 2018	66
Abbildung 30: Internationales Fellowship-Programm	69
Abbildung 31. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2018 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)	73
Abbildung 32. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal	76
Abbildung 33. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal	77
Abbildung 34: Gender Pay Gap bei verbeamteten WissenschaftlerInnen	80
Abbildung 35: Gender Pay Gap bei vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen	80
Abbildung 36: Gender Pay Gap bei WissenschaftlerInnen mit Kollektivvertrag (% Lohnlücke, Median, exklusive ProjektmitarbeiterInnen, ProjektassistentInnen und studentischen MitarbeiterInnen)	81
Abbildung 37: Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)	82
Abbildung 38: Gender Pay Gap bei verbeamtetem Verwaltungspersonal	85
Abbildung 39: Gender Pay Gap bei vertragsbedienstetem Verwaltungspersonal	85
Abbildung 40: Gender Pay Gap bei Verwaltungspersonal mit Kollektivvertrag	86
Abbildung 41: Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)	87

Abbildung 42. Geschlechterunterschiede bei der Mittelverteilung und Anzahl der Reisen (BeamtInnen und Angestellte)	89
Abbildung 43. Verteilung der Reisegelder nach Fakultäten und Geschlecht	91
Abbildung 44. Geschlechterverteilung bei Einreichungen, Prämierungen und der Mittelvergabe beim Leistungs- und Innovationspreis	96
Abbildung 45. Geschlechterverteilung beim Leistungs- und Innovationspreis in den jeweiligen Kategorien (alle Personen der Einzel- und Teameinreichungen)	97

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Frauenanteile bei ProfessorInnen und beim wissenschaftlichem Personal im Fakultätenvergleich und Vergleich zum Vorjahr	15
Tabelle 2. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	17
Tabelle 3. Frauenquoten in Kollegialorganen im Universitätenvergleich	18
Tabelle 4: Geschlechterdisparitäten in den Berufungskommissionen	18
Tabelle 5: Geschlechterdisparitäten in den Habilkommissionen	21
Tabelle 6: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen der ProfessorInnen (gesamt)	23
Tabelle 7: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen beim Mittelbau (gesamt)	24
Tabelle 8: Einfluss des Geschlechts auf die Zahl der Gremientätigkeiten und Funktionen (OLS-Regression, ML-Methode, in Klammern ist die Referenzgruppe angeführt)	25
Tabelle 9. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)	28
Tabelle 10. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)	29
Tabelle 11. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)	30
Tabelle 12. Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen	32
Tabelle 13. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen	39
Tabelle 14. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart	40
Tabelle 15. Externe Lehre im Studienjahr 2017/18: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe	47
Tabelle 16. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2018/19	50
Tabelle 17. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2018/19 und bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2017/18	52
Tabelle 18. Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studien im WS 2018/19	53
Tabelle 19. Geschlechterverhältnisse bei den prüfungsaktiven Studien im WS 2018/19	54
Tabelle 20. Prüfungsaktivität in den Studien innerhalb des Geschlechts im WS 2018	55
Tabelle 21. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)	56
Tabelle 22. Stipendien und ähnliche Fördermittel aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten	67
Tabelle 23. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung 2013 bis 2018 (Verteilung in %)	70
Tabelle 24. Berechnung des finanziellen Anreizsystems	71
Tabelle 25. Anreizsystem zur Gleichstellung 2018	72
Tabelle 26. Gender Pay Gap Universität gesamt	75
Tabelle 27. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal	76
Tabelle 28. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe (% Anteil Frauengehalt am Männergehalt und % kontrollierte Lohnlücke)	79
Tabelle 29. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe	84
Tabelle 30. Geschlechterunterschiede bei der Mittelvergabe für Reisen (Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse)	88
Tabelle 31. Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse (Gesamt, im administrativen und wissenschaftlichen Personal)	90
Tabelle 32. Geschlechterverteilung bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüssen und durchschnittliche Mittelverteilung an den Fakultäten	92

<i>Tabelle 33. Reisegelder nach Wissenschaftszweigen</i>	93
<i>Tabelle 34. Karriere- und Entwicklungsstellen: Senior Scientists, Senior Lecturer und Assoziierte ProfessorInnen</i>	98
<i>Tabelle 35. Geschlechterverteilung im Zentralen Verwaltungsbereich</i>	99
<i>Tabelle 36. Interne Lehre im Studienjahr 2017/18: Verteilung der abgehaltenen Kontaktstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe</i>	100

1 Überblick & Handlungsbedarf

Die Universität Graz sieht Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung als eine ihrer Kernaufgaben an. Sie strebt für alle Beschäftigungsgruppen ein 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, im **Senat** sowie unter der Gesamtheit der **ProfessorInnen** sind **Frauen** hingegen auch im Jahr 2018 **unterrepräsentiert**.

Insgesamt liegt der Frauenanteil beim **wissenschaftlichen Personal** bei rund **49%**, im **administrativen Personal** (Verwaltung und Universitätsmanagement) bei rund **79%** und im **Supportpersonal** (v.a. technisches Personal) bei rund **46%**. Die gesetzlich vorgeschriebene 50% Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für studentische MitarbeiterInnen (67%), für Senior Lecturer und Senior Scientists (51%), für Beschäftigte auf Laufbahnstellen mit Qualifizierungsvereinbarung (52%) sowie annähernd für die Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (49%) konstatieren. Zu letzterer zählen Universitäts- und ForschungsassistentInnen sowie Beschäftigte auf befristeten Stellen für Lecturer und Scientists. Im allgemeinen Universitätspersonal sind Frauen, mit Ausnahme des Wissenschaftszweigs Physik (38%) sowie des Informationsmanagements (36%) und Universitäts-Sportinstituts (40%), überrepräsentiert.

Vergleichsweise gering sind die Frauenanteile nach wie vor auf der Ebene der **ProfessorInnen** mit **28%** sowie auf der Ebene der **DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen** mit **32%**. Im österreichischen Kontext zeigt sich vor allem an der Universität Wien ein Frauenanteil von über 30% bei den ProfessorInnen nach § 98 und § 99 UG (33%). Im Universitätenvergleich **auffallend gering** ist der Frauenanteil an der Universität Graz mit **26%** bei den befristeten ProfessorInnen nach **§ 99 Abs. 1 UG** und mit **33%** bei den hausintern zu besetzenden **ProfessorInnen nach § 99 Abs. 4**. Die größte **Unterrepräsentation** von Frauen liegt nach wie vor mit einem Frauenanteil von 14% an der **SOWI-Fakultät** sowie mit 20% an der **NAWI-Fakultät** vor. Dementgegen hat sich der Frauenanteil bei den ProfessorInnen an der URBI-Fakultät von 39% auf 47% und an der THEO-Fakultät von 25% auf 31% im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

Im Hinblick auf die **Berufungen** lassen sich für das Jahr 2018 auch **positive Entwicklungen** in der Gleichstellung verzeichnen: **vier** von insgesamt **sechs Berufungen** der Professuren nach § 98 UG gingen an Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil bereits bei den BewerberInnen von 30% auf 40%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 22% auf 47% sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen von 18% auf 44% erhöht. Bei den **Laufbahnprofessuren** (§ 99 Abs. 5) gingen **von** insgesamt **neun Besetzungen sieben** an Frauen. Bei den befristeten ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1 UG sowie bei den hausinternen Berufungen nach § 99 Abs. 4 UG sind die Frauenanteile bei den Besetzungen mit 33% hingegen gering. Trotz der teilweisen Gleichstellungserfolge bei den Berufungen verbleibt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen an der Universität Graz insgesamt **unter der 30%-Marke**, die aus der Hochschulforschung als besondere Hürde bekannt ist.

Betrachtet man die **Altersverteilung** bei den berufenen ProfessorInnen nach § 98 UG zeigt sich, 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. Zwar sind bei den über 65-Jährigen ausschließlich Männer vertreten, dies trifft jedoch auch auf die jüngsten Professoren unter 40

Jahren zu. Am höchsten sind die Frauenanteile bei den 50-54-Jährigen, was darauf hinweist, dass **Männer nicht nur in größerer Zahl, sondern auch früher an die Spitze** ihrer wissenschaftlichen Karriere **gelangen** als Frauen.

Eine deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter lässt sich im Jahr 2018 auf den **Karriere- und Entwicklungsstellen** erkennen: Während sich der Frauenanteil bei den **Senior Lecturer** auf **65%** beläuft, liegt dieser bei den **Senior Scientists** bei lediglich **18%** sowie bei den **Assoziierten ProfessorInnen** bei **38%**. Im Jahr 2018 wurden 17 **Habilitationsverfahren** abgeschlossen: vier Frauen und 13 Männer haben sich habilitiert, was einem deutlichen Rückgang des Frauenanteils von 42% auf 24% entspricht. Betrachtet man **die derzeit laufenden Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen**, lässt sich zumindest bei den AssistentenprofessorInnen ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis (48% Frauenanteil) erkennen; bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen der Scientists liegt der Frauenanteil bei 27%. Dies lässt sich nur teilweise darauf zurückführen, dass die Scientists in den quantitativ-männlich dominierten Naturwissenschaften beschäftigt werden, zumal lediglich 57% dieser Scientists auf die NAWI-Fakultät entfallen.

Der Zielwert für die Zusammensetzung der Kommissionen wurde im Universitätsgesetz seit 2016 **auf 50%** erhöht. Der **Erfüllungsgrad** ist 2018 sowohl bei den Berufungs- als auch Habilitationskommissionen im Vergleich zum Vorjahr **rückläufig**. Von den 32 **Berufungskommissionen**, die 2018 tätig waren, weisen 13 den erforderlichen Frauenanteil auf. Bei den **Habilitationsverfahren** erreichen insgesamt 11 von 33 Kommissionen die gesetzliche Quote. Einzig bei den **Curricularkommissionen**, wo 38 von 56 Kommissionen die erforderliche Quote erfüllen, kommt es zu einer Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr.

Auf Nachfrage des **Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung** im Hinblick auf die Nicht-Erfüllung der Frauenquote im Berichtsjahr 2018 wurde eine Analyse der Geschlechterrepräsentanz in universitären Gremien und Funktionen durchgeführt. Ausgangspunkt war die Herausforderung der **Erfüllung von Frauenquoten** in diversen Gremien, die in einigen Fachbereichen ohne Steigerung der Frauenanteile im Personal eine **überproportionale Gremienarbeit** von Frauen nach sich ziehen würde. Die Analyse zeigte, dass **Frauen** sowohl im Mittelbau als auch bei den ProfessorInnen **überproportional Gremientätigkeit** leisteten. Dies lässt sich insbesondere auf das **Engagement in den Berufungs-, Auswahl- und Habilitationskommissionen** zurückführen. Das stark ausgeprägte Engagement einzelner Frauen im Rahmen der **Tätigkeiten des AKGL** trägt insbesondere im **Mittelbau** zu einer überproportionalen Beteiligung bei.

Der **Gender Pay Gap** konnte auch 2018 nicht geschlossen werden. Wie im Vorjahr verdienen Frauen, die dem **allgemeinen Universitätspersonal** angehören, im Durchschnitt (Median) um **7%-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. Hält man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe konstant, verdienen Professorinnen nach § 98 UG durchschnittlich um 9,9% und Professorinnen nach § 99 UG Abs. 1 um 4% weniger als die männlichen Kollegen. In der Verwendungsgruppe IVb nach Kollektivvertrag beläuft sich die kontrollierte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen auf 8,6%. Zusätzlich zeigt sich auch in der KV-Verwendungsgruppe IIIb ein Gender Pay Gap von über 3%.

Bei Mitteln, die im Jahr 2018 für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse ausgezahlt wurden, zeigt sich wie in den Vorjahren, dass Männer häufiger teurere und längere Reisen machen und diese auch häufiger als Dienstreisen abrechnen.

Die **Geschlechterverteilungen** bei den **Studierenden** bleiben relativ konstant, Frauen sind nach wie vor primär in einigen naturwissenschaftlichen Studien unterrepräsentiert, Männer vor allem in den Erziehungs-, Kultur- und Geisteswissenschaften. **Weibliche Studierende** erweisen sich in der Regel als **prüfungsaktiver** als die männlichen Kommilitonen, Ausnahmen bilden Studien mit geringen Frauenanteilen. Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile von den Erstsemestrigen bis zum Doktorat, zeigen sich in einzelnen Studien vor allem im Bachelor und Doktorat erhebliche Rückgänge: In den Molekularen Biowissenschaften und der Pharmazie sinkt der Frauenanteil vor allem im Doktorat, in der Chemie insbesondere im ersten Semester des Bachelorstudiums. In der Volkswirtschaftslehre und Theologie sinken die Frauenanteile sowohl im Bachelor- als auch im Doktoratsstudium.

Erste Ergebnisse eines **AbsolventInnen-Monitorings** zeigen, dass weibliche Absolventinnen von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien 36 Monate nach Studienabschluss sowohl in einem **geringeren Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert** sind, als auch **geringere Gehälter** beziehen als die männlichen Absolventen. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei den AbsolventInnen von Masterstudien: 88% der Männer und 79% der Frauen weisen ein Beschäftigungsverhältnis auf, wobei die weiblichen Absolventinnen im Schnitt pro Monat um € 304 brutto weniger verdienen als die männlichen Absolventen (verglichen wurden Vollzeitbeschäftigungen).

Somit zeigen sich zusammenfassend insbesondere folgende **Handlungsfelder**:

- Um eine tatsächliche Erhöhung des Frauenanteils bei den ProfessorInnen zu erzielen, gilt es die Erfolge bei den Berufungen im Jahr 2018 in den folgenden Jahren fortzuführen und weiter auszubauen. Hohe Frauenanteile bei den Bewerbungen auf Professuren lassen sich durch eine aktive Bewerbung von Ausschreibungen erzielen. Darüber hinaus erweist sich eine breite Einladungspolitik zu den Hearings für die Berufung von Frauen als essenziell.
- Der gezielte Einsatz des Pay Gap Radars erscheint als notwendig, um mit dem Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei zukünftigen Berufungen beginnen zu können.
- Die Professuren nach § 99 UG Abs. 1 fallen im österreichweiten Vergleich nicht nur durch besonders geringe Frauenanteile auf, sondern weisen zudem auch unter Konstanzhaltung des Beschäftigungsausmaßes einen Gender Pay Gap zu Ungunsten von Frauen auf.
- Senior Lecturer und Senior Scientists zeigen eine stark geschlechtsspezifische Verteilung und einen zusätzlichen Gender Pay Gap. Es wird empfohlen, die Leitungen der Fakultäten über diesen Umstand gezielt zu informieren.
- Der hohe Rückgang des Frauenanteils bei den Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr muss weiter beobachtet werden. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, ist eine Analyse deren Hintergründe in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Instituten als Basis für zukünftige Maßnahmen unabdingbar.
- Der Gender Pay Gap ist nicht nur bei den ProfessorInnen, sondern im allgemeinen Universitätspersonal vor allem in der Verwendungsgruppe IVb und IIIb nach KV deutlich zu Ungunsten von Frauen vorhanden.
- Neben der Erfüllung der Frauenquote sollte im Auge behalten werden, dass Frauen insbesondere bei den Gutachtenden in den Berufungskommissionen stark unterrepräsentiert sind. Da angesichts ihrer Unterrepräsentation im Personal ein überdurchschnittliches

Engagement von Frauen für die Quotenerfüllung unabdingbar ist, werden Anreize bzw. Kompensationen erforderlich sein.

- Die Wirksamkeit von Maßnahmen, die Frauen für quantitativ-männlich dominierte Studien begeistern sollen, könnte verbessert werden sowie das Mentoring von weiblichen Bachelorstudierenden in diesen Studien. Gleichzeitig gilt es Anreize zu setzen, männliche Studierende verstärkt für die Erziehungs-, Kultur- und Geisteswissenschaften zu begeistern.
- Die Ergebnisse des AbsolventInnen-Trackings sollen nach Abschluss der Berichtslegung diskutiert werden und als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Maßnahmen dienen.

Die 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 analysieren, um die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen zu erhöhen und neue Maßnahmen entwickeln zu können.

2 Aufstiegschancen von Frauen: Der Glasdecken-Index

„Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an, insbesondere in Leitungsfunktionen. Das Karrieremodell berücksichtigt Gender- und Diversitätsaspekte, innerhalb der Frauenförderung bildet die wissenschaftliche Nachwuchsförderung einen Schwerpunkt. (...) Wir schaffen ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen zur demokratischen Wissenschaft und den weiteren gesellschaftlichen Aufgaben der Universitäten beitragen können.“ (Quelle: Entwicklungsplan der Universität Graz 2019-2024, Leitbild und Selbstverständnis)

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Graz und veranschaulicht die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Fächern und auf den verschiedenen Karriere-stufen. Über die Erfüllung der verpflichtenden Frauenquoten in Gremien hinaus, richtet er einen möglichst ganzheitlichen Blick auf die Geschlechterdisparitäten bei den Studierenden, AbsolventInnen und Beschäftigten im Bereich der Lehre, Verwaltung und Forschung. Zudem werden Ergebnisse aus dem Gender Budgeting präsentiert, zur Stipendienvergabe nach Geschlecht, zur Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – dem so genannten Gender Pay Gap – sowie zur Geschlechterverteilung bei den Reisekosten und zum budgetären Anreizsystem der Universität Graz.

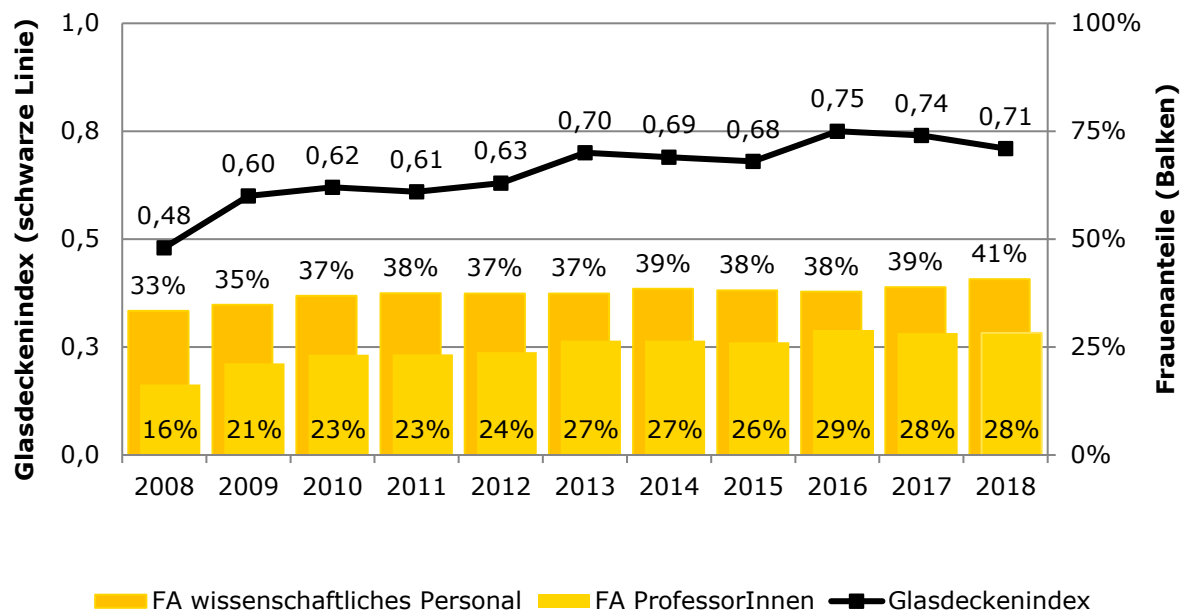
Der **Glasdecken-Index** ist ein international etablierter Indikator zur Messung der Aufstiegschancen von Frauen. Der Begriff der „Gläsernen Decke“ bezieht sich auf Barrieren, welche die Karrieren von Frauen beeinträchtigen. Berechnen lässt sich der Glasdecken-Index, indem der **Frauenanteil** bei den **ProfessorInnen** in Relation zum **Frauenanteil** im **wissenschaftlichen Stammpersonal** gesetzt wird. Beim Stammpersonal werden keine ProjektmitarbeiterInnen und LektorInnen berücksichtigt.¹

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

Die Ergebnisse des Glasdecken-Index in **Abbildung 1** machen eine **deutliche Verbesserung der Aufstiegschancen für Frauen seit 2008** sichtbar, die sich in einer Steigerung des Glasdeckenindex von 0,48 auf 0,71 widerspiegelt. **Seit 2016** ist allerdings **keine Steigerung des Frauenanteils** bei den ProfessorInnen zu verzeichnen; der Frauenanteil bei den

¹ Berücksichtigt werden bei den ProfessorInnen die Vollzeitäquivalente der Bidok-Kategorien 11, 12, 50, 85, 86, 87 und beim wissenschaftlichen Stammpersonal die Bidok-Kategorien 11, 12, 14, 16, 21, 26, 27, 28, 82, 83, 84, 85, 86 und 87. Alle in diesem Bericht angegebenen Bidok-Nummern beziehen sich auf die Bildungsdokumentationsverordnung für die Universitäten seitens des Bundes (verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003173&FassungVom=2019-06-30>, letzter Zugriff 13.12.2019).

ProfessorInnen ist mit 28% stabil, während der Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal von 38% bzw. 39% auf 41% gestiegen ist. Dies drückt sich in einem **tendenziell rückläufigen Glasdeckenindex** (von 0,75 bzw. 0,74 auf 0,71) aus.



Anmerkung: Geringfügige Abweichungen zwischen den berichteten Frauenanteilen und dem Glasdeckenindex, liegen zum einen an den Rundungen von Werten und zum anderen daran, dass der Index um Abwesenheiten im Personalstand bereinigt wird.

Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile 2008 bis 2018

Bei genauerer Betrachtung des mittelfristigen 10-Jahrestrends lassen sich **unterschiedliche Entwicklungen** an den **Fakultäten** erkennen (siehe Abbildung 2): An der **URBI-Fakultät** weisen Männer und Frauen inzwischen **dieselben Aufstiegschancen** auf, was auf eine kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile seit 2014 zurückzuführen ist. An zweiter Stelle rangieren die REWI- und THEO- Fakultät, wobei die Aufstiegschancen in den letzten Jahren insbesondere an letzterer verbessert werden konnten. An der quantitativ-weiblich dominierten GEWI-Fakultät zeigt sich seit 2016 ein tendenzieller Rückgang der Aufstiegschancen von Frauen, was mit einem Anstieg des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zusammenhängt. Auffallend gering sind die Aufstiegschancen nach wie vor an der NAWI- und SOWI-Fakultät. An der **NAWI-Fakultät** zeigt sich ein **Rückgang** im Vergleich zum Vorjahr, an der **SOWI-Fakultät liegt seit 2013 ein Abwärtstrend vor**, der die **geringsten Aufstiegschancen** von Frauen an der Universität Graz zu verstetigen scheint. An der SOWI-Fakultät ist der Frauenanteil bei den berufenen ProfessorInnen im Zeitverlauf etwas gesunken, während dieser im wissenschaftlichen Stammpersonal gestiegen ist, was sich im Glasdeckenindex als eine Verringerung der Aufstiegschancen von Frauen bemerkbar macht.

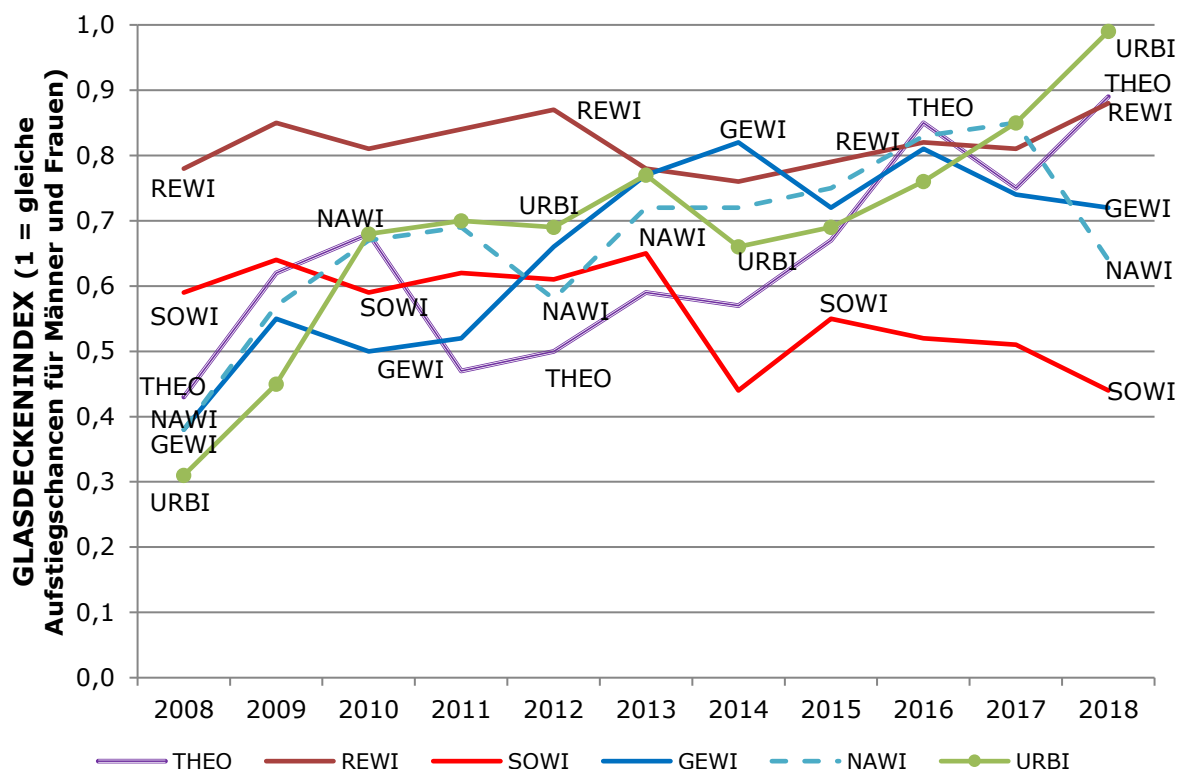


Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2018

Tabelle 1 zeigt nun die **kurzfristigen Veränderungen der Frauenanteile** bei den ProfessorInnen und beim wissenschaftlichen Personal an den unterschiedlichen **Fakultäten im Vergleich zum Vorjahr**. Ergänzend zum Glasdeckenindex wurden in dieser Betrachtung auch die ProjektmitarbeiterInnen und LektorInnen mitberücksichtigt, was dazu führt, dass es gesamtuniversitär zu keinen Veränderungen der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr kam.

Der Fakultätenvergleich verdeutlicht, dass sich die mittelfristigen Erfolge hinsichtlich der Erhöhung der Aufstiegchancen von Frauen an der **URBI-Fakultät** auch im Vergleich zum Vorjahr sowohl auf eine Erhöhung der Frauenanteile bei den ProfessorInnen als auch beim wissenschaftlichen Personal zeigen. An der THEO-Fakultät wird im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg des Frauenanteils bei den ProfessorInnen und gleichzeitig relativ stabile Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal erkennbar. An der REWI-Fakultät sind die Frauenanteile unter Berücksichtigung der ProjektmitarbeiterInnen und LektorInnen nahezu unverändert. An der GEWI- und SOWI-Fakultät kam es zu einem Anstieg der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, aber nicht bei den ProfessorInnen. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass einzig beim wissenschaftlichen Personal an der GEWI-Fakultät ausgeglichene Geschlechterverhältnisse vorliegen bzw. sogar ein Überhang von Frauen beobachtet werden kann. Dementgegen lässt sich an der quantitativ-männlich dominierten **NAWI-Fakultät** ein tendenzieller **Rückgang des Frauenanteils bei den ProfessorInnen** und ein leichter Anstieg beim wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr beobachten. Auf Grund dieser

unterschiedlichen Entwicklungen ergibt sich bei den **ProfessorInnen** ein **stabiler Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr** und **beim wissenschaftlichen Personal** ein **leichter Anstieg** des Frauenanteils.

Tabelle 1. Frauenanteile bei ProfessorInnen und beim wissenschaftlichem Personal im Fakultätenvergleich und Vergleich zum Vorjahr

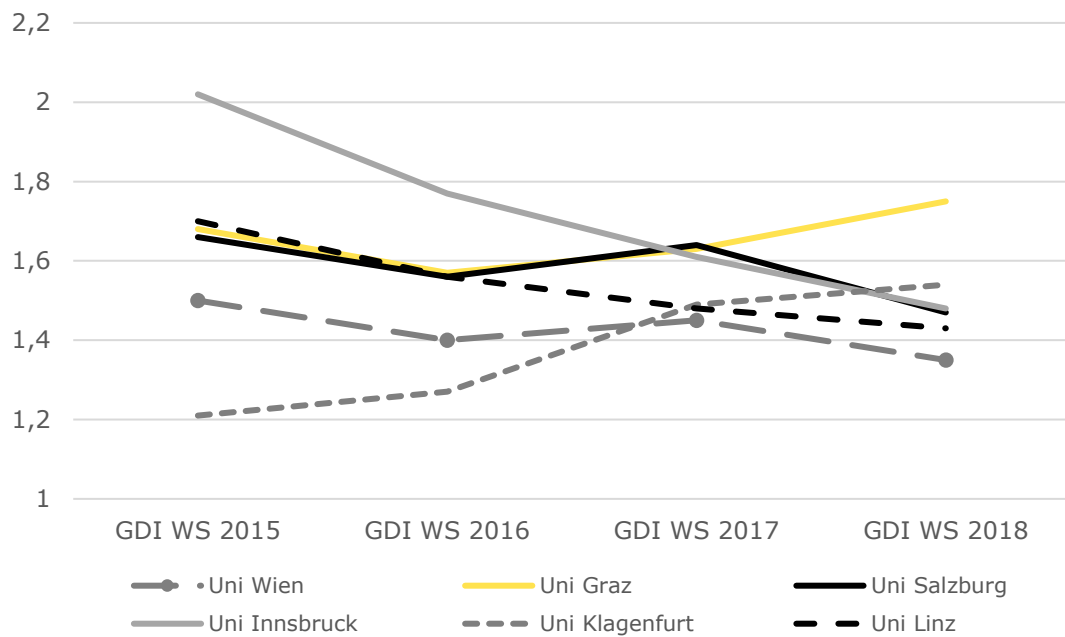
	2017 FA PROF	2018 FA PROF	Veränderung	2017 FA wiss. Personal	2018 FA wiss. Personal	Veränderung
THEO	25%	31%	+	40%	41%	+/-
REWI	36%	37%	+/-	45%	44%	+/-
SOWI	15%	14%	+/-	33%	36%	+
GEWI	39%	39%	+/-	54%	56%	+
NAWI	22%	20%	-	34%	36%	+
URBI	39%	47%	+	42%	46%	+
GESAMT	28%	28%	+/-	42%	44%	+

Anmerkung: + steht für eine Steigerung und - für eine Verringerung der Frauenanteile, +/- steht für keine oder eine minimale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr von 1 Prozentpunkt; Ergänzend zum Glasdeckenindex wurden beim wissenschaftlichen Personal auch die ProjektmitarbeiterInnen und LektorInnen mitberücksichtigt (VZÄ von folgenden Bidok-Kategorien: 11, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 82, 83, 84, 85, 86)

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung veröffentlicht seit dem Jahr 2015 einen über die Universitäten vergleichbaren Glasdeckenindex (GDI). Dieser unterscheidet sich vom Glasdeckenindex der Universität Graz insofern, als Werte *über* 1 für schlechtere Aufstiegschancen von Frauen bzw. eine dickere gläserne Decke stehen, der Wert 1 steht wiederum für ausgeglichene Aufstiegschancen von Männern und Frauen. Bei diesem Glasdeckenindex wird der **Frauenanteil** vom **wissenschaftlichen Stammpersonal** in Relation zum **Frauenanteil** bei den **ProfessorInnen** betrachtet und nicht umgekehrt (wie beim Index an der Universität Graz).

Abbildung 3 veranschaulicht, dass die gläserne Decke an der Universität Graz seit 2018 dicker ist als an der Universität Wien, Salzburg, Linz, Klagenfurt und Innsbruck. Auffallend ist, dass sich die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich der sechs angeführten Universitäten einzig an der Universität Graz und in etwas stärkerem Ausmaß vor allem an der Universität Klagenfurt verringert haben. Die größten Erfolge im Zeitverlauf zeigen sich an der Universität Innsbruck; die **besten Aufstiegschancen** kann seit 2017 die **Universität Wien** für sich verbuchen.

An der Universität Wien liegt der Frauenanteil bei den § 98 UG-ProfessorInnen im Jahr 2018 bei rund 31% und bei den § 99 Abs. 1 UG-ProfessorInnen bei rund 57%. Im Vergleich zur Universität Graz ist vor allem der Frauenanteil bei den §99 Abs. 1 UG-ProfessorInnen (26%) an der Universität Innsbruck, Linz und Klagenfurt mit 40% bis 44% deutlich höher (siehe uni:data warehouse des BMBWF).



Quelle: uni:data warehouse des BMBWF

Anmerkung: Der Glasdecken-Index setzt den Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen/ künstlerischen Personal (Researcher Grade A, B, C) in Relation zum Frauenanteil in wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Researcher Grade A). Damit können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Researcher Grade A umfassen die Bidok-Kategorien 11, 12, 81 und 85 bis 87; Researcher Grade B umfassen die Bidok-Kategorien 82 und 83; Researcher Grade C umfassen die Bidok-Kategorien 23, 24, 25, 26, 27, 28, 84.

Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2018

3 Partizipation von Frauen in Leitungsorganen und Gremien

Die Universität Graz hat es sich zum Ziel gesetzt, insbesondere auf der **Ebene der Leitungsfunktionen** ein **ausgewogenes Geschlechterverhältnis** zu erreichen. Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit ist die Partizipation von Frauen in universitären Gremien und Kommissionen. Seit 2016 wurde die im **Universitätsgesetz** vorgeschriebene 40%-Frauenquote für alle **Kommissionen und Gremien auf 50%** erhöht. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Erfüllung der Quote im Rektorat, Universitätsrat und Senat und fasst die Ergebnisse für die Kommissionen der Habilitations- und Berufungsverfahren zusammen. Als ergänzende Information werden auch die Frauenquoten in den Curricularkommissionen und sonstigen Kollegialorganen (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Ethikkommission) dargestellt.

Der **Universitätsrat** und das **Rektorat** erfüllen auch im Jahr 2018 die gesetzlich vorgeschriebene 50%-Frauenquote, der **Senat** liegt mit 38% darunter. Von den 32 **Berufungskommissionen**, die 2018 tätig waren, weisen 13 den erforderlichen Frauenanteil auf. Bei den **Habilitationsverfahren** erreichen insgesamt 11 von 33 Kommissionen die gesetzliche Quote. Der Erfüllungsgrad ist dabei sowohl bei den Berufs- als auch Habilitationskommissionen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Einzig bei den **Curricularkommissionen**, wo 38 von 56 Kommissionen die erforderliche Quote erfüllen, kommt es zu einer Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr. In den sonstigen Kollegialorganen sind hingegen die Männer mit einem Anteil von 28% deutlich unterrepräsentiert (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

	Köpfe			Anteile in % ¹			Erfüllungsgrad ²	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Organe mit erfüllter Quote	Organe gesamt
Universitätsrat	5	4	9	56%	44%	100%	1	1
<i>Vorsitz</i>	1	0	1	0%	100%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	4	4	8	50%	50%	100%	-	-
Rektorat	2	3	5	40%	60%	100%	1	1
<i>Rektorin</i>	1	0	1	100%	0%	100%	-	-
<i>VizektorInnen</i>	1	3	4	25%	75%	100%	-	-
Senat	10	16	26	38%	62%	100%	0	1
<i>Vorsitz</i>	0	1	1	0%	100%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	10	15	25	40%	60%	100%	-	-
Habillkommissionen	137	193	330	42%	58%	100%	11	33
Berufungskommissionen	138	183	321	43%	57%	100%	13	32
Curricularkommissionen	241	269	510	47%	53%	100%	38	56
sonstige Kollegialorgane ³	23	9	32	72%	28%	100%	2	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 und die Ethikkommission zusammengefasst.

Der Universitätenvergleich in Tabelle 3 macht deutlich, dass die Universität Klagenfurt und Salzburg besondere Erfolge in der Erfüllung der Frauenquoten in den Kollegialorganen

vorweisen können, aber auch die Universität Wien erreichte im Jahr 2018 bei den Berufungs- und Habilkommissionen die 50%-Frauenquote. Die Universität Graz weicht von der Erfüllung der Frauenquoten in den Kommissionen in ähnlichem Ausmaß ab wie die Universität Innsbruck. Die geringsten Erfolge lassen sich an der Universität Linz erkennen, was angesichts eines Frauenanteils von 16% bei den § 98 UG-ProfessorInnen hier auch eine besondere Herausforderung darstellen dürfte.

Tabelle 3. Frauenquoten in Kollegialorganen im Universitätenvergleich

(Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

	Universität Graz	Universität Wien	Universität Salzburg	Universität Linz	Universität Innsbruck	Universität Klagenfurt
Habilkommissionen	42%	51%	51%	37%	47%	49%
Berufungskommissionen	43%	50%	53%	36%	43%	52%
Curricularkommissionen	47%	38%	50%	38%	42%	53%
sonstige Kollegialorgane	72%	68%	74%	64%	80%	50%

Quelle: uni:data warehouse des BMBWF

Im Jahr 2018 wurden an der Universität Graz insgesamt 32 **Kommissionen in den Berufungsverfahren** der § 98 UG-Professuren eingesetzt. Frauen engagierten sich in diesen zu 43% (Vorjahreswert: 47%); von den Kommissionen erreichten 13 die 50%-Frauenquote (siehe Tabelle 2 und Tabelle 4). Anders als im Vorjahr erfüllte 2018 keine Fakultät die Quote in allen eingesetzten Berufungskommissionen. Die **REWI-Fakultät schnitt am besten ab**, sie erreichte in vier von sieben Kommissionen die Quote, gefolgt von der **GEWI-Fakultät**, die in fünf von elf Kommissionen den Anforderungen entsprach. An der URBI- und SOWI-Fakultät wurde die Quote bei rund einem Drittel der Kommissionen erfüllt (gesamt: 6 Kommissionen URBI; 3 Kommissionen SOWI). Von den vier universitätsübergreifenden NAWI-Graz Kommissionen war eine den Vorgaben entsprechend mit Frauen besetzt. Über alle Kommissionen hinweg entfiel auch der geringste Frauenanteil von 10% auf NAWI-Graz (siehe Tabelle 4), was sich auf die inhaltliche Ausrichtung dieser Professur im Bereich der Mathematik zurückführen lässt, die nach wie vor quantitativ-männlich dominiert ist. Auch an der URBI-Fakultät wird die Quote speziell bei stärker naturwissenschaftlich orientierten Professuren unterschritten.

Tabelle 4: Geschlechterdisparitäten in den Berufungskommissionen

(Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

	Ø FA% 2018	% Veränderung FA zu 2017	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Berufungskommission	43%	- 4%	27	33	60
GutachterInnen	22%	- 8%	4	14	18
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%-Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA	maximaler FA		
GEWI	6 von 11	20%	70%		
NAWI-Graz	3 von 4	10%	50%		
SOWI	2 von 3	30%	50%		
REWI	3 von 7	40%	70%		
URBI	4 von 6	30%	60%		
THEO	1 von 1	40%	40%		

Aufgeschlüsselt nach **Kurien** liegen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen bei 36%, beim Mittelbau und den Studierenden jeweils bei 58%- womit Frauen überrepräsentativ entsandt wurden. 25% der Kommissionen arbeiteten unter dem Vorsitz von Frauen, was einer deutlichen Steigerung im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Auf Basis der Vorschläge von UniversitätsprofessorInnen aus dem jeweiligen Fachbereich werden vom Senat für jede Berufungskommission mindestens zwei GutachterInnen bestellt (davon mindestens ein/e externe/r GutachterIn). GutachterInnen üben einen maßgeblichen Einfluss auf den Auswahlprozess aus, zumal sie ein schriftliches Gutachten über die Eignung der BewerberInnen für die ausgeschriebene Stelle erstellen. Der Frauenanteil unter den **Gutachtenden in den Berufungsverfahren** ist im Vergleich zum Vorjahr von 30% auf 22% gesunken, nur in einem Verfahren konnte die 50%-Frauenquote hier erreicht werden. In zwei der insgesamt sechs Verfahren waren keine Frauen als Gutachterinnen eingebunden, während in zwei Verfahren – je an der GEWI- und NAWI-Fakultät – die Quote erfüllt wurde. Damit bleibt ein Handlungsbedarf bei der Ernennung von **Gutachterinnen** (siehe Abbildung 4).

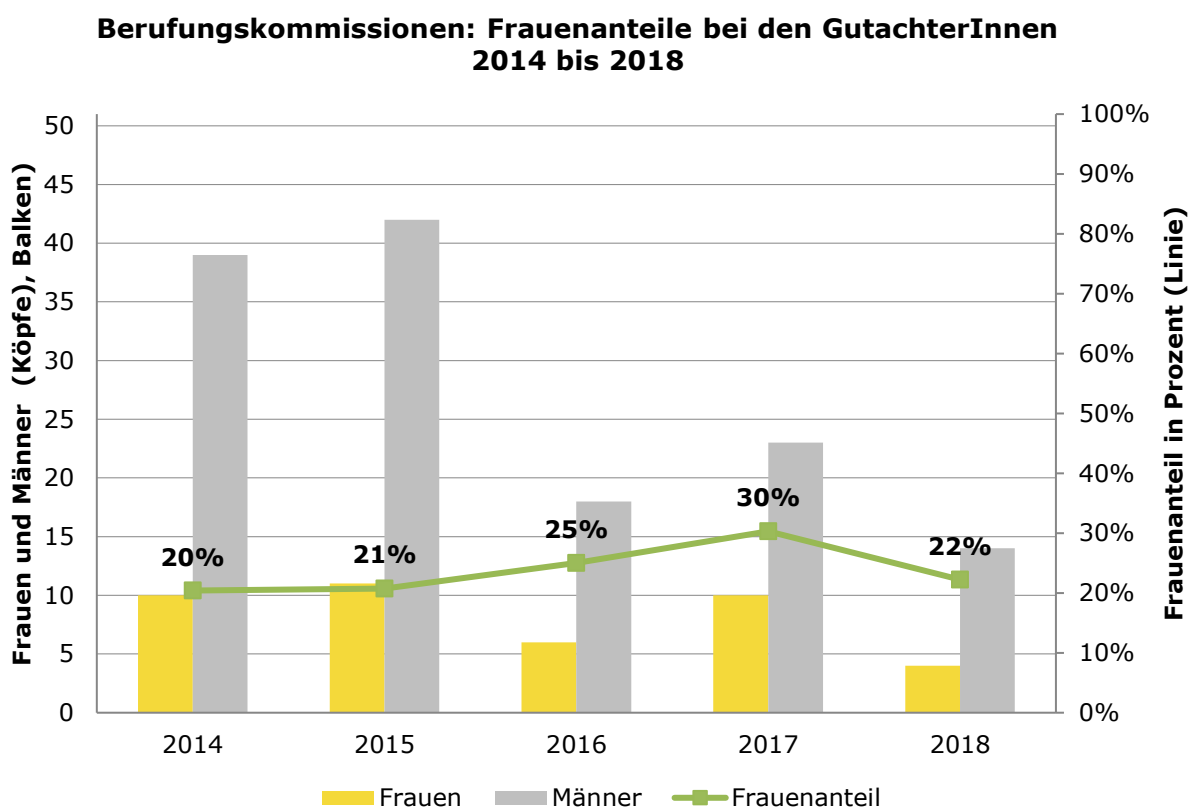


Abbildung 4. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen
2014 bis 2018

Eine Erhöhung des Frauenquoten-Erfüllungsgrads ohne Steigerung der Frauenanteile beim Personal bedeutet, dass Frauen im Gegensatz zu Männern überproportional Gremienarbeit leisten. Aus diesem Grund verfolgt die Universität Graz in Übereinkunft mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der **Quotenerreichung in Berufungsverfahren**

eine kompetenzbasierte Politik. Das heißt in Fällen, in denen Kommissionen kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen, werden von Kommissionsmitgliedern absolvierte Weiterbildungen zur Steigerung der Genderkompetenz im Auswahlverfahren herangezogen (z.B. die Absolvierung des im Haus entwickelten Workshops BIAS-SENSIBILISIERUNG – Qualitätssicherung für den Personalauswahlbereich) (vgl. Positionspapier des AKGL 2015)².

Abbildung 5 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den einzelnen **Prozessschritten der Berufungsverfahren von 2014 bis 2018**. Es lässt sich erkennen, dass trotz eines nur geringfügig überdurchschnittlichen Frauenanteils bei den Bewerbungen von 40% im Jahr 2018 wieder deutlich **mehr Frauen zu den Hearings eingeladen** wurden als im Vorjahr. Darüber hinaus konnte 2018 der größte Erfolg bei der Besetzung von Professuren verzeichnet werden.

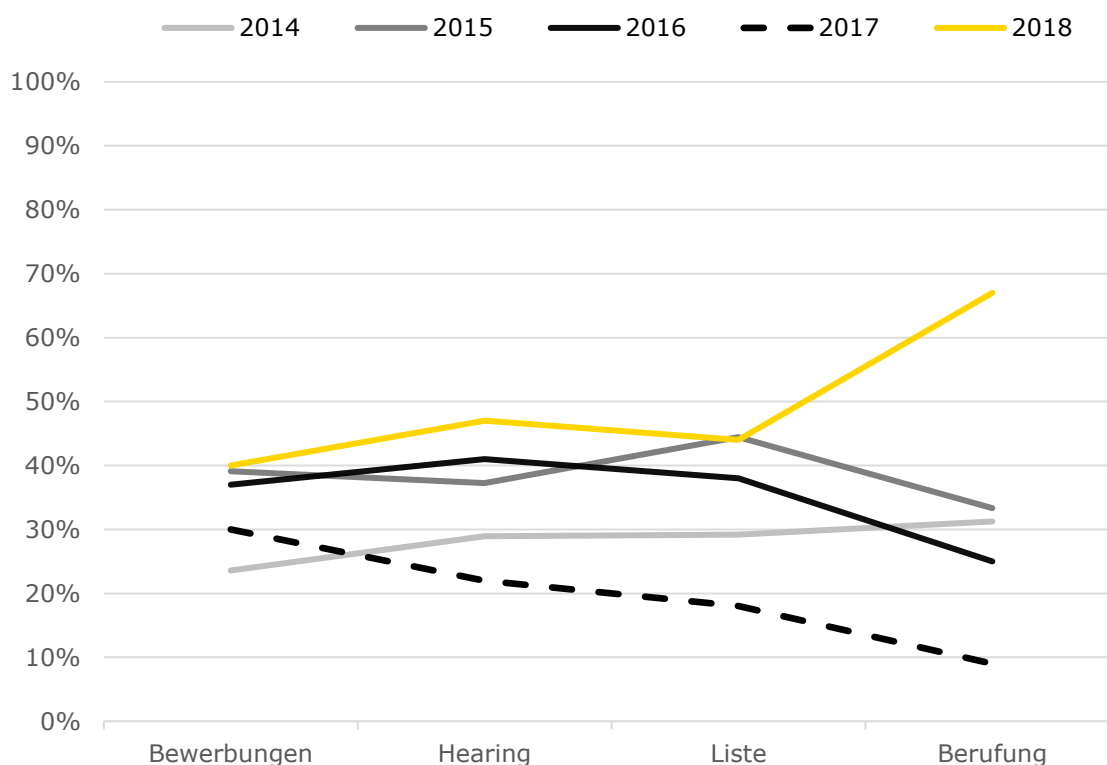


Abbildung 5. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2018

Die **Habilitation** (Erteilung der Lehrbefugnis) ist in Österreich, nach wie vor, eine wichtige Grundvoraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, wobei auch in den Habilitationsverfahren Kommissionen zum Einsatz kommen, die über die Eignung der Habilitierenden entscheiden. Im Jahr 2018 konnte die Arbeit in 17 **Habilitationsverfahren** abgeschlossen werden: vier Frauen und 13 Männer haben sich habilitiert. Der Frauenanteil in dieser Gruppe ist

² Siehe Positionspapier des AKGL zur Vermeidung der Unterrepräsentation von Frauen in universitären Kollegialorganen – Beschluss AKGL 19012015 verfügbar unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/2_Rechtsgrundlagen/Positionspapier_AKGL_ZuKo_19012015.pdf, letzter Zugriff 3.1.2020.

damit im Vergleich zum Vorjahr von 42% auf 24% deutlich gesunken. Die Verfahren von acht Habilitanden und sieben Habilitandinnen sind derzeit allerdings noch laufend; eine Habilitandin hat den Antrag zurückgezogen.

Bei den in den **Habilitationsverfahren** eingesetzten **Kommissionen** erreichten elf der insgesamt 33 Kommissionen die 50%-Frauenquote, dieser Erfüllungsgrad gleicht jenem des Vorjahres (siehe Tabelle 5). In sieben Kommissionen lag der Frauenanteil bei maximal 20%, in fünf Kommissionen bei 30% und in weiteren zehn Kommissionen bei 40%. Anders als im Vorjahr erfüllt 2018 keine Fakultät in allen Habilitationsverfahren die Vorgaben. Auch bei den Habilitationsverfahren **schneidet die REWI-Fakultät am besten ab**, nur in einer der fünf Kommissionen liegt der Frauenanteil mit 40% etwas unter der Quote. Demgegenüber unterschreitet die SOWI-Fakultät in beiden eingesetzten Kommissionen die Quote. Die URBI-Fakultät erfüllt in zwei von fünf Kommissionen, die NAWI-Fakultät in zwei von 12 Kommissionen und die GEWI-Fakultät in drei von acht Kommissionen die Anforderungen. An der THEO-Fakultät gab es im Berichtsjahr insgesamt nur eine Habilkommission, diese wurde zu 40% mit Frauen besetzt (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Geschlechterdisparitäten in den Habilkommissionen
(Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

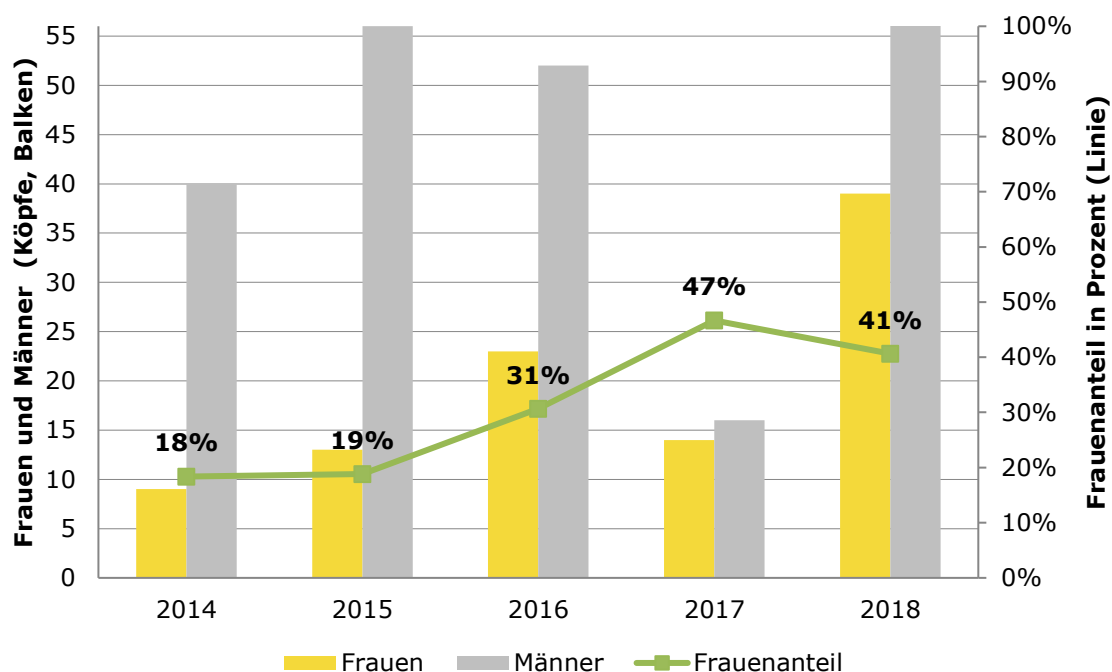
	Ø FA% 2018	% Veränderung FA zu 2017	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Habilkommission (alle*)	42%	-/+0,0	137	193	330
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%- Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA		höchster FA	
GEWI	5 von 8	20%		70%	
NAWI	10 von 12	20%		60%	
SOWI	2 von 2	20%		30%	
REWI	1 von 5	40%		70%	
URBI	3 von 5	10%		90%	
THEO	1 von 1	40%		40%	

* Dargestellt werden alle abgeschlossenen und laufenden Habilitationsverfahren.

Aufgeschlüsselt nach **Kurien** betragen die Frauenanteile bei den ProfessorInnen 36% und beim Mittelbau 53%, womit vor allem die ProfessorInnenkurie überrepräsentativ Frauen entsandte. Von den Studierenden waren 47% Frauen, was unter dem Anteil von über 60% Frauen in der Studierendenschaft liegt. Der Vorsitz wurde neun Mal von einer Frau übernommen und 24 Mal von einem Mann.

Abbildung 6 zeigt die Geschlechterverteilung der **GutachterInnen** in den **Habilitationsverfahren**. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 47% auf 41% zurückgegangen (2017: 14 Frauen von 30 GutachterInnen; 2018: 39 Frauen von 96 GutachterInnen). Schließt man aus den Betrachtungen die abgebrochenen und zurückgezogenen Habilitationsverfahren aus, lässt sich allerdings kein Rückgang des Frauenanteils konstatieren. Betrachtet man nur die abgeschlossenen Habilitationsverfahren im Jahr 2018 (nicht dargestellt in Abbildung 6), beläuft sich der Frauenanteil bei den GutachterInnen allerdings nur auf rund 31%.

Habilkommissionen: Frauenanteile bei den GutachterInnen 2014 bis 2018



Anmerkung: Schließt man die GutachterInnen eines abgebrochenen Habilitationsverfahrens im Jahr 2017 aus, liegt der Frauenanteil bei 36% und nicht bei 47%. Schließt man im Jahr 2018 ein zurückgezogenes und ein unterbrochenes Habilitationsverfahren aus, beläuft sich der Frauenanteil hier nicht auf 41% sondern auf 38%.

Abbildung 6. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen 2014 bis 2018

4 Analyse der Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen

2019 wurde erstmals eine Analyse der Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen durchgeführt. Ausgangspunkt der Analyse ist die Herausforderung der **Erfüllung von Frauenquoten** in diversen Gremien an der Universität Graz, die in einigen Fachbereichen ohne Steigerung der Frauenanteile im Personal eine **überproportionale Gremienarbeit** von Frauen nach sich ziehen (würde). Auf Grund von **Rückfragen** seitens des **Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung** im Hinblick auf die Nicht-Erfüllung der Quote im Berichtsjahr 2018 wurde in Absprache mit der VR für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung sowie dem Senatsvorsitzenden beschlossen, eine Analyse der Geschlechterrepräsentanz in universitären Gremien und Funktionen von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung durchführen zu lassen.

Ziel ist es, herauszufinden, wie häufig Frauen und Männer im **Mittelbau** und bei den **ProfessorInnen** in diverse Gremientätigkeiten eingebunden sind und verschiedenste Funktionen übernehmen. Um dies möglichst umfassend zu analysieren, wurden sowohl die Beteiligung an **Habil-, Berufungs- und Auswahl- sowie Curricularkommissionen** als auch sämtliche

Leitungsfunktionen (z.B. Leitung von Instituten, Fakultäten, Zentren, Doktoratsschulen), Tätigkeiten in **Fakultätsgremien**, im **Senat**, in **Universitätslehrgängen** und Aufgaben im Rahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (**AKGL**) sowie des **Betriebsrates** berücksichtigt.³ Insgesamt weisen **456 wissenschaftliche MitarbeiterInnen** zumindest eine Gremientätigkeit oder Funktion im Beobachtungszeitraum auf (davon rund 40% Frauen und 60% Männer, was über dem Frauenanteil auf den höheren Hierarchieebenen liegt). Auf diese entfallen für den Beobachtungszeitraum insgesamt **1.471 Gremientätigkeiten und Funktionen**.⁴

Aus Tabelle 6 wird ersichtlich, dass weibliche **Professorinnen** im Schnitt eine Gremientätigkeit bzw. Funktion mehr ausüben als ihre männlichen Kollegen; sie übernehmen im Beobachtungszeitraum im Durchschnitt **5,67** und die männlichen Professoren durchschnittlich **4,58** Gremientätigkeiten und Funktionen⁵. Deutlicher werden die Geschlechterunterschiede, wenn man sich die weitere Verteilung ansieht: Der Großteil (Modalwert) der Frauen übernimmt im Jahr 2018 und 2019 **fünf** Gremientätigkeiten und Funktionen und die überwiegende Mehrheit der Männer **zwei**. 75% der Frauen sind in diesem Zeitraum in **1-8** und 75% der Männer in **1-6** Gremien bzw. Funktionen tätig. Auffallend ist, dass die **Spitzenreiter männliche Professoren** sind. Gezählt wurden dabei nur jene, die zumindest eine Gremientätigkeit oder Funktion im Beobachtungszeitraum aufweisen, was bei einem überwiegenden Teil der ProfessorInnen der Fall ist (insgesamt 172 ProfessorInnen).

Tabelle 6: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen der ProfessorInnen (gesamt)

	Absolut	Durchschnittl. Gremien	Median	Modalwert	Minimum	Maximum	25% Quartil	75% Quartil
Männer	126	4,58	4	2	1	17	2	6
Frauen	46	5,67	5	5	2	12	4	8
Gesamt	172	4,87	5	5	1	17	3	6

Betrachtet man die Geschlechterrepräsentanz abzüglich der temporären Tätigkeit in den Berufungs-, Auswahl- und Habilkommissionen, sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht mehr statistisch signifikant⁶, d.h., dass **das überproportionale Engagement der**

3 Mit Ausnahme der Habil-, Berufungs- und Auswahlkommissionen wurde der Beobachtungszeitraum des Wissensbilanz-Berichtjahres 2018 herangezogen. Von den Habil-, Berufungs- und Auswahlkommissionen flossen all jene ein, die im Jahr 2018 bis zum Mai 2019 im Mitteilungsblatt der Universität Graz veröffentlicht wurden (36 Berufungskommissionen, 33 Auswahlkommissionen und 32 Habilkommissionen). Tätigkeiten in Kommissionen an anderen Universitäten konnten nicht berücksichtigt werden.

4 Vorab gilt es anzumerken, dass die bloße Eingebundenheit der ProfessorInnen und des Mittelbaus in Gremien und Funktionen nur eine annäherungsweise Schätzung des tatsächlich erbrachten Aufwands darstellen kann.

5 Der Geschlechterunterschied ist statistisch signifikant, wie anhand des Spearman-Korrelationskoeffizienten ($r(172)=-0,231$, $p=0,002$) und eines t-Tests ($t(170)=2,300$, $p=0,023$) nachgewiesen werden konnte.

6 Der Geschlechterunterschied ist statistisch nicht signifikant, wie anhand des Spearman-Korrelationskoeffizienten ($r(172)=-0,115$, $p=0,134$) und eines t-Tests ($t(170)=1,506$, $p=0,134$) nachgewiesen werden konnte.

weiblichen Professorinnen vor allem durch die Arbeiten in den Berufungs-, Auswahl- und Habilkommissionen zustande kommt. In eben diesen Kommissionen ist eine vermehrte Partizipation von Frauen zur Quotenerfüllung erforderlich.

Auch im **Mittelbau** übernehmen Frauen im Durchschnitt mehr Gremientätigkeiten und Funktionen als ihre männlichen Kollegen (Frauen: 2,85; Männer 1,66; siehe Tabelle 7).⁷ Im Unterschied zu den ProfessorInnen lässt sich erkennen, dass hier auch die **SpitzenreiterInnen Frauen** sind, was sich insbesondere auf das größere **Engagement im Rahmen des AKGL** zurückführen lässt. Während die weiblichen Spitzenreiterinnen pro Person in 20-25 Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie Habilkommissionen im Rahmen des AKGL tätig waren, engagierte sich hier kein Mann.

Tabelle 7: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen beim Mittelbau (gesamt)

	Absolut	Durchschnittl. Gremien	Median	Modalwert	Minimum	Maximum	25% Quartil	75% Quartil
Männer	148	1,66	1	1	1	5	1	2
Frauen	136	2,85	1	1	1	31	1	2
Gesamt	284	2,23	1	1	1	31	1	2

Auch im Mittelbau sind die Geschlechterunterschiede unter Ausschluss kurzfristiger Gremientätigkeiten in den Berufungs-, Auswahl- und Habilkommissionen statistisch nicht mehr signifikant⁸. Wie bei den ProfessorInnen wurden auch im Mittelbau nur jene gezählt, die zumindest eine Gremientätigkeit oder Funktion im Beobachtungszeitraum aufweisen (insgesamt 284 Personen). Zusätzliches universitäts-internes weibliches Potenzial im Mittelbau, das im Beobachtungszeitraum wenig eingebunden war, liegt vor allem in der Gruppe der **Senior Lecturer** vor (derzeit 52 Frauen). Eine vermehrte Einbindung der 175 weiblichen Universitätsassistentinnen könnte eine zusätzliche Selektion von Frauen auf der niedrigsten Karrierestufen nach sich ziehen.

Der Einfluss des Geschlechts auf die Anzahl der übernommenen Gremientätigkeiten und Funktionen wurde überdies unter **Kontrolle** der Beschäftigungsgruppe, Tätigkeiten im AKGL sowie im Betriebsrat als auch von Fakultätsunterschieden im Rahmen einer linearen Regressionsanalyse getestet. Ziel der Analyse war es herauszufinden, ob Frauen auch unter Kontrolle eben beschriebener Faktoren nach wie vor signifikant mehr Gremientätigkeiten und Funktionen übernehmen als Männer.

Die Ergebnisse der **Regressionsanalyse (N=456)** zeigen (siehe Tabelle 8), dass das Geschlecht weiterhin einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Zahl der ausgeübten

7 Der Geschlechterunterschied ist statistisch signifikant, wie anhand des Spearman-Korrelationskoeffizienten ($r(284)=-0,112$, $p=0,059$) und eines t-Tests ($t(282)=3,100$, $p=0,002$) nachgewiesen werden konnte.

8 Der Geschlechterunterschied ist statistisch nicht signifikant, wie anhand des Spearman-Korrelationskoeffizienten ($r(284)=-0,039$, $p=0,509$) und eines t-Tests ($t(282)=0,691$, $p=0,490$) nachgewiesen werden konnte.

Gremientätigkeiten und übernommenen Funktionen hat. Das heißt, dass Frauen auch unabhängig davon, ob sie Betriebsratstätigkeiten und Tätigkeiten im AKGL übernehmen und unabhängig von Beschäftigungskategorie und Fakultät, tendenziell stärker in Gremien involviert sind bzw. mehr Funktionen übernehmen als Männer. Die Geschlechterunterschiede bleiben unter Kontrolle verschiedenster Faktoren vor allem an der SOWI-Fakultät statistisch signifikant (Interaktion Geschlecht*SOWI). Der **stärkste Einflussfaktor** auf die Zahl der übernommenen Gremien und Funktionen ist allerdings die **Übernahme von Tätigkeiten im Rahmen des AKGL**⁹.

Tabelle 8: Einfluss des Geschlechts auf die Zahl der Gremientätigkeiten und Funktionen (OLS-Regression, ML-Methode, in Klammern ist die Referenzgruppe angeführt)

Einflussfaktoren	B	Beta	Signifikanz	Std.-Fehler	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
Geschlecht (Männer)	-0,381	-0,055	0,085	0,221	-0,816	0,053
Beschäftigungsgruppe (Mittelbau)	-2,643	-0,381	0,000	0,216	-3,069	-2,218
AKGL-Tätigkeiten (keine)	-10,951	-0,633	0,000	0,531	-11,994	-9,908
Betriebsratstätigkeiten (keine)	-1,377	-0,082	0,008	0,516	-2,618	-0,556
Fakultät (Ref. GEWI-Fakultät)						
NAWI-Fakultät	-0,317	-0,043	0,248	0,274	-0,855	0,221
THEO-Fakultät	-0,229	-0,016	0,623	0,466	-1,146	0,687
SOWI-Fakultät	-0,148	-0,015	0,670	0,347	-0,830	0,534
URBI-Fakultät	1,338	0,127	0,000	0,355	0,640	2,035
REWI-Fakultät	-0,433	-0,041	0,224	0,355	-1,132	0,265
Interaktion Geschlecht*SOWI	-1,139	-0,054	0,093	0,676	-2,467	0,189

Anmerkung: N=456; schrittweise Modellierung; ML=Maximum Likelihood
 Alle Interaktionseffekte zwischen dem Geschlecht und den Fakultäten wurden getestet.

Betrachtet man ausschließlich die Geschlechterunterschiede an den einzelnen **Fakultäten**, wird deutlich, dass Frauen vor allem an der **THEO-Fakultät** und **SOWI-Fakultät** mehr Gremientätigkeiten und Funktionen als ihre männlichen Kollegen übernehmen. Bei den ProfessorInnen sind die Unterschiede zusätzlich auch an der **REWI-Fakultät** erkennbar, während sich an der URBI-Fakultät ein umgekehrtes Bild zeigt (siehe *Abbildung 7*).

⁹ Effekt der Beschäftigungsgruppe Beta=-0,376; p=0,000;
 Effekt der Betriebsratstätigkeit Beta= -0,094; p=0,003

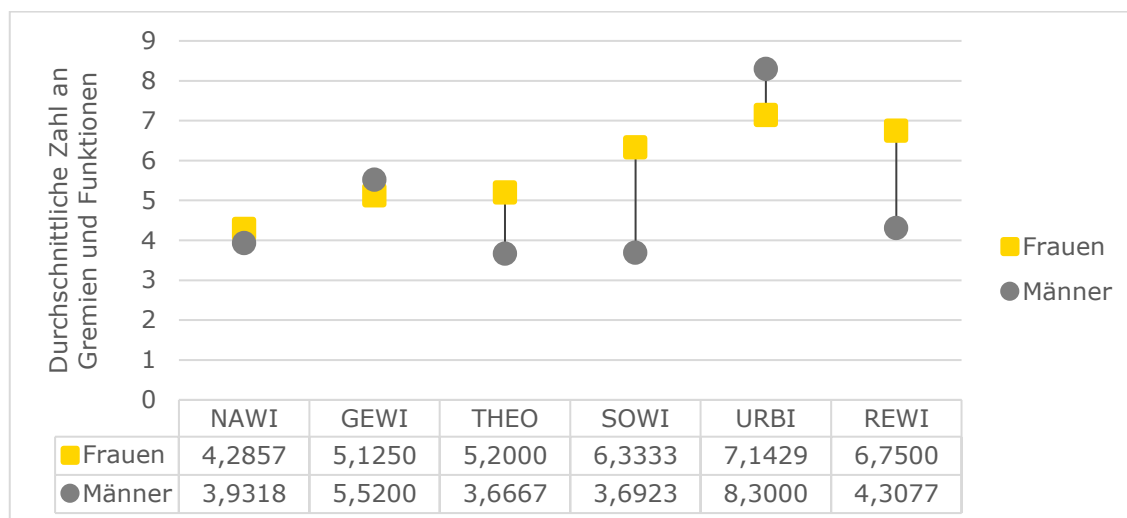


Abbildung 7: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen nach Fakultäten
(**ProfessorInnen**)

Auch im **Mittelbau** sind die Frauen an der **THEO**- und **SOWI**-Fakultät stärker in Gremien und Funktionen involviert, was in dieser Gruppe ebenso auf die **URBI**-Fakultät zutrifft. An der REWI-Fakultät lassen sich im Mittelbau keine nennenswerten Geschlechterunterschiede erkennen (siehe Abbildung 8).

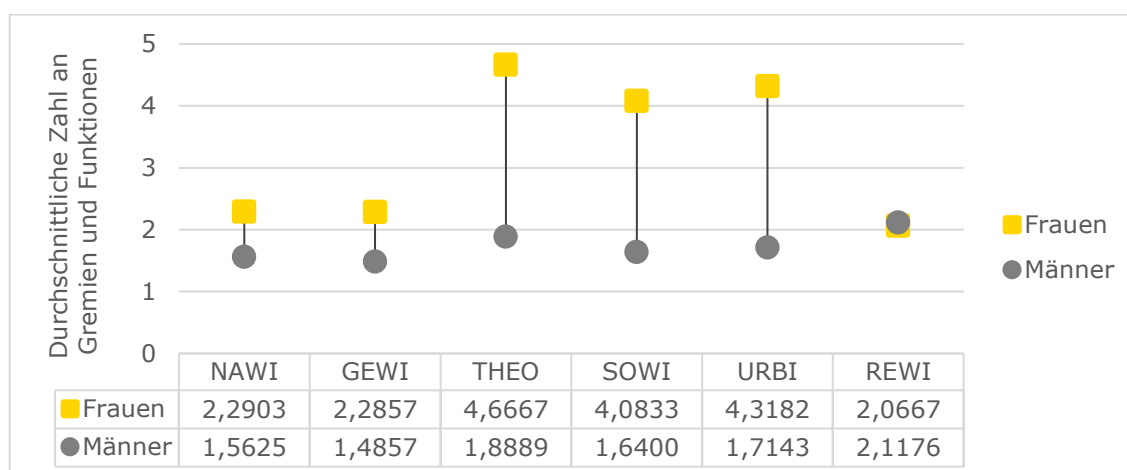


Abbildung 8: Geschlechterrepräsentanz in Gremien und Funktionen nach Fakultäten
(**Mittelbau**)

5 Geschlechterunterschiede im Personal

Im Jahr 2018 waren insgesamt 4.532 Personen an der Universität Graz beschäftigt, davon sind bei einem Frauenanteil von **54% etwas mehr als die Hälfte Frauen**. Von den 3.144 Personen im **wissenschaftlichen Personal** sind **49% Frauen**, von den 1.388 im **Administrativen Personal** und **Supportpersonal** sind insgesamt **63% Frauen**.

Aus Abbildung 9 wird auf den ersten Blick ersichtlich, dass die Frauenanteile vor allem auf der höchsten Ebene im Wissenschaftsbetrieb gering ausfallen, bei den **ProfessorInnen** liegen diese bei **28%** und bei den **Assoziierten ProfessorInnen** und **DozentInnen** bei **33%**. Betrachtet man die Vollzeitäquivalente (nicht dargestellt in Abbildung 9) zeigt sich für die Lecturer und LektorInnen ein höherer Frauenanteil von 58%; auch bei den studentischen MitarbeiterInnen fällt der Frauenanteil mit 67% etwas höher aus. Dementgegen ist der Frauenanteil beim Supportpersonal mit 43% etwas geringer, zieht man die Vollzeitäquivalente heran.



Abbildung 9. Überblick über die Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen (Köpfe)

5.1 Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart

Um ein vollständiges Bild vom Personal an der Universität Graz unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung zu bekommen, werden die MitarbeiterInnen im Folgenden nach den unterschiedlichen Vertragsarten (BeamtInnen, Vertragsbedienstete und Angestellte nach Kollektiv-Vertrag) betrachtet. Aktives **Veränderungspotential** liegt ausschließlich bei **Neueinstellungen** nach **Kollektivvertrag** (KV) vor. Diskrepanzen zur Gesamtübersicht in den Personenzahlen sind auf Doppelzählungen, die aufgrund verschiedener Dienstverhältnisse vorkommen können, zurückzuführen. Ausgewiesen werden ab nun immer die Personenzahlen (Köpfe) sowie die Vollzeitäquivalente, da es in einigen Beschäftigungsgruppen viele Teilzeitanstellungen gibt.

5.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz

Rund 12% der Universitätsbediensteten sind noch nach **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)** beschäftigt, was einer Verringerung um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Dieser Rückgang lässt sich vor allem in der Gruppe der **ProfessorInnen** beobachten, wo inzwischen nur noch **ein Fünftel verbeamtet** ist. Wie im Vorjahr macht die mit Abstand größte Gruppe unter den **BeamtInnen** die der **DozentInnen** aus.

Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur ergeben sich bei den BeamtInnen vor allem durch Pensionierungen und Emeritierungen. Das Durchschnittsalter aller Beamteten liegt bei 58,1 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um fast zwei Jahre gestiegen. Die niedrigen Frauenanteile in der Gruppe der BeamtInnen im wissenschaftlichen Bereich, vor allem auf Ebene der ProfessorInnen (**18% Frauenanteil**; siehe Tabelle 9), 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 61 Jahre, Frauen 62 Jahre). Der **Frauenanteil** bei den ProfessorInnen überschritt erst im Jahr 2003 die 10% Hürde und begann fortan **langsam zu steigen**.

Im **Verwaltungsbereich** waren Frauen immer schon stark repräsentiert, was sich an einem **Frauenanteil** von **62%** bei den Angestellten nach BDG zeigt (siehe Tabelle 9). Das Durchschnittsalter im allgemeinen Personal liegt bei den Männern bei 57 und bei den Frauen bei 55 Jahren. Der **Frauenanteil** bei den wenigen Verbeamteten im **Technischen Personal** ist mit **4%** mit Abstand am geringsten.

Tabelle 9. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

BeamtInnen <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorInnen § 98 UG	31,0	32	7,0	7	38,0	39	18%	18%
DozentInnen/Ao. ProfessorInnen	81,9	84	34,0	36	115,9	120	29%	30%
UniversitätsassistentInnen	28,6	30	9,0	9	37,6	39	24%	23%
BundeslehrerInnen	3,0	3	3,0	3	6,0	6	50%	50%
Technisches Personal	17,5	18	0,8	1	18,3	19	4%	5%
Verwaltungspersonal	23,9	26	38,4	42	62,3	68	62%	62%
Gesamt	185,9	193	92,1	98	278,0	291	33%	34%

5.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz

Die Gruppe der Universitätsangestellten nach **Vertragsbedienstetengesetz (VBG)** macht rund 12% 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 zu 85% Frauen (VZÄ) beschäftigt (siehe Tabelle 10). Geringe Frauenanteile finden sich in dieser Gruppe vor allem bei den UniversitätsassistentInnen (27%) und DozentInnen (34%) sowie im Bereich des technischen Personals (31%). In den anderen Personalkategorien sind zwischen 52% und 85% Frauen beschäftigt und Frauen damit weitgehend überrepräsentiert. Hier ist jedoch – mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs – die Anzahl an Personen sehr gering. Das Durchschnittsalter im wissenschaftlichen Bereich liegt bei den Männern bei 56 und bei den Frauen bei rund 54 Jahren sowie im allgemeinen Bereich bei den Männern bei 53 und bei den Frauen bei 49 Jahren.

Tabelle 10. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Vertragsbedienstete <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorInnen § 98 UG	1,0	1	2,0	2	3,0	3	67%	67%
DozentInnen/ Ao. ProfessorInnen	15,3	16	8,0	9	23,3	25	34%	36%
UniversitätsassistentInnen	4,0	4	1,5	2	5,5	6	27%	33%
VertragsassistentInnen	6,8	9	7,3	13	14,1	22	52%	59%
VertragslehrerInnen	5,4	7	4,8	7	10,1	14	47%	50%
Technisches Personal	51,6	53	23,4	29	75,0	82	31%	35%
Verwaltungspersonal	26,2	34	143,2	185	169,4	219	85%	84%
Gesamt	110,1	124	190,2	247	300,3	371	63%	67%

5.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag

Seit 2009 erfolgt die Personalbesetzung sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich nach dem **Kollektiv-Vertrag (KV)**; derzeit entfallen bereits **76%** der VZÄ auf den KV. Dies ist damit auch die **jüngste Personalgruppe**: Im wissenschaftlichen Bereich liegt das durchschnittliche Alter der Männer bei 41 Jahren und jenes der Frauen bei 36 Jahren; im Allgemeinen Personal sind die Männer im Durchschnitt 41 Jahre und die Frauen rund 39 Jahre alt. Die Geschlechterverteilung der Angestellten nach Kollektiv-Vertrag ist damit ausschlaggebend für die zukünftige Entwicklung der Personalstruktur der Universität.

Wird die **gesamte** Universität mit allen nach KV Beschäftigten betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei **54%**. In den einzelnen Verwendungsrufen werden jedoch einige Ungleichverteilungen ersichtlich. Obwohl der Frauenanteil bei den **§98 UG-ProfessorInnen** in den letzten 15 Jahren von 6% auf rund **31%** gestiegen ist, kann nach wie vor nicht von einer Gleichstellung von Frauen und Männern gesprochen werden. Bei den **befristeten ProfessorInnen** nach § 99 UG ist die Tendenz sogar **rückläufig**: Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 37%, 2018 sind es nur noch **28%** (VZÄ). Die vor allem an der SOWI-Fakultät beliebten Praxisprofessuren in Form von „Teilzeit“-Professuren ermöglichen vorwiegend Männern den Zugang zur ProfessorInnen-Kurie.

Auch bei den **Assoziierten ProfessorInnen** liegen die Frauenanteile deutlich unter der gesetzlich geforderten Grenze von 50%, sie konnten jedoch von 24% im Jahr 2014 auf **38%**

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. 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. Hinzu kommt, dass bislang ausschließlich männliche **Teaching Scientists** beschäftigt wurden, wobei die Fallzahl hier noch besonders gering ist.

Aus der Geschlechterverteilung bei den **Lehrbeauftragten** ist ersichtlich, dass zahlenmäßig weniger Frauen einen größeren Anteil an Lehre abhalten, was sich in den unterschiedlichen Anteilen in Köpfen und VZÄ widerspiegelt (Details dazu finden sich in Kapitel 6 Lehre). Bei den **KursleiterInnen am Universitäts-Sportinstitut** sind mit rund 60% Männeranteil mehr Männer als Frauen zu finden.

Tabelle 11. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Angestellte nach KV Personalgruppe	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorInnen § 98 UG	73,5	75	32,6	33	106,1	108	31%	31%
ProfessorInnen § 99 UG	25,6	44	10,1	12	35,7	56	28%	21%
Assoziierte ProfessorInnen	32,0	33	19,4	21	51,4	54	38%	39%
AssistenzprofessorInnen	20,3	21	21,8	23	42,0	44	52%	52%
UniversitätsassistentInnen	122,0	148	132,1	178	254,1	326	52%	55%
Senior Lecturer	10,6	12	20,1	26	30,6	38	65%	68%
Lecturer mit EV	4,8	6	6,6	8	11,4	14	58%	57%
Lecturer befristet	9,0	13	13,1	20	22,1	33	59%	61%
Teaching Scientist	2,0	2			2,0	2	0%	0%
Teaching Scientist mit EV	1,0	1			1,0	1	0%	0%
Senior Scientist	9,3	10	2,5	3	11,8	13	21%	23%
Scientist mit EV	15,0	15	6,0	6	21,0	21	29%	29%
ForschungsassistentInnen	15,7	25	14,9	26	30,6	51	49%	51%
ProjektmitarbeiterInnen wiss. (DM)	164,6	264	154,6	270	319,2	534	48%	51%
Externe LektorInnen	43,2	569	51,9	527	95,2	1096	55%	48%
Studentische MitarbeiterInnen	27,7	201	56,3	348	84,0	549	67%	63%
USI BetreuerInnen	62,0	97	40,5	65	102,5	162	40%	40%
ProjektmitarbeiterInnen allg. (DM)	13,4	24	26,1	53	39,5	77	66%	69%
Technisches Personal	99,2	126	61,1	91	160,2	217	38%	42%
Verwaltungspersonal	101,6	150	316,7	458	418,3	608	76%	75%
Gesamt	852,4	1836	986,3	2168	1 838,7	4004	54%	54%

Anmerkung: Bei mehrfachem Verwendungseinsatz einer Person ist diese bei den Kopffzahlen mit jedem aktiven Dienstverhältnis berücksichtigt. Über alle Personalgruppen summiert, ist die Gesamtsumme als bereinigte Kopffzahl dargestellt. Längerfristige Abwesenheiten sind standardmäßig ausgeschlossen.
DM bedeutet Drittmittel; EV bedeutet Entwicklungsvereinbarung

Bei den **studentischen MitarbeiterInnen** konnten die Frauenanteile (nach VZÄ) von 57% im Jahr 2014 auf 67% gesteigert werden; somit nähert sich das Geschlechterverhältnis

langsam der Verteilung bei den Studierenden an. Dies ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass Wissenschaftszweige, die viele studentische MitarbeiterInnen anstellen, deutlich über 50% Frauenteil bei den Studierenden aufweisen. Auch im Verwaltungsbereich liegt der unterdurchschnittliche Frauenanteil beim **technischen Personal** inzwischen bei 38%. (siehe Tabelle 11).

5.2 Geschlechterunterschiede beim wissenschaftlichen Personal

In Tabelle 12 ist die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen dargestellt. Diese Übersicht zeigt eine **Unterrepräsentanz von Frauen** in den meisten Bereichen – kein einziger Wissenschaftszweig erreicht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis über alle Personalkategorien hinweg. Bei den ProfessorInnen erreichen Sprachen und Literatur, Psychologie, Erziehungs- und Sportwissenschaften ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Rund **ein Viertel der Wissenschaftszweige** hat nach wie vor **keine** einzige **Frau** unter den ProfessorInnen (VWL, Erdwissenschaften, Molekulare Biowissenschaften, Pharmazie, USW; auch im überfakultären Bereich sind im Jahr 2018 keine Frauen unter den ProfessorInnen).

Betrachtet man zusätzlich zu den ProfessorInnen auch die Habilitierten (UniversitätsdozentInnen, Assoziierte ProfessorInnen, Senior Lecturer und Senior Scientists), zeigen sich drei Wissenschaftszweige, die zu 100% mit Männern besetzt sind: **Philosophie, Mathematik** und **Erdwissenschaften**. Auffallend ist, dass im Wissenschaftszweig Philosophie auch die Frauenanteile bei den studentischen MitarbeiterInnen und ProjektmitarbeiterInnen mit 32% und 35% vergleichsweise gering sind. Die Laufbahnstellen mit Entwicklungs- und Qualifizierungsvereinbarung sind einzig in den Wissenschaftszweigen **Geographie** und **Chemie** ausschließlich mit Männern besetzt, was im Bereich Chemie insofern besonders schwer wiegt als hier vier Vollzeitäquivalente angestellt werden konnten.

Tabelle 12. 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 Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA	VZÄ Ge- samt	FA
THEO	Theologie	13,0	31%	9,3	43%			1,0	0%			11,4	35%	6,2	71%	1,2	74%
REWI	Rechtswissenschaften	21,4	37%	19,1	37%			10,0	40%	1,0	100%	54,1	46%	7,8	65%	15,0	76%
SOWI	Betriebswirtschaft	19,7	11%	14,8	14%	3,0	33%	4,0	94%	1,0	0%	40,2	48%	13,0	49%	9,9	65%
	Volkswirtschaft	6,8	0%	6,8	11%							14,1	21%	5,2	85%	3,0	65%
	Soziologie	5,0	40%	6,0	33%							6,8	52%	8,7	57%	2,6	45%
GEWI	Philosophie	6,0	17%	1,0	0%			1,0	0%			13,1	51%	10,4	35%	2,5	32%
	Geschichte	10,5	38%	12,8	37%	4,0	50%	3,0	100%			28,9	42%	28,3	56%	6,3	61%
	Sprachen und Literatur	23,0	48%	27,8	50%	18,2	75%	4,0	75%	2,8	64%	67,4	65%	28,0	69%	13,4	74%
	Kunstwissenschaften	4,0	25%	0,8	100%			1,0	100%			3,5	100%	3,2	47%	4,2	85%
NAWI	Mathematik	6,6	9%	5,0	0%			2,0	0%			14,3	9%	22,2	25%	0,2	0%
	Physik	7,2	14%	15,0	13%	2,0	25%					6,0	17%	29,7	22%	1,6	30%
	Chemie	5,0	20%	9,3	14%	1,0	100%	1,0	0%	3,0	0%	17,9	39%	28,7	44%	4,5	51%
	Erdwissenschaften	4,0	0%	4,0	0%					2,0	50%	3,3	69%	6,9	33%	1,1	58%
	Biologie	7,0	14%	6,5	15%	4,9	28%	1,0	100%	4,3	54%	10,8	42%	13,6	40%	2,0	53%
	Molekulare Biowissenschaften	7,0	0%	14,0	29%	3,0	33%	4,3	29%	2,0	50%	9,0	28%	38,4	51%	2,8	71%
	Psychologie	12,0	58%	8,0	38%	2,5	30%	1,0	0%	7,0	29%	12,8	75%	19,5	64%	1,3	86%
	Pharmazie	5,0	0%	9,0	44%	1,5	33%	2,0	100%	4,1	61%	14,4	58%	5,7	75%	3,7	76%
URBI	Geographie	3,0	33%	3,3	8%	0,8	100%	1,0	0%	1,8	0%	12,0	40%	6,9	29%	1,9	58%
	USW	3,8	0%	3,0	33%	2,0	0%	4,0	25%	1,0	0%	6,3	48%	26,0	39%	2,3	58%
	Erziehungswissenschaften	7,8	74%	5,7	100%	1,0	0%	1,0	100%	1,0	0%	19,2	75%	4,5	100%	3,6	87%
	Sportwissenschaften	2,0	50%	6,7	45%					0,5	0%	3,6	0%	2,7	49%	1,0	54%
ÜBER	Überfakultäre Bereiche	3,0	0%	3,1	32%	0,6	0%	0,8	100%	2,0	50%	11,3	56%	3,8	57%	0,1	0%
GESAMT		182,8	28%	190,5	32%	44,4	51%	42,0	52%	33,4	38%	380,1	49%	319,2	48%	84,0	67%

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.

5.2.1 Professuren

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

Seit dem Jahr 2000 konnte der Frauenanteil bei den ProfessorInnen von **6% auf 28%** gesteigert werden (siehe Abbildung 12). Derzeit sind 54 Professorinnen und 150 Professoren an der Universität Graz beschäftigt. Zur Erreichung des Ziels eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bedarf es demnach weiterhin intensiver Anstrengungen.

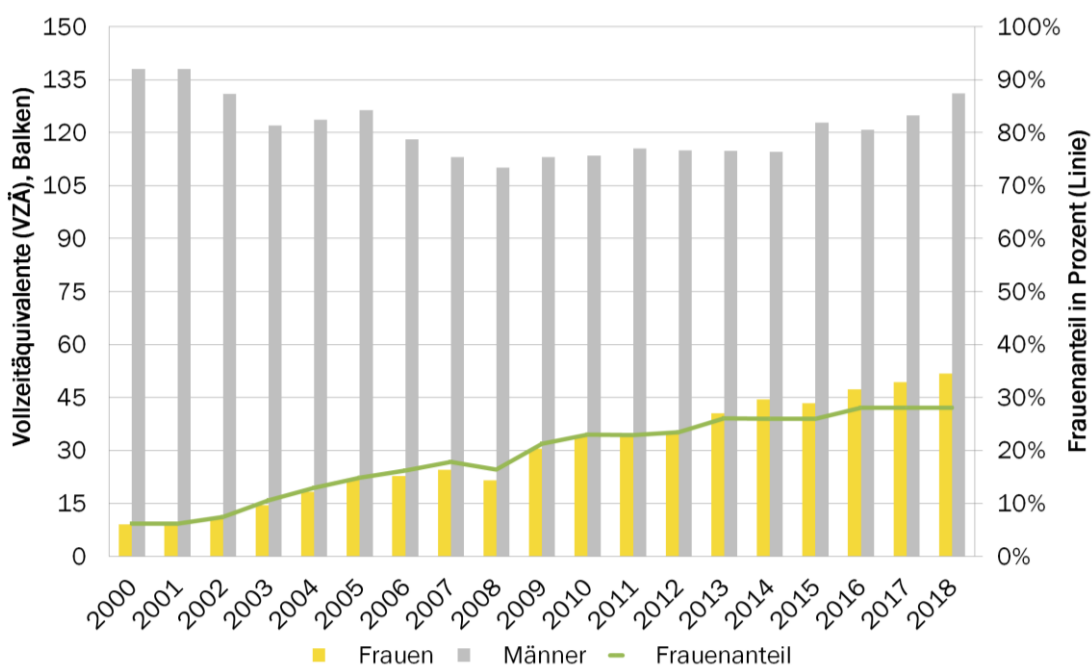


Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2018 (% und VZÄ)

Den höchsten Frauenanteil bei den ProfessorInnen nach § 98 und § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG weist mit 33% die Universität Wien auf, gefolgt von der Universität Salzburg, Graz und Klagenfurt. Am geringsten fällt dieser mit 22% an der Universität Innsbruck aus. An der Universität Klagenfurt ist der Frauenanteil von 33% im Jahr 2015 auf 28% im Jahr 2018 gesunken (siehe Abbildung 11). Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn man ausschließlich die Professuren nach § 98 UG betrachtet (siehe Abbildung 12), während sich dieses im Hinblick auf die Professuren nach § 99 UG deutlich verändert.

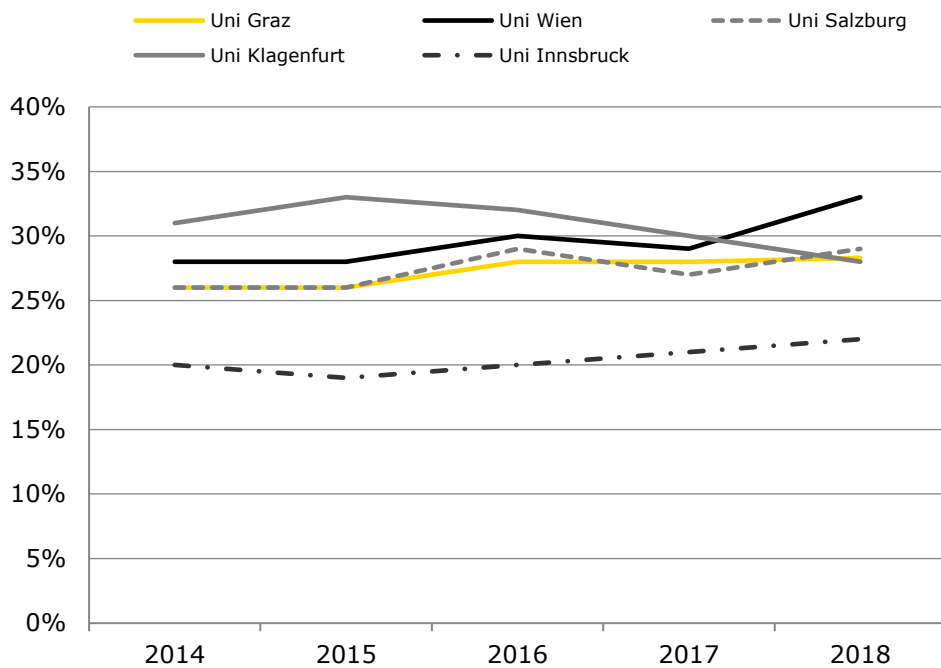


Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen im Universitätenvergleich 2014 bis 2018 (§ 98, § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6)

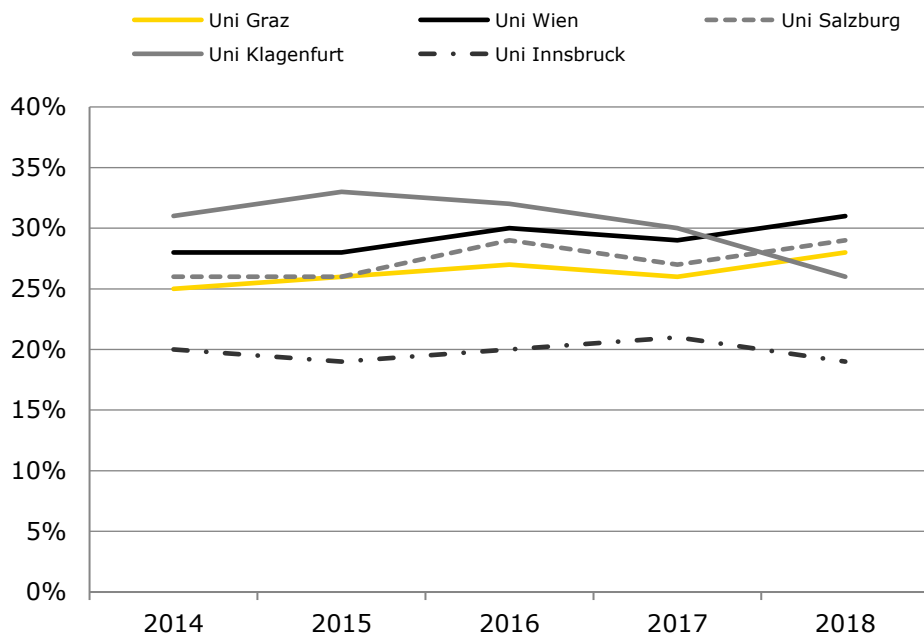


Abbildung 12. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2018

Betrachtet man ausschließlich die Professuren nach § 99 UG (siehe Abbildung 13), zeigt sich, dass der höchste Frauenanteil von **41%** an der **Universität Klagenfurt** erreicht werden konnte, gefolgt von der **Universität Wien**. An der Universität Graz ist der Frauenanteil mit

28% in diesen Gruppen am geringsten: Bei den Professuren nach § 99 Abs. 1 UG beläuft er sich auf 26%, bei den Professuren nach § 99 Abs. 4 UG auf 33%. Speziell in den befristeten Professuren nach § 99 Abs. 1 UG liegt großes Potenzial zur zukünftigen Erhöhung der Frauenanteile; gleichzeitig tragen diese unter Umständen nur kurzfristig zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse auf der höchsten Hierarchieebene im Wissenschaftsbetrieb bei.

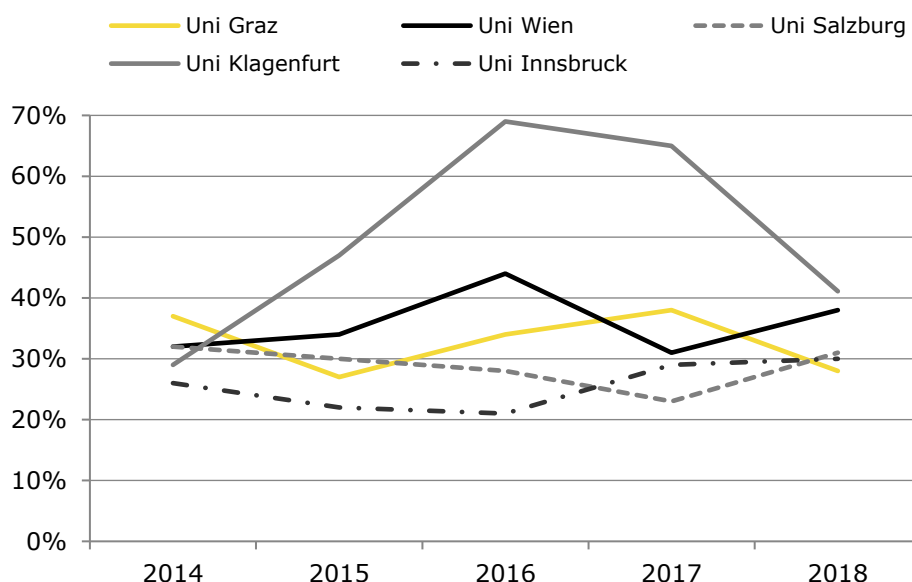


Abbildung 13. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2018

Eine Novelle des UG ermöglicht seit 2015 die Besetzung von Laufbahnprofessuren, von Professuren nach **§ 99 Abs. 5 UG**. Im Gegensatz zu den Professuren nach § 99 Abs. 1 UG handelt es sich bei diesen um ein „**Tenure Track**“-Modell, das dauerhaft zu einer Erhöhung der Frauenanteile auf Ebene der ProfessorInnen beitragen kann. Vom 1.1.2018 bis zum 1.1.2019 wurden in dieser Gruppe insgesamt sieben Frauen und zwei Männer berufen.

Im Sinne einer **leistungsgerechten Personalentwicklung** gibt es seit 2016 auch die Möglichkeit hausinterner Berufungen. Für diese Professuren nach **§ 99 Abs. 4 UG** kommen sowohl UniversitätsdozentInnen als auch Assoziierte ProfessorInnen, die ein Anstellungsverhältnis an der Universität Graz haben, in Frage. In dieser Gruppe wurden 2018 vier Frauen und acht Männer berufen, was damit zusammenhängt, dass acht der zwölf der Professuren an der quantitativ-männlich dominierten NAWI-Fakultät besetzt wurden.

Wie bei den Beamteten und Vertragsbediensteten bereits festgestellt wurde, stellt sich bei der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Beschäftigungsgruppen immer die Frage nach historisch gewachsenen und bedingten Geschlechterunterschieden. Das Alter der Personen gibt hierzu annäherungsweise Aufschluss: Die **Altersverteilung** bei den ProfessorInnen nach § 98 UG (siehe Abbildung 14) macht deutlich, dass es sich bei der Unterrepräsentanz von Frauen auf der höchsten Karrierestufe **nicht** mehr nur um einen „**historisch**“ bedingten **Effekt** handelt: Zwar sind bei den über 65-Jährigen ausschließlich Männer vertreten, dies

trifft jedoch auch auf die jüngsten Professoren unter 40 Jahren zu. Auffallend ist, dass der Frauenanteil bei den 50-54-Jährigen mit 40% am höchsten ist, während hingegen bei den 45-49-Jährigen weniger als ein Drittel und bei den 40-44-Jährigen etwas mehr als ein Fünftel Frauen vertreten sind. Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Karrieren von Männern womöglich früher beginnen bzw. diesen der Aufstieg im Wissenschaftsbetrieb in jüngerem Alter gelingt.

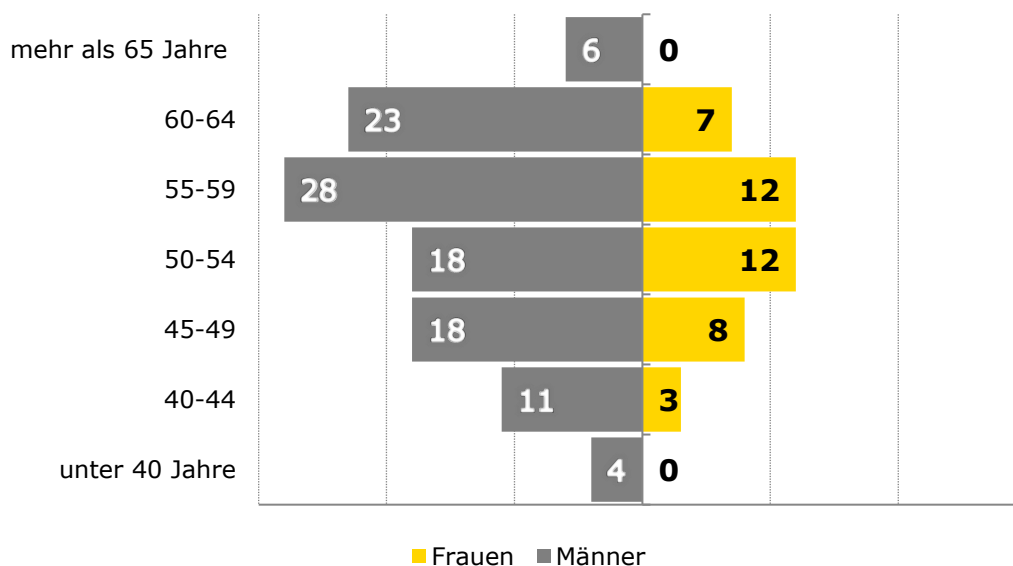


Abbildung 14. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG

5.2.2 Berufungen

Im Jahr 2018 gingen an der Universität Graz vier von insgesamt sechs **Berufungen nach § 98 UG** an Frauen (**FA 67%**) und zwei von sechs Berufungen nach § 99 Abs. 1 UG (**FA 33%**). Im Bereich der Besetzung von Professorinnen zeichnen sich demnach **positive Entwicklungen** ab. Diese können nicht auf die Besetzung in typisch quantitativ-weiblichen Fächern zurückgeführt werden, da in den folgenden Wissenschaftszweigen berufen wurde: Geographie, Theologie, Volkswirtschaftslehre, Psychologie, Biologie, Kunstgeschichte, Translationswissenschaften, Erziehungswissenschaften, Rechtswissenschaft, Betriebswirtschaft.

Die Berufungschance von Frauen auf eine Professur nach § 98 UG ist damit im Vergleich zum Vorjahr von 0,3 auf 1,68 gestiegen.¹⁰ Im selben Zeitraum hat sich der FA bei den BewerberInnen von 30% auf 40%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 22% auf 47% sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen von 18% auf 44% erhöht (siehe Abbildung 15). Bei genauerer Betrachtung fällt einzig an der SOWI-Fakultät auf, dass von den sechs weiblichen Bewerberinnen keine zum Hearing eingeladen wurde und in dieser Kommission auch lediglich 20% der Hauptmitglieder Frauen waren. Bei den Gutachtenden ist der Frauenanteil über alle

¹⁰ Ein Wert von 1 steht für gleiche Chancen von Männern und Frauen. Ein Wert größer 1 bedeutet, dass Frauen hier überrepräsentiert und ein Wert kleiner 1, dass Frauen hier unterrepräsentiert sind. Berechnet werden Chancenverhältnisse, d.h. die Chance berufen zu werden, war im Jahr 2018 für eine Frau 1,68-mal so hoch wie die Chance eines Mannes. Im Jahr 2017 war die Chance einer Berufung von Frauen hingegen 0,3-mal so hoch und damit deutlich geringer wie die Chance eines Mannes.

Berufungskommissionen hinweg von 30% auf 22% gesunken, nur in einem Verfahren konnte die 50%-Frauenquote hier erreicht werden (Details siehe auch in Abschnitt 3 Partizipation von Frauen in Leitungsorganen und Gremien). Der Frauenanteil bei den Gutachtenden wirkt sich damit nicht nachweislich auf den Frauenanteil bei den Besetzungen aus.

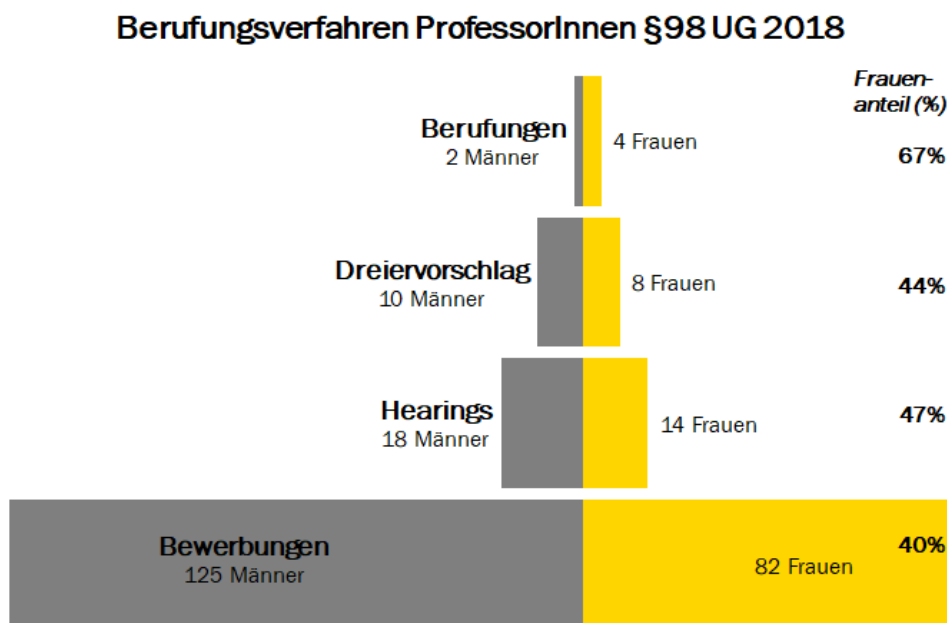


Abbildung 15. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG
(Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5.)

5.2.3 Karriere- und Entwicklungsstellen

Unter Karriere- und Entwicklungsstellen versteht man zum einen **Senior Scientists** und **Senior Lecturer** mit **Entwicklungsvereinbarung** (EV) mit dem Ziel, ein Doktoratsstudium abzuschließen und zum anderen **Assoziierte ProfessorInnen** mit **Qualifizierungsvereinbarung** (QV), die im Laufe von sechs Jahren eine Habilitation verfassen. Bei solchen Stellen wird durch die Erfüllung entsprechender Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarungen ein **unbefristetes Dienstverhältnis** mit der Universität Graz eingegangen.

Ein Überblick über die Frauenanteile bei den erfolgreich abgeschlossenen und derzeit laufenden Karriere- und Entwicklungsstellen nach Wissenschaftszweigen ist in Abbildung 16 zu finden. Hier wird die bereits bekannte Situation sichtbar: Bei den **Senior Scientists** sind deutlich **mehr Männer** und bei den **Senior Lecturer** **mehr Frauen** zu finden. Auffallend ist, dass der Frauenanteil bei den laufenden Senior Scientist-Stellen bei 27% und damit um 9%-Punkte höher ist als bei den abgeschlossenen Verfahren in dieser Gruppe. Dies trifft ebenso auf die „alten“ **QV-Stellen** zu (Assoziierte ProfessorInnen vor der Novelle der § 99 Abs. 5 UG-Professuren), wo bei den **laufenden** Vereinbarungen sogar ein nahezu **ausgewogenes Geschlechterverhältnis** beobachtet werden kann. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 71% bei den neuen Laufbahnprofessuren nach § 99 Abs. 5, die auch laufende Qualifizierungsvereinbarungen zu erfüllen haben. Detaillierte Informationen der Karriere- und Entwicklungsstellen in den einzelnen Wissenschaftszweigen finden sich im Anhang in Tabelle 34.

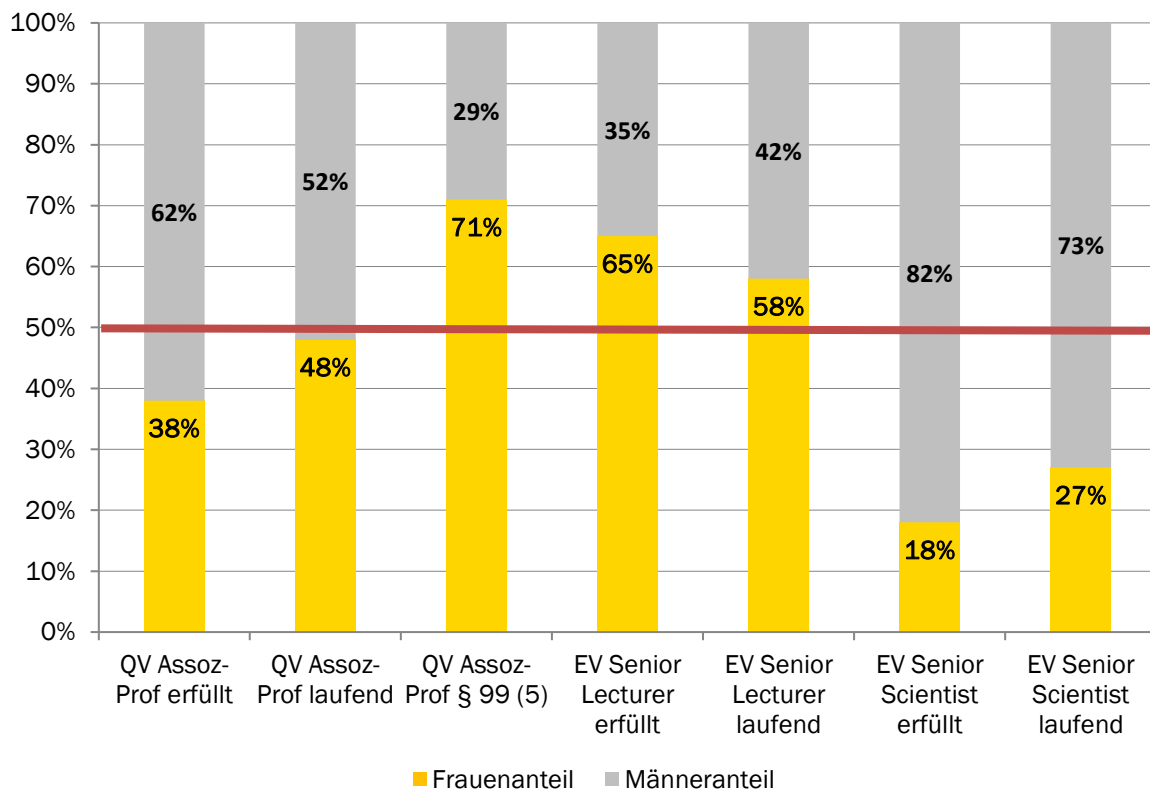


Abbildung 16. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)

5.3 Allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal sind **Frauen** mit **62%** (VZÄ) **überrepräsentiert**. Auch bei Betrachtung nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen zeigt sich, dass in fast allen Bereichen die Frauenanteile über 50% ausmachen, an den Fakultäten finden sich mit Ausnahme der NAWI zwischen 70% und 90% Frauen (siehe Tabelle 13). 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 übererfüllt, lediglich im Bereich des **Informationsmanagements** kann bei einem **Frauenanteil** von **33%** eine Ungleichverteilung festgestellt werden. Auch am Universitäts-Sportsinstitut liegt der Frauenanteil bei 39% (vorwiegend USI-BetreuerInnen sowie ein geringerer Anteil von administrativen Kräften). Für eine Detaildarstellung nach Abteilungen siehe Tabelle 35 im Anhang.

Tabelle 13. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen

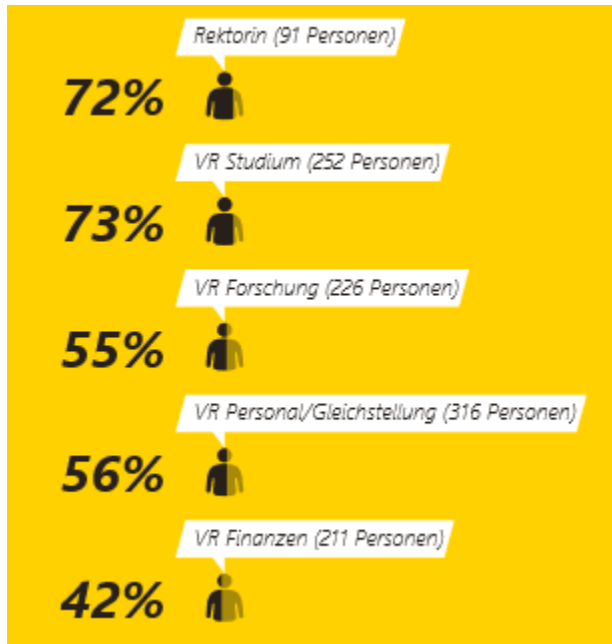
Organisations- einheit	Wissenschaftszweig bzw. Einheit	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEO	Theologie	16	88%	7,6	91%
	Fakultät Theo	6	83%	4,3	76%
REWI	Rechtswissenschaften	32	97%	22,4	98%
	Fakultät REWI	17	76%	15,1	74%
SOWI	Betriebswirtschaft	23	74%	16,1	75%
	Volkswirtschaft	6	100%	4,2	100%
	Soziologie	9	67%	6,3	66%
	Fakultät SOWI	14	86%	11,8	83%
GEWI	Philosophie	9	78%	5,8	91%
	Geschichte	24	75%	17,0	77%
	Sprachen und Literatur	47	87%	30,6	88%
	Kunstwissenschaften	5	100%	3,5	100%
	Fakultät GEWI	11	91%	10,0	90%
NAWI	Mathematik	5	80%	4,5	78%
	Physik	26	38%	22,0	33%
	Chemie	33	67%	30,2	65%
	Erdwissenschaften	11	45%	10,9	45%
	Biologie	51	63%	39,0	55%
	Molekulare Biowissenschaften	36	83%	28,8	85%
	Psychologie	24	46%	16,7	46%
	Pharmazie	40	60%	35,6	56%
Fakultät NAWI	23	87%	16,8	87%	
URBI	Geographie	10	80%	6,7	82%
	USW	13	62%	8,4	69%
	Erziehungswissenschaften	11	100%	7,5	100%
	Sportwissenschaften	5	60%	3,5	64%
	Fakultät URBI	8	63%	7,2	58%
ÜBERFAK	Wissenschaftliche Zentren	23	91%	12,4	90%
	Unterstützungseinrichtungen	45	69%	28,9	76%
ADMIN	Zentrale Einrichtungen	426	67%	308,5	66%
	Universitätsbibliothek	176	59%	119,7	55%
	Informationsmanagement	85	36%	66,5	33%
USI	Universitäts-Sportinstitut	179	40%	115,3	39%
ULG	Universitätslehrgänge	3	67%	2,3	87%
Gesamt		1 452	64%	1 045,5	62%

Werden die Anstellungsverhältnisse nach **Vertragsarten** betrachtet, so liegt ein Frauenanteil (VZÄ) unter den nach BDG Beschäftigten von 49%, bei den nach VBG Beschäftigten von 66%, bei den KV Angestellten von 63% und bei den aus Drittmitteln angestellten VerwaltungsmitarbeiterInnen von 55% vor. Der Frauenanteil bei den freien DienstnehmerInnen beträgt 40%. Genauere Informationen finden sich in Tabelle 14.

Tabelle 14. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart

Einheit	Vertragsart	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEO	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	13	100%	6,7	100%
	KV	6	83%	3,0	83%
	Drittmittel (KV)	1	0%	0,2	0%
REWI	BDG	3	67%	3,0	67%
	VBG	20	100%	15,4	100%
	KV	26	85%	19,1	82%
SOWI	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	20	85%	16,3	89%
	KV	26	77%	18,3	73%
	Drittmittel (KV)	4	75%	1,7	70%
GEWI	BDG	3	100%	3,0	100%
	VBG	34	82%	25,4	84%
	KV	46	87%	33,1	88%
	Drittmittel (KV)	13	77%	5,3	77%
NAWI	BDG	16	44%	15,8	43%
	VBG	71	59%	61,5	54%
	KV	145	68%	116,2	67%
	Drittmittel (KV)	17	65%	10,9	60%
URBI	BDG	2	100%	2,0	100%
	VBG	9	100%	8,3	100%
	KV	30	67%	21,3	64%
	Drittmittel (KV)	6	67%	1,7	77%
ÜBERFAK	BDG	1	100%	1,0	100%
	VBG	7	100%	4,9	100%
	KV	48	73%	28,9	78%
	Drittmittel (KV)	12	75%	6,5	69%
ADMIN	BDG	53	49%	47,3	47%
	VBG	121	61%	101,0	59%
	KV	490	62%	333,5	60%
	Drittmittel (KV)	22	68%	12,0	63%
	Freie DienstnehmerInnen	1	0%	1,0	0%
USI	BDG	5	0%	4,5	0%
	VBG	5	60%	4,0	63%
	KV	7	57%	4,3	47%
	Freie DienstnehmerInnen	162	40%	102,5	40%
ULG	VBG	1	100%	1,0	100%
	Drittmittel (KV)	2	50%	1,3	77%
Gesamt		1 452	64%	1 045,5	62%

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung bei den **AbteilungsleiterInnen** und in den **Zentralen Verwaltungsabteilungen** dargestellt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil bei den **Leitungsfunktionen** auf **38%** (14 Frauen und 23 Männer) und bei der **Leitung von Subeinheiten** auf **41%** (14 Frauen und 20 Männer), was die Unterrepräsentation von Frauen in den höheren Hierarchieebenen widerspiegelt (Details siehe auch in Tabelle 35 im Anhang).



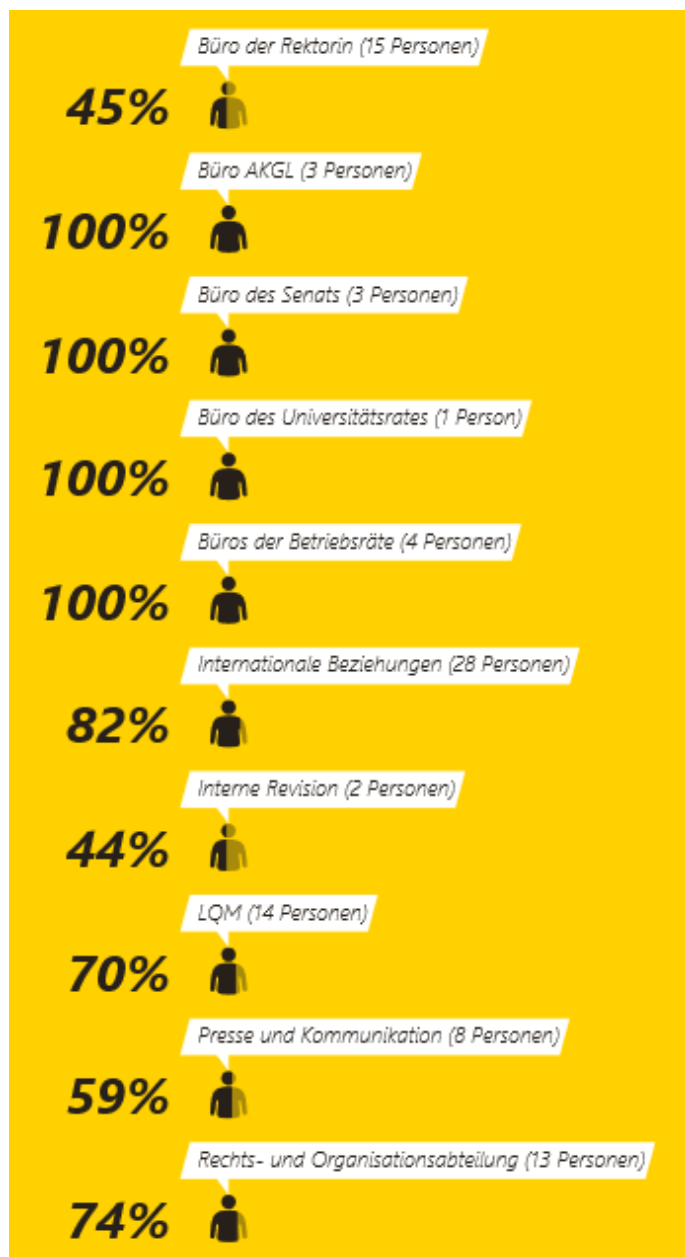
Vergleicht man die Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen bzw. Verwaltungsabteilungen des **Rektorats** und der **Vizerektorate (VZÄ)**, wird deutlich, dass diese im Rektorat und **Vizerektorat für Studium und Lehre** mit 72% bzw. 73% besonders hoch sind. Eine Unterrepräsentation von Frauen lässt sich einzig im **Vizerektorat für Finanzen** beobachten.

* Im Zentrum für Südosteuropastudien, der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung sowie am Universitäts-Sportinstitut sind alle Lehrbeauftragten in der Personenzahl inkludiert.

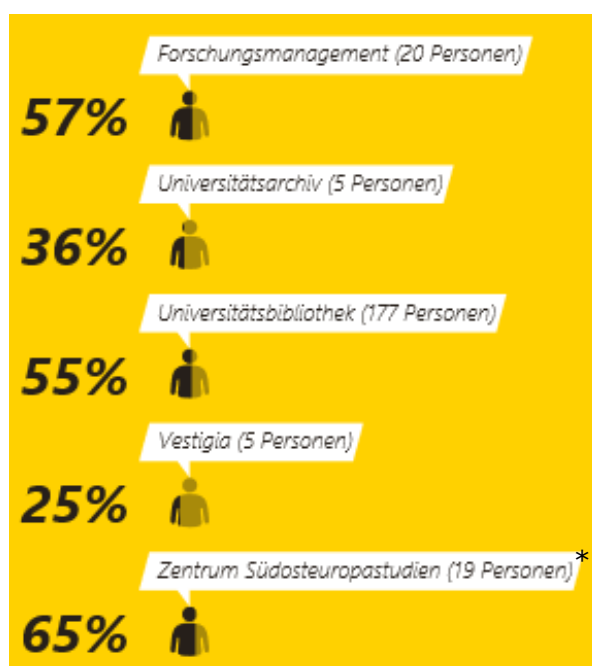
Abbildung 17: Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der Vizerektorate

Abbildung 18 zeigt die Geschlechterverteilung in den Verwaltungsabteilungen, die dem **Rektorat** sowie dem **Vizerektorat für Forschung und Vizerektorat für Personal und Gleichstellung** zugeordnet sind. Eine Unterrepräsentation von Frauen lässt sich hier im Universitätsarchiv, bei Vestigia (Zentrum für die Erforschung des Buch- und Schrifterbes) und am Universitäts-Sportinstitut erkennen.

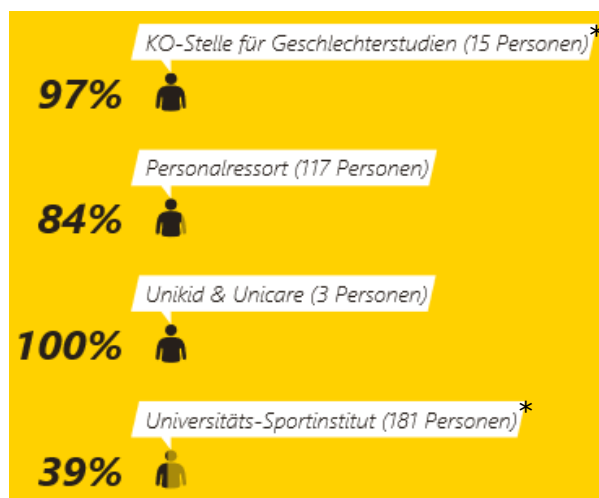
Rektorin



VR Forschung



VR Personal und Gleichstellung

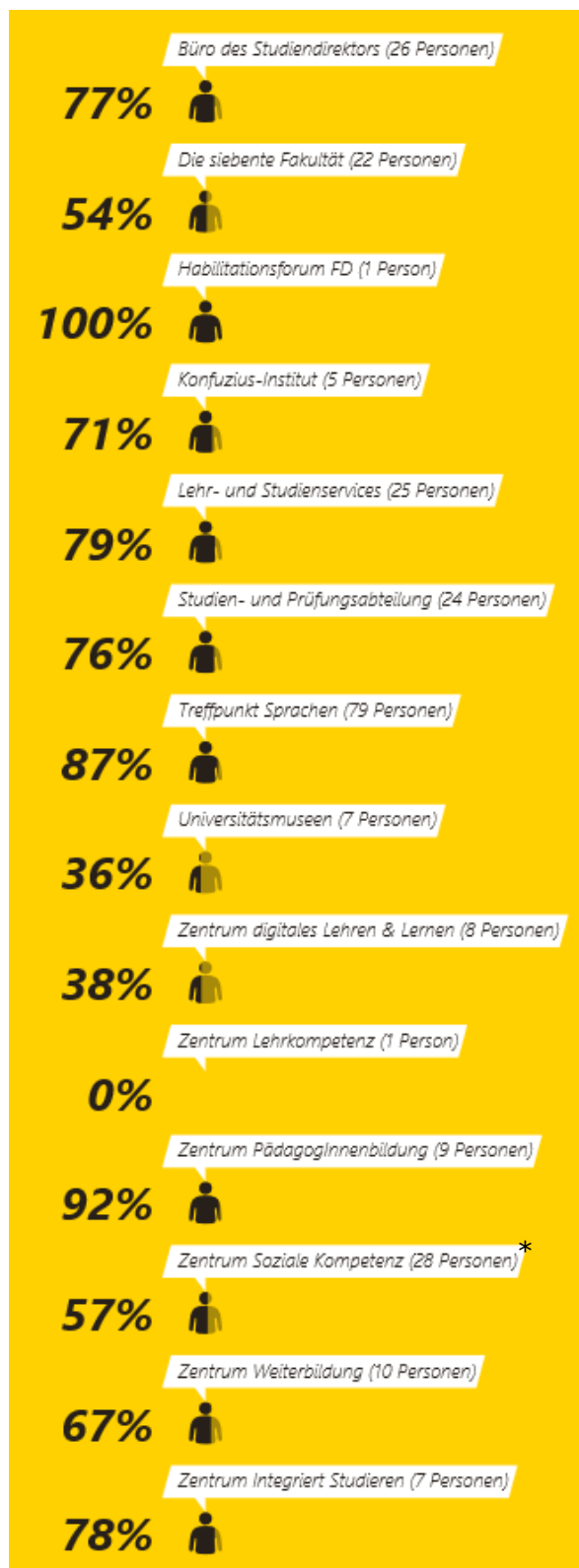


* Im Zentrum für Südosteuropastudien, der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung sowie am Universitäts-Sportinstitut sind alle Lehrbeauftragten in der Personenzahl inkludiert.

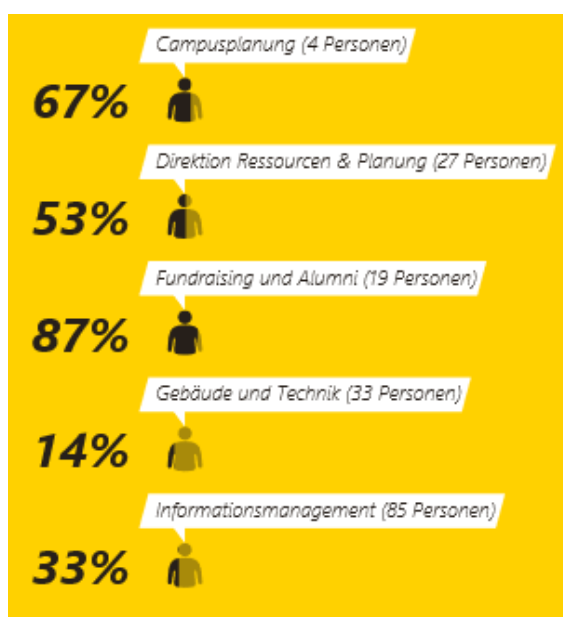
Abbildung 18: Frauenanteile im Rektorat, VR für Forschung und VR für Personal und Gleichstellung

Im **Vizektorat für Studium und Lehre** liegt eine Unterrepräsentation von Frauen in den Universitätsmuseen und im Zentrum für digitales Lehren und Lernen vor; im **Vizektorat für Finanzen** fallen hier vor allem die quantitativ-männerdominierten Bereiche Gebäude und Technik sowie das Informationsmanagement auf. (siehe Abbildung 19)

VR Studium und Lehre



VR Finanzen



* Im Zentrum für Soziale Kompetenz sind alle Lehrbeauftragten in der Personenzahl inkludiert.

Abbildung 19: Frauenanteile im Rektorat, VR für Forschung und VR für Personal und Gleichstellung

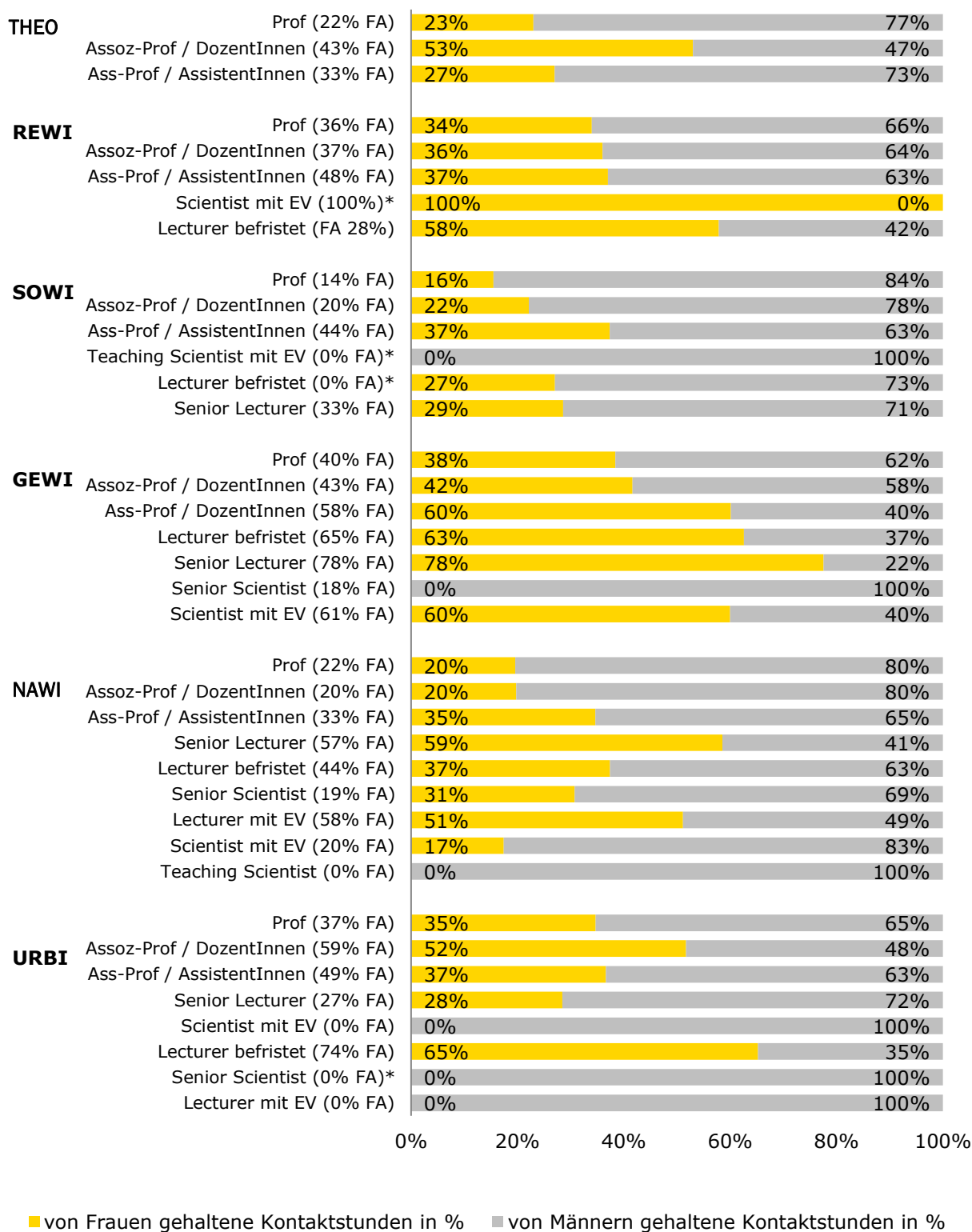
6 Geschlechterunterschiede in der Lehre

Die Lehre für das Studienjahr 2017/18 wird nach **interner und externer Lehre** getrennt dargestellt und bezieht sich jeweils auf die an den Fakultäten abgehaltene Lehre. Berücksichtigt werden die jeweiligen **Kontaktstunden in der Lehre**, die den Lehraufwand für die Vorbereitung und Nachbereitung wie auch den Korrekturaufwand der Lehrenden nicht beinhalten. Die Lehre kann auch vom Personal eines anderen Wissenschaftszweiges (WZ) abgehalten werden. Gemeinsame Lehre von mehreren Personen verschiedener Wissenschaftszweige wird nur bei jenem WZ dargestellt, an welchem diese Lehrveranstaltung abgehalten wurde. Dargestellt werden Kontaktstunden (oftmals auch als Beteiligungsstunden bezeichnet), d.h. bei gemeinsam abgehaltenen Lehrveranstaltungen werden die Lehrleistungen lehraufwandsanteilig je Person berücksichtigt.

Detaillierte Aufstellungen nach Wissenschaftszweigen finden sich im Hinblick auf die interne Lehre im Anhang dieses Berichts in Tabelle 36. Im Bereich der externen Lehre erfolgt eine differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen, da in dieser Gruppe ein vergleichsweise großer Handlungsspielraum zum Ausgleich der Geschlechterverhältnissen vorliegt.

6.1 Interne Lehre

Vergleicht man die Frauenanteile bei der internen Lehre mit jenen beim Personal im Studienjahr 2017/18 (siehe *Abbildung 20*, Jahres-VZÄ in Klammern), 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 (siehe *Abbildung 20*). Abweichungen gibt es an der **GEWI-Fakultät**, wo Frauen in verschiedenen Verwendungen überproportional viel lehren. Dementgegen unterrichten im Beobachtungszeitraum speziell die Assistenzprofessorinnen und Assistentinnen an der REWI-Fakultät proportional weniger. Abweichungen bei den befristeten Lecturer müssen vorsichtig interpretiert werden, da es sich um kleine Personengruppen und oftmals sehr wenige Kontaktstunden handelt: Im Studienjahr 2017/18 fällt hier auf, dass die weiblichen befristeten Lecturer an der REWI-Fakultät besonders viel und an der URBI-Fakultät wenig lehrten. Eine detaillierte Aufschlüsselung der internen Lehre nach Köpfen und VZÄ in den einzelnen Beschäftigungsgruppen je Wissenschaftszweig findet sich im Anhang in Tabelle 36.



* geringe Fallzahlen von unter fünf Kontaktstunden

Abbildung 20. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2017/18 (Kontaktstunden im Vergleich zu FA bezogen auf Jahres-VZÄ in Beschäftigungsgruppe)

6.2 Externe Lehre

Auch im Studienjahr 2017/18 wurde rund **ein Drittel** der abgehaltenen Kontaktstunden in der Lehre durch **externe LektorInnen** abgedeckt. Hier kommen hauptsächlich Lehrbeauftragte zum Einsatz, die einzelne Lehrveranstaltungen übernehmen. Externe Lehrende hielten in diesem Zeitraum rund 5.260 Kontaktstunden ab. Während im Bereich der internen Lehre 38% der Kontaktstunden von Frauen gelehrt wurden, liegt der **Frauenanteil** bei der **externen Lehre** mit insgesamt **55%** wesentlich höher. Die Überrepräsentanz von Frauen lässt sich im Bereich der externen Lehre vor allem auf die **lehrintensiven Sprachen** sowie die überfakultäre Lehre zurückführen, die gemeinsam rund 35% der gesamten externen Lehre abdecken und im Schnitt einen Frauenanteil von 77% aufweisen (siehe Tabelle 15). Gesamtuniversitär unterscheiden sich die Frauenanteile nicht wesentlich zwischen Lehrenden mit höherdotierten Lehraufträgen (59%), die bereits mehr als vier Dienstjahre aufweisen, und jenen, die noch in der Grundstufe lehren (57%).

Bei Betrachtung nach **Wissenschaftszweigen** fallen deutliche Unterschiede auf (siehe Tabelle 15): Über alle Abgeltungskategorien gerechnet, erreichen folgende Wissenschaftszweige die gesetzliche Quote von mindestens **50% Frauen**: Sprachen und Literatur, Kunstwissenschaften, Theologie, Chemie, Molekulare Biowissenschaften, Psychologie, Erziehungswissenschaften sowie die überfakultären Bereiche. Volkswirtschaft, Betriebswirtschaftslehre, Geschichte, Umweltsystemwissenschaften liegen zwischen 40% und 49% Frauenanteil. Insbesondere an der SOWI-Fakultät lag der Frauenanteil im Studienjahr 2017/18 erstmals höher in der BWL und VWL als in der Soziologie. Besonders gering sind die Frauenanteile im Bereich der externen Lehre an der **Philosophie (16%)**, **Physik (14%)** und in den **Rechtswissenschaften (27%)**. In den **Erdwissenschaften** konnte der Frauenanteil seit 2016 deutlich von **18% auf 32%** Frauenanteil gesteigert werden.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz. Hier wurden im Studienjahr 2017/18 lediglich 13 Kontaktstunden abgehalten; davon **62% von Frauen** (in den Wissenschaftszweigen Sprachen und Literatur und Chemie).

91 Kontaktstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 32 Stunden, also **35%**, von Frauen abgehalten, was einer **deutlichen Verringerung** des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr entspricht (Vorjahr: 51%). Besonders gut schneiden hier die Rechtswissenschaften, BWL, Geographie und Erziehungswissenschaften ab. Keine einzige weibliche Gastprofessorin verzeichneten hingegen die **Soziologie, Philosophie, Geschichte** und **Biologie**. Speziell im Bereich der GastprofessorInnen lassen sich jedoch kurzfristige Veränderungen vornehmen.

Mit rund 73 Stunden wurden 2017/18 im selben Ausmaß Kontaktstunden von **emeritierten ProfessorInnen bzw. UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand** gehalten wie im Jahr 2016. In dieser Gruppe lehren mit Ausnahme der BWL (29% Frauenanteil) **fast ausschließlich Männer**. Vergleichsweise häufig waren die Emeriti in den Rechtswissenschaften tätig (17 Kontaktstunden).

In der Gruppe der **PrivatdozentInnen bzw. Personen mit externer Venia mit Bedarf** erhalten ebenfalls hauptsächlich Männer Lehraufträge: Von den 112,1 Kontaktstunden wurden nur rund 24 von Frauen abgehalten (**21% Frauenanteil**). Vergleichsweise häufig lehren Personen in dieser Gruppe im Wissenschaftszweig Geschichte (rund 26 Kontaktstunden) sowie

in Rechtswissenschaften, Philosophie, Chemie und Molekulare Biowissenschaften (jeweils zwischen rund 13 und 18 Kontaktstunden).

Tabelle 15. Externe Lehre im Studienjahr 2017/18: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Gesamt		54%	2 902,3	2 357,2	5 259,5	55%
Theologie	LehrbeauftragteR	65%	19,3	10,3	29,6	65%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	54%	13,1	9,4	22,4	58%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	31%	27,1	52,8	79,9	34%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	30%	16,2	40,4	56,6	29%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	17%	2,0	13,9	15,9	13%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	67%	2,0	1,0	3,0	67%
	GastprofessorIn	31%	27,1	52,8	79,9	34%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		17,0	17,0	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	35%	34,0	63,9	97,9	35%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	41%	130,7	184,1	314,8	42%
	GastprofessorIn	55%	6,0	5,0	11,0	55%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	29%	2,0	5,0	7,0	29%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	43%	5,0	7,2	12,2	41%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	68%	10,5	4,9	15,4	68%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		5,7	5,7	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		3,0	3,0	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	62%	27,5	19,0	46,5	59%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	20%	8,0	31,8	39,8	20%
	GastprofessorIn	0%		4,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		2,2	2,2	0%
Philosophie	LehrbeauftragteR	21%	4,0	20,0	24,0	17%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	33%	9,0	18,0	27,0	33%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		16,7	16,7	0%
	GastprofessorIn	0%		4,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		10,0	10,0	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	41%	36,3	52,4	88,7	41%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	58%	96,3	69,8	166,1	58%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	38%	10,0	16,3	26,3	38%
	GastprofessorIn	0%		20,0	20,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		6,2	6,2	0%
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	72%	308,4	126,8	435,1	71%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	78%	483,8	139,2	623,0	78%
	VertragslehrerIn	0%		5,0	5,0	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	50%	4,0	4,0	8,0	50%
	GastprofessorIn	80%	8,0	2,0	10,0	80%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		0,3	0,3	0%
Kunstwissenschaften	LehrbeauftragteR	44%	14,0	18,0	32,0	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	80%	28,2	7,0	35,2	80%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 15 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Mathematik	LehrbeauftragteR	38%	16,1	32,0	48,1	34%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	46%	18,0	19,3	37,3	48%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		2,6	2,6	0%
Physik	LehrbeauftragteR	18%	12,5	57,5	70,0	18%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	6%	6,0	51,0	57,0	11%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		2,0	2,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		8,5	8,5	0%
Chemie	LehrbeauftragteR	56%	45,9	27,1	73,0	63%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	23%	3,3	3,2	6,5	51%
	BundeslehrerIn	100%	8,0		8,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		13,7	13,7	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		2,1	2,1	0%
Erdwissenschaften	LehrbeauftragteR	42%	14,3	18,6	32,8	43%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	13%	1,5	9,7	11,2	13%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		4,6	4,6	0%
Biologie	LehrbeauftragteR	55%	27,8	21,5	49,3	56%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	33%	53,1	98,0	151,1	35%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		1,5	1,5	0%
	GastprofessorIn	0%		13,0	13,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		2,5	2,5	0%
Molekulare Biowissenschaften	LehrbeauftragteR	59%	89,2	69,9	159,1	56%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	58%	52,9	34,9	87,8	60%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	24%	3,0	9,5	12,5	24%
Psychologie	LehrbeauftragteR	67%	53,4	25,5	78,9	68%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	70%	70,1	31,0	101,1	69%
	LehrbeauftragteR ab 12.DJ	100%	2,0		2,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		2,0	2,0	0%
	GastprofessorIn	43%	6,0	8,0	14,0	43%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		2,2	2,2	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	32%	59,4	87,3	146,6	41%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	24%	15,8	34,0	49,8	32%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	67%	6,2	3,0	9,2	67%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		3,0	3,0	0%
Geographie	LehrbeauftragteR	27%	62,0	55,5	117,5	53%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	14%	14,0	89,0	103,0	14%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%		4,0	4,0	0%
	GastprofessorIn	50%	4,0	4,0	8,0	50%
Umweltsystemwissenschaften	LehrbeauftragteR	62%	21,5	14,5	36,0	60%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	44%	35,0	46,5	81,5	43%
Erziehungswissenschaften	LehrbeauftragteR	53%	64,0	57,4	121,4	53%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	80%	114,5	28,9	143,3	80%
	GastprofessorIn	83%	10,0	2,0	12,0	83%
Sportwissenschaften	LehrbeauftragteR	31%	29,0	59,7	88,7	33%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	37%	79,5	129,0	208,5	38%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%		1,0	1,0	0%
Überfakultär	LehrbeauftragteR	86%	340,4	69,6	410,0	83%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	78%	258,3	75,1	333,4	77%

7 Lehre mit Genderbezug

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung Wissenschaft und Forschung wurde 2017 eine Erhebung der Verankerung von Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten durchgeführt. Hauptbefund dieser Erhebung war, dass lediglich an 12 der 22 Universitäten zumindest eine verpflichtende Lehrveranstaltung im Bereich der Geschlechterforschung angeboten wird und dass insgesamt 11% der Curricula eine derartige Verpflichtung vorweisen können (94 von 879 Curricula; siehe Mitglieder der Hochschulkonferenz Arbeitsgruppe „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen 2018, S. 23¹¹). Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Hochschulkonferenz einen Ausbau und eine möglichst breite Verankerung von Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender und Diversität:

„Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die dem jeweiligen Studienfach entsprechende und erforderliche Integration von Beiträgen der Gender- und Diversitätsforschung in die Curricula aller Studienfächer sowie aller Studien- und Lehrgänge, um intersektionale Zusammenhänge mit Gender und soziokulturellen Aspekten in der jeweiligen Disziplin aufzuzeigen, zu analysieren und zu reflektieren.“ (Empfehlungen 28 der Hochschulkonferenz 2018, Seite 23)

An der Universität Graz wurde ein Indikator zur Messung der Verankerung von Lehre mit Genderbezug entwickelt, der sowohl **Lehre mit explizitem Genderbezug** als auch **Lehre mit implizitem Genderbezug** berücksichtigt. Gezählt werden dabei Gender-Lehrveranstaltungen, die (1.) dem Master- oder Joint Degree Gender Studies bzw. innerhalb eines Fachcurriculums einem spezifischen Modul zugeordnet sind (explizite Gender-Lehre) und (2.) Lehrveranstaltungen, die lediglich einen genderrelevanten Titel aufweisen (implizite Gender-Lehre). Um die Komplexität der Gleichstellungsrelevanz in der Lehre wiederzugeben, wird eine **Gewichtung** dieser Lehrveranstaltungen vorgenommen. Die Lehrveranstaltungen, die dem Master- oder Joint Degree Gender Studies bzw. innerhalb eines Fachcurriculums einem spezifischen Modul zugeordnet sind, werden voll gezählt (100%); Lehrveranstaltungen ausschließlich mit einem genderrelevanten Titel werden nur zur Hälfte berücksichtigt (zu 50%).

Tabelle 16 zeigt, dass im Studienjahr 2018/19 insgesamt 119,5 Semesterwochenstunden (SWS) an expliziter und impliziter Lehre mit Genderbezug abgehalten wurden. Dies entspricht in etwa den Zahlen aus dem vorhergehenden Studienjahr. Der größte Anteil entfällt mit 62 SWS auf die GEWI-Fakultät und hier auf die Wissenschaftszweige **Geschichte** sowie **Sprachen**. Die THEO-, REWI- und SOWI-Fakultät liegen mit 15-17 SWS ungefähr gleich auf, wobei an der SOWI-Fakultät 15 SWS im Wissenschaftszweig **Soziologie** unterrichtet wurden und keine einzige SWS im WZ **Volkswirtschaftslehre**. An der NAWI-Fakultät wurden mit Ausnahme der Psychologie keine Lehrveranstaltungen mit Genderbezug abgehalten, an der URBI-Fakultät lediglich in den Erziehungswissenschaften. Insgesamt zeigt sich demnach auch an der Universität Graz die Notwendigkeit, der Forderung der Hochschulkonferenz nach einer Verbreiterung der Genderkompetenz durch die Lehre vermehrt nachzukommen.

11 Siehe http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von.._07_11_2018_Lang.pdf, letzter Zugriff 2.1.2020.

Tabelle 16. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2018/19

Fakultät	Wissenschaftszweig	Semesterwochenstunden
THEO	Theologie	17
REWI	Rechtswissenschaften	15
SOWI	Betriebswirtschaft	2
	Volkswirtschaft	0
	Soziologie	15
GEWI	Sprachen und Literatur	14
	Geschichte	45
	Philosophie	3
	Kunstwissenschaften	0
NAWI	Biologie	0
	Chemie	0
	Erdwissenschaften	0
	Mathematik	0
	Physik	0
	Pharmazie	0,5
	Biowissenschaften	0
	Psychologie	3
	Molekulare Biowissenschaften	0
URBI	USW	0
	Geographie	0
	Erziehungswissenschaften	3
	Sportwissenschaften	0
VR	Studium	2
	Gesamt	119,5

8 Geschlechterunterschiede in den Studien

In diesem Abschnitt werden die Geschlechterverhältnisse unter den folgenden Gesichtspunkten bzw. in folgenden Gruppen untersucht:

1. **Erstsemestrige** nach Studienart im WS 2018/19 (siehe Tabelle 17 und Tabelle 21)
2. Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2018/19 (siehe Tabelle 18 und Tabelle 21)
3. **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2018/19, wobei jemand als prüfungsaktiv gilt, wenn sie oder er *in einem Studium* insgesamt mindestens 8 ECTS oder 4 Semesterwochenstunden Prüfungen pro Semester abgelegt oder in diesem Studium einen Studienabschnitt vollendet hat. Anerkennungen und Anrechnungen werden nicht berücksichtigt. (siehe Tabelle 19 und Tabelle 20)
4. **Studienabschlüsse** im Studienjahr 2017/18 (siehe Tabelle 17 und Tabelle 21)

Die **Doktoratsstudien** werden aufgrund geringer Fallzahlen separat auf Wissenschaftszweigebene dargestellt und auf Basis eines Dreijahresdurchschnitts berichtet. Da alle Erstsemestrigen inzwischen nicht mehr im Lehramt, sondern im Bachelor Lehramt inskribieren, es aber noch so gut wie keine Studienabschlüsse im **Bachelor Lehramt** im Studienjahr 2018/19 gab, finden sich in Tabelle 17 nur die entsprechenden Gruppen.

8.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien

Aus Tabelle 17 wird ersichtlich, dass männliche Studierende in einigen wenigen Studien nach wie vor überwiegen. Dies trifft vor allem auf ausgewählte naturwissenschaftliche Fächer, wie **Physik, Erdwissenschaften** und **Mathematik** zu, aber auch auf die **Volkswirtschaftslehre, Philosophie, Geographie und Sportwissenschaften**. Mit Abstand am geringsten ist der Frauenanteil nach wie vor in der Physik (17% im MA und 29% im BA und Diplom), wobei hier im Lehramt mehr als ein Drittel Frauen studieren. Besonders gering ist der Frauenanteil auch im Lehramt Sportwissenschaften, während dieser im LA Geschichte inzwischen bei über 50% liegt (2017/18 lag dieser noch bei 48%).

Die Unterrepräsentation von Frauen findet sich in mehreren Studien: Bei VWL, Erdwissenschaften, Mathematik und Physik fällt ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils bereits während des Bachelorstudiums auf. Im Masterstudium trifft dies in deutlichem Ausmaß vor allem auf die Mathematik zu. Es stellt sich die Frage, inwiefern die Universität hier Einfluss auf die Studienwahl nehmen kann. Wichtig erscheint in dieser Hinsicht, MaturantInnen und Studieninteressierte dahingehend 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.

Tabelle 17. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2018/19 und bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2017/18

	Erstsemestrige Studien 18/19W						Studienabschlüsse 17/18					
	BA & DI**		MA		BA LA***		BA & DI**		MA		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	31	65%	16	63%	13,4	60%	16	38%	38	74%	7	71%
Rechtswiss.	574	66%	-	-	-	-	272	63%	-	-	-	-
BWL	393	53%	181	60%	-	-	154	56%	180	61%	-	-
VWL	145	53%	25	28%	-	-	30	27%	27	33%	-	-
Soziologie	245	67%	21	67%	-	-	61	74%	26	69%	-	-
Sprachen	635	81%	111	81%	232,8	76%	191	91%	87	77%	166,5	80%
Geschichte	173	64%	31	61%	58,9	53%	72	60%	41	61%	63	56%
Philosophie	132	48%	21	43%	25,1	76%	16	44%	14	57%	17,8	76%
Kunstwiss.	159	75%	45	64%	-	-	59	85%	25	60%	-	-
Chemie	256	60%	70	51%	27,6	60%	104	48%	41	49%	9,0	78%
Erdwissenschaften	45	42%	9	33%	-	-	16	19%	23	30%	-	-
Mathematik	69	39%	25	44%	35,8	58%	24	21%	21	33%	37,5	61%
Physik	192	29%	96	17%	19,1	35%	87	17%	25	16%	15,5	32%
Pharmazie	263	80%	-	-	-	-	67	81%	-	-	-	-
Psychologie	240	70%	96	73%	25,1	76%	165	65%	116	83%	17,8	76%
Biologie	130,9	74%	25	80%	22,9	80%	29,8	66%	28	61%	26,4	77%
Molekulare Biowiss.	366,1	73%	100	68%	5,0	79%	81,3	69%	111	71%	6,6	77%
Erziehungswiss.	460	81%	199	88%	4,8	87%	253	87%	158	91%	-	-
USW	423	52%	72	56%	-	-	116	41%	50	52%	-	-
Geographie	90	41%	25	40%	47,8	56%	20	30%	28	50%	46	48%
Sportwiss.	43	44%	30	33%	17,5	31%	63	37%	17	41%	42,5	31%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	78	71%	-	-	-	-	50	80%	-	-
Ethik	-	-	97	73%	-	-	-	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	31	90%	-	-	-	-	7	100%	-	-

* N = Gesamtanzahl von Studierenden

** Diplomstudien: Theologie, Rechtswissenschaften, Pharmazie

*** Bakk. Lehramt/Lehramt: Lehramtsstudien werden auf die Unterrichtsfächer aufgeteilt, wobei jedes Unterrichtsfach mit jeweils 0,5 gezählt wird. Im Fall von den Unterrichtsfächern Psychologie und Philosophie wird eine Aufteilung zwischen den Studien durchgeführt. Das bedeutet, dass dieses Unterrichtsfach mit 0,25 zu den jeweiligen Studienrichtungen gezählt wird.
Anmerkung: In den Jüdischen Studien sind die Fallzahlen zu gering, um Geschlechterverhältnisse ausweisen zu können.

Tabelle 18. Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studien im WS 2018/19

Ordentliche Studien 18W								
WZ	BA & DI**		MA		BA LA ***		LA***	
	N*	FA	N*	FA	N*	FA	N*	FA
Theologie	216	54%	93	71%	43,5	67%	39	53%
Rechtswiss.	3612	59%	-	-	-	-	-	-
BWL	1510	51%	985	58%	-	-	-	-
VWL	382	42%	86	30%	-	-	-	-
Soziologie	775	65%	121	65%	-	-	-	-
Sprachen	2557	79%	627	85%	768,4	75%	617	72%
Geschichte	947	54%	195	57%	223,2	52%	238,5	47%
Philosophie	450	44%	102	45%	76,8	75%	69,8	66%
Kunstwiss.	647	72%	199	70%	-	-	-	-
Chemie	934	48%	267	46%	89,8	65%	57	52%
Erdwiss.	192	40%	104	33%	-	-	-	-
Mathematik	402	32%	83	30%	130,2	56%	116	48%
Physik	848	22%	339	23%	83,5	35%	65	27%
Molekulare Bio-wiss.	1240,8	69%	454	65%	33,6	71%	29,5	74%
Biologie	480,3	68%	129	67%	157,9	72%	119	73%
Pharmazie	1280	80%	-	-	-	-	-	-
Psychologie	947	66%	505	73%	76,8	75%	69,8	66%
Erziehungswiss.	1853	80%	776	89%	17	84%	-	-
USW	1632	51%	307	48%	-	-	-	-
Geographie	337	38%	151	34%	171,7	52%	156,5	42%
Sportwiss.	428	35%	170	37%	120,4	35%	91	26%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	389	71%	-	-	-	-
Ethik	-	-	351	76%	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	128	91%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	4	50%	-	-	-	-

* N = Gesamtanzahl von Studierenden

** Diplomstudien: Theologie, Rechtswissenschaften, Pharmazie

*** Bakk. Lehramt/Lehramt: Lehramtsstudien werden auf die Unterrichtsfächer aufgeteilt, wobei jedes Unterrichtsfach mit jeweils 0,5 gezählt wird. Im Fall von den Unterrichtsfächern Psychologie und Philosophie wird eine Aufteilung zwischen den Studien durchgeführt. Das bedeutet, dass dieses Unterrichtsfach mit 0,25 zu den jeweiligen Studienrichtungen gezählt wird. Lehramt-Bachelorstudien unterliegen zudem einem Aufteilungsschlüssel, der im Entwicklungsverbund Süd-Ost zwischen den beteiligten Universitäten und Hochschulen festgelegt wurde. Die Zählweise der ordentlichen Studien (Tab. 18) unterscheidet sich von jener der prüfungsaktiven Studien (Tab. 19). Diese können also bei Lehramt-Bachelorstudien nicht verglichen werden. 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 im Master Theologie.

Kennzahlen zur so genannten „**Prüfungsaktivität**“ haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prüfungsaktiv sind Studierende, wenn sie im vergangenen **Studi-enjahr** positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von zumindest **16 ECTS-Punkten** erbracht haben. Die Zahl prüfungsaktiver Studierender ist inzwischen entscheidend für die Budgetzuteilung seitens des BMBWF und damit ein wichtiger **Indikator für die Finanzierung der universitären Lehre**.

Wie in den vergangenen Jahren zeigt sich bei Betrachtung der Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Prüfungsaktivität auch im Studienjahr 2018/19 (siehe Tabelle 19), dass **Frauen im Durchschnitt aktiver studieren als Männer**. Ausnahmen bilden jene Studien, die generell schon geringe Frauenanteile aufweisen (VWL, Philosophie, Erdwissenschaften, Mathematik, Physik, Geographie, Sportwissenschaften).

Tabelle 19. Geschlechterverhältnisse bei den prüfungsaktiven Studien im WS 2018/19

Prüfungsaktive Studien 18W								
WZ	BA & DI*		MA		BA LA**		LA**	
	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	104	54%	144,3	81%	43,5	69%	18,5	51%
Rechtswiss.	2353	62%	2,6	82%	-	-	-	-
BWL	978	54%	677,3	59%	-	-	-	-
VWL	199	42%	55	35%	-	-	-	-
Soziologie	371	68%	63	68%	-	-	-	-
Sprachen	1334	83%	295	83%	823,5	75%	361,5	75%
Geschichte	360	54%	90	60%	238,5	52%	140,5	48%
Philosophie	160	41%	50,8	48%	59,3	76%	39,5	68%
Kunstwiss.	307	79%	112	66%				
Chemie	631	50%	186	46%	66	64%	32,5	54%
Erdwiss.	124	38%	67	28%				
Mathematik	167	30%	35	23%	159	56%	63,5	49%
Physik	508	23%	232	22%	81,5	35%	33,5	33%
Molekulare Biowiss.	911,6	72%	304	68%	35,3	72%	20,8	74%
Biologie	303,5	72%	73	66%	191,2	74%	83,2	74%
Pharmazie	984	83%	-	-	-	-	-	-
Psychologie	737	69%	434	74%	59,3	76%	39,5	68%
Erziehungswiss.	1119	84%	541	90%	40	86%	-	-
USW	865	52%	172	53%	-	-	-	-
Geographie	146	38%	70	36%	212,5	49%	87,5	41%
Sportwiss.	244	35%	86	41%	139	36%	59,5	30%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	194	72%	-	-	-	-
Ethik	-	-	□	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	38	89%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	1	100%	-	-	-	-

*, **, *** wie in Tabelle 18

Betrachtet man die Prüfungsaktivität im WS 2018 innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer, lässt sich die vermehrte Prüfungsaktivität von Frauen sowohl in den meisten Bachelorstudien als auch Master-, Diplom- und Lehramtsstudien nachweisen. Ausnahmen bilden die Bachelorstudien Philosophie und Mathematik, die Masterstudien an der GEWI-Fakultät sowie einige Masterstudien an der NAWI-Fakultät (Biologie, Erdwissenschaften, Mathematik, Physik).

Tabelle 20. Prüfungsaktivität in den Studien innerhalb des Geschlechts im WS 2018

Fakultät	Wissenschaftszweige	BA und DI		Master		Lehramt	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
THEO		48%	48%	-	-	46%	50%
REWI		69%	60%	-	-	68%	61%
SOWI	BWL	69%	61%	70%	67%	-	-
	Soziologie	50%	44%	55%	48%	-	-
	VWL	52%	52%	75%	59%	-	-
GEWI	Geschichte	38%	38%	49%	43%	60%	58%
	Kunstwiss.	52%	36%	53%	64%	-	-
	Philosophie	33%	38%	53%	47%	58%	53%
	Sprachen	55%	42%	46%	53%	61%	52%
NAWI	Biologie	67%	55%	56%	58%	71%	67%
	Chemie	70%	65%	70%	70%	59%	55%
	Erdwiss.	61%	67%	55%	69%	-	-
	Mathematik	39%	43%	32%	46%	56%	54%
	Molekulare Biowiss.	77%	66%	70%	61%	71%	71%
	Pharmazie	80%	65%	-	-	-	-
	Physik	63%	59%	66%	69%	63%	47%
	Psychologie	81%	71%	87%	83%	58%	53%
URBI	Erziehungswiss.	63%	48%	71%	63%	-	-
	Geographie	43%	43%	49%	45%	55%	57%
	Sport	57%	57%	56%	47%	75%	62%
	USW	54%	52%	62%	51%	-	-
ÜBERFAK.	Gender	-	-	29%	36%	-	-
	Global Studies	-	-	51%	48%	-	-

Anmerkung: Im WZ "Theologie" und "Ethik" erfolgt die Berechnung der Prüfungsaktivität nicht, da die Prüfungsaktivitäten des Masterstudiums "Angewandte Ethik" aus organisatorischen Gründen dem WZ "Theologie" zugeordnet werden, nicht aber die ordentlichen Studien des Masterstudiums "Angewandte Ethik". In den Jüdischen Studien sind die Fallzahlen hier wiederum zu gering, um Geschlechterverhältnisse auszuweisen.

8.2 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 (siehe Tabelle 21). Frauenanteile von unter 50% in den Doktoratsstudien haben sich in der VWL, Mathematik, Physik und in den Sportwissenschaften bereits bei den AbsolventInnen von Masterstudien gezeigt und setzen sich im Doktorat fort. In der Physik ist der Frauenanteil im Doktorat sogar höher als bei den MA-AbsolventInnen, in den Sportwissenschaften hingegen geringer als im MA-Studium. Auffallend ist hier vor allem auch die Chemie, wo der Frauenanteil bei den MasterabsolventInnen noch bei 49% lag und bei den DoktorandInnen auf 32% zurückging.

Tabelle 21. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)

	Doktorat					
	Erstsemestrige WS 2015 - SS 2018		Ordentliche Studierende 16W-18W		AbsolventInnen 2015/16-2017/18	
WZ	ØN	FA*	ØN	FA*	ØN	FA*
Theologie	11,3	50,0%	71,3	38,8%	6,3	36,8%
Rechtswiss.	62,3	53,5%	288	51,9%	29,3	56,8%
BWL	37	49,6%	189,3	45,6%	9	44,4%
VWL	5,7	47,1%	36	32,4%	4	25,0%
Soziologie	11	63,6%	53	61,6%	4,7	64,3%
Sprachen	44	71,2%	201	75,6%	12	86,1%
Geschichte	22,7	58,8%	168	53,6%	14,7	52,3%
Philosophie	7,7	39,1%	57	36,8%	6	44,4%
Kunstwiss.	11,3	76,5%	66,3	73,9%	3,3	80,0%
Chemie	11	36,4%	36,3	32,1%	8,7	34,6%
Erdwiss.	3,3	50,0%	16	52,1%	4	41,7%
Mathematik	5,3	43,8%	18,3	32,7%	4,3	30,8%
Physik	9,3	32,1%	50,7	25,7%	13	33,3%
Biologie	7	61,9%	33,9	56,6%	4,3	65,6%
Molekulare Biowissenschaften	10,3	54,8%	52,4	54,3%	11,1	38,0%
Pharmazie	10	63,3%	39,7	61,3%	6,3	42,1%
Psychologie	9,7	62,1%	53,7	59,6%	7,3	77,3%
Erziehungswiss.	13,3	87,5%	79	84,0%	9,3	85,7%
USW	6,7	45,0%	34,3	42,7%	6,3	42,1%
Geographie	3	88,9%	23	52,2%	4	50,0%
Sportwiss.	4,3	15,4%	17,7	17,0%	4	25,0%
Fachdidaktik	10,7	53,1%	30	67,8%	0,7	100,0%

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

8.3 Frauenanteile vom Erststudium bis zum Doktoratsabschluss

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der Frauenanteile von den **Erstsemestrigen bis zum Doktoratsabschluss** (im Querschnitt) betrachtet. Ausgewählt werden jene Studien, in denen der Frauenanteil bei den Doktoratsabschlüssen um mindestens 25% geringer ist als bei den Erstsemestrigen im Bachelor- oder Diplomstudium. Das sind die Wissenschaftszweige Theologie (siehe Abbildung 21), VWL (siehe Abbildung 22), Molekulare Biowissenschaften (siehe Abbildung 23), Pharmazie (siehe Abbildung 24) und Chemie (siehe Abbildung 25).

Insgesamt fällt unter den ausgewählten Studien auf, dass die **Frauenanteile** insbesondere im **Bachelorstudium und im Doktorat deutlich zurückgehen**, jedoch nicht in den jeweiligen Masterstudien. In den Molekularen Biowissenschaften und Pharmazie sinkt der Frauenanteil vor allem im Doktorat, in der Chemie insbesondere zu Beginn des Bachelorstudiums.

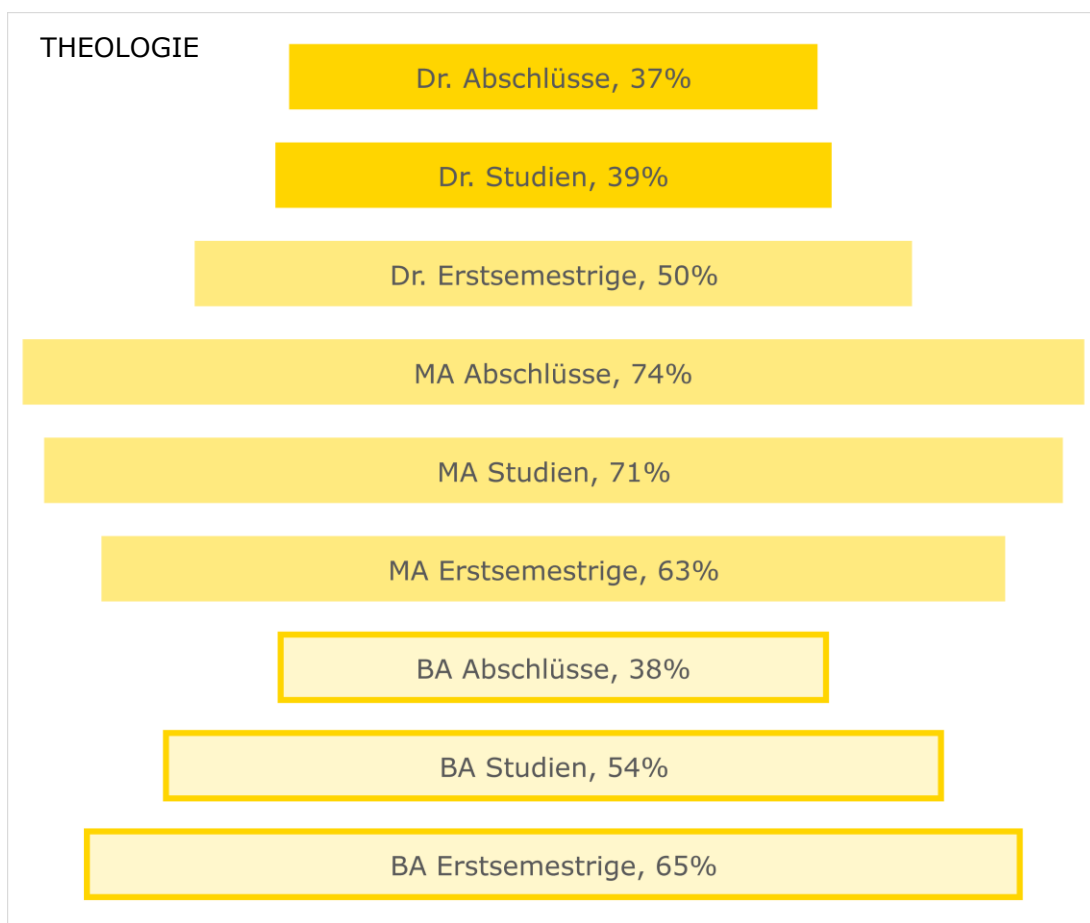


Abbildung 21. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Theologie

Für die ausgewählten Studien wurde anhand zusätzlicher Analysen überprüft, ob weibliche Studierende **im ersten Semester eine geringere Prüfungsaktivität** aufweisen, als männliche Studierende. Ein derartiger Zusammenhang ließ sich jedoch weder für die VWL noch für die Molekularen Biowissenschaften, in keiner Kohorte zwischen dem Wintersemester 2013 und 2018, nachweisen.

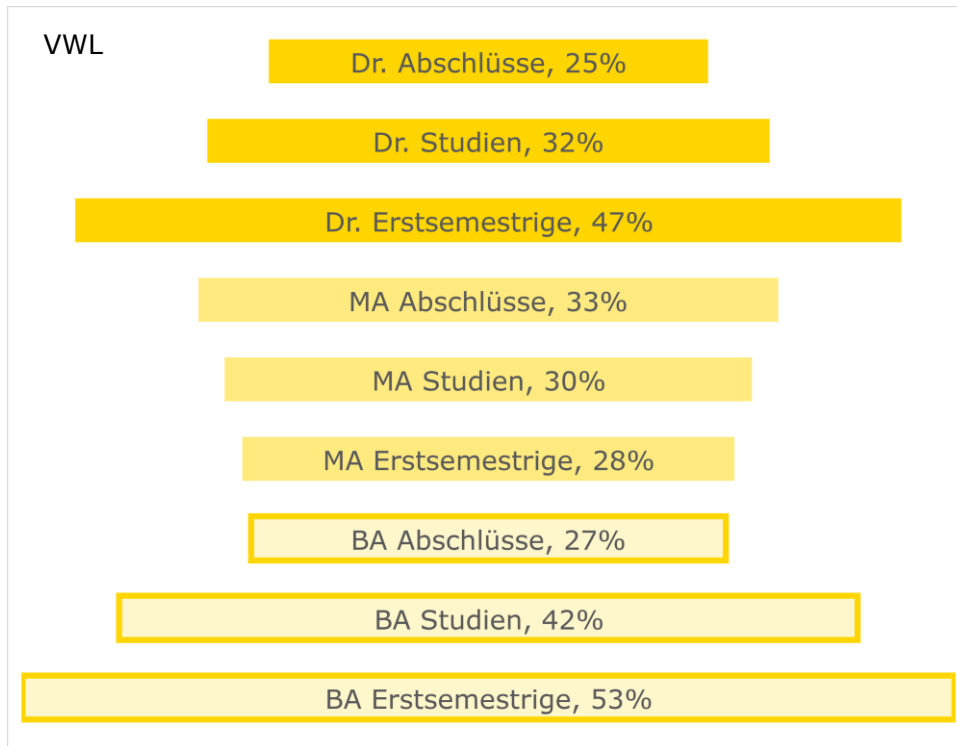


Abbildung 22. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Volkswirtschaftslehre

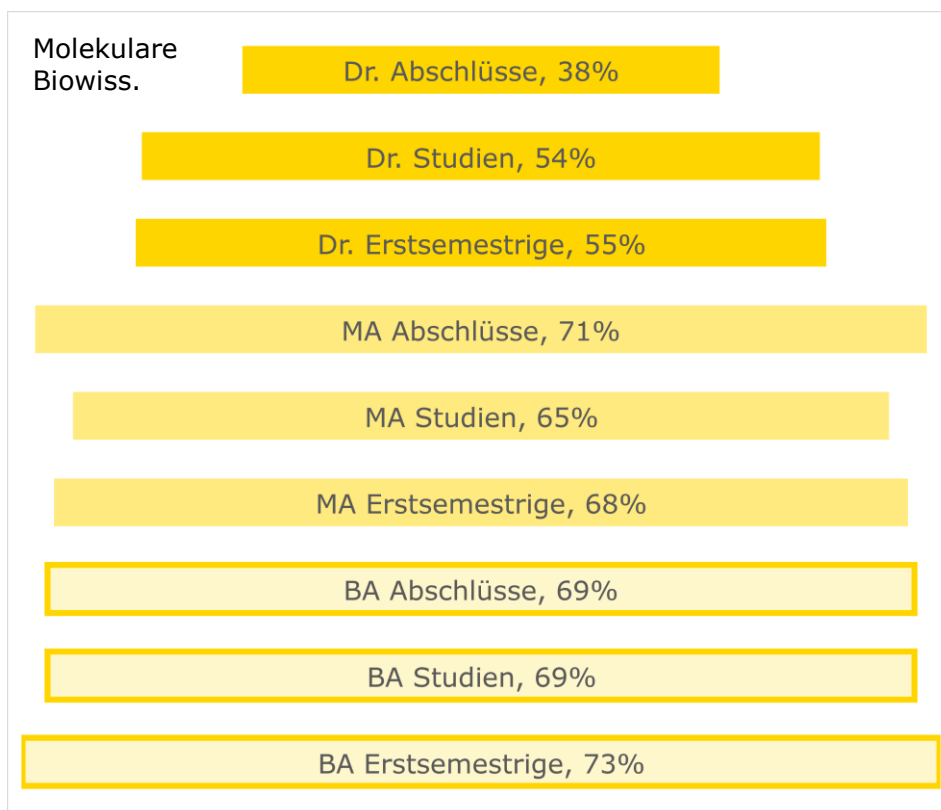


Abbildung 23. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in den Molekularen Biowissenschaften

Im Gegensatz zu den vorherigen Studien, lässt sich in der Pharmazie nachweisen, dass die **weiblichen Studierenden** der untersuchten Kohorten WS 2013 bis WS 2018 eine **bessere Prüfungsleistung im ersten Semester** aufwiesen als die männlichen Studierenden. Dies mag sich womöglich positiv auf die konstanten Frauenanteile im Diplomstudium auswirken, bedarf jedoch weiterer Untersuchungen zur Erklärung der sinkenden Frauenanteile im Doktorat (siehe Abbildung 24).

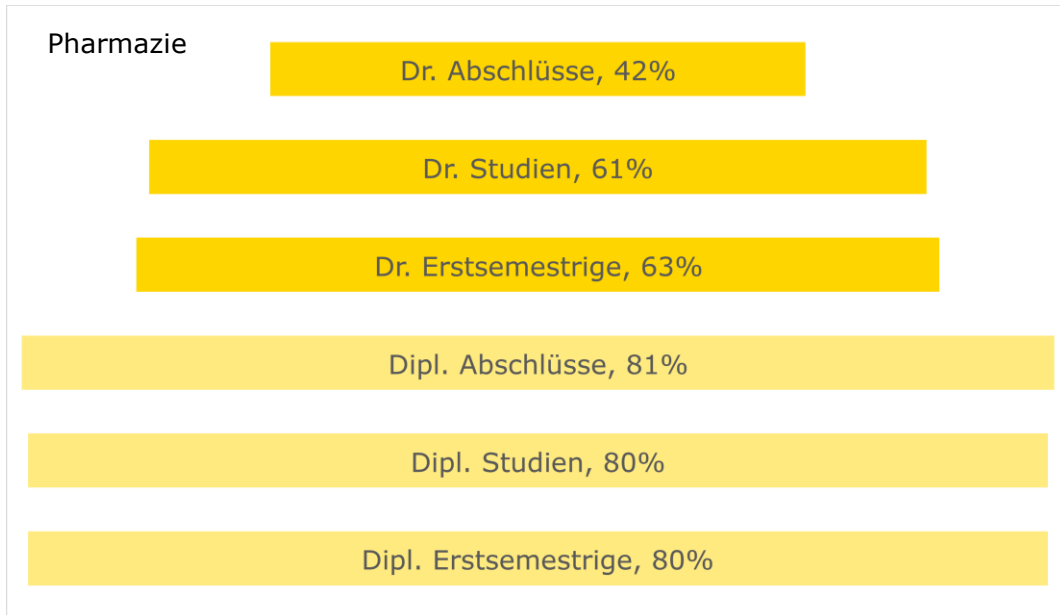


Abbildung 24. Rückgang FA vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in der Pharmazie

Wie bereits erwähnt, fällt in der **Chemie** insbesondere der **Rückgang** von Frauenanteilen im **Bachelorstudium** auf, der unabhängig vom Lehramtsstudium stattfindet. *Abbildung 25* zeigt ausschließlich die Bachelorstudierenden der Chemie, ohne den Studierenden des Bachelor-Lehramts, wobei auch im BA LA der Frauenanteil im Studienjahr 2017/18 bei rund 60% lag. Was sich deutlich unterscheidet, ist der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im MA (49% Frauenanteil, siehe *Abbildung 25*) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Lehramt, der sich auf 78% beläuft (nicht dargestellt in *Abbildung*).

Weiterführende Analysen der Bachelorstudierenden der Chemie zeigen, dass es je nach Jahrgang Geschlechterunterschiede in beide Richtungen gibt: in manchen AnfängerInnenkohorten sind die weiblichen Studierenden prüfungsaktiver, in anderen AnfängerInnenkohorten hingegen die männlichen Studierenden. Es lässt sich also **kein eindeutiges Muster** erkennen. Erst weitere Untersuchungen werden darüber Aufschluss geben, wie sich dieser Rückgang im Bachelorstudium erklären lässt.

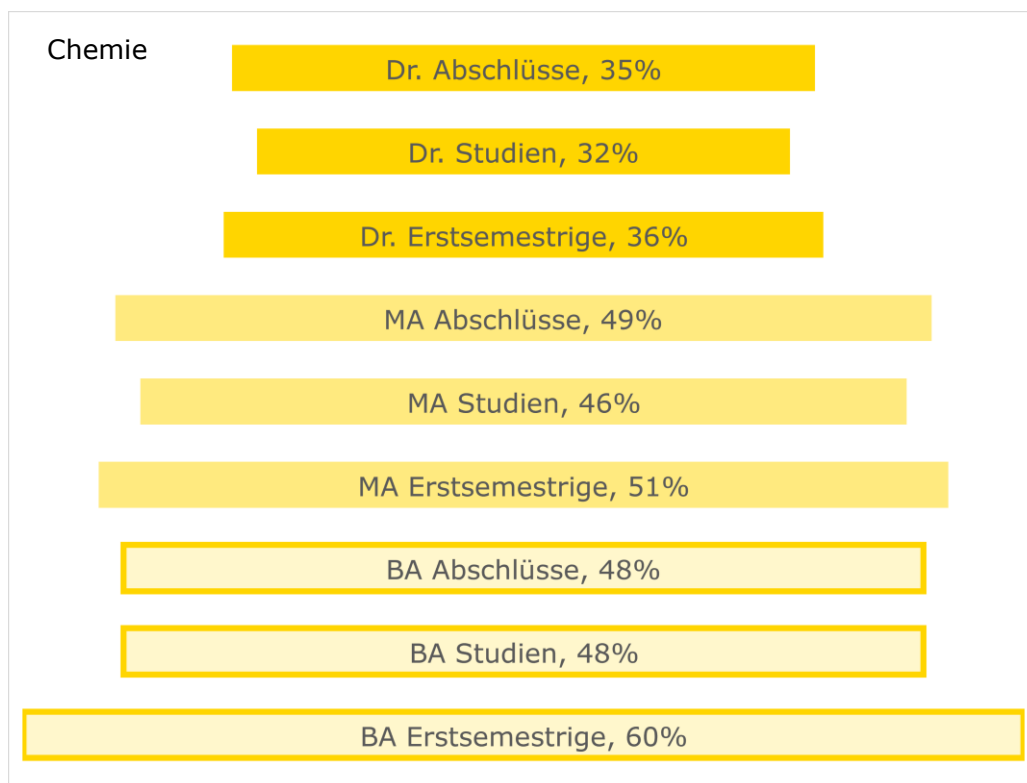
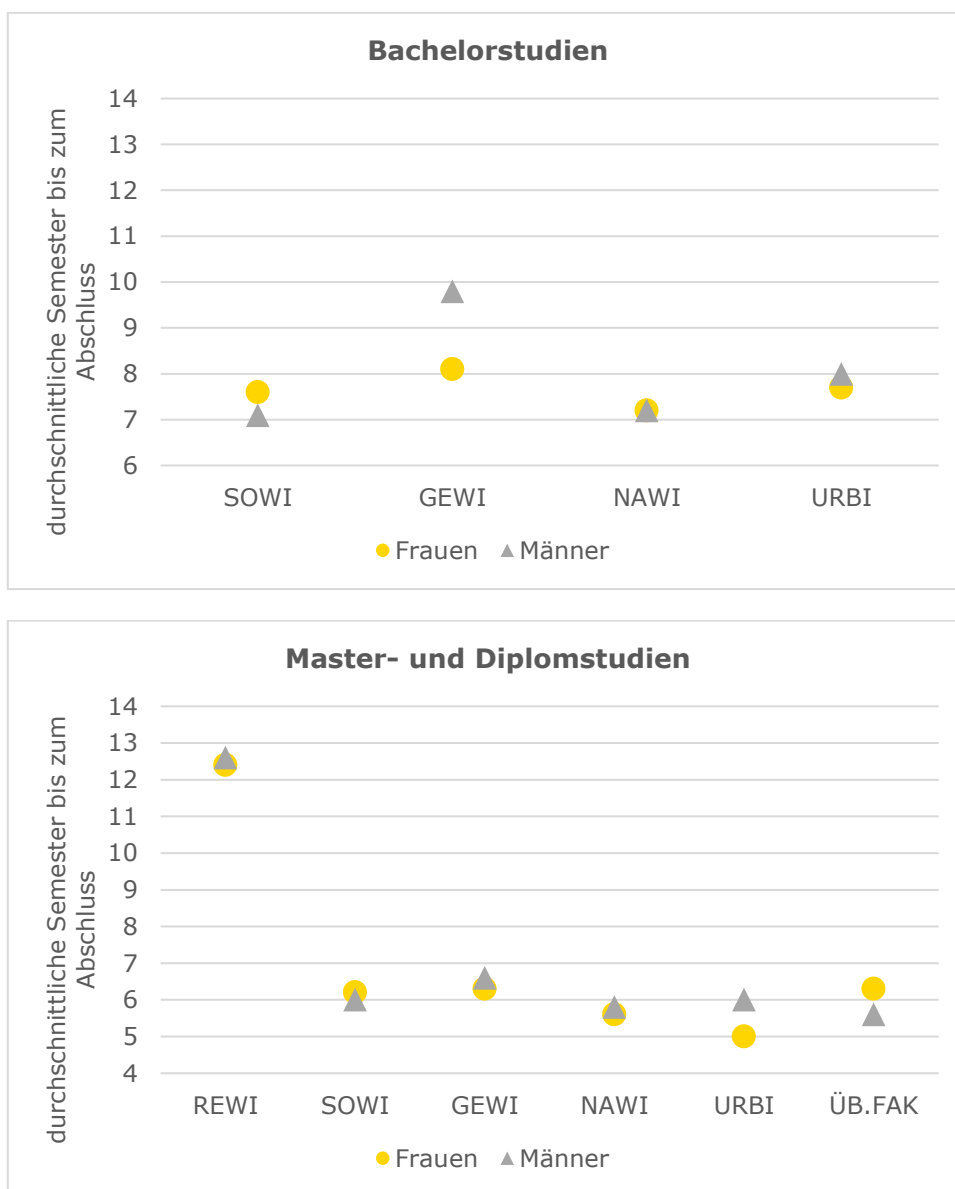


Abbildung 25. Rückgang FA vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Chemie

8.4 Studiendauer

Die **durchschnittliche Studiendauer** von männlichen und weiblichen Bachelor- und Master-Studierenden war an den unterschiedlichen Fakultäten im Studienjahr 2017/18 durchwegs ähnlich. Einzig in den Bachelorstudien an der **GEWI-Fakultät** ist die **durchschnittliche Studiendauer von Frauen im Schnitt kürzer als jene der Männer**. In den Masterstudien an der URBI-Fakultät studieren Frauen im Schnitt auch etwas schneller, während die Männer in den überfakultären Studien eine etwas kürzere Studiendauer aufweisen. Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass die durchschnittliche Studiendauer in den Bachelor- und Masterstudien die Regelstudienzeit überschreitet. In den Bachelorstudien liegt sie bei 7 bis 8 Semestern, in den Masterstudien bei 5,5 bis 6,5 Semestern (siehe Abbildung 26).



Anmerkung: Rechtswissenschaften sind nach wie vor ein Diplomstudium.

Abbildung 26. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer

Auf Grund geringer Fallzahlen und stark ausgeprägter Schwankungen im Doktorat, wurde hier die durchschnittliche Studiendauer in den Studienjahren 2015/16, 2016/17 und 2017/18 je Fakultät ermittelt. Die Ergebnisse in Abbildung 27 zeigen eine **kürzere Studiendauer** von **Frauen im SOWI-Doktorat** und eine etwas **längere Studiendauer** von Frauen in den **Doktoraten der GEWI- und URBI-Fakultät**.

An der NAWI- und REWI-Fakultät benötigen männliche und weibliche Studierende in etwa gleich lang für das Doktorat, wobei die Studiendauer mit durchschnittlich acht Semestern an der NAWI-Fakultät besonders gering ist. Dieser Umstand hängt mit der frühen Umsetzung der **strukturierten Doktoratsausbildung in den Naturwissenschaften** zusammen (die auf Grund von Labortätigkeiten in einigen Fällen auch zwingend notwendig ist). Strukturierte Doktoratsausbildungen werden in der Vergabe von Mitteln zukünftig eine Rolle spielen und aller Voraussicht nach auch an den anderen Fakultäten weiter ausgebaut werden.

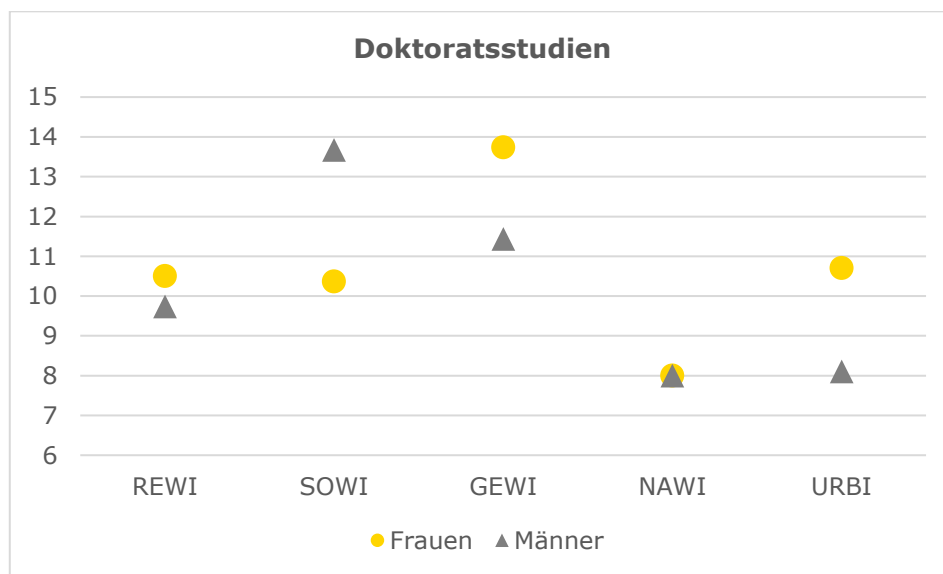


Abbildung 27. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer im Doktorat: 2015/16, 2016/17 und 2017/18

8.5 AbsolventInnen-Monitoring

Im Zuge der Zusammenarbeit der Universität Graz mit dem **Institut für Höhere Studien Wien** (IHS) wurde seit 2008 ein **Monitoringinstrument** für **AbsolventInnen** am **Arbeitsmarkt** entwickelt¹². Anknüpfend an die erfolgreiche Entwicklung des ersten Monitoring-Instrumentes für AbsolventInnen am Arbeitsmarkt (2008-2018), startete Anfang 2018 das österreichweite und vom **BMBWF** durch Hochschulraum-Strukturmittel (HRSM) geförderte **AbsolventInnen-Tracking „ATRACK“**. Auf Initiative von zwölf öffentlichen Universitäten werden darin in Kooperation mit der **Statistik Austria** Daten zur **Arbeitsmarkt-Integration** sowie zum **Einkommen von StudienabsolventInnen** gesammelt und für Analysen bereitgestellt.

Der Fokus von ATRACK liegt damit auf der Schaffung einer soliden Datengrundlage für die Beantwortung von Fragen rund um den Arbeitsmarkteinstieg von AbsolventInnen. Diese Wissensbasis liefert Feedback für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Studienprogrammen und unterstützt den gezielten Abbau von Einstiegshürden. Die Verfügbarkeit von nach Geschlecht ausdifferenzierten Ergebnissen erlaubt zudem wertvolle Einsichten im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung.

Zu diesem Zweck werden **universitätsinterne Studiendaten** mit Daten aus der **Arbeitsmarktdatenbank** (AMDB)¹³ verknüpft. Dies erfolgt über ein dreiseitiges Austauschverhältnis, das allen Datenschutzerfordernissen entspricht. Um die Anonymität der AbsolventInnen zu gewährleisten, werden allerdings nur Werte für Gruppen von mindestens 30 Personen ausgewiesen. Somit können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

In diesem Bericht folgt nun eine kleine **Vorschau auf die Ergebnisse der Analyse von Geschlechterunterschieden** im Rahmen des AbsolventInnen-Trackings. Ein ausführlicher Bericht zu den Geschlechterunterschieden im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration wird 2020 veröffentlicht werden.

Folgende Standardthemen werden im Zuge der Analyse ausgewertet: Arbeitsmarkt-Status und -Integration sowie Einkommen und Branchen der ArbeitgeberInnen. Die Auswertungen werden auf Ebene einzelner Studien sowie nach Studienart (Bachelor, Diplom, Master, Doktorat) durchgeführt. Bei entsprechend großen Fallzahlen kann auch ein Vergleich nach Geschlecht erfolgen. Im Rahmen von Sonderauswertungen sind darüber hinaus auch multivariate Analysen in Bezug auf das Einkommen und die Einkommensentwicklung geplant.

Abbildung 28 zeigt den Grad der **Arbeitsmarktintegration** der AbsolventInnen von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien **36 Monate nach Studienabschluss** und deren **durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen** zu diesem Zeitpunkt. Als integriert in den Arbeitsmarkt gelten ArbeiterInnen/Angestellte, BeamtInnen, freie DienstnehmerInnen, Selbstständige und Personen mit einem karenzierten Dienstverhältnis. Per Definition ausgeschlossen sind AbsolventInnen mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Die Arbeitsmarktintegration wird als Prozentsatz an der Gesamtzahl der AbsolventInnen und die Einkommen werden als monatliche Bruttobezüge ausgewiesen.

12 Informationen zum Projekt unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf, letzter Zugriff 3.1.2010.

13 Nähere Informationen sind unter <https://arbeitsmarktdatenbank.at/> verfügbar, letzter Zugriff 3.1.2020.

Aus Abbildung 28 geht zunächst hervor, dass **drei Jahre nach Studienabschluss** sowohl männliche als auch weibliche **AbsolventInnen von Master- und Diplomstudien häufiger in den Arbeitsmarkt integriert** sind (zu 79-88%) als AbsolventInnen von Bachelorstudien (61-66%) und auch in geringfügig stärkerem Ausmaß als die AbsolventInnen von Doktoratsstudien (76-77%). In diesem Befund spiegelt sich die Tatsache wider, dass Studierende nach dem Bachelorstudium häufig ein konsekutives oder nicht-konsekutives Studium anschließen, unter anderem auch deshalb, weil der Bachelorabschluss am österreichischen Arbeitsmarkt für viele Berufspositionen nach wie vor ein zu geringer Bildungsabschluss zu sein scheint. Aus den Analysen lässt sich jedoch nicht ableiten, ob die entsprechenden Anstellungsverhältnisse als ausbildungsadäquat bezeichnet werden können.

Darüber hinaus lassen sich **deutliche Geschlechterunterschiede** in der **Arbeitsmarktintegration** und im **Einkommen** erkennen: In allen AbsolventInnengruppen sind **Frauen** in einem **geringeren Ausmaß** in den **Arbeitsmarkt integriert** und **beziehen auch geringere Gehälter** als die männlichen Absolventen.

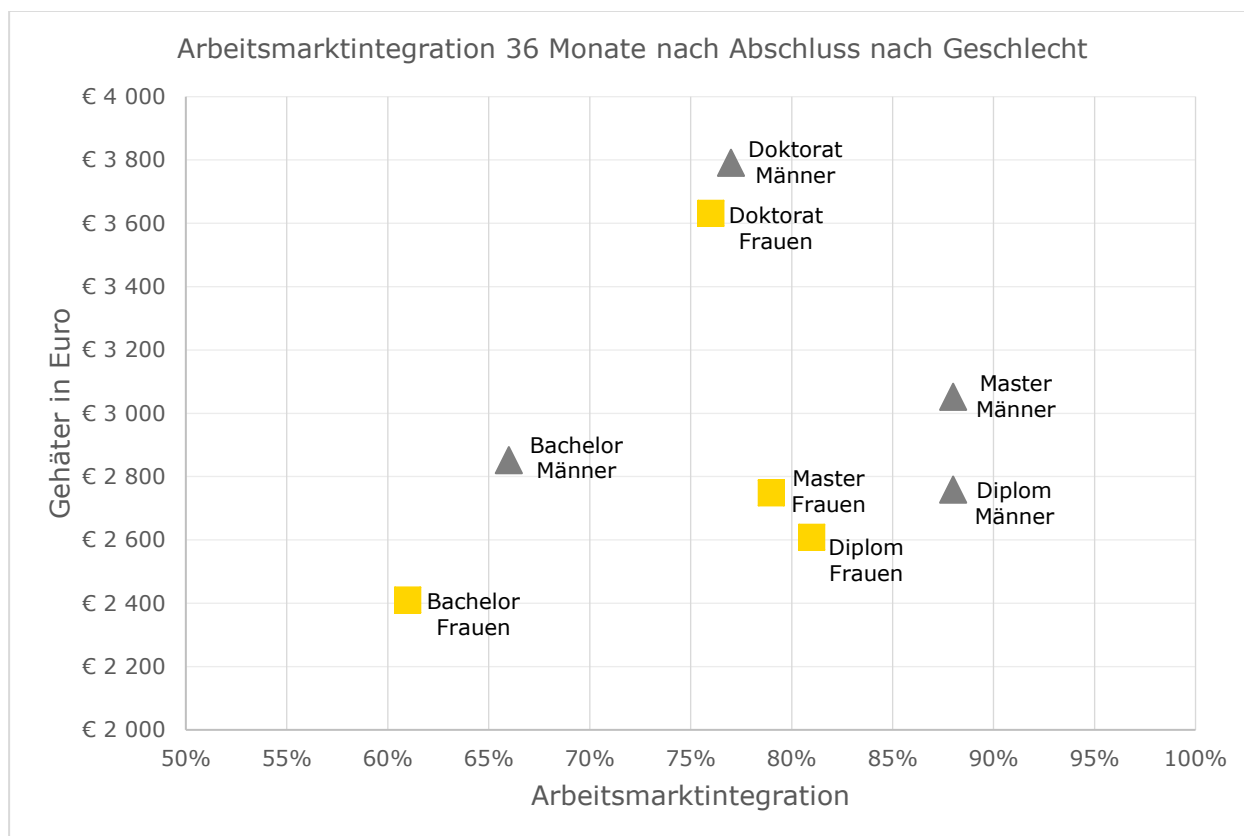


Abbildung 28. Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen (Kohorten 2008/09 bis 2014/15) 36 Monate nach Studienabschluss (Erwerbstätigenquote und Gehälter von Vollzeit-Erwerbstätigen)

Besonders deutlich sind die Unterschiede bei den AbsolventInnen von Masterstudien: 88% der Männer und 79% der Frauen weisen drei Jahre nach Studienabschluss ein Beschäftigungsverhältnis auf, wobei die weiblichen Absolventinnen im Schnitt pro Monat um € 304 brutto weniger verdienen als die männlichen Absolventen. Bei den AbsolventInnen von

Diplomstudien sind Frauen zu 81% und Männer zu 88% in den Arbeitsmarkt integriert. Die weiblichen Absolventinnen beziehen hier im Schnitt um € 150 brutto pro Monat weniger als die männlichen Absolventen.

Eine **geringere Arbeitsmarktintegration** von **Frauen** zeigt sich allerdings bereits bei den **BachelorabsolventInnen**, 66% der Männer und 61% der Frauen gehen drei Jahre nach Studienabschluss einer Beschäftigung nach, wobei Frauen im Schnitt um € 442 brutto weniger pro Monat verdienen. Im Gegensatz zu den AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien ist zumindest die **Arbeitsmarktintegration der weiblichen und männlichen DoktoratsabsolventInnen auf einem ähnlichen Niveau** (76% bei den Frauen und 77% bei den Männern). Es fällt jedoch auf, dass es auch in dieser Gruppe mit dem höchsten akademischen Grad zu **Gehaltsunterschieden** kommt, die sich im Schnitt auf € 160 brutto pro Monat **zu Ungunsten von Frauen** belaufen.

Diese Befunde werfen Fragen nach den Gründen hinter dieser Ungleichheit auf. Plausibel ist, dass Frauen in Branchen tätig sind, die niedriger entlohnt werden. Dies ist aber nur eine mögliche Erklärung, die jedenfalls weiterführender Analysen bedarf. Die geringere Arbeitsmarktintegration von weiblichen MA-AbsolventInnen und AbsolventInnen von Diplomstudien könnte damit zu tun haben, dass weibliche AbsolventInnen häufiger eine Weiterbildung aufnehmen oder aber bereits vor dem Berufseinstieg mit der Umsetzung der Familienplanung begonnen haben.

9 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe

Alle Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2018 vergeben wurden, sind in Tabelle 22 nach Organisationseinheiten aufgelistet. Insgesamt wurden 1.656.387,3 Euro vergeben, wobei unter den BezieherInnen 64% Frauen sind. Das heißt Frauen sind **gesamtniversitär in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert**, erhalten jedoch durchschnittlich etwas weniger hoch dotierte Stipendien. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bei den Drittmitteln etwas gestiegen und bei den Stipendien aus dem Globalbudget etwas zurückgegangen.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem **Globalbudget** (siehe Abbildung 29) spiegeln sich mit einem Frauenanteil von 63% ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass die ausgeschütteten Stipendien aus dem Globalbudget in der Psychologie, den Rechtswissenschaften, Sprachen und Literatur und Geschichte unter den Frauenanteilen bei den Studierenden liegen.

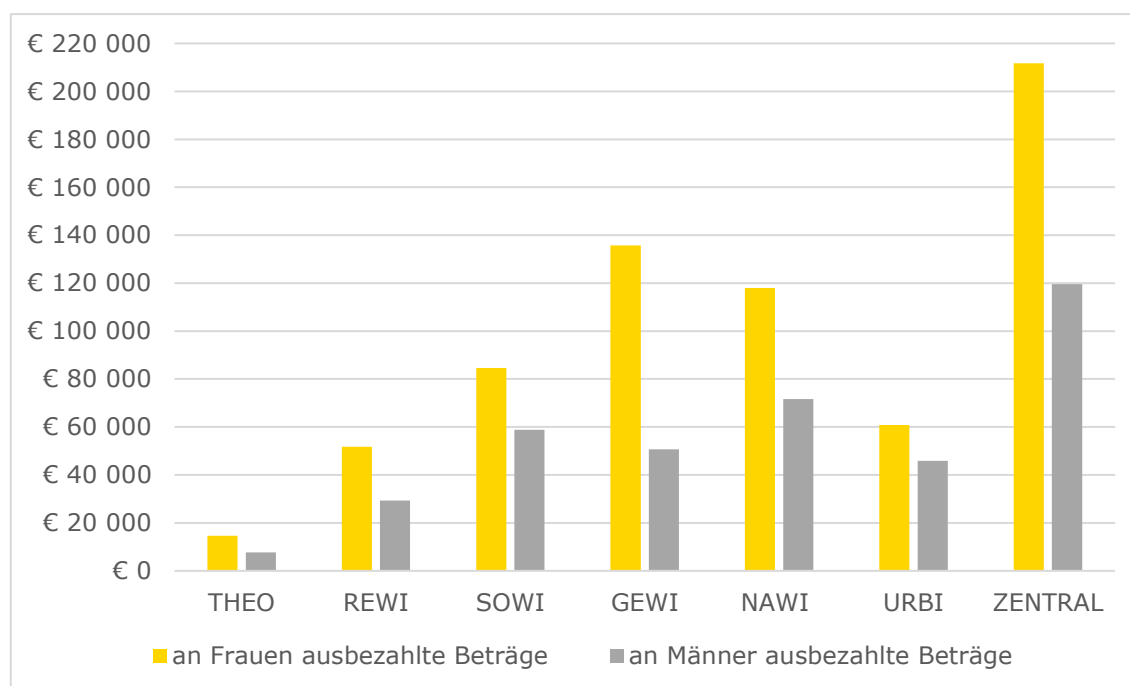


Abbildung 29. Stipendien aus dem Globalbudget 2018

Im Bereich der **Drittmittel** liegen die Frauenanteile in den folgenden Wissenschaftszweigen unter den Frauenanteilen in der Studierendenschaft: BWL, Physik, Chemie, Erdwissenschaften, USW und Kunstwissenschaften. Im überfakultären Bereich wurden hingegen überproportional viele Stipendien an Frauen vergeben (FA von 69% bzw. 95%, siehe Tabelle 22).

Vom Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung werden **leistungsabhängige Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien** explizit für Frauen vergeben. Im Jahr 2018 wurden Stipendien im Gesamtwert von rund € 24.000 (nicht dargestellt in Tabelle 22) mit dem vorrangigen Ziel der Erhöhung des Frauenanteils unter den AbsolventInnen von Doktoratsstudien vergeben.

Tabelle 22. Stipendien und ähnliche Fördermittel aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten

Globalbudget				
Fakultäten, überfakultäre Ressorts/ WZ	Gesamt	FA	Veränderung FA zu 2017	FA Studien 2018
THEO	€ 22.419,67	66%	+/-	56%
REWI	€ 76.912,27	65%	+	59%
<i>Rechtswissenschaften</i>	€ 4.150,00	47%	+	
SOWI	€ 143.460,75	59%	+	54%
GEWI	€ 169.024,57	77%	+/-	69%
<i>Sprachen und Literatur</i>	€ 9.050,00	34%	+	
<i>Geschichte</i>	€ 8.210,00	34%	n.v.	
<i>Kunstwissenschaften</i>	€ 160,02	100%	n.v.	
NAWI	€ 186.037,36	63%	+/-	57%
<i>Psychologie</i>	€ 3.520,00	17%	-	
URBI	€ 106.660,70	57%	+	61%
RektorIn	€ 234.109,50	70%	-	n.v.
VR Forschung & Nachwuchsförderung	€ 30.600,00	62%	n.v.	
VR Studium und Lehre	€ 51.500,04	26%	n.v.	
Gesamt	€ 1.045.814,88	63%	-	

Drittmittel				
Organisationseinheit	Gesamt	FA	Veränderung FA zu 2017	FA Studien 2018
BWL	€ 30.100,00	40%	-	53%
VWL	€ 1.760,00	100%	n.v.	40%
Physik	€ 11.250,00	22%	-	23%
Chemie	€ 15.950,00	37%	-	48%
Erdwissenschaften	€ 880,00	0%	n.v.	38%
Pharmazie	€ 2.640,00	100%	+	80%
Mathematik	€ 880,00	100%	n.v.	38%
USW	€ 33.650,00	33%	-	51%
Kunstwissenschaften	€ 11.575,00	64%	n.v.	72%
RektorIn	€ 492.637,42	69%	+	n.v.
VR für Forschung und Nachwuchs.	€ 9.250,00	95%	+	
Gesamt	€ 610.572,42	64%	+	

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind; + steht für eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Vergabe der Stipendien im Vergleich zu 2017; - steht für eine Verringerung des Frauenanteils und +/- für eine maximale Veränderung um 1 Prozentpunkt.

10 Gender Budgeting

In der Umsetzung der **Gender Mainstreaming Strategie** und im Hinblick auf die Anforderungen des **Gender Budgetings** wurden Gleichstellungsbelange an der Universität Graz in die budgetäre Steuerung integriert. Die Vorgaben für die Budgetangelegenheiten und das Anreizsystem finden sich in § 34 und § 35 Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017, in denen sich das Rektorat verpflichtet, „im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Gleichstellung“ zu schaffen.

Im nun folgenden Abschnitt 10.1 wird in einem ersten Schritt auf die **Änderungen beim Indikatorenbudget** eingegangen, das auch als „Gleichstellungsmillion“ bekannt ist. In einem zweiten Schritt (siehe Abschnitt 10.2) werden die Erfolge und Herausforderungen bei der Angleichung von Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern in den einzelnen Wissenschaftszweigen sowie die Ergebnisse der jährlichen **Prämierungen laut Anreizsystem** vorgestellt (siehe § 35 Abs. 2, 4 und 7). In einem dritten Schritt wird die geschlechtsspezifische Lohnlücke – der so genannte **Gender Pay Gap** – in den einzelnen Verwendungsgruppen des Personals der Universität Graz berichtet (siehe Abschnitt 10.3). Abschließend folgen Ergebnisse zu den Geschlechterunterschieden bei der Mittelverteilung für **Reisekosten** (siehe Abschnitt 10.4) sowie bei der Vergabe des Leistungs- und Innovationspreises (LIP, siehe Abschnitt 10.5).

10.1 Budget-Indikatoren

Seit 2012 wird im Rahmen des formelgebundenen Indikatorenbudgets rund eine Million Euro über Gleichstellungsindikatoren den Wissenschaftszweigen zugewiesen. Die Indikatoren wurden für die Dreijahres-Periode 2019-2021 an die neuen Herausforderungen in der Gleichstellungsarbeit angepasst: In dieser Periode werden insgesamt **2,35 Millionen Euro** bereitgestellt für:

1. Ein seitens der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung entwickeltes **Fellowship-Programm** (440.000 € in der Periode 2019-2022)
2. **vier Laufbahnprofessuren** nach § 99 Abs. 5 UG und **1 Post Doc-Stelle** (als Berufungszusage) (rund 1,91 Millionen in der Periode 2019-2021)

Das System der jährlich ausgeschütteten Gleichstellungsmillion wurde somit zu Gunsten einer mittelfristigen Planung je Periode abgelöst. Das angepasste Indikatorenbudget verteilt sich, auf Grund der Besetzung von Stellen (Laufbahnprofessuren und Post-Doc-Stelle), nicht gleichmäßig auf die drei Jahre der Periode von 2019-2021.

10.1.1 Internationales Fellowship-Programm (Elisabeth-List-Fellowship-Programm)

An der Universität Graz werden beginnend mit Herbst 2019 jährlich **2-4 Senior und 4-6 Junior Fellowships an Gastforschende** im Bereich der **Geschlechterforschung** vergeben (die Laufzeit wurde vorläufig bis 2021 festgesetzt). Die thematische Schwerpunktsetzung der Fellowships wechselt dabei jedes Semester, sodass ein möglichst breites Spektrum an Themen abgedeckt werden kann.

Die Zielsetzungen des Fellowship-Programms liegen in der **Stärkung** der **hauseigenen Geschlechterforschung** im Hinblick auf ihre lokale und internationale Vernetzung, der Anregung thematischer Anschlüsse im Haus sowie der **Intensivierung** und Erweiterung bestehender **internationaler Forschungsk Kooperationen**. Das Fellowship-Programm wurde nach der im August 2019 verstorbenen engagierten Feministin und Professorin für Philosophie an der Universität Graz **Elisabeth List** benannt. Eine schematische Darstellung des Fellowship-Programms findet sich in Abbildung 30.

Das Fellowship-Programm schafft ein optimales Forschungsumfeld für **Kooperationsprojekte**, indem Seniors, Juniors und Uni Graz-Forschende für einige Monate vor Ort an einem gemeinsamen Thema zusammenarbeiten und ein **Symposium mit internationaler Beteiligung** durchführen. Das jeweilige Fellowship klinkt sich ein in ein größeres wissenschaftliches Vorhaben, das in einer Kooperation von an der Uni Graz arbeitenden Forschenden aus dem Bereich Geschlechterforschung mit i.d.R. internationalen PartnerInnen durchgeführt wird (z.B. ein konkretes Forschungsvorhaben, der Aufbau und die Etablierung eines internationalen und interdisziplinären Forschungsnetzwerks, eine größere Projekteinreichung oder ein Sammelband).

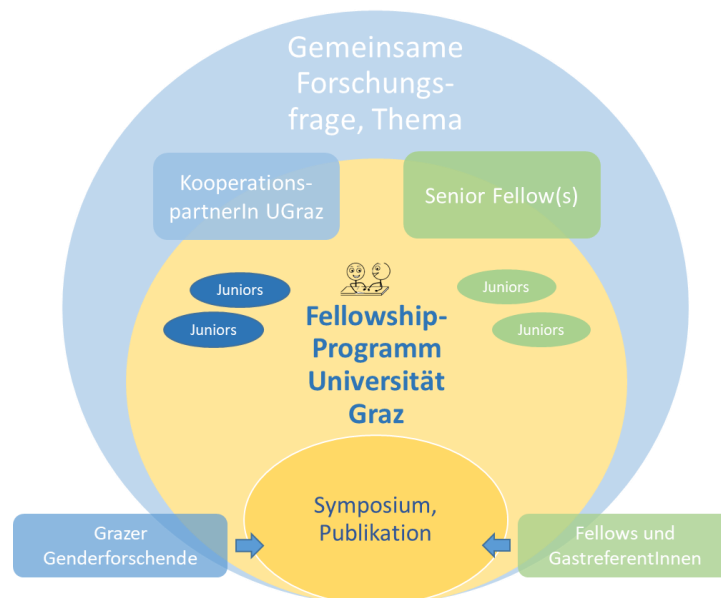


Abbildung 30: Internationales Fellowship-Programm

Durch das Fellowship-Programm wird ein konkreter Teilschritt ermöglicht und das Vorhaben durch gemeinsame Arbeit hier in Graz und Austausch mit Grazer und internationalen WissenschaftlerInnen weiterentwickelt. Im Zuge dessen werden an der Universität Graz **Dissertationen und MA-Arbeiten** vorangetrieben und **internationale ExpertInnen** zur Erweiterung des Diskussionszusammenhanges der Grazer Geschlechterforschung angebunden. Ein wichtiges Instrument dafür ist ein Symposium, das einen regelmäßigen Bestandteil des Fellowship-Programms bildet, inklusive einer resultierenden Publikation. Detaillierte Informationen zum Fellowship-Programm finden sich auch unter <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/> (letzter Zugriff 3.1.2020).

10.1.2 Budgetverteilung an die Wissenschaftszweige (Gleichstellungsmillion)

Betrachtet man die **Budgetverteilung** nach dem bisherigen System der „jährlichen **Gleichstellungsmillion**“ an die einzelnen Wissenschaftszweige, zeigte sich auch im Jahr 2018 ein bekanntes Bild: Besonders hohe Anteile gingen an die Wissenschaftszweige Sprachen und Literatur, Rechtswissenschaften, Geschichte, Psychologie und Erziehungswissenschaften. Vergleichsweise geringe Gleichstellungserfolge liegen nach wie vor in den Naturwissenschaften (mit Ausnahme der Psychologie), aber auch in der VWL, Philosophie, Kunstwissenschaften, USW und Geographie vor (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23. Verteilung des Budgetanteils Gleichstellung 2013 bis 2018 (Verteilung in %)

WZ	Budget 2013	Budget 2014	Budget 2015	Budget 2016	Budget 2017	Budget 2018	Veränderung
Theologie	5,8%	6,0%	6,5%	6,3%	7,6%	7,9%	+
Rechtswiss.	16,5%	13,7%	13,4%	15,5%	14,4%	13,1%	-
BWL	6,0%	7,8%	6,7%	6,9%	5,2%	5,4%	-
VWL	1,2%	1,1%	1,9%	1,4%	0,8%	0,8%	-
Soziologie	3,9%	4,4%	3,9%	4,1%	6,5%	5,9%	+
Sprachen	15,4%	20,5%	17,3%	17,0%	17,8%	18,7%	+
Geschichte	12,9%	13,4%	12,8%	11,9%	11,1%	10,6%	-
Philosophie	0,9%	0,7%	0,5%	0,6%	0,8%	1,1%	+
Kunstwiss.	1,0%	1,1%	2,6%	1,7%	2,0%	1,6%	+
Chemie	1,7%	1,7%	1,5%	1,4%	1,4%	1,3%	-
Erdwiss.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Mathematik	2,6%	1,7%	1,8%	1,4%	1,4%	1,3%	-
Physik	1,2%	1,1%	1,0%	1,5%	1,5%	1,4%	-
Biowiss.	3,8%	3,4%	4,9%	4,3%	4,5%	X	+
Biologie	X	X	X	X	X	1,3%	X
Molekulare Biowiss.	X	X	X	X	X	2,4%	X
Pharmazie	2,4%	2,3%	2,6%	3,0%	3,1%	2,9%	+
Psychologie	11,3%	10,4%	9,8%	9,8%	9,3%	9,6%	-
USW	0,0%	0,6%	0,5%	0,5%	1,0%	0,9%	+
Geographie	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	1,5%	+
Erziehungswiss.	10,6%	8,2%	10,0%	10,3%	7,3%	9,9%	-
Sportwiss.	2,5%	1,7%	1,8%	1,8%	3,7%	2,2%	-

10.2 Anreizsystem

An der Universität Graz wurde vor mehr als 15 Jahren ein **budgetäres Anreizsystem** etabliert, das erfolgreiche Gleichstellungsarbeit honoriert. Zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit finden die Einstiegschancen und in noch größerem Ausmaß die Aufstiegschancen im Wissenschaftsbetrieb Berücksichtigung. Der Einstiegs- und Aufstiegschancenindex und der Gesamtindex werden wie folgt berechnet (siehe auch Tabelle 24).

Der **Einstiegschancen-Index** setzt den Frauenanteil unter den Assistenz- und Projektstellen in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden (das „Potential“ bildet hier der Dreijahresschnitt der Erstsemestrigen). Der **Aufstiegchancen-Index** setzt den Frauenanteil bei den Habilitierten und ProfessorInnen ins Verhältnis zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Durchschnitt der letzten sechs Jahre). Der Einstiegs- und Aufstiegchancen-Index werden gewichtet aufsummiert (**Gesamt-Index**), wobei der Fokus mit zwei Dritteln auf den Aufstiegchancen liegt und die Einstiegschancen zu einem Drittel einfließen. Die beiden Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt (1 steht für ein ausgeglichenes Chancenverhältnis von Männern und Frauen), sodass die „Übererfüllung“ von Frauenanteilen in einem Teilindikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann. Nähere Informationen finden sich auch in § 35 Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017.

Tabelle 24. Berechnung des finanziellen Anreizsystems

Indikator	Beschreibung
Einstiegschancen-Index	Der Karriere-Einstieg an der Universität erfolgt in der Regel über Assistenzstellen oder Projektstellen. Gemäß Frauenförderungsplan werden als NachwuchswissenschaftlerInnen alle Personen gefasst, die in den letzten sechs Jahren auf einer derartigen „Einstiegsstelle“ begonnen haben. Der Frauenanteil dieser Gruppe wird in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden gesetzt (das „Potential“ bilden hier der Dreijahresschnitt der 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 Förderung „im Haus“, durch Unterstützung und Ermöglichung der Habilitation, der Frauenanteil erhöht werden.
Gesamt-Index	$\frac{1}{3} \times \frac{\text{♀\% Nachwuchs}}{\text{♀\% Studierende}} + \frac{2}{3} \times \frac{\text{♀\% Prof. \& Habil.}}{\text{♀\% Nachwuchs}}$ <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 gedeckelt, sodass die „Übererfüllung“ von Frauenanteilen in einem Teilindikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann.</p>

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

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 10.000 € auf die drei bestplatzierten Wissenschaftszweige aufgeteilt:

1. **Erziehungswissenschaften** (5.000 €)
2. **Sportwissenschaften** (3.000 €)
3. **Psychologie** (2.000 €)

Ein Überblick über die Teil-Indikatoren sowie die Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist Tabelle 25 zu entnehmen. Betrachtet man den Gesamtindikator, lassen sich die geringsten Chancen für Frauen in den Wissenschaftszweigen Erdwissenschaften, Mathematik und Biologie erkennen.

Tabelle 25. Anreizsystem zur Gleichstellung 2018

	Frauenanteile (31.12.2018)			Indikatoren			Rang
	Erstsemestrige	Nachwuchs	Prof.	Einstiegschancen-Index	Aufstiegchancen-Index	Gesamtindikator	
Theologie	56%	58%	36%	1,00	0,62	0,75	5
Rechtswissenschaften	62%	62%	36%	1,00	0,59	0,72	7
BWL	56%	52%	12%	0,93	0,24	0,47	18
VWL	51%	42%	12%	0,83	0,29	0,47	17
Soz	69%	69%	36%	0,99	0,53	0,68	8
Sprachen & Literatur	79%	64%	49%	0,81	0,77	0,78	4
Geschichte	56%	60%	37%	1,00	0,62	0,74	6
Philosophie	51%	46%	14%	0,89	0,31	0,51	14
Kunstwissenschaften	72%	76%	37%	1,00	0,48	0,66	10
Biologie	70%	40%	15%	0,58	0,37	0,44	19
Chemie	55%	41%	20%	0,75	0,48	0,57	12
Erdw	38%	58%	0%	1,00	0,00	0,33	21
Math	38%	18%	5%	0,47	0,29	0,35	20
Phys	27%	26%	14%	0,96	0,52	0,67	9
Pharm	79%	73%	29%	0,93	0,39	0,57	13
Psychologie	72%	65%	55%	0,91	0,83	0,86	3
Molekulare Biowiss.	69%	46%	19%	0,67	0,41	0,50	16
USW	52%	38%	15%	0,74	0,38	0,50	15
Geographie	46%	40%	20%	0,86	0,50	0,62	11
Erziehungswiss.	82%	74%	85%	0,90	1,00	0,97	1
Sportwissenschaften	37%	25%	46%	0,69	1,00	0,90	2

Anmerkung: Der Teilindikator wird bei 1 gedeckelt, damit die „Übererfüllung“ in einem Indikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann.

Mit jeweils 3.000 € wurden überdies die Wissenschaftszweige **Umweltsystemwissenschaften** und **Pharmazie** ausgezeichnet. In den Umweltsystemwissenschaften lässt sich seit 2016 der größte Anstieg im Gesamtindex von 0,19 auf 0,5 beobachten; die Prämierung soll einen Anreiz für die erfolgreiche Fortführung der Gleichstellung darstellen, zumal die Umweltsystemwissenschaften derzeit insgesamt auf Platz 15 rangieren (siehe Tabelle 25).

In der Pharmazie kam es im selben Zeitraum zur größten Verbesserung bei den Einstiegschancen, der Einstiegschancen-Index ist von 0,64 auf 0,93 gestiegen. Die „Nachwuchs-Prämie“ für die Pharmazie soll aber auch ein **Anreiz** sein, die **Aufstiegchancen** von Frauen in

die höchsten Hierarchieebenen weiter zu verbessern, denn hier lässt sich ein deutliches Ungleichgewicht erkennen, weshalb dieser Wissenschaftszweig insgesamt Platz 13 belegt.

Bei der Betrachtung der (Teil-)Indikatoren für die gesamte Universität in den letzten neun Jahren sind sowohl beim Gesamtindikator als auch beim Aufstiegschancen- und Einstiegschancen-Index leichte Steigerungen zu erkennen. Vor allem die **Einstiegschancen** konnten, auch im Vergleich zum Vorjahr, **verbessert** werden, während sich die Aufstiegschancen relativ kontinuierlich im Zeitverlauf steigerten und vergleichsweise geringer sind als die Einstiegschancen. Insgesamt deuten die Indexwerte von 0,6 bis 0,81 jedoch auch im Jahr 2018 auf eine **Ungleichheit von Chancen** hin (gleiche Chancen wären mit einem Wert von 1 gekennzeichnet). Das bedeutet, dass Männer im Vergleich zu Frauen insgesamt betrachtet nach wie vor bessere Chancen haben, den Einstieg in die wissenschaftliche Karriere mit einer Nachwuchsstelle zu schaffen, und danach auch bessere Aussichten haben, den Aufstieg in der Wissenschaft zu erzielen. Für weitere Details siehe Abbildung 31.

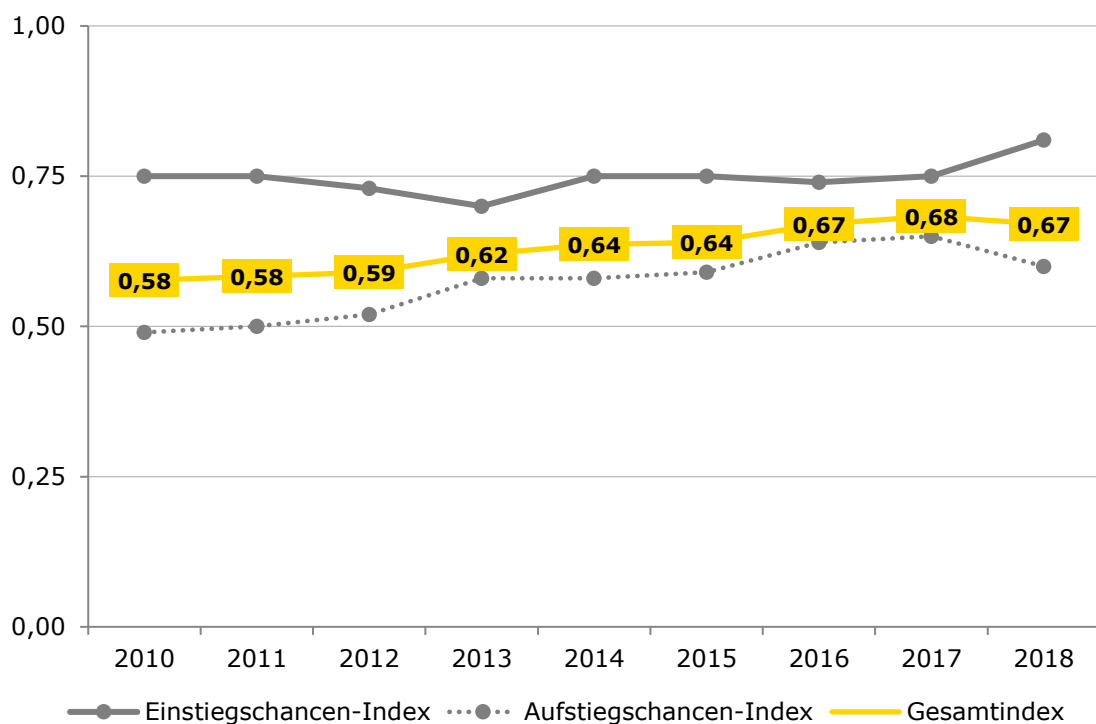


Abbildung 31. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2018 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)

10.3 Gender Pay Gap

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

Betrachtet man alle ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in Graz, so verdienen Frauen pro Jahr im Schnitt um 19% weniger als Männer. Dies lässt sich auch als Gender Pay Gap von 81% darstellen und bedeutet, dass Frauen im Schnitt 81% des männlichen Durchschnittsgehalts beziehen. Der so genannte Equal Pay Day – jener Tag, ab dem Frauen im Vergleich zu Männern im Schnitt unentgeltlich bis zum Jahresende arbeiten – fand im Jahr 2019 am 23. Oktober statt (in der Steiermark am 15. Oktober und für ganz Österreich am 21. Oktober). Vergleicht man den Gender Wage Gap in den OECD-Ländern, so rangiert Österreich hier auf Platz 32 von 42 Ländern.¹⁴

Als Berechnungsgrundlage für den Gender Pay Gap an der Universität Graz dienen Gehaltsdaten, die nach der Definition für die Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5. „Lohngefälle zwischen Männern und Frauen“ aufgebaut sind.¹⁵ Dabei werden zwei unterschiedliche Betragsarten ermittelt: Einerseits wird der auf ein Jahresvollzeitäquivalent hochgerechnete **Gesamtbetrag** inklusive aller Zulagen, Einmalzahlungen und sonstiger Entgelte ermittelt. Andererseits wird der ebenfalls auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnete **Grundbezug** dargestellt.

Die Hochrechnung entspricht einem fiktiven Einkommen ausgehend von einer Vollzeitbeschäftigung (hochgerechnet werden nur die laufenden Zahlungen, also Grundbezug und laufende Zulagen), berechnet werden Jahresbruttogehälter. Um die durch die Hochrechnung zustande kommenden Verzerrungen bei sehr geringem Beschäftigungsausmaß oder sehr kurzen Anstellungen zu vermeiden, werden nur jene Personen berücksichtigt, deren VZÄ > 0,08 ist.

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

14 siehe <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>, letzter Zugriff 3.12.2019.

Allerdings muss hier angemerkt werden, dass ein geringer Gender Pay Gap in einigen Ländern auch dann zustande kommt, wenn die Gehälter allgemein gering sind (auch in Ländern mit einer vergleichsweise geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen).

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

Der **Gesamtbetrag** enthält zusätzlich folgende Gehaltsbestandteile:

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

Um einen möglichen Einfluss von **Ausreißern** auf die Daten aufzuzeigen, wird der Gender Pay Gap sowohl auf Basis vom Mittelwert als auch vom **Median**¹⁶ berechnet und als Prozentwert dargestellt. In Kategorien mit Anzahl der **Fälle** $n \leq 3$ wird das Lohngefälle aus Anonymitätsgründen nicht ausgewiesen. Für die weiteren Darstellungen werden die Personaldaten aus dem Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 herangezogen. Aus diesem Grund können Abweichungen zur stichtagbezogenen Betrachtung aus Abschnitt 5 Geschlechterunterschiede im Personal entstehen.

An der gesamten Universität Graz beträgt der Gender Pay Gap für das wissenschaftliche und administrative Personal gemeinsam, je nachdem ob Mittelwert oder Median berechnet wird, zwischen **78% und 81%** (siehe Tabelle 26). Das bedeutet, dass ein **durchschnittliches Bruttojahresgehalt** einer Frau an der Universität Graz um **19-22%** (Lohnlücke) bzw. um 9.097,40 bis 12.039,84 Euro unter jenem eines Mannes liegt. 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.

Tabelle 26. Gender Pay Gap Universität gesamt

Universität Gesamt						
	Männer (n = 1453)		Frauen (n = 1770)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 55.811,89	€ 48.330,45	€ 43.772,05	€ 39.233,05	78%	81%
Gesamtbetrag	€ 58.102,31	€ 51.076,80	€ 45.159,55	€ 39.861,35	78%	78%

Anmerkung: Zur Berechnung des GPG werden alle im Kalenderjahr geleisteten Gehaltszahlungen, inklusive Zulagen, auf Jahresvollzeitäquivalente hochgerechnet und mit Entgelten für Lehre, Prüfungen und Nebentätigkeiten sowie Einmalzahlungen (ausgenommen Jubiläumsszuwendungen) ergänzt.

Unterscheidet man zunächst das allgemeine vom wissenschaftlichen Personal, lässt sich erkennen, dass **Wissenschaftlerinnen** in etwa **81-89%** und Frauen in **administrativer Verwendung** in etwa **92-93%** des durchschnittlichen Männergehalts erhalten (Tabelle 27). In

16 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 Gender Pay Gap beim Mittelwert also größer als beim Median, ist dies ein Hinweis auf größere Gehaltsunterschiede bei den höheren Gehältern. Ist der Median größer, deutet dies auf größere Unterschiede bei den mittleren Gehältern hin.

der Wissenschaft beläuft sich dies auf 5.548,67-12.341,31 Euro und beim allgemeinen Personal auf 2.366,80 bis 3.029,12 Euro (je nachdem, ob man die Grundbezüge oder Gesamtbeträge oder den Mittelwert oder Median heranzieht).

Tabelle 27. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal						
	Männer (n = 1011)		Frauen (n = 871)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 63.253,69	€ 51.931,88	€ 51.976,24	€ 46.383,21	82%	89%
Gesamtbetrag	€ 66.063,29	€ 52.636,26	€ 53.721,98	€ 46.942,57	81%	89%

Allgemeines Universitätspersonal						
	Männer (n = 442)		Frauen (n = 899)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 38.790,03	€ 35.423,61	€ 35.823,38	€ 32.432,40	92%	92%
Gesamtbetrag	€ 39.892,92	€ 35.643,63	€ 36.863,80	€ 33.276,83	92%	93%

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede bei der Einkommensverteilung nach Quartilen (siehe Abbildung 32), lässt sich erkennen, dass die Ungleichheit vor allem ab dem dritten Einkommensquartil größer wird. 75% der Männer verdienen bis zu € 90.414 und 75% der Frauen bis zu 57.716 € brutto pro Jahr. Durch Zulagen und Sonderzahlungen wird der Gender Pay Gap im dritten Einkommensquartil darüber hinaus noch etwas größer (siehe Vergleich Grundbezug und Gesamtbetrag).

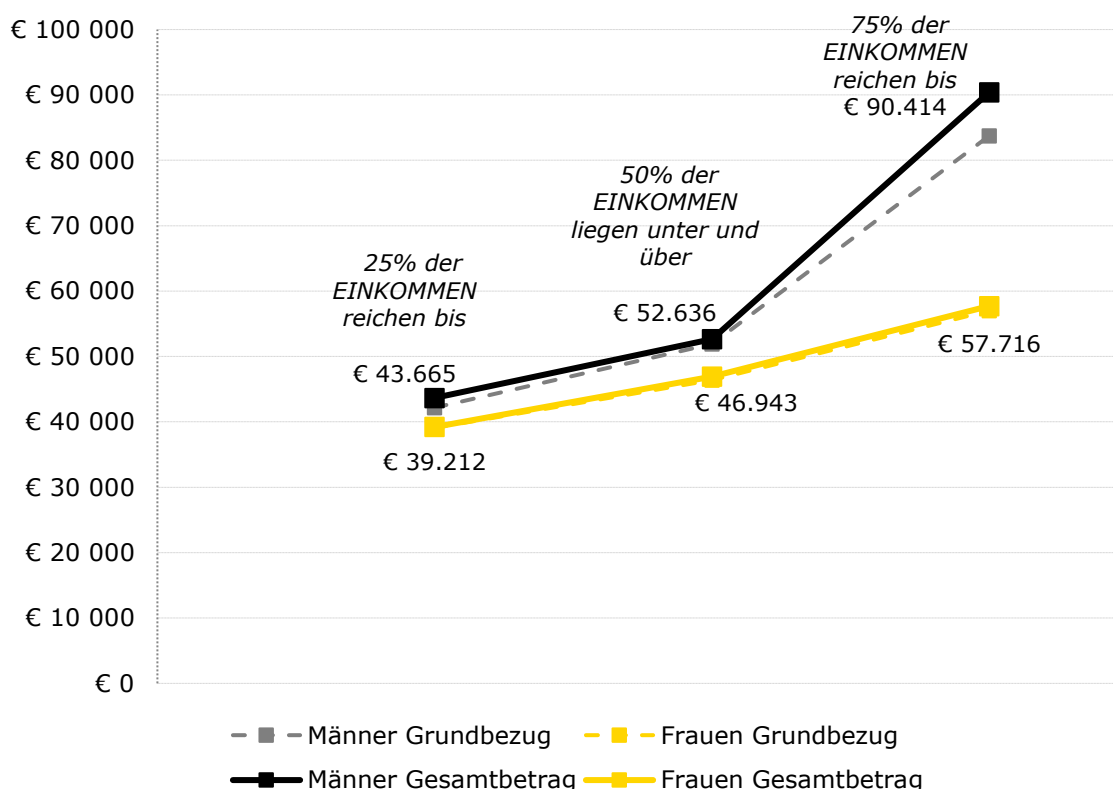


Abbildung 32. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal

Auch beim allgemeinen Personal ist der Gender Pay Gap im dritten Einkommensquartil deutlich geringer (siehe Abbildung 33).

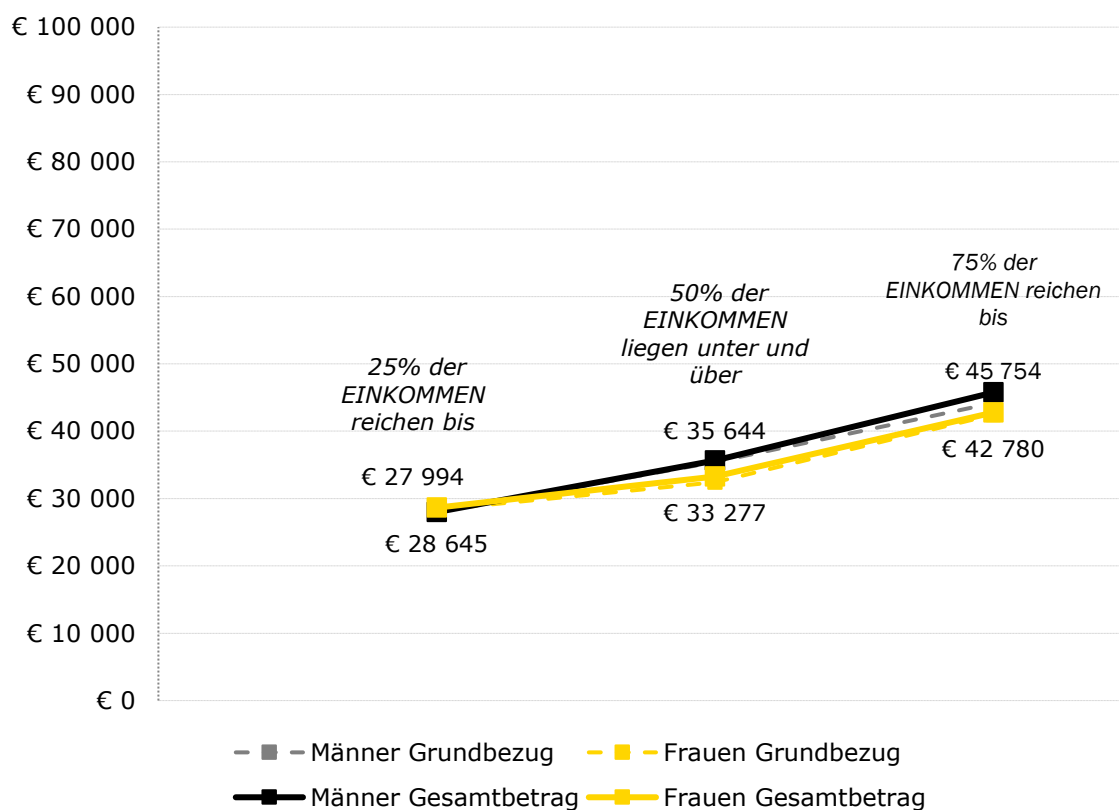


Abbildung 33. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal

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

10.3.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tabelle 28 gibt einen Überblick über die Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der einzelnen **Verwendungsgruppen** beim wissenschaftlichen Universitätspersonal sowie das Lohngefälle dazu. Beim Lohngefälle wird der Gender Pay Gap in % (Mittelwert und Median der Grundbezüge und Gesamtbeträge) dargestellt und darüber hinaus eine **kontrollierte Lohnlücke nach Beschäftigungsausmaß und Tarifstufe** in % ausgewiesen. Die kontrollierte Lohnlücke gibt an, wie groß die Gehaltsunterschiede sind, wenn man das Beschäftigungsausmaß und das Dienstalalter konstant hält, was anhand von Regressionsanalysen ermittelt wurde. Das Beschäftigungsausmaß sollte vor allem beim allgemeinen Personal eine Rolle spielen, da es hier viele Teilzeitanstellungen gibt, aber auch bei den ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1 UG sind größere Veränderungen durch die Kontrolle des Beschäftigungsausmaßes auf Grund der Teilzeitprofessuren zu erwarten. Die Kontrolle nach Tarifstufen ist eine Annäherung an das

Dienstalter, wobei kontrolliert wird, ob ein Gender Pay Gap auch darauf zurückgeführt werden kann, dass Männer in den höheren Tarifstufen (auf Grund eines höheren Dienstalters) stärker vertreten sind. Eine **kontrollierte Lohnlücke** in Tabelle 28 in **roter Schrift** bedeutet, dass Frauen unabhängig von der Tarifstufe und dem Beschäftigungsausmaß um diesen Prozentsatz **weniger** verdienen als Männer. Eine kontrollierte **Lohnlücke in schwarzer Schrift** bedeutet, dass Frauen unabhängig von der Tarifstufe und dem Beschäftigungsausmaß um diesen Prozentsatz **mehr** verdienen als Männer.

Tabelle 28 zeigt wesentliche Unterschiede zwischen den Personalgruppen auf: Besonders groß ist der Gender Pay Gap mit rund **7%** und einer **kontrollierten Lohnlücke von 9,9%** bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG** (siehe auch Abbildung 36), die nach dem KV angestellt sind. Bei den ProfessorInnen nach KV ist die Lehrtätigkeit bereits im Vertrag inkludiert, weshalb sich diese nicht auf den GPG auswirken kann. Die Lohnlücke ist in dieser Gruppe bereits bei den verhandelten Grundbezügen zu erkennen und setzt sich in den Gesamtbeträgen fort.

Auch bei den **verbeamteten ProfessorInnen** ist der Großteil des Lohnunterschieds bereits im Grundbezug festgeschrieben. Anders als bei den ProfessorInnen nach KV verringert sich der Gender Pay Gap in dieser Gruppe durch Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumsprämien), Nebentätigkeiten und Entgelte für Lehre und Prüfungen von 83% auf 91% bzw. schrumpft die Lohnlücke von 17% auf 9%. Verbeamtete weibliche ProfessorInnen nach § 98 UG verdienen kontrolliert nach Tarifstufe und dem Beschäftigungsausmaß **3,7%** weniger als die männlichen Kollegen. (siehe auch Abbildung 34).

Bei den **ProfessorInnen nach § 99 UG KV** liegt nach wie vor eine besonders deutliche Lohnlücke von **15% bzw. 16%** vor. Da diese Professuren zu einem überwiegenden Teil Teilzeitprofessuren sind, wirkt sich hier die Kontrolle nach VZÄ (kontrollierte Lohndifferenz) besonders deutlich aus: Kontrolliert man die Lohnlücke um das Beschäftigungsausmaß und Tarifstufe, verdienen weibliche **§ 99 UG Professorinnen** im Schnitt um **4,4% weniger als Männer** (siehe auch Abbildung 36).

Auch bei den **Senior Scientists** schrumpft die Lohnlücke von ursprünglich **10% auf 1,5%** sowie bei den **VertragslehrerInnen** (VBG) von **10% auf 4,6%**, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe mit berücksichtigt (siehe Lohnlücken der vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen auch in Abbildung 35). Diese Lohnunterschiede sind insofern überraschend, da hier üblicherweise keine Gehaltsverhandlungen geführt werden.

Bei den **DozentInnen**, die nach KV angestellt sind, konnte die **Lohnlücke geschlossen** werden, bei den **verbeamteten DozentInnen** liegt sie auch nach Kontrolle des Dienstalters und Beschäftigungsausmaßes bei rund **3%**. Auffallend ist zudem, dass bei den **befristeten Lecturer** eine kontrollierte Lohnlücke von **2,6%** vorliegt, d.h. die Einstufung alleine kann diese Lohnunterschiede nicht erklären (siehe auch Abbildung 36).

Tabelle 28. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe (% Anteil Frauengehalt am Männergehalt und % kontrollierte Lohnlücke)

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbetrag		Kontroll. Lohnlücke
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert
BDG	ProfessorInnen § 98 UG	35	7	17%	92%	83%	90%	91%	3,7%
	DozentInnen	95	35	30%	99%	98%	99%	100%	3,0%
	Universitäts-AssistentInnen	28	8	22%	95%	94%	95%	98%	0,1%
	BundeslehrerInnen	2	3	60%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Sonstige wiss. MitarbeiterInnen	2	1	33%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
VBG	ProfessorInnen § 98 UG	1	2	67%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	DozentInnen	16	9	36%	100%	101%	100%	100%	0,0%
	VertragsassistentInnen	10	13	50%	99%	96%	98%	97%	0,4%
	VertragslehrerInnen	6	7	54%	92%	90%	98%	90%	4,6%
	Sonstige wiss. MitarbeiterInnen	5	2	29%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
KV	ProfessorInnen § 98 UG	76	34	31%	92%	93%	91%	93%	9,9%
	ProfessorInnen § 99 UG	43	16	27%	88%	85%	88%	84%	4,0%
	Assoziierte ProfessorInnen	33	22	40%	96%	99%	99%	98%	2,5%
	AssistenzprofessorInnen	28	27	49%	100%	100%	100%	100%	0,3%
	Universitäts-AssistentInnen mit Dr.	95	66	41%	100%	100%	101%	100%	0,1%
	Universitäts-AssistentInnen ohne Dr.	93	158	63%	98%	99%	98%	96%	0,3%
	Lecturer befristet	16	24	60%	99%	104%	99%	109%	2,6%
	Senior Lecturer/ mit EV	19	36	66%	96%	100%	97%	97%	0,7%
	Teaching Scientists	3	0	0%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Senior Scientists/ Scientists mit EV	25	9	27%	93%	90%	94%	90%	1,5%
	Scientists befristet	0	1	100%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	ProjektmitarbeiterInnen	287	280	45%	98%	99%	99%	99%	0,3%
	ProjektassistentInnen	28	34	55%	96%	98%	97%	89%	0,3%
	Proj. Stud. MitarbeiterInnen	49	51	51%	98%	100%	98%	99%	0,1%
	Stud. MitarbeiterInnen Forschung	16	26	62%	110%	100%	108%	100%	8,0%

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind.

In den folgenden Abbildungen 34 bis 36 werden die wichtigsten Lohnlücken (im Grundbezug, Gesamtbetrag sowie kontrolliert nach Beschäftigungsausmaß und Tarifstufe) zu Ungunsten von Frauen (positiver Wertebereich) und zu Ungunsten von Männern (negativer Wertebereich) noch einmal grafisch aufbereitet. Es folgt die gesonderte Darstellung der BeamtInnen, Vertragsbediensteten und Beschäftigten nach Kollektivvertrag.

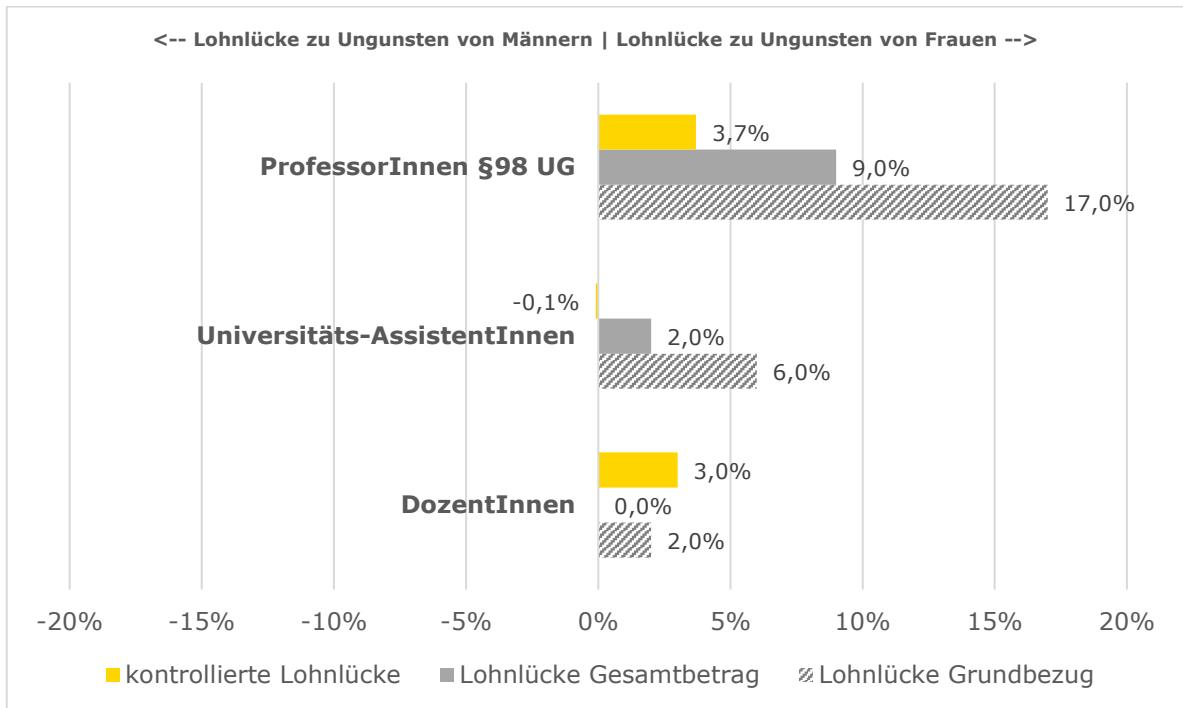


Abbildung 34: Gender Pay Gap bei verbeamteten WissenschaftlerInnen
(% Lohnlücke, Median)

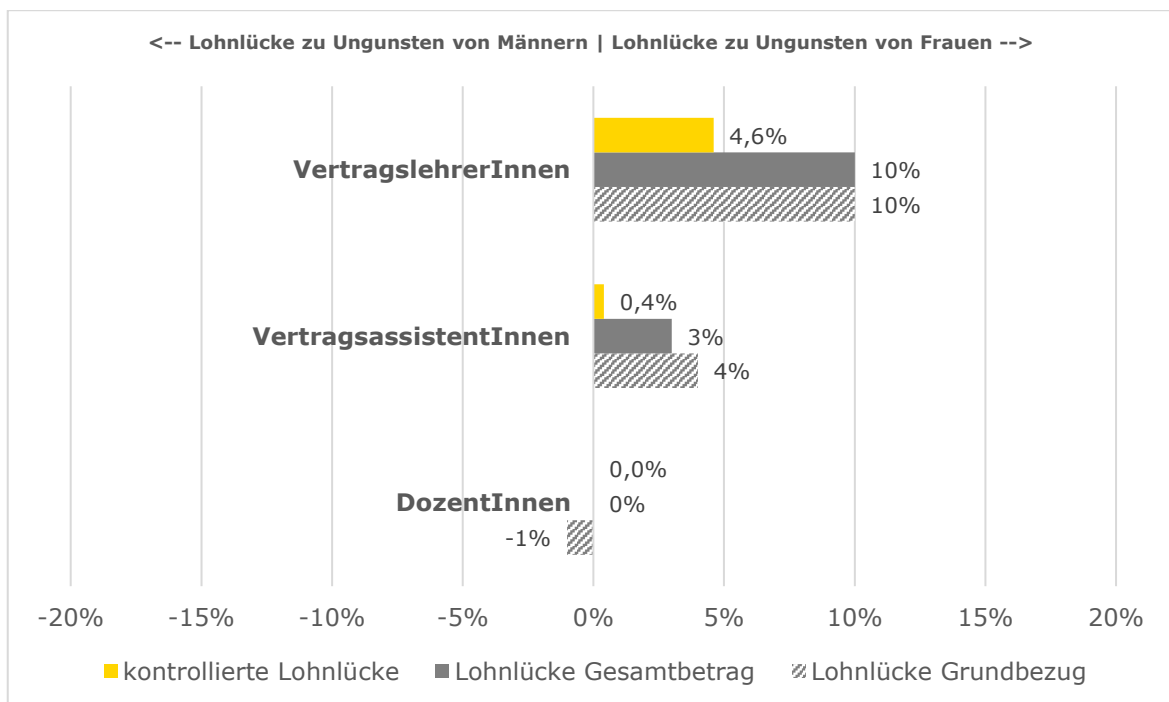


Abbildung 35: Gender Pay Gap bei vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen
(% Lohnlücke, Median)

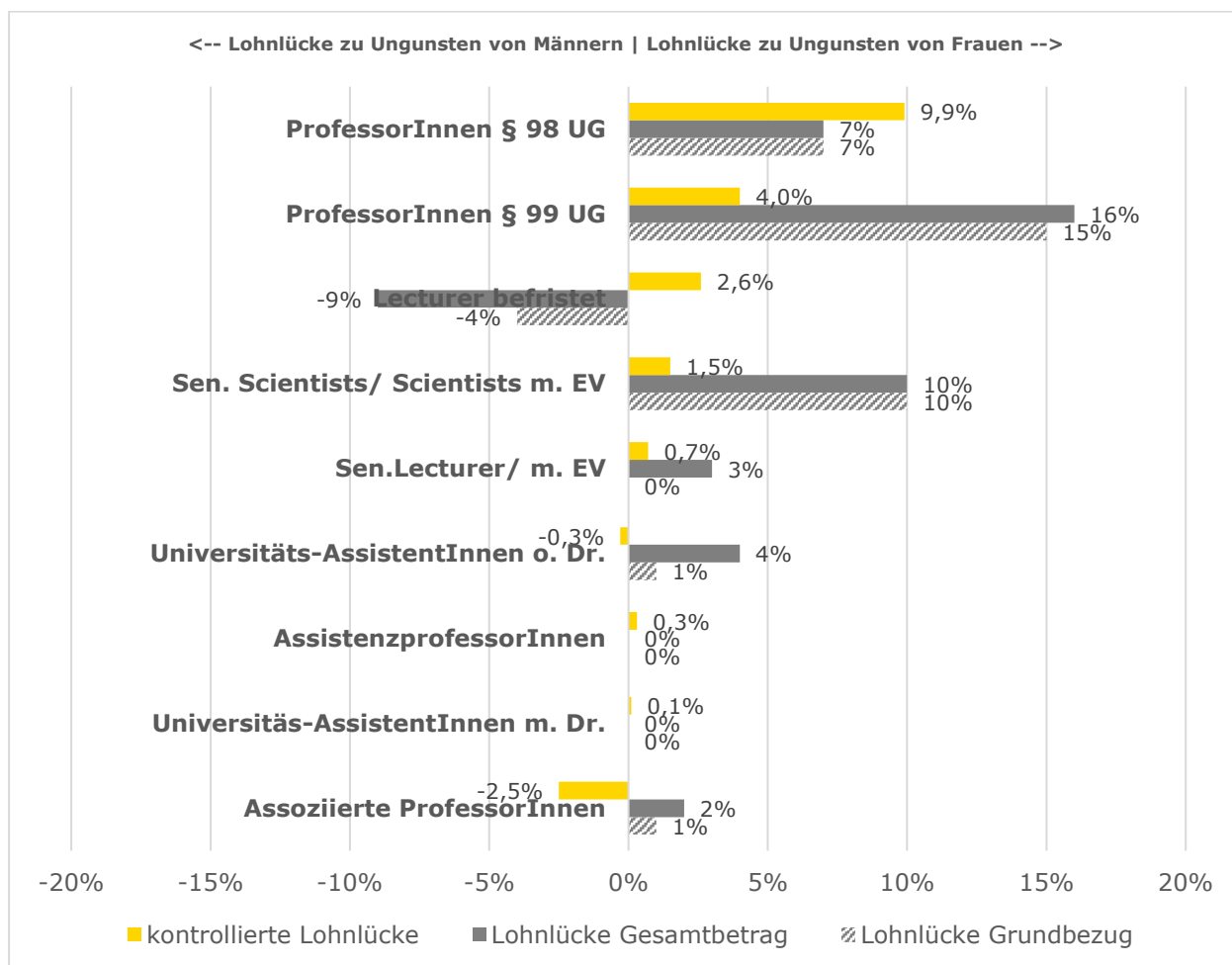


Abbildung 36: Gender Pay Gap bei WissenschaftlerInnen mit Kollektivvertrag (% Lohnlücke, Median, exklusive ProjektmitarbeiterInnen, ProjektassistentInnen und studentischen MitarbeiterInnen)

Abbildung 37 zeigt jene wissenschaftlichen Verwendungsgruppen, bei denen es zu **Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke** im Vergleich zum **Vorjahr** kam. Am deutlichsten hat sich die Lohnlücke zu Ungunsten der Frauen bei den **verbeamteten ProfessorInnen nach § 98 UG vergrößert (von 10% auf 17%)**. In dieser Gruppe kommt es allerdings zu keinen Neuanstellungen mehr, und es wird hier in den nächsten 10-15 Jahren zu zahlreichen Pensionierungen kommen.

Bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG**, die nach KV angestellt sind, kam es ebenso zu einem Anstieg der Ungleichheit, die Lohnlücke ist hier **von 5% auf 7% gestiegen**. In den restlichen Gruppen in Abbildung 37 kam es zu einer Vergrößerung der Lohnlücken um jeweils 1% im Vergleich zum Vorjahr. In einer einzigen Verwendungsgruppe, jener der Lecturer mit Befristung, hat sich der GPG zu Ungunsten der Männer um 2% weiter vergrößert. Wie die nach Tarifstufe und Beschäftigungsausmaß kontrollierte Lohndifferenz gezeigt hat, lässt sich die Ungleichheit in dieser Gruppe nicht nur auf die Einstufung zurückführen.

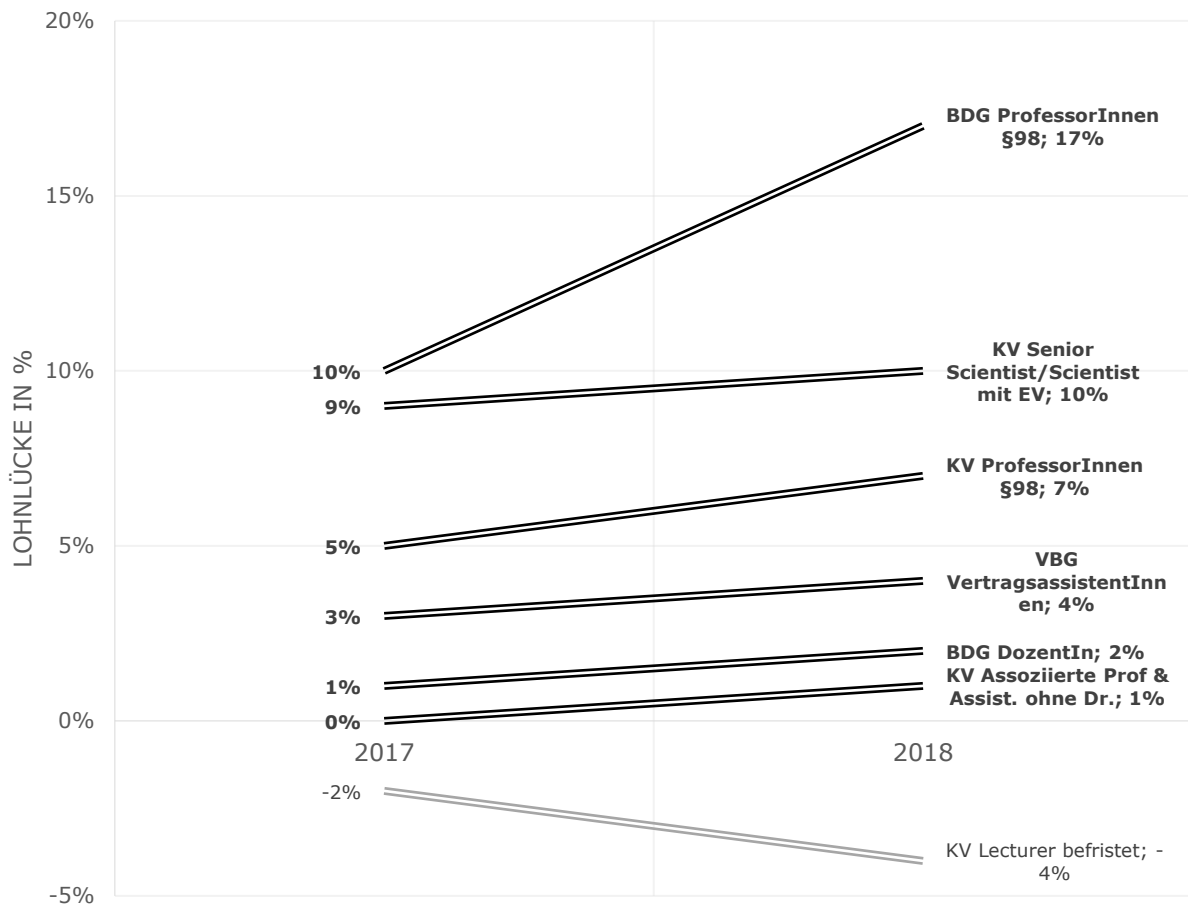


Abbildung 37: Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)

10.3.2 Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 29 gibt einen Überblick über den **Gender Pay Gap** beim **allgemeinen Universitätspersonal** und das Lohngefälle in den Verwendungsgruppen nach Vertragsart. Um die Anonymität zu gewährleisten, fehlen bei den Gruppen mit weniger als drei Personen die Angaben zum Lohngefälle. Insgesamt lässt sich erkennen, dass Frauen auf den höchsten Hierarchieebenen auch im allgemeinen Personal unterrepräsentiert sind, tendenziell ist hier auch der Gender Pay Gap stärker ausgeprägt.

Betrachtet man zunächst den Großteil des allgemeinen Personals, das nach Kollektivvertrag beschäftigt ist, fallen, wie in den Jahren zuvor, vor allem die folgenden Gruppen auf: In der **Gruppe IVb** liegt eine Lohnlücke von **11%-13%** zu Ungunsten von Frauen vor, wobei die Lohnunterschiede bereits in den Grundbezügen stark ausgeprägt sind. Hält man die Tarifstufe und das Beschäftigungsausmaß konstant (kontrollierte Lohnlücke), verdienen Frauen in der KV-Gruppe IVb um **8,6% weniger** als die männlichen Kollegen (siehe auch Abbildung 40). Hierbei handelt es sich um Leitungsfunktionen, die zu zwei Drittel mit Frauen besetzt sind. Der Gender Pay Gap hängt hier mit Überzahlungen zusammen, die auf Grund höherer marktüblicher Löhne getätigt werden. Eben diese Positionen haben Männer inne.

Ebenfalls auffällig ist der Gender Pay Gap mit 6%-11% in der **Kategorie IIIb**, der in den Grundbezügen stärker ausgeprägt ist und durch Zulagen und Sonderzahlungen geringer wird (siehe Tabelle 29). Obwohl Männer hier tendenziell häufiger in den höheren Tarifstufen zu finden sind als Frauen, bleibt in der KV-Gruppe IIIb auch nach Kontrolle der Tarifstufen und des Beschäftigungsausmaßes eine Lohndifferenz von **3,1%** (siehe auch Abbildung 40).

Die auffallend hohen Gender Pay Gaps von 64% bis 77% bei den Lehrlingen sind Großteils auf die Tarifstufen zurückzuführen, d.h., dass sich die weiblichen Lehrlinge derzeit eher erst am Anfang ihrer Lehrausbildung befinden. Aus diesem Grund sinkt die um die Tarifstufen und das Beschäftigungsausmaß kontrollierte Lohndifferenz auf **2,7%**. Dieser verbleibende Lohnlücke lässt sich damit erklären, dass die Lehrlingsentschädigungen in den quantitativ-weiblich dominierten Lehrberufen geringer sind als in den quantitativ-männlich dominierten Lehrberufen.

Bei den BeamtInnen des allgemeinen Personals lässt sich auch in der höchsten Hierarchieebene, über die berichtet werden kann, der Gruppe **A1 B1**, ein deutlicher Gender Pay Gap (kontrollierte Lohnlücke von **5,6%**) zu Ungunsten der Frauen erkennen. In den Gruppen A2 B1 und A3 beziehen allerdings die Frauen höhere Gehälter, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe konstant hält. (siehe auch Abbildung 38).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Vertragsbediensteten: In den höchsten Stufen **V1** und **Sondervertrag** liegen Lohnlücken zu Ungunsten von Frauen von **9,1%** und **21,2%** vor (siehe auch Abbildung 39); diese Stellen sind zu rund einem Drittel mit Frauen besetzt.

Tabelle 29. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbezug		Kontroll. Lohnlücke
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert
BDG	BMT Allg. Verwaltung A1 A	2	2	50%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	BMT Allg. Verwaltung A1 B1	8	4	33%	87%	89%	88%	92%	5,6%
	BMT Allg. Verwaltung A2 B1	13	19	59%	99%	97%	105%	98%	2,6%
	BMT Allg. Verwaltung A2 B	0	2	100%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	BMT Allg. Verwaltung A3	23	16	33%	108%	108%	107%	108%	7,4%
VBG	VB V1	8	17	32%	92%	97%	87%	101%	9,1%
	VB V2	34	82	71%	102%	100%	105%	101%	1,2%
	VB V3	19	95	83%	97%	97%	98%	97%	0,2%
	VB V4	1	1	50%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Sondervertrag VB	10	5	33%	90%	92%	112%	92%	21,2%
	handwerkli. Dienst (inkl. Beamtete)	10	10	50%	100%	96%	94%	88%	43,4%
KV	Allg. Personal I	38	39	51%	100%	100%	100%	100%	0,3%
	Allg. Personal IIa	49	106	68%	101%	102%	97%	100%	2,2%
	Allg. Personal IIb	18	109	86%	104%	106%	104%	105%	1,2%
	Allg. Personal IIIa	53	103	66%	100%	100%	99%	100%	2,8%
	Allg. Personal IIIb	51	67	57%	96%	89%	94%	91%	3,1%
	Allg. Personal IVa	50	113	69%	99%	91%	99%	96%	0,6%
	Allg. Personal IVb	7	13	65%	88%	87%	89%	87%	8,6%
	Allg. Personal V	4	0	0%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. I	5	13	72%	95%	100%	95%	98%	2,2%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr.IIa	7	19	73%	103%	97%	99%	97%	4,6%
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIb	0	11	100%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIIa	5	15	75%	113%	112%	114%	110%	0,6%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr. IIIb	5	4	44%	103%	111%	100%	111%	20,3%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr. IVa	6	2	25%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	FerialmitarbeiterInnen	3	8	73%	118%	100%	118%	101%	20,7%
	Lehrlinge	13	24	65%	77%	64%	77%	66%	2,7%

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind.

In den folgenden Abbildungen 38 bis 40 werden die wichtigsten Lohnlücken (im Grundbezug, Gesamtbetrag sowie kontrolliert nach Beschäftigungsausmaß und Tarifstufe) zu Ungunsten von Frauen (positiver Wertebereich) und zu Ungunsten von Männern (negativer Wertebereich) noch einmal grafisch aufbereitet. Es folgt die gesonderte Darstellung der BeamtInnen, Vertragsbediensteten und Beschäftigten nach Kollektivvertrag.

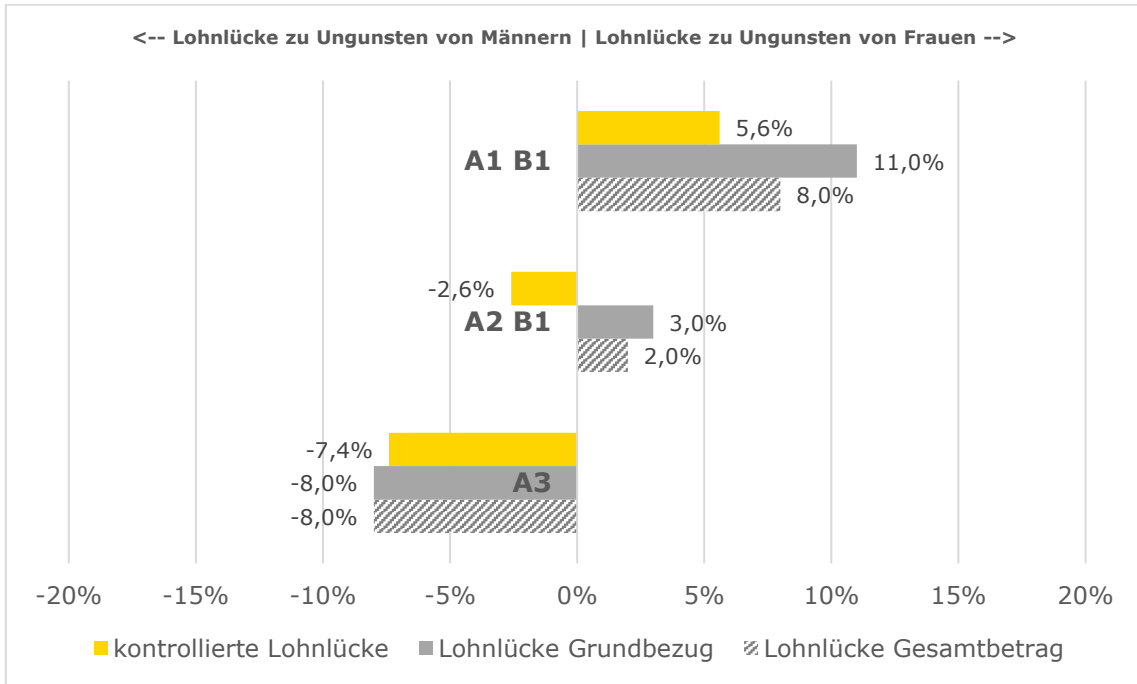


Abbildung 38: Gender Pay Gap bei verbeamtetem Verwaltungspersonal (% Lohnlücke, Median)

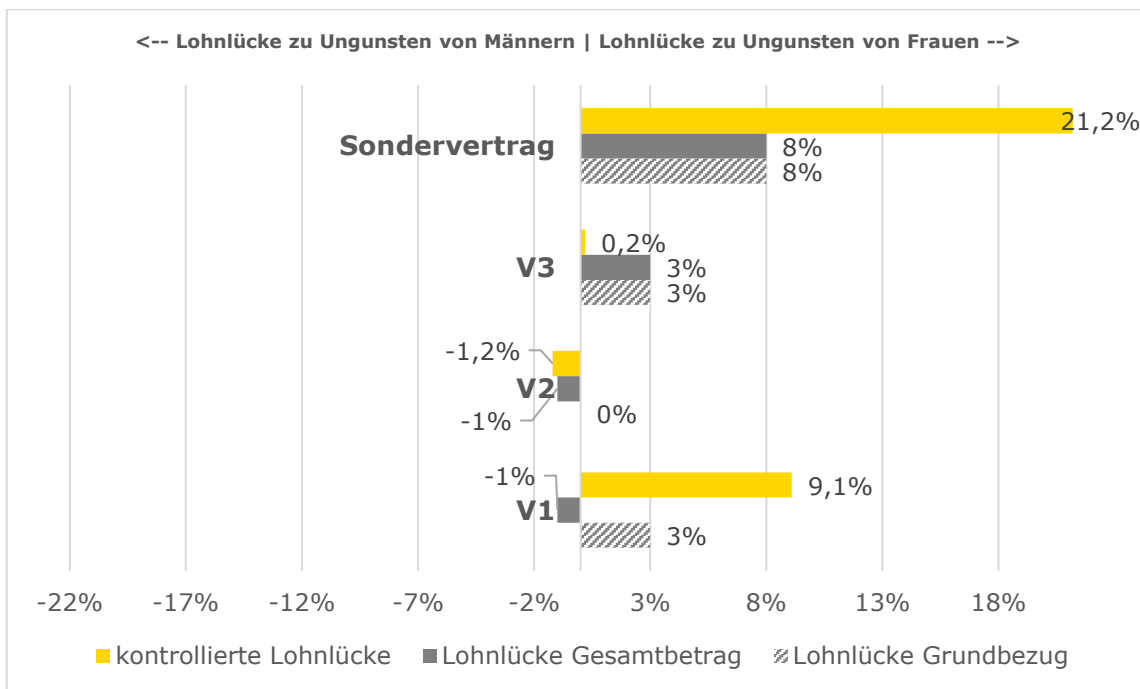


Abbildung 39: Gender Pay Gap bei vertragsbedienstetem Verwaltungspersonal (% Lohnlücke, Median)

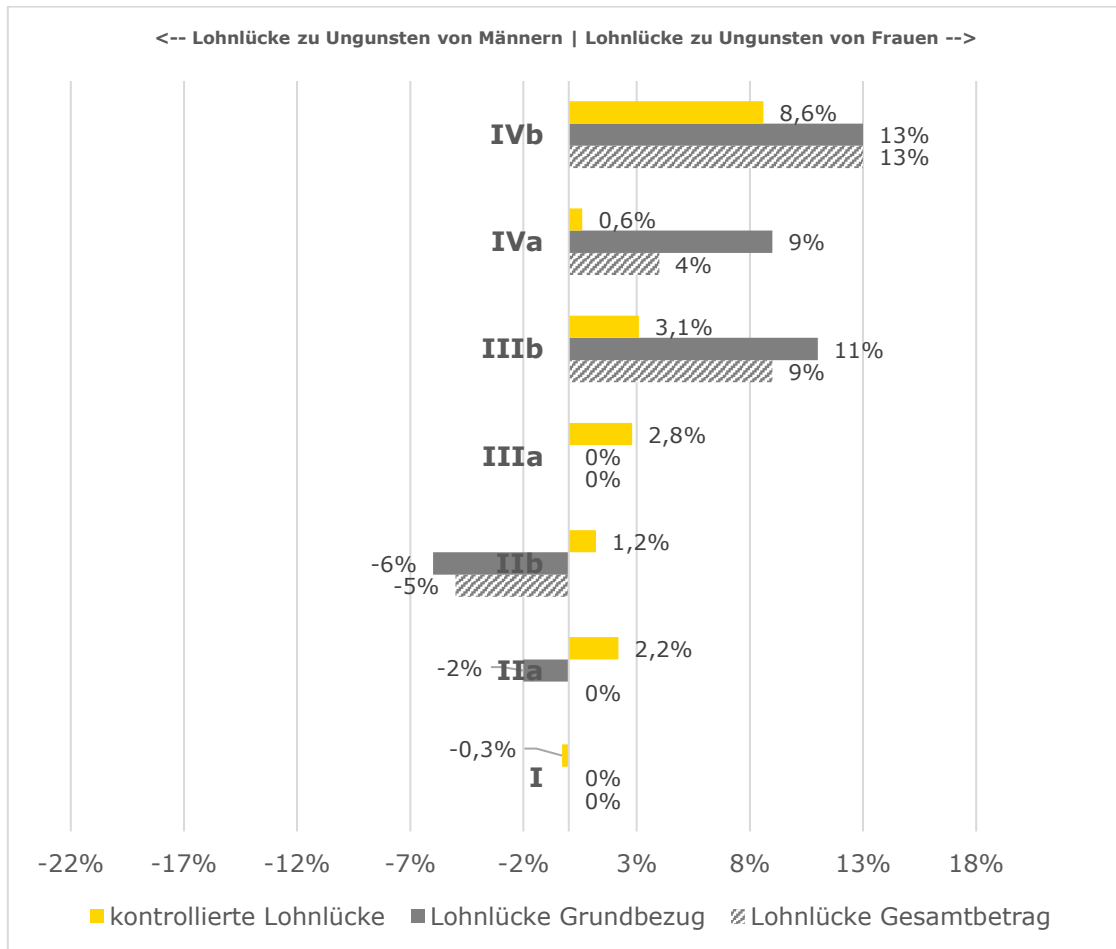


Abbildung 40: Gender Pay Gap bei Verwaltungspersonal mit Kollektivvertrag
(% Lohnlücke, Median)

Abbildung 41 zeigt jene Verwendungsgruppen des **allgemeinen Personals**, bei denen es zu **Veränderungen** der geschlechtsspezifischen **Lohnlücke**, vor allem zu Ungunsten von Frauen, im Vergleich zum Vorjahr kam. Am deutlichsten hat sich die Lohnlücke bei der **KV-Gruppe IIIb** vergrößert; während Frauen in dieser Gruppe im Jahr 2017 im Schnitt noch gleich viel wie die männlichen Kollegen verdienten, beziehen sie nun um **11% geringere Gehälter**. Wie bereits gezeigt wurde, bleibt in dieser Gruppe auch nach Kontrolle des Beschäftigungsausmaßes und der Tarifstufe ein Gender Pay Gap von über **3%** vorhanden.

Bei den Vertragsbediensteten in der Gruppe **V1** kam es zu einem Anstieg der Lohnlücke um 1%, allerdings ist die Lohnlücke hier, wenn man die Tarifstufen und das Beschäftigungsausmaß konstant hält, mit **9,1% deutlich größer** (siehe Tabelle 29).

Eine nennenswerte Veränderung lässt sich überdies in der **KV-Gruppe IVa** finden, wo die Lohnlücke im Vergleich zum Vorjahr **von 6% auf 9% anstieg**. Allerdings lässt sich diese Lohnlücke im Jahr 2018 fast gänzlich auf die Tarifstufen und das Beschäftigungsausmaß zurückführen.

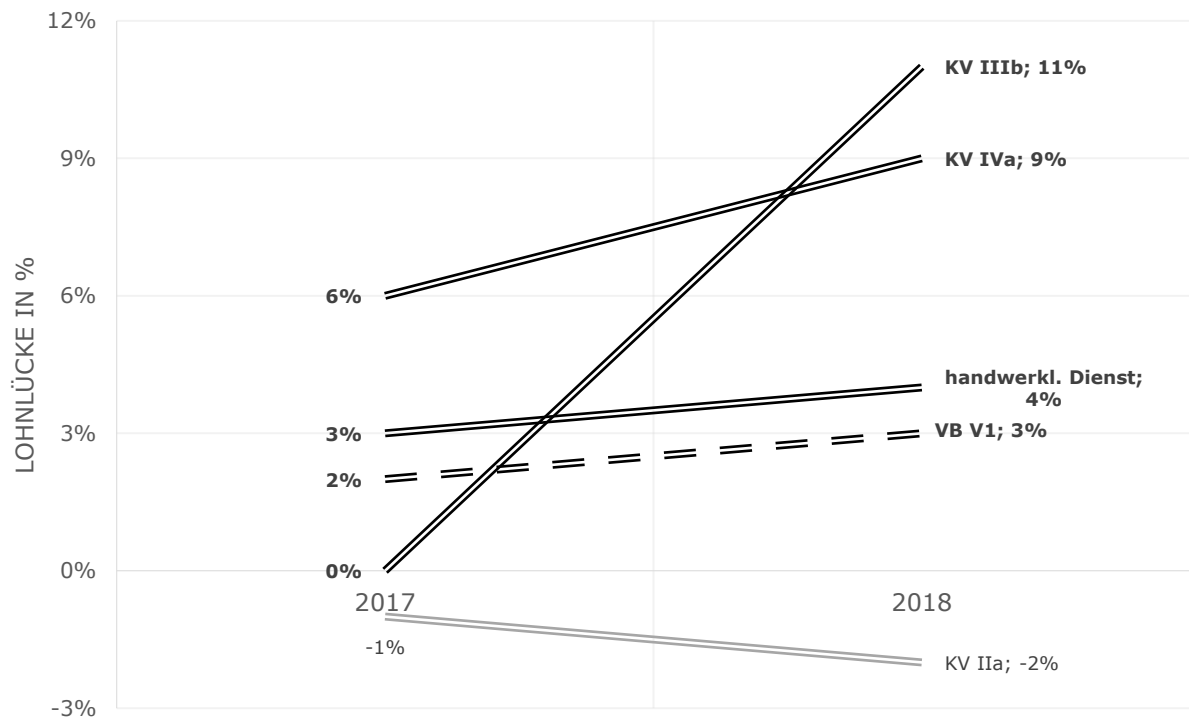


Abbildung 41: Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)

10.4 Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen

Im Jahr 2018 wurden an der Universität Graz insgesamt rund 2,24 Millionen Euro an Reisekosten (Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen) für insgesamt 5.558 Reisen von 1.598 Personen aufgewendet. 58% aller Reisen wurden in Österreich getätigt. Auf das wissenschaftliche Personal entfielen rund 71% der gesamten Reisekosten und rund 63% der Reisenden sind in der Wissenschaft beschäftigt.

49% der Reisenden waren Frauen. Rund 45% der Reisen wurden von Frauen unternommen, die im Jahr 2018 auch 44% der gesamten Mittel erhielten. Die durchschnittlichen Kosten (Median) für die Dienstreise eines männlichen Beschäftigten belief sich auf € 192 und jene einer weiblichen Beschäftigten auf € 194. Ein Überblick über die Mittelverteilung nach Geschlecht, auf das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie über Reisen, die über das Globalbudget und über Drittmittel finanziert werden, ist in Tabelle 30 zu finden.

Tabelle 30. Geschlechterunterschiede bei der Mittelvergabe für Reisen (Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse)

Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
Summe Euro	€ 974.263	44%	€ 1.266.875	56%	€ 2.241.138
Anzahl Personen	781	49%	817	51%	1.598
Anzahl Reisen	2.484	45%	3.074	55%	5.558
Summe Reisetage	12.681	53%	11.073	47%	23.754
<i>davon wissenschaftliches Personal (41% Frauen, 59% Männer)</i>					
Summe Euro	€ 638.032	40%	€ 944.520	60%	€ 1.582.552
Anzahl Personen	435	44%	554	56%	989
Anzahl Reisen	1.330	41%	1.907	59%	3.237
Summe Reisetage	6.271	37%	10.785	63%	17.056
<i>davon administratives Personal (50% Frauen, 50% Männer)</i>					
Summe Euro	€ 336.230	51%	€ 322.355	49%	€ 658.586
Anzahl Personen	346	57%	263	43%	609
Anzahl Reisen	1.154	50%	1.167	50%	2.321
Summe Reisetage	3.309	49%	3.389	51%	6.698
<i>davon aus Globalbudget*</i>					
Summe Euro	€ 592.622	45%	€ 729.911	55%	€ 1.322.533
Anzahl Personen	489	50%	488	50%	977
Anzahl Reisen	1.512	46%	1.763	54%	3.275
Summe Reisetage	5.173	43%	6.780	57%	11.953
<i>davon aus Drittmitteln*</i>					
Summe Euro	€ 366.657	42%	€ 517.201	58%	€ 883.858
Anzahl Personen	239	45%	294	55%	533
Anzahl Reisen	892	42%	1.232	58%	2.124
Summe Reisetage	4.202	44%	5.379	56%	9.581

* Für 159 Reisen konnte keine eindeutige Zuordnung der Finanzierung über das Globalbudget oder aus Drittmitteln vorgenommen werden, da eine Mischfinanzierung aus beidem vorlag.

Rund 58% der Reisen wurden vom wissenschaftlichen Personal getätigt, diese waren durchschnittlich länger als jene des administrativen Personals. Die durchschnittliche Dienstreise eines männlichen Wissenschaftlers liegt bei 5,66 Tagen, die einer weiblichen

Wissenschaftlerin bei 4,71 Tagen; männliche wie weibliche Beschäftigte des administrativen Personals verreisten im Schnitt 2,9 Tage.

Im **Verwaltungsbereich** fällt auf, dass Männer in ihrer Zahl, bei den Kosten, bei der Anzahl von Reisen und Reisetagen in Relation zu ihrem Anteil im Personalstand überrepräsentiert sind. Das ist mitunter auf einige wenige „Vielreisende“ in dieser Gruppe zurückzuführen (Personen, die 31-74 Reisen getätigt haben sind ausschließlich Männer), aber auch auf eine generell häufigere Reisetätigkeit bei Männern.¹⁷

Vergleicht man die Finanzierung der Reisen aus dem Globalbudget mit den aus Drittmitteln finanzierten Reisen, fällt auf, dass 45% der Reisenden im Drittmittelbereich Frauen waren, die 42% der ausbezahlten Mittel erhielten. Bei den Reisen aus dem Globalbudget ist die Zahl der Frauen mit 50% Frauen zwar höher, diese bezogen allerdings nur 45% der Gelder. In beiden Finanzierungsgruppen **verreisten Frauen wiederum kürzer** (Summe der Reisetage) als Männer (siehe Tabelle 30).

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede der Mittelverteilung für Reisen innerhalb der Gruppe der **BeamtInnen und Angestellten** in Abbildung 42, zeigt sich ein ähnliches Bild im Hinblick auf die Relation des Frauenanteils unter den Personen und der Mittelvergabe: 29% der reisenden BeamtInnen sind Frauen, die rund 23% der Mittel erhielten und 24% der Reisen tätigten. 51% der reisenden Angestellten sind Frauen, die rund 46% der Reisekosten bezogen und 47% der Reisen unternahmen.

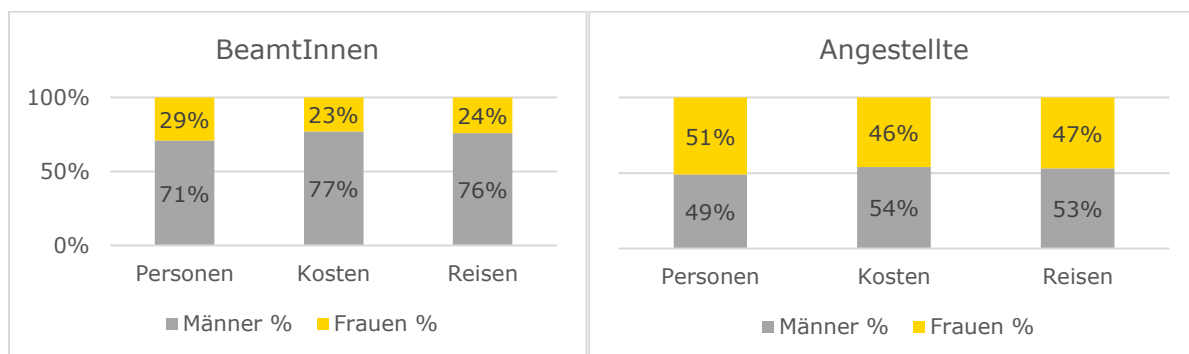


Abbildung 42. Geschlechterunterschiede bei der Mittelverteilung und Anzahl der Reisen (BeamtInnen und Angestellte)

Tabelle 31 gibt eine Übersicht über die Verteilung der Mittel für Dienstreisen (DR) und Reisekostenzuschüsse (RKZ) aufgeteilt nach Globalbudget (GB) und Drittmitteln (DM).

Betrachtet man die Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse für das wissenschaftliche und allgemeine Personal (siehe Tabelle 31), ist der Frauenanteil mit 37% vor allem im Bereich der **drittmittelfinanzierten Dienstreisen** vergleichsweise **gering**. Auffallend ist zudem, dass insbesondere in der Wissenschaft tätige Männer häufig

¹⁷ Da in der Gruppe der Männer Tätigkeiten wie Dienstfahrten, Beschaffungs- und Transportfahrten inkludiert sind, die teilweise gesammelt monatlich abgerechnet werden, kann es hier zu Unschärfen hinsichtlich der Anzahl der Reisetage kommen.

aus dem Globalbudget finanzierte Dienstreisen machen, während die **Geschlechterunterschiede bei den Reisekostenzuschüssen** deutlich **geringer** sind.

Mehr als **60% der Reisen** des wissenschaftlichen Personals wird über **Reisekostenzuschüsse** finanziert, während beim allgemeinen Personal lediglich rund 17% der Reisen in dieser Art unterstützt werden. Beim allgemeinen Personal fallen angesichts des insgesamt hohen Frauenanteils die geringen Frauenanteile bei den drittmittelfinanzierten Reisen auf (sowohl bei den Dienstreisen, als auch bei den Reisekostenzuschüssen). Um genauere Aussagen treffen zu können, sollen im Folgenden Unterschiede nach Fakultäten (siehe Abbildung 43) sowie nach Wissenschaftszweigen (siehe Tabelle 33) untersucht werden.

Tabelle 31. Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse (Gesamt, im administrativen und wissenschaftlichen Personal)

Gesamtkosten	Summe(€) und Anzahl Reisen (Summe)	Gesamt			Geschlechterrepräsentanz
		Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Globalbudget Dienstreisen	Mittel (Euro)	268.388,8	276.726,0	545.114,8	49%
	Reisen (Summe)	855	994	1.849	46%
Globalbudget Reisekosten-Zuschüsse	Mittel (Euro)	324.233,0	453.185,2	777.418,2	42%
	Reisen (Summe)	657	769	1.426	46%
Drittmittel Dienstreisen	Mittel (Euro)	154.148,3	263.303,0	417.451,3	37%
	Reisen (Summe)	441	743	1.184	37%
Drittmittel Reisekosten-zuschüsse	Mittel (Euro)	212.508,3	253.897,9	466.406,2	46%
	Reisen (Summe)	451	489	940	48%
Gesamt	Mittel (Euro)	959.278,4	1.247.112,1	2.206.390,5	44%
	Reisen	2.404	2.995	5.399	55%

Gesamtkosten	Summe(€) und Anzahl Reisen (Summe)	Allgemeines Personal			Wissenschaftliches Personal		
		Frauen	Männer	% FA	Frauen	Männer	% FA
Globalbudget Dienstreisen	Mittel (Euro)	192.909,0	113.353	63%	75.479,8	163.372,2	32%
	Reisen	676	510	57%	179	484	27%
Globalbudget Reisekosten-Zuschüsse	Mittel (Euro)	18.665,8	15.084,9	55%	305.567,2	438.100,4	41%
	Reisen	60	32	65%	597	737	48%
Drittmittel Dienstreisen	Mittel (Euro)	70.449,4	126.232,9	36%	83.698,9	137.070,2	38%
	Reisen	261	431	38%	180	312	37%
Drittmittel Reisekosten-zuschüsse	Mittel (Euro)	50.278,3	62.827,1	44%	162.230,0	191.070,8	46%
	Reisen	122	167	42%	329	322	51%
Gesamt	Mittel (Euro)	332.302,5	317.498,6	51%	626.975,8	929.613,6	40%
	Reisen	1.119	1.140	50%	1.285	1.855	41%

Anmerkung: Für 159 Reisen konnte keine eindeutige Zuordnung der Finanzierung über das Globalbudget oder aus Drittmitteln vorgenommen werden, da eine Mischfinanzierung aus beidem vorlag.

Die Geschlechterverteilung der Reisegelder an den **Fakultäten** zeigt, dass Männer an nahezu allen Fakultäten etwas überproportionale Reisekosten – im Vergleich zum Männeranteil im Personalstand (VZÄ) – in Anspruch nehmen. Ausnahmen bilden hier die THEO- und

REWI-Fakultät, während die Geschlechterverteilung vor allem an der URBI-Fakultät ungleich ist: An dieser gingen rund 38,5% der Gelder an Frauen, obwohl der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 46% und im gesamten Personal bei 53% liegt. Betrachtet man die durchschnittlichen Reisekosten (Median), lässt sich erkennen, dass die durchschnittliche Reise von Frauen an der THEO-, REWI-, SOWI- und GEWI-Fakultät um 9 bis 29 Euro geringere Kosten verursachte, während die durchschnittliche Reise einer Frau an der NAWI- und URBI-Fakultät sowie im überfakultären und administrativen Bereich im Schnitt um 13 bis 65 Euro höhere Kosten verursachte (siehe Abbildung 43).

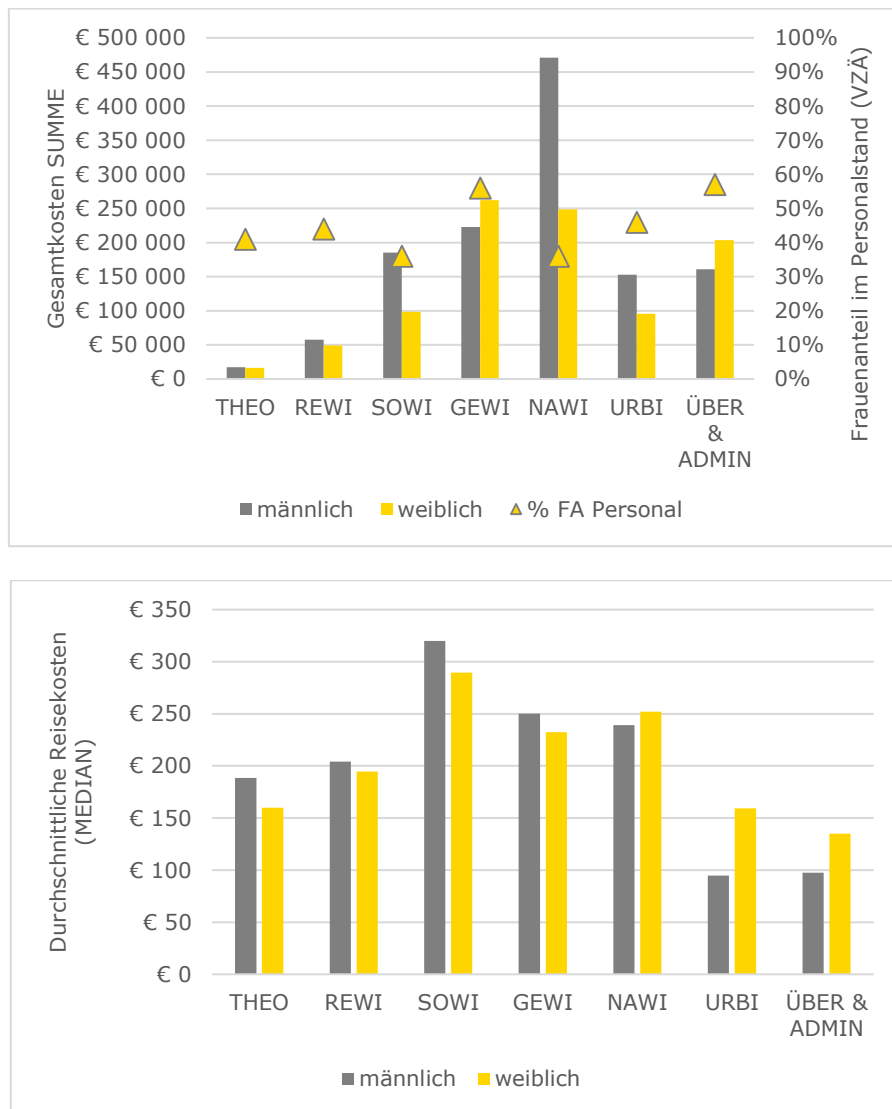


Abbildung 43. Verteilung der Reisegelder nach Fakultäten und Geschlecht

Bei genauerer Betrachtung der Frauenanteile bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüssen an den einzelnen Fakultäten (siehe Tabelle 32), zeigt sich, dass die **Frauenanteile bei den Dienstreisen** – mit Ausnahme der REWI-Fakultät – **geringer** sind, als bei den über Reisekostenzuschüsse finanzierten Reisen. An der **REWI-Fakultät** unternahmen Frauen überproportional zum Frauenanteil im Personalstand Dienstreisen, an der **URBI-Fakultät**

trifft dies auf jene Reisen zu, die über **Reisekostenzuschüsse** finanziert wurden. An den anderen Fakultäten liegen die Frauenanteile hier unter den Frauenanteilen im Personal.

Betrachtet man die durchschnittlichen Kosten für Dienstreisen und Reisen, die über Reisekostenzuschüsse finanziert werden, zeigen sich unterschiedliche Muster an den Fakultäten: Vor allem an der THEO- und REWI-Fakultät fallen im Schnitt geringere Kosten für Dienstreisen von Frauen an, allerdings werden an diesen beiden Fakultäten vergleichsweise selten Dienstreisen unternommen (26-28% der Reisen sind Dienstreisen). Deutlich ausgewogenere Geschlechterverhältnisse liegen bei den Reisen vor, die aus Reisekostenzuschüssen finanziert werden, die den Großteil der Reisen ausmachen. Auffallend hoch ist der Anteil an Reisekostenzuschüssen wie auch in den letzten Jahren an der **SOWI-Fakultät**, wobei die durchschnittliche Reise eines männlichen Beschäftigten hier mehr Kosten verursacht als die einer weiblichen Beschäftigten. Dies trifft auch auf die **NAWI- und GEWI-Fakultät** zu, wo etwas mehr als die Hälfte der Reisen über Reisekostenzuschüsse finanziert werden. An der **REWI-Fakultät** werden rund drei Viertel aller Reisen über Zuschüsse finanziert, wobei hier die durchschnittlichen Kosten der Reise eines Mannes nur geringfügig höher sind als die einer weiblichen Beschäftigten. Im Schnitt höhere Reisekostenzuschüsse erhalten Frauen an der **THEO- und URBI-Fakultät**, allerdings werden an der theologischen Fakultät weitaus häufiger Reisen unternommen, die über Reisekostenzuschüsse finanziert werden, als an der URBI Fakultät. Im **überfakultären Bereich** werden fast ausschließlich Dienstreisen unternommen, wobei hier Frauen im Schnitt höhere Kosten verursachen als Männer.

Tabelle 32. Geschlechterverteilung bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüssen und durchschnittliche Mittelverteilung an den Fakultäten

Fakultät	Dienst-	Reisekos-	Ge-	Median		Median		Rei-	%
	reisen	tenzu-		Kosten	Kosten	Reisekosten-	reisen		
	FA %	zuschüsse	samt	€	€	zuschüsse	€	Zahl	%
THEO	42,3%	46,3%	45,0%	Frauen 9,6	Männer 183,5	Frauen 213,8	Männer 188,7	75	28%
REWI	62,8%	46,8%	51,0%	197,4	503,1	192,0	198,2	291	26%
SOWI	36,8%	42,1%	41,6%	289,8	189,0	284,4	399,2	525	10%
GEWI	54,4%	59,4%	56,8%	132,8	144,5	358,0	441,6	1.114	52%
NAWI	30,7%	35,9%	33,3%	123,8	99,6	381,5	429,1	1.575	51%
URBI	23,3%	58,4%	35,9%	90,1	75,1	250,0	199,1	727	64%
ÜBERFA- KULTÜR	53,0%	62,5%	53,4%	127,2	90,8	437,0	499,3	1.220	95%

Die detaillierte **Aufschlüsselung nach Wissenschaftszweigen** in Tabelle 33 macht im Bereich der Betriebswirtschaftslehre deutlich, dass Frauen vergleichsweise selten Dienstreisen tätigen, wobei Reisen an der gesamten SOWI-Fakultät überwiegend über RKZ finanziert werden. Der hohe Frauenanteil bei den Dienstreisen und die hohen Kosten bei den Reisekostenzuschüssen von Frauen in der Volkswirtschaftslehre wurden aus Drittmitteln finanziert (nicht dargestellt in Tabelle) und lassen sich auf Einzelpersonen zurückführen. Insgesamt sind die Fallzahlen gerade bei den Dienstreisen häufig gering und die Frauenanteile daher hier mit Vorsicht zu interpretieren.

An der GEWI-Fakultät fällt einzig der Wissenschaftszweig Philosophie auf, wo Frauen vergleichsweise wenig Reisen unternehmen, bei den RKZ sind diese im Schnitt auch kostengünstiger. In den Wissenschaftszweigen der NAWI-Fakultät entfallen mehr Reisen auf Männer, was angesichts der geringen Frauenanteile im Personal nachvollziehbar ist. Mit Ausnahme der Psychologie und Mathematik sind die durchschnittlichen Kosten von Reisen, die weibliche Beschäftigte in den naturwissenschaftlichen Wissenschaftszweigen tätigen, zu einem Gutteil sogar höher als die Kosten von Reisen von männlichen Beschäftigten. Auffallend sind zudem Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit Dienstreisen zu machen: Bei Mathematik und Pharmazie werden überwiegend RKZ gezahlt, WissenschaftlerInnen der Erdwissenschaften, Physik und Biowissenschaften machen hingegen häufig Dienstreisen.

An der URBI-Fakultät zeigt sich wiederum stark das Bild, dass Männer besonders häufig Dienstreisen machen, was vor allem auf die Umweltsystemwissenschaften, Geographie und Sportwissenschaften zutrifft, wo auch geringe Frauenanteile im Personal vorliegen. Bei den Erziehungswissenschaften fällt auf, dass die durchschnittlichen Reisekosten von Frauen für Reisen, die über RKZ finanziert werden, deutlich geringer sind als bei den Männern.

Tabelle 33. Reisegelder nach Wissenschaftszweigen

WZ		Dienstreisen			Reisekostenzuschüsse		
		Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA
Theologie	Median-Kosten (€)	9,6	183,5	5%	213,8	188,7	53%
	Reisen (Anzahl)	6	15	29%	29	25	54%
Rechtswissenschaften	Median-Kosten (€)	197,4	503,1	28%	192,0	198,2	49%
	Reisen (Anzahl)	47	28	63%	101	115	47%
Betriebswirtschaft	Median-Kosten (€)	343	189,0	64%	295,4	499,3	37%
	Reisen (Anzahl)	3	30	9%	137	176	44%
Volkswirtschaft	Median-Kosten (€)	289,8	96,5	75%	718,3	326,1	69%
	Reisen (Anzahl)	13	3	81%	5	37	12%
Soziologie	Median-Kosten (€)	400,4	704,4	36%	305,5	501,8	38%
	Reisen (Anzahl)	4	2	67%	36	30	55%
Fakultät Sowi	Median-Kosten (€)	-	-	-	135,7	90,24	60%
	Reisen (Anzahl)	-	-	-	20	29	41%
Sprachen	Median-Kosten (€)	4	2	67%	36	30	55%
	Reisen (Anzahl)	140	66	68%	173	97	64%
Geschichte	Median-Kosten (€)	151,6	133,0	53%	310,1	307,6	50%
	Reisen (Anzahl)	94	96	49%	75	68	52%
Philosophie	Median-Kosten (€)	355,5	293,3	55%	400,5	734,1	35%
	Reisen (Anzahl)	6	18	25%	20	31	39%
Kunstwissenschaften	Median-Kosten (€)	116,2	81,8	59%	638,9	541,1	54%
	Reisen (Anzahl)	53	57	48%	43	16	73%
Fakultät Gewi	Median-Kosten (€)	183,5	98,1	65%	640,6	690,3	48%
	Reisen (Anzahl)	19	26	42%	9	7	56%
Chemie	Median-Kosten (€)	271,3	197,8	58%	541,9	527,3	51%
	Reisen (Anzahl)	3	31	9%	28	68	29%
Erdwissenschaften	Median-Kosten (€)	17,6	17,6	50%	503,9	347,7	59%
	Reisen (Anzahl)	45	159	22%	9	36	20%
Mathematik	Median-Kosten (€)	493,7	332,1	60%	254	508,7	33%
	Reisen (Anzahl)	2	4	33%	37	104	26%

Fortsetzung Tabelle 33

WZ		Dienstreisen			Reisekostenzuschüsse		
		Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA
Physik	Median-Kosten (€)	349,0	200,26	64%	638,8	434,1	60%
	Reisen (Anzahl)	50	138	27%	13	60	18%
Biowissenschaften	Median-Kosten (€)	243,8	97,8	71%	493	368,9	57%
	Reisen (Anzahl)	65	162	29%	63	129	33%
Pharmazie	Median-Kosten (€)	181,8	216,2	46%	490,8	314,8	61%
	Reisen (Anzahl)	13	6	68%	29	29	50%
Psychologie	Median-Kosten (€)	89,2	150,2	37%	220,0	405,0	35%
	Reisen (Anzahl)	17	22	44%	101	73	58%
Fakultät Nawi	Median-Kosten (€)	78,3	99,1	44%	-	-	-
	Reisen (Anzahl)	49	30	62%	-	-	-
USW	Median-Kosten (€)	90,6	39,7	70%	772,4	187,1	81%
	Reisen (Anzahl)	71	246	22%	18	30	38%
Geographie	Median-Kosten (€)	40,4	248,7	14%	269,6	204,5	57%
	Reisen (Anzahl)	20	91	18%	24	44	35%
Erziehungswissenschaften	Median-Kosten (€)	104	888,0	10%	178,8	285,2	39%
	Reisen (Anzahl)	17	2	89%	102	23	82%
Sportwissenschaften	Median-Kosten (€)	109,4	316,5	26%	727,6	309,9	70%
	Reisen (Anzahl)	1	17	6%	8	12	40%
Fakultät Urbi	Median-Kosten (€)	-	-	-	17,8	0	100%
	Reisen (Anzahl)	-	-	-	1	0	100%
Überfakultär (inklusive Rektorat und Vizerektorate)	Median-Kosten (€)	610,3	519,0	54%	389,8	423,0	48%
	Reisen (Anzahl)	740	547	57%	35	21	63%
Universität Graz	Median-Kosten (€)	532,4	595,6	47%	534,6	626,3	46%
	Reisen	1.357	1.794	43%	1.112	1.264	47%

10.5 Leistungs- und Innovationspreis (Anton Schelnast Preis)

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. Im Jahr **2018** wurden diese Kategorien für die Vergabe des so genannten **Anton Schelnast Preises**¹⁸ auf die folgenden **drei Bereiche** reduziert. Ziel der Prämierungen ist die Schaffung von Anreizen für besondere Leistungen im administrativen Bereich. „Dabei soll der **materielle Leistungsanreiz** dazu dienen, insgesamt eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen zu verbessern und die Attraktivität der Arbeitsplätze zu steigern.“¹⁹ Zusätzlich zu den drei folgenden Kategorien wurde ein Preis für gelungene **Personal- und Organisationsentwicklung** vergeben.

1. Innovation: Bewährtes neu denken

In dieser Kategorie werden hervorragende Leistungen ausgezeichnet, die im Rahmen von **erfolgreichen Projekten** zum Beispiel im Bereich der **Prozessoptimierung** oder hinsichtlich **organisatorischer Maßnahmen** im administrativen oder **technischen** Bereich erbracht wurden.

2. Engagement: besondere Leistungsbereitschaft

In diese Kategorie fallen Tätigkeiten, die zum Beispiel unter besonders schwierigen und **fordernden Begleitumständen** und deshalb mit **besonderem Engagement** erbracht wurden (darunter auch das Erfordernis besonders stark ausgeprägter sozialer Kompetenz).

3. Kooperation: internes/ externes Teamwork

In dieser Kategorie werden Personen ausgezeichnet, die mit universitäts-internen und/oder externen Partner/innen in **besonderer Art und Weise kooperiert** haben. Die Kooperationen trugen zum Beispiel zu einer effizienten Erledigung von Arbeiten mit verschiedenen Fachbereichen oder Personengruppen bei.

In den jeweiligen Kategorien erfolgten sowohl **Eigenbewerbungen** als auch **Vorschläge** von Vorgesetzten bzw. KollegInnen. Die Einreichungen wurden von einer Jury, bestehend aus dem Vorsitzenden des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal, der Vorsitzenden des AKGL, dem/der LeiterIn der durch die Bewerbungen vertretenen Organisationseinheiten sowie einer/s Vertreters/in eines inländischen Wirtschaftsunternehmens, geprüft und bewertet.

Einreichungen können sowohl für Einzelpersonen als auch für Teams erfolgen. Bei den Einzeleinreichungen erhält der/die Erstplatzierte € 1.500, der/die Zweitplatzierte € 1.000, der/die Drittplatzierte € 750 und Platzierungen 4-15 erhalten jeweils € 500 (Bruttobeträge). D.h. es werden pro Kategorie maximal 15 Preise vergeben. Bei Teameinreichungen gingen € 1.200 je Teammitglied an die Erstplatzierten, € 850 an die Zweitplatzierten und € 650 an die Drittplatzierten.

18 ADir. Anton Schelnast leitete das Amt der Universität über viele Jahre mit besonderem Engagement. Aus diesem Grund wurde der Leistungs- und Innovationspreis im Jahr 2017 offiziell nach ihm benannt.

19 Siehe Leitfaden zur Umsetzung der jährlichen Prämierung herausragender Leistungen des allgemeinen Universitätspersonal (verfügbar im Intranet der Universität Graz unter https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/Anleitungen/Events/ASP_Leitfaden_2019.pdf, letzter Zugriff 15.11.2019)

2018 gab es **66 Einzeleinreichungen** von 50 Frauen und 16 Männern, was einem Frauenanteil von 76% entspricht und damit etwas unter dem Frauenanteil von 79% im administrativen Personal liegt. Bei den 45 Prämierten, an die in Summe **€ 28.250** ausgeschüttet wurden, war der Frauenanteil mit 71% etwas geringer als bei den Einreichungen. Bei den Einreichungen war der Frauenanteil mit 86% in der Kategorie Kooperation besonders hoch, während dieser im Bereich der Innovation mit rund 67% und in der Kategorie Engagement mit 73% unter dem Frauenanteil im administrativen Personal lag. Betrachtet man die Prämierungen bei den Einzeleinreichungen, zeigt sich, dass die Top-Plätze überproportional an Frauen gingen; unter den besten drei der Prämierten liegt der Frauenanteil bei rund 89%. Auf den Plätzen vier bis 15 ist der Frauenanteil mit 67% vergleichsweise gering. Rund 74% der Gelder gingen bei den Einzeleinreichungen an Frauen. (siehe Abbildung 44)

Bei den **Teameinreichungen** zeigt sich ein anderes Bild: Rund 52% der Prämierten sind Frauen, die 49% der insgesamt **€ 24.400** erhielten. Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass Männer sowohl in der Kategorie Kooperation als auch in der Kategorie Engagement besser abschnitten als Frauen (in der Kategorie Innovation sind die Geschlechter hier ausgeglichen).

Durch die Geschlechterverteilung bei den Teameinreichungen sinkt der Frauenanteil insgesamt auf **69%** bei den **Einreichungen** und auf **64%** bei den **Prämierungen**, wobei Frauen **62%** der insgesamt vergebenen Summe von **€ 52.650** erhielten (siehe Abbildung 44). Angesichts des Männeranteils im administrativen Personal von 21% erhalten Männer damit überproportional häufig Prämien in einer überproportionalen Höhe.

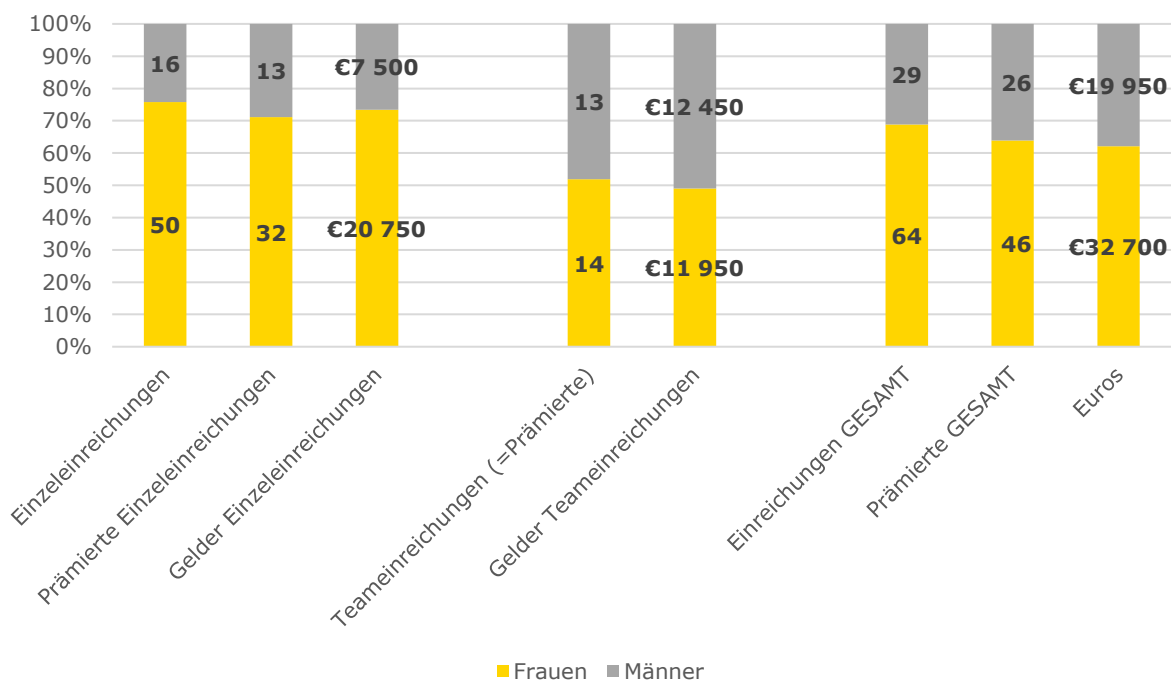


Abbildung 44. Geschlechterverteilung bei Einreichungen, Prämierungen und der Mittelvergabe beim Leistungs- und Innovationspreis

Abbildung 45 zeigt die Geschlechterverteilung bei den Prämierten, Top Platzierten und bei der Mittelvergabe in den drei Prämierungskategorien, wobei alle prämierten Personen der Einzel- und Teameinreichungen Berücksichtigung finden. In allen drei Kategorien sind Frauen im Vergleich zum Frauenanteil im administrativen Personal unterrepräsentiert, am besten schneiden Frauen im Hinblick auf die Prämierungen in der Kategorie Kooperation ab und damit in jener Kategorie wo 85% der Einzeleinreichungen von Frauen kommen und 60% der Einreichenden in Teams Frauen waren.

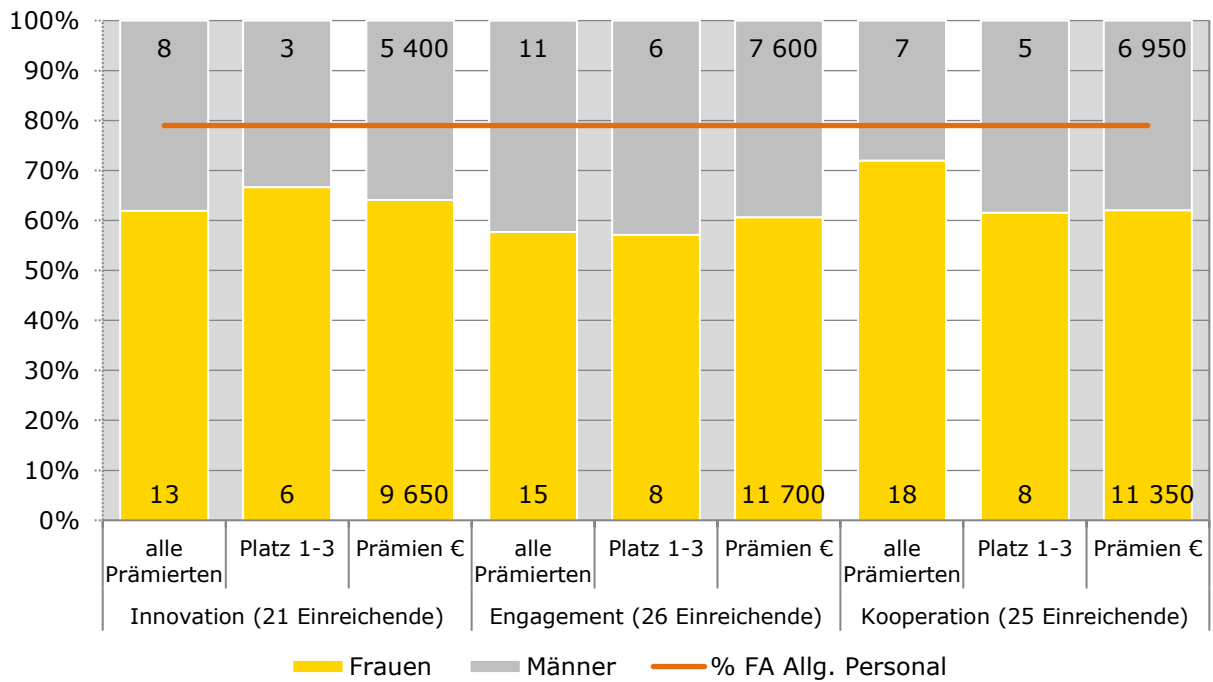


Abbildung 45. Geschlechterverteilung beim Leistungs- und Innovationspreis in den jeweiligen Kategorien (alle Personen der Einzel- und Teameinreichungen)

11 Anhang

Tabelle 34. Karriere- und Entwicklungsstellen: Senior Scientists, Senior Lecturer und Assoziierte ProfessorInnen

WZ	EV Senior Scientists [davon Teaching Scientist]				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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0%
Rechtswiss.	-	-	2,0	100%	-	-	-	-	5,0	60%	10,8	44%
Betriebswirtschaft	-	-	1 [1]	0%	3,0	33%	-	-	3,0	33%	4,0	94%
Volkswirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soziologie	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	50%	-	-
Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0%	1,0	0%
Geschichte	2,0	50%	-	-	2,0	50%	-	-	3,8	47%	2,0	100%
Sprachen	1,0	0%	2,0	50%	16,7	79%	0,8	100%	6,8	41%	3,0	67%
Kunstwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	100%
GEWI	3,0	33%	2,0	50%	18,7	76%	0,8	100%	11,5	39%	7,0	71%
Mathematik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	0%
Physik	2,0	25%	-	-	-	-	-	-	7,0	29%	-	-
Chemie	1,0	100%	2,0	0%	-	-	1,0	0%	2,0	0%	1,0	0%
Erdwissenschaften	-	-	1,0	0%	-	-	1,0	100%	1,0	0%	-	-
Biologie	3 [2]	0%	1,0	0%	1,9	73%	3,3	70%	2,0	0%	-	-
Molekulare Biowiss.	2,0	0%	2,0	50%	1,0	100%	-	-	10,0	30%	3,3	8%
Psychologie	1,8	0%	6,0	17%	0,8	100%	1,0	100%	1,0	0%	1,0	0%
Pharmazie	-	-	2,0	50%	1,5	33%	2,1	72%	1,0	100%	2,0	100%
NAWI	9,8	15%	14,0	21%	5,1	71%	8,4	69%	24,0	25%	9,3	24%
Geographie	-	-	1,0	0%	0,8	100%	0,8	0%	0,3	100%	-	-
Umweltsystemwiss.	1,0	0%	1,0	0%	1,0	0%	-	-	2,0	50%	3,0	33%
Erziehungswiss.	-	-	-	-	1,0	0%	1,0	0%	2,7	100%	-	-
Sportwiss.	-	-	-	-	-	-	0,5	0%	1,0	0%	-	-
URBI	1,0	0%	2,0	0%	2,8	27%	2,3	0%	5,9	66%	3,0	33%
Überfakultär	-	-	1,0	0%	0,6	0%	-	-	-	-	-	-
Gesamt	13,8	18%	22,0	27%	30,1	65%	11,4	58%	51,4	38%	42,0	52%

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)

Tabelle 35. Geschlechterverteilung im Zentralen Verwaltungsbereich

Organisatorische Zuordnung		Leitung		VZÄ			Köpfe			
Ressort	Verwaltungseinheit (Subeinheit)	Frauen	Männer	Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA	
RektorIn	Büro der Rektorin	X		5,5	6,6	45%	7	8	47%	
	Büro AKGL	X		2,8		100%	3		100%	
	Büro des Senats			2,8		100%	3		100%	
	Büro des Universitätsrates			0,5		100%	1		100%	
	Büros der Betriebsräte			2,8		100%	4		100%	
	Internationale Beziehungen	X		18,5	4,1	82%	23	5	82%	
	Interne Revision		X	0,8	1,0	44%	1	1	50%	
	LQM		X	8,1	3,5	70%	10	4	71%	
	Presse und Kommunikation		X	4,1	2,8	59%	5	3	63%	
	Rechts- und Organisations- abteilung		X	8,8	3,0	74%	10	3	77%	
	<i>1 Subeinheit</i>	<i>1</i>								
VR Studium und Lehre	Büro des Studiendirektors		X	4,3	1,3	77%	16	10	62%	
	Die siebente Fakultät		X	4,7	4,0	54%	12	10	55%	
	Habilitationsforum FD	X		0,6		100%	1		100%	
	Konfuzius-Institut		X	2,4	1,0	71%	4	1	80%	
	Lehr- und Studienservices	X		11,9	3,2	79%	17	8	68%	
	Studien- und Prüfungsabteilung		X	16,3	5,0	76%	19	5	79%	
	Treffpunkt sprachen	X		14,5	2,1	87%	68	11	86%	
	Universitätsmuseen		X	1,5	2,7	36%	2	5	29%	
	Zentrum digitales Lehren & Ler- nen		X	1,8	3,0	38%	3	5	38%	
	Zentrum Lehrkompetenz		X		0,4			1	0%	
	Zentrum PädagogInnenbildung	X		7,3	0,6	92%	8	1	89%	
	Zentrum Soziale Kompetenz		X	3,4	2,6	57%	16	12	57%	
	Zentrum Weiterbildung	X		3,6	1,8	67%	8	2	80%	
Zentrum Integriert Studieren	X		1,9	0,5	78%	4	3	57%		
VR Forschung	Forschungsmanagement	X		9,4	7,2	57%	12	8	60%	
	Universitätsarchiv		X	1,3	2,3	36%	2	3	40%	
	Universitätsbibliothek		X	66,3	54,2	55%	103	74	58%	
		<i>17 Subeinheiten</i>	<i>6</i>	<i>11</i>						
	Vestigia		X	0,2	0,5	25%	2	3	40%	
	Zentrum Südosteuropastudien		X	7,0	3,8	65%	11	8	58%	
VR Perso- nal/ Gleich- stellung	KO-Stelle für Geschlechterstudien	X		4,4	0,2	97%	13	2	87%	
	Personalressort		X	52,7	10,1	84%	89	28	76%	
		<i>7 Subeinheiten*</i>	<i>4</i>	<i>2</i>						
	Unikid & Unicare	X		2,8		100%	3		100%	
	Universitäts-Sportinstitut		X	45,0	71,4	39%	72	109	40%	
VR Finanzen	Campusplanung	X		2,1	1,0	67%	3	1	75%	
	Direktion Ressourcen & Planung		X	11,0	9,9	53%	17	10	63%	
		<i>2 Subeinheiten</i>		<i>2</i>						
	Fundraising und Alumni	X		10,6	1,6	87%	15	4	79%	
	Gebäude und Technik		X	4,6	27,6	14%	5	28	15%	
	Informationsmanagement		X	21,8	44,6	33%	31	54	36%	
		<i>5 Subeinheiten</i>	<i>1</i>	<i>4</i>						
	Rechnungswesen und Controlling		X	15,7	11,8	57%	21	12	64%	
	<i>3 Subeinheiten</i>	<i>2</i>	<i>1</i>							
Ressorts Gesamt	Wirtschaftsabteilung		X	5,9	3,0	66%	7	3	70%	
	Abteilungsleitungen		14	23	389,1	298,4	57%	651	445	59%
		<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>						
	Leitungsfunktionen Subeinheiten		14	20						
		<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>						
Leitungsfunktionen gesamt		28	43							
	<i>Geschlechterverteilung</i>	<i>39%</i>	<i>61%</i>							

* Zum Berichtszeitpunkt war eine Leitungsposition im Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung noch nicht nominiert, weshalb hier nur sechs von insgesamt sieben Personen ausgewiesen werden.

Tabelle 36. Interne Lehre im Studienjahr 2017/18: Verteilung der abgehaltenen Kontaktstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Gesamt		39%	4 028,4	6 694,9	10 723,3	38%
Theologie	ProfessorInnen	22%	44,7	145,6	190,3	23%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	43%	54,2	48,1	102,2	53%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	33%	17,3	45,8	63,1	27%
Rechtswissenschaften	ProfessorInnen	36%	104,2	205,8	310,0	34%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	37%	71,3	126,0	197,2	36%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	48%	103,3	177,6	280,9	37%
	Lecturer mit EV	-	1,0	-	1,0	100%
	Scientist mit EV	100%	2,0	-	2,0	100%
	Lecturer befristet	28%	11,0	8,0	19,1	58%
Betriebswirtschaft	ProfessorInnen	12%	35,2	240,7	275,8	13%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	14%	28,7	175,6	204,3	14%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	54%	136,7	147,1	283,8	48%
	Senior Lecturer	33%	14,0	34,0	48,0	29%
	Teaching Scientist mit EV	0%		1,3	1,3	0%
	Lecturer befristet	0%	10,0	27,0	37,0	27%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	0%	1,0	77,6	78,6	1%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	22%	22,0	83,7	105,7	21%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	5%	2,0	96,9	98,9	2%
	Senior Lecturer	-		1,0	1,0	0%
Soziologie	ProfessorInnen	40%	30,1	42,8	72,9	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	39,1	56,2	95,3	41%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	45%	22,3	26,0	48,3	46%
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	49%	160,2	170,3	330,5	48%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	53%	176,4	165,0	341,4	52%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	63%	386,5	244,8	631,3	61%
	Senior Lecturer	81%	381,5	96,0	477,5	80%
	Senior Scientist	0%		19,2	19,2	0%
	Lecturer mit EV	100%	70,0		70,0	100%
	Scientist mit EV	50%	4,0	8,0	12,0	33%
	Lecturer befristet	66%	216,0	123,0	339,0	64%
Geschichte	ProfessorInnen	40%	65,5	118,9	184,4	36%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	28%	56,7	130,8	187,5	30%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	42%	66,5	83,4	149,9	44%
	Senior Lecturer	50%	20,0	20,2	40,2	50%
	Senior Scientist	32%		5,0	5,0	0%
	Scientist mit EV	100%	8,0	-	8,0	100%
	Lecturer befristet	0%		12,0	12,0	0%
Philosophie	ProfessorInnen	10%	9,2	57,2	66,4	14%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	29%	4,2	16,7	20,9	20%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	56%	26,0	22,0	48,0	54%
	Lecturer befristet	100%	10,0	-	10,0	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 36 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Kunstwissenschaften	ProfessorInnen	25%	13,5	47,7	61,2	22%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	27%	12,5	37,5	50,0	25%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	100%	49,0	-	49,0	100%
Fakultät GEWI	ProfessorInnen	0%		4,0	4,0	0%
Chemie	ProfessorInnen	18%	30,2	81,9	112,1	27%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	10%	9,3	161,9	171,2	5%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	22%	69,0	159,8	228,7	30%
	Senior Lecturer	-		2,0	2,0	0%
	Senior Scientist	100%	13,0		13,0	100%
	Lecturer mit EV	0%		47,4	47,4	0%
	Scientist mit EV	0%		2,0	2,0	0%
Erdwissenschaften	ProfessorInnen	0%		87,4	87,4	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		76,2	76,2	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	0%		20,1	20,1	0%
	Scientist mit EV	0%		8,2	8,2	0%
	Lecturer befristet	68%	12,8	13,0	25,8	50%
Mathematik	ProfessorInnen	17%	10,6	76,9	87,5	12%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		78,5	78,5	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	6%	2,0	87,3	89,3	2%
	Lecturer befristet	0%		12,0	12,0	0%
Physik	ProfessorInnen	14%	16,0	94,9	110,9	14%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	29,4	231,2	260,6	11%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	13%	6,0	22,7	28,7	21%
	Senior Scientist	25%	12,0	15,5	27,5	44%
Biologie	ProfessorInnen	21%	19,5	85,6	105,1	19%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	11%	27,5	129,4	156,9	18%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	43%	18,6	52,4	71,0	26%
	Senior Lecturer	48%	36,0	13,5	49,5	73%
	Teaching Scientist	0%		37,9	37,9	0%
	Senior Scientist	0%		10,2	10,2	0%
	Lecturer mit EV	67%	56,5	20,5	77,0	73%
	Scientist mit EV	0%		3,2	3,2	0%
Molekulare Bio- wissenschaften	Lecturer befristet	0%		16,7	16,7	0%
	ProfessorInnen	0%		131,7	131,7	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	30%	61,7	209,0	270,7	23%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	28%	29,6	65,9	95,4	31%
	Senior Lecturer	100%	19,2		19,2	100%
	Senior Scientist	0%		12,2	12,2	0%
	Scientist mit EV	42%	10,4	13,6	24,0	43%
Scientist befristet	-	5,5		5,5	100%	

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 36 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Pharmazie	ProfessorInnen	0%		115,5	115,5	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	44%	101,3	132,3	233,6	43%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	54%	113,4	104,9	218,4	52%
	Senior Lecturer	12%		40,6	40,6	0%
	Lecturer mit EV	54%	31,3	31,3	62,6	50%
	Scientist mit EV	34%		14,5	14,5	0%
	Lecturer befristet	100%	12,1		12,1	100%
Psychologie	ProfessorInnen	59%	108,0	82,4	190,4	57%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	38%	43,9	89,2	133,0	33%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	63%	44,0	19,1	63,1	70%
	Senior Lecturer	100%	24,0		24,0	100%
	Senior Scientist	0%		18,4	18,4	0%
	Lecturer mit EV	100%	16,0		16,0	100%
	Scientist mit EV	17%	7,0	41,0	48,0	15%
Geographie	ProfessorInnen	2%		57,7	57,7	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	25%	11,2	60,6	71,9	16%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	34%	17,3	85,8	103,0	17%
	Senior Lecturer	100%	16,3		16,3	100%
	Lecturer mit EV	0%		8,7	8,7	0%
	Lecturer befristet	0%		31,7	31,7	0%
	USW	ProfessorInnen	0%	0,2	60,4	60,6
Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	9,5	38,0	47,5	20%	
Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	37%	21,0	35,2	56,2	37%	
Senior Lecturer	0%		16,5	16,5	0%	
Senior Scientist	0%		3,8	3,8	0%	
Erziehungswissenschaften	ProfessorInnen	71%	83,3	37,7	121,0	69%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100%	96,0		96,0	100%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	73%	82,2	38,2	120,4	68%
	Senior Lecturer	0%		24,0	24,0	0%
	Lecturer mit EV	0%		22,0	22,0	0%
	Lecturer befristet	86%	82,0	12,0	94,0	87%
Sportwissenschaften	ProfessorInnen	50%	17,0	16,0	33,0	52%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	54%	52,6	54,2	106,8	49%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	6%	2,0	40,0	42,0	5%
	Lecturer mit EV	0%		15,0	15,0	0%
Fakultät URBI	ProfessorInnen	-	2,0	21,0	23,0	9%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	-	6,0	11,0	17,0	35%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	-	1,0	0,5	1,5	67%
	Senior Lecturer	-		0,5	0,5	0%
Überfakultär	ProfessorInnen	0%	0,5	30,7	31,1	1%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	5,8	2,2	8,0	73%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	45%	7,3	37,9	45,2	16%
	Senior Lecturer	0%	2,0	12,0	14,0	14%
	Lecturer mit EV	100%	7,0		7,0	100%
	Scientist mit EV	100%	3,0		3,0	100%
	Lecturer befristet	-	22,0	4,0	26,0	85%

12 Quellenverzeichnis

AbsolventInnen-Monitoring an der Universität Graz: verfügbar unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf, letzter Zugriff 3.1.2010.

Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz: verfügbar unter <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>, letzter Zugriff 3.1.2020.

Bildungsdokumentationsverordnung für die Universitäten seitens des Bundes: verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003173&FassungVom=2019-06-30>, letzter Zugriff 13.12.2019.

Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (uni:data warehouse des BMBWF) verfügbar unter <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>, letzter Zugriff 3.1.2020.

Elisabeth-List-Fellowship-Programm: verfügbar unter <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/>, letzter Zugriff 3.1.2020.

Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (Langfassung): verfügbar unter http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von.._07_11_2018_Lang.pdf, letzter Zugriff 2.1.2020.

Entwicklungsplan der Universität Graz 2019-2024: verfügbar unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Entwicklungsplan_2019-2024.pdf, letzter Zugriff 3.1.2020.

Leitfaden zur Umsetzung der jährlichen Prämierung herausragender Leistungen des allgemeinen Universitätspersonal: verfügbar im Intranet der Universität Graz unter https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/Anleitungen/Events/ASP_Leitfaden_2019.pdf, letzter Zugriff 15.11.2019.

OECD-Statistiken zum Gender wage gap: verfügbar unter <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>, letzter Zugriff 3.12.2019

Positionspapier des AKGL zur Vermeidung der Unterrepräsentation von Frauen in universitären Kollegialorganen – Beschluss AKGL 19012015 verfügbar unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/2_Rechtsgrundlagen/Positionspapier_AKGL_ZuKo_19012015.pdf, letzter Zugriff 3.1.2020.

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