

MITTEILUNGSBLATT

DER
KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



52. SONDERNUMMER

Studienjahr 2020/21

Ausgegeben am 03. 03. 2021

20.b Stück

Bericht 2019

It. Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan

Impressum: Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin: 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://mitteilungsblatt.uni-graz.at/>

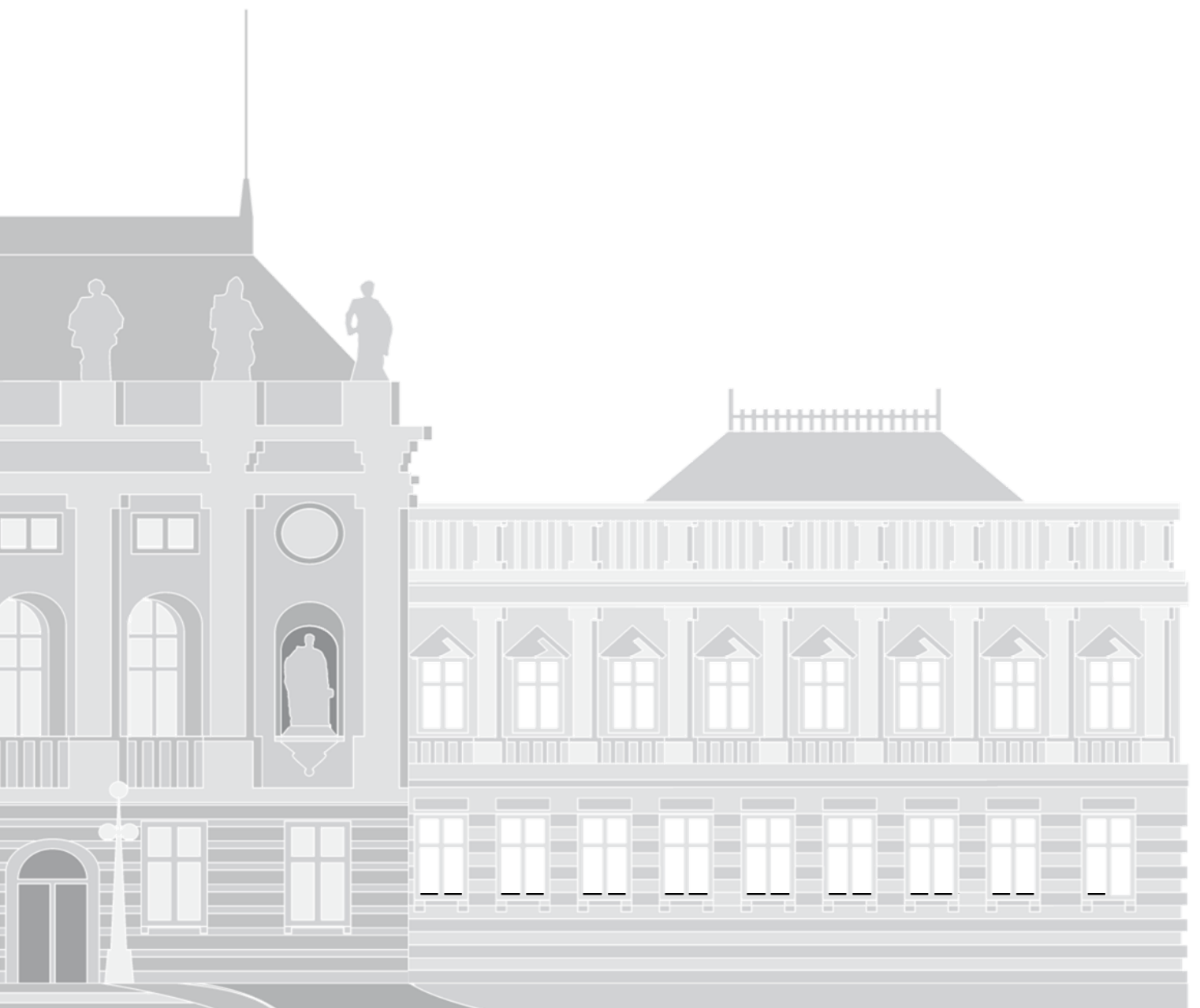
Offenlegung gem. § 25 MedienG

Medieninhaberin: 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 2019 lt. Frauenförderungsplan/ Gleichstellungsplan



FRAUENFÖRDER-
PLANBERICHT

2019

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

Bettina Brückler BSc MSc.
Leistungs- und Qualitätsmanagement
michaela.leebe@uni-graz.at
+43 316 380 - 1808

Dr. 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 2019 (Stichtag 31.12.2019).

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2019 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2019: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2019_final.pdf.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	7
1 Überblick & Handlungsbedarf	9
2 Aufstiegschancen von Frauen: Der Glasdecken-Index	13
3 Partizipation von Frauen in Leitungsorganen und Gremien	18
4 Geschlechterunterschiede im Personal	26
4.1 Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart.....	27
4.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz.....	27
4.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz.....	28
4.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag.....	28
4.2 Geschlechterunterschiede beim wissenschaftlichen Personal.....	30
4.2.1 Professuren.....	32
4.2.2 Berufungen.....	36
4.2.3 Karriere- und Entwicklungsstellen.....	38
4.3 Allgemeines Universitätspersonal.....	40
4.4 Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsausmaß und bei Elternkarenzen.....	45
5 Geschlechterunterschiede in der Lehre	48
5.1 Interne Lehre.....	48
5.2 Externe Lehre.....	50
6 Geschlechterunterschiede bei der Lehrpreisauszeichnung	53
7 Lehre mit Genderbezug	56
8 Geschlechterunterschiede in den Studien	60
8.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Überblick.....	60
8.2 Erstsemestrige und Studienabschlüsse.....	62
8.3 Doktoratsstudien.....	73
8.4 Frauenanteile vom Erststudium bis zum Doktoratsabschluss.....	74
8.5 Studiendauer.....	79
8.6 AbsolventInnen-Tracking.....	82
9 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe	86
10 Gender Budgeting	88
10.1 Budget-Indikatoren.....	88
10.2 Internationales Elisabeth-List-Fellowship-Programm.....	88
10.3 Anreizsystem.....	91
10.4 Gender Pay Gap.....	94

10.4.1	Wissenschaftliches Universitätspersonal	98
10.4.2	Allgemeines Universitätspersonal	103
10.5	Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen	109
10.6	Leistungs- und Innovationspreis (Anton Schelnast Preis)	113
11	Anhang	116
12	Quellenverzeichnis	122

Abkürzungsverzeichnis (alphabetisch)

Abkürzung	Definition
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
AMDB	Arbeitsmarktdatenbank
ATRACK	AbsolventInnen-Tracking
BA	Bachelorstudien
BA LA	Bachelor Lehramtstudien
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
Bidok	Personal-Kategorien laut geltender Bildungsdokumentationsverordnung
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
DI	Diplomstudien
DM	Drittmittel
DR	Dienstreisen
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
GB	Globalbudget
GEWI	Geisteswissenschaftliche
GDI	Glasdeckenindex
GPG	Gender Pay Gap
Habil	Habilitation
HRSM	Hochschulraum-Strukturmittel
IHS	Institut für Höhere Studien
KV	Kollektiv-Vertrag
LA	Lehramtsstudien
MA	Masterstudien oder MitarbeiterInnen
N	Anzahl von Personen
NAWI	Naturwissenschaftliche
Proj.	Projekt
QV	Qualifizierungsvereinbarung
REWI	Rechtswissenschaftliche
RKZ	Reisekostenzuschüsse
stud.	Studentische
SOWI	Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche
SS	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunden
THEO	Theologische
UG	Universitätsgesetz
ULG	Universitätslehrgang
URBI	Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche
USI	Universitätssportinstitut

USW	Umweltsystemwissenschaften
VWL	Volkswirtschaftslehre
ÜBERFAK	überfakultär
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VR	Vizerektorat
VZÄ	Vollzeitäquivalente
Wibi	Wissensbilanz
wiss.	wissenschaftlich
WS	Wintersemester
WZ	Wissenschaftszweig

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile 2008 bis 2019	14
Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2019	15
Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2019	17
Abbildung 4. Frauenanteile in Leitungsorganen (Frauen in gelb, Männer in grau)	18
Abbildung 5. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen	22
Abbildung 6. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2019	23
Abbildung 7. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen von 2014 bis 2019	25
Abbildung 8. Überblick über die Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen (Köpfe)	26
Abbildung 9. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2019 (% und VZÄ)	32
Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2019	33
Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2019	34
Abbildung 12. Ort der Herkunftsuniversität der ProfessorInnen, die in von 2009 bis 2019 an die Universität Graz berufen wurden	35
Abbildung 13. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG	36
Abbildung 14. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG	37
Abbildung 15. Berufungen § 98 UG 2014 bis 2019 (Köpfe)	38
Abbildung 16. Berufungen § 99 UG 2014 bis 2019 (Köpfe)	38
Abbildung 17. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)	39
Abbildung 18. Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der jeweiligen Vizerektorate (Gesamtzahl VZÄ in Klammern)	42
Abbildung 19. Frauenanteile in den Verwaltungsabteilungen des Rektorats (VZÄ)	43
Abbildung 20. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung	44
Abbildung 21. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung	44
Abbildung 22. Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsausmaß in ausgewählten Beschäftigungsgruppen (Frauen in gelb, Männer in grau)	46
Abbildung 23. Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Elternkarenzen im Jahr 2019 (Angabe in Arbeitstagen)	47
Abbildung 24. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2018/19	49

Abbildung 25. Geschlechterunterschiede bei den Nominierungen für den Lehrpreis in den Studienjahren 2009/10 bis 2017/18 (Köpfe und Frauenanteile in %) _____	54
Abbildung 26. Geschlechterunterschiede bei den Lehrpreisauszeichnungen in den Studienjahren 2009/10 bis 2017/18 (Köpfe und Frauenanteile in %) _____	55
Abbildung 27. Frauenanteile im Studium und bei AbsolventInnen im Zeitverlauf _____	61
Abbildung 28. Frauenanteile im Studium an den Fakultäten im Zeitverlauf _____	61
Abbildung 29. Ordentliche Studierende an der Theologischen Fakultät WS 2019/20 _____	65
Abbildung 30. Ordentliche Studierende an der SOWI-Fakultät WS 2019/20 _____	66
Abbildung 31. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Sprachen im WS 2019/20 _____	67
Abbildung 32. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Geschichte im WS 2019/20 _____	68
Abbildung 33. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Philosophie und Kunst im WS 2019/20 _____	68
Abbildung 34. Ordentliche Studierende an der NAWI-Fakultät im WS 2019/20 _____	69
Abbildung 35. Ordentliche Studierende an der URBI-Fakultät im WS 2019/20 _____	70
Abbildung 36. Frauenanteile bei DoktoratsabsolventInnen im Zeitverlauf _____	74
Abbildung 37. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Philosophie _____	75
Abbildung 38. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Chemie _____	76
Abbildung 39. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Umweltsystemwissenschaften _____	77
Abbildung 40. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Sportwissenschaften _____	77
Abbildung 41. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Mathematik _____	78
Abbildung 42. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Geographie _____	79
Abbildung 43. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer _____	80
Abbildung 44. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer im Doktorat: 2016/17, 2017/18 und 2018/19 _____	81
Abbildung 45. Geschlechterunterschiede im Einkommen von Bachelorabsolvent- Innen im Zeitverlauf _____	83
Abbildung 46. Geschlechterunterschiede im Einkommen von MasterabsolventInnen im Zeitverlauf _____	84
Abbildung 47. Stipendien aus dem Globalbudget 2019 _____	86
Abbildung 48. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2019 (Teilindikatoren und Gesamt-Index) _____	93
Abbildung 49. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal _____	97
Abbildung 50. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal _____	97
Abbildung 51. Gender Pay Gap bei verbeamteten WissenschaftlerInnen _____	101
Abbildung 52. Gender Pay Gap bei vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen _____	101
Abbildung 53. Gender Pay Gap bei ausgewählten WissenschaftlerInnen mit Kollektivvertrag (% Lohnlücke, Median) _____	102
Abbildung 54. Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge) _____	103
Abbildung 55. Gender Pay Gap bei verbeamtetem Verwaltungspersonal _____	106
Abbildung 56. Gender Pay Gap bei vertragsbedienstetem Verwaltungspersonal _____	106

Abbildung 57. Gender Pay Gap bei Verwaltungspersonal mit Kollektivvertrag	107
Abbildung 58. Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)	108
Abbildung 59. Geschlechterunterschiede bei der Mittelverteilung und Anzahl der Reisen (BeamtenInnen und Angestellte)	110
Abbildung 60. Verteilung der Reisegelder nach Fakultäten und Geschlecht	112
Abbildung 61. Geschlechterverteilung bei den Prämierungen und der Mittelvergabe beim Leistungs- und Innovationspreis	114
Abbildung 62. Geschlechterverteilung beim Leistungs- und Innovationspreis in den jeweiligen Kategorien (alle Personen der Einzel- und Teameinreichungen)	115

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Frauenanteile bei ProfessorInnen und beim wissenschaftlichen Personal im Fakultätenvergleich und Vergleich zum Vorjahr	16
Tabelle 2. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	19
Tabelle 3. Frauenquoten in Kollegialorganen im Universitätenvergleich (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	20
Tabelle 4. Geschlechterdisparitäten in den Berufungskommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	21
Tabelle 5. Geschlechterdisparitäten in den Habilkommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	24
Tabelle 6. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)	27
Tabelle 7. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)	28
Tabelle 8. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)	29
Tabelle 9. Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen	31
Tabelle 10. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen	40
Tabelle 11. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart	41
Tabelle 12. Externe Lehre im Studienjahr 2018/19: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe	51
Tabelle 13. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2018/19 und 2019/20	57
Tabelle 14. Tatsächlich abgehaltene Lehrveranstaltungen im Bereich Gender im Studienjahr 2019/20 an den Universitäten Innsbruck und Graz (Mehrfachzuordnungen einzeln gezählt)	59
Tabelle 15. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2019/20 und bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2018/19	63
Tabelle 16. Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studien im WS 2019/20	64
Tabelle 17. Geschlechterverhältnisse bei den prüfungsaktiven Studien im WS 2019/20	71
Tabelle 18. Prüfungsaktivität innerhalb der Studien nach Geschlecht im WS 2019	72
Tabelle 19. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)	73
Tabelle 20. Stipendien und ähnliche Fördermittel aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten	87
Tabelle 21. Berechnung des finanziellen Anreizsystems	91
Tabelle 22. Anreizsystem zur Gleichstellung 2019	92
Tabelle 23. Gender Pay Gap Universität gesamt	95
Tabelle 24. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal	96

<i>Tabelle 25. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe (% Anteil Frauengehalt am Männergehalt und % kontrollierte Lohnlücke)</i>	100
<i>Tabelle 26. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe</i>	105
<i>Tabelle 27. Geschlechterunterschiede bei der Mittelvergabe für Reisen (Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse)</i>	109
<i>Tabelle 28. Verteilung der Mittel für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse (Gesamt, im administrativen und wissenschaftlichen Personal)</i>	111
<i>Tabelle 29. Karriere- und Entwicklungsstellen: Senior Scientists, Senior Lecturer und Assoziierte ProfessorInnen</i>	116
<i>Tabelle 30. Geschlechterverteilung im Zentralen Verwaltungsbereich</i>	117
<i>Tabelle 31. Interne Lehre im Studienjahr 2018/19: Verteilung der abgehaltenen Kontaktstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe</i>	119

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 2019 **unterrepräsentiert**.

Insgesamt liegt der Frauenanteil beim **wissenschaftlichen Personal** bei rund **44%**, im **administrativen Personal** (Verwaltung und Universitätsmanagement) bei rund **79%** und im **Supportpersonal** (v.a. technisches Personal) bei rund **44%**. Die gesetzlich vorgeschriebene 50% Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für studentische MitarbeiterInnen (65%), für Senior Lecturer (64%), für Beschäftigte auf Laufbahnstellen mit Qualifizierungsvereinbarung (50%) 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%), Erdwissenschaften (40%), Psychologie (42%) sowie des Informationsmanagements (32%) und Universitäts-Sportinstituts (38%), überrepräsentiert.

Vergleichsweise gering sind die Frauenanteile nach wie vor auf der Ebene der **ProfessorInnen** mit **30%** bei den Professuren nach § 98 UG und § 99 UG sowie auf der Ebene der **DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen** mit **33%**. Allerdings konnte bei den Professuren erstmals in der Geschichte der Universität Graz die 30%-Hürde überschritten werden. Im österreichischen Kontext zeigt sich vor allem an der Universität Wien ein Frauenanteil von 31% bei den ProfessorInnen nach § 98 UG und bei den Professuren nach § 99 UG von 47%. Im Universitätenvergleich **auffallend gering** ist der Frauenanteil an der Universität Graz mit **30%** bei den befristeten ProfessorInnen nach **§ 99 Abs. 1 UG** und mit **22%** bei den hausintern zu besetzenden **ProfessorInnen nach § 99 Abs. 4 (UniversitätsdozentInnen)**. Die größte **Unterrepräsentation** von Frauen liegt nach wie vor mit einem Frauenanteil von 14% an der **SOWI-Fakultät** sowie mit 23% an der **NAWI-Fakultät** vor. Zu einer Erhöhung der Frauenanteile bei den ProfessorInnen im Vergleich zum Vorjahr kam es an der THEO- (von 31% auf 33%), an der NAWI- (von 20% auf 23%) und GEWI-Fakultät (von 39% auf 40%); ein Rückgang ist an der REWI- (von 37% auf 35%) und URBI-Fakultät (von 47% auf 43%) zu verzeichnen.

Insgesamt lassen sich für das Berichtsjahr 2019 **leichte Steigerungen der Frauenanteile** in einigen Verwendungsgruppen erkennen: Der Frauenanteil bei den **ProfessorInnen** nach § 98 UG konnte im Vergleich zum Vorjahr von 28% auf 29% gesteigert werden (auf 30%, wenn man die Köpfe berücksichtigt). Auch bei den Professuren nach § 99 Abs. 1 kam es zur Steigerung des Frauenanteils von 26% auf 30% bei den Vollzeitäquivalenten und von 18% auf 23%, wenn man die Köpfe betrachtet. Bei den **DozentInnen**, die eine der neuen Professuren nach **§ 99 Abs. 4 UG** erhielten, kam es hingegen zu einem **Rückgang** des Frauenanteils von 25% auf 22%. In dieser Gruppe sind derzeit sieben Männer und zwei Frauen beschäftigt. Bei den Assoziierten ProfessorInnen, die eine derartige Professur nach § 99 Abs. 4 UG antraten, zeigen sich bislang ausgewogene Geschlechterverhältnisse.

Die Einrichtung der **Laufbahnprofessuren nach § 99 Abs. 5** erweist sich für die Frauenförderung als besonders relevant. Im Berichtsjahr konnten in dieser Gruppe 50% Frauen berufen

werden, im Vorjahr war der Frauenanteil hier noch höher. Allerdings gibt es von mehr als 20 Laufbahnprofessuren in diesem Bereich keine einzige an der SOWI-Fakultät, wo die Frauenanteile bei den ProfessorInnen mit 14% inzwischen deutlich geringer sind als an der NAWI-Fakultät (23% Frauenanteil). Bei den **Habilitationen** ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich von 24% auf 46% gestiegen.

Auch bei den **Assoziierten ProfessorInnen** kam es zu einem Anstieg des Frauenanteils von 37% auf 40%; bei den **DozentInnen** ist der Frauenanteil mit 30% und bei den **AssistenzprofessorInnen** mit 50% relativ stabil im Vergleich zum Vorjahr. Bei den **Senior Scientists**, die seit Jahren durch eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen auffallen, nahm der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 23% auf 29% zu, womit Frauen in dieser Gruppe jedoch nach wie vor stark unterrepräsentiert bleiben. Rund zwei Drittel der Senior Scientists sind an der NAWI-Fakultät beschäftigt, aber auch an der quantitativ weiblich dominierten GEWI-Fakultät gibt es mehr männliche Senior Scientists als weibliche. Auch bei den LektorInnen (FA 48%) und Senior Lecturers (FA 64%) kam es zu geringfügigen Anstiegen der Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr.

Im Hinblick auf die **Berufungen** lassen sich für das Jahr 2019 tendenziell **positive Entwicklungen** in der Gleichstellung verzeichnen: **vier** von insgesamt **acht Berufungen** der Professuren nach § 98 UG gingen an Frauen. Allerdings hat sich im Vergleich zum Vorjahr der Frauenanteil bei den BewerberInnen von 40% auf 31%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 47% auf 36% sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen von 44% auf 35% verringert. Bei den **Laufbahnprofessuren** (§ 99 Abs. 5) und hausinternen **Professuren nach § 99 Abs. 4** UG wurden ebenso 50% Frauen berufen. Bei den befristeten ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1 UG ist ein Frauenanteil von 43% bei den Besetzungen hingegen als vergleichsweise gering zu bewerten.

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, aber auch bei den jüngsten ProfessorInnen unter 40 Jahren sind lediglich 33% Frauen zu finden. 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 2019 auf den **Karriere- und Entwicklungsstellen** erkennen: Während sich der Frauenanteil bei den **Senior Lecturer** auf **66%** beläuft, liegt dieser bei den **Senior Scientists** bei lediglich **18%** sowie bei den **Assoziierten ProfessorInnen** bei **41%**. Betrachtet man **die derzeit laufenden Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen**, lässt sich bei den LektorInnen eine Überrepräsentation von Frauen und bei den AssistenzprofessorInnen ein Frauenanteil von 43% erkennen; bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen der Scientists liegt der Frauenanteil bei 40%, was einer deutlichen Steigerung zum Vorjahr entspricht.

Der Zielwert für die Zusammensetzung von Kommissionen wurde im Universitätsgesetz seit 2016 **auf 50%** erhöht. Der **Erfüllungsgrad** ist 2019 vor allem bei den Berufungskommissionen im Vergleich zum Vorjahr **rückläufig**. Von den 28 **Berufungskommissionen**, die 2019 tätig waren, weisen 9 den erforderlichen Frauenanteil auf. Bei den **Habilitationsverfahren**

erreichen insgesamt 19 von 33 Kommissionen die gesetzliche Quote, was einer Verbesserung zum Vorjahr entspricht. Bei den **Curricularkommissionen**, wo 37 von 55 Kommissionen die erforderliche Quote erfüllen, blieb der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Der **Gender Pay Gap** konnte auch 2019 nicht geschlossen werden. Wie im Vorjahr verdienen Frauen, die dem **allgemeinen Universitätspersonal** angehören, im Durchschnitt (Median) um **6%-7%** und Frauen in der **Wissenschaft** um durchschnittlich **9-10% weniger** als Männer. Die Einkommensunterschiede sind vor allem in den höheren beruflichen Positionen in der Wissenschaft stark ausgeprägt: Hält man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe konstant, verdienen Professorinnen nach § 98 UG durchschnittlich um 9,5%, Professorinnen nach § 99 UG Abs. 1 um 0,2% und Professorinnen nach § 99 Abs. 4 UG um 1,2% weniger als die männlichen Kollegen. Besonders groß ist die bereinigte Lohnlücke mit 6% auch bei den befristeten Lecturer und mit 5,2% bei den VertragsassistentInnen. Im allgemeinen Personal der Verwendungsgruppe IIa und IIb beläuft sich die kontrollierte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen auf 2,2% bzw. 3,2%. Zusätzlich zeigen sich auch bei den ProjektmitarbeiterInnen I, IIa und IIb bereinigte Lohnlücken von 5,3 bis 8,4%.

Bei Mitteln, die im Jahr 2019 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 (insgesamt sinken hier die Frauenanteile wieder), 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 erhebliche Rückgänge: In der Philosophie und Chemie sinken die Frauenanteile vor allem im Bachelor und Doktorat, in den Umweltsystemwissenschaften im Master und im Doktorat, in den Sportwissenschaften im Doktorat sowie in der Mathematik und Geographie auf allen Studienebenen (im Bachelor, Master und Doktorat).

Erste Ergebnisse eines **AbsolventInnen-Trackings** zeigen, dass weibliche Absolventinnen von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien sowohl in einem **geringeren Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert** sind, als auch **geringere Gehälter** beziehen als die männlichen Absolventen. Frauen starten bereits nach Studienabschluss mit geringeren Gehältern in den Arbeitsmarkt und die Lohnschere geht vor allem zwei bis drei Jahre Studienabschluss immer weiter auf (verglichen wurden Vollzeitbeschäftigungen). Bereits zwei Jahre nach Studienabschluss verdienen männliche Bachelorabsolventen durchschnittlich € 2.762 brutto und weibliche Absolventinnen € 2.315 brutto pro Monat. Bei den AbsolventInnen von Masterstudien liegt die geschlechtsspezifische Lohnlücke drei Jahre nach Studienabschluss bei rund € 304 und fünf Jahre nach Studienabschluss bei € 548 brutto pro Monat. Elternkarenzen können für die Lohnunterschiede nicht verantwortlich gemacht werden, aber Unterschiede nach Fächergruppen liefern zumindest einen Teil der Erklärung.

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 2019 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.
- Die Laufbahnprofessuren nach § 99 Abs. 5 UG erweisen sich im Hinblick auf die Karriereförderung von Frauen als besonders erfolgreich. Das Modell der Laufbahnprofessuren soll zukünftig an allen Fakultäten Anwendung finden.
 - Der gezielte Einsatz des Pay Gap Radars erscheint als notwendig, um mit dem Schließen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei zukünftigen Berufungen erfolgreich fortfahren zu können.
 - Die Professuren nach § 99 UG Abs. 1 fallen im österreichweiten Vergleich nicht nur durch besonders geringe Frauenanteile auf, sondern weisen zudem auch einen Gender Pay Gap zu Ungunsten von Frauen auf. Insbesondere an der REWI-Fakultät sind die so genannten Praxisprofessuren eine 100%ige Männerdomäne. Hier gilt es zukünftig ein besonderes Augenmerk auf die Berufung von Frauen zu legen.
 - 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 Gender Pay Gap ist nicht nur bei den ProfessorInnen, sondern im allgemeinen Universitätspersonal vor allem in der Verwendungsgruppe IIa und IIIb nach KV zu Ungunsten von Frauen vorhanden.
 - Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen in Kommissionen und der nur langsamen Steigerung der Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen in der Wissenschaft ist eine strukturelle Verankerung der Gratifikation für überproportionales Engagements vonnöten.
 - Dem Umstand, dass alle Fakultäten von Männern geführt werden, ist mit aktiven Maßnahmen entgegenzuwirken, um Rahmenbedingungen zu schaffen, durch die auch Frauen zukünftig mehr Leitungsfunktionen übernehmen (können).
 - 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 Geschlechterungleichheiten im Beschäftigungsausmaß und bei den Elternkarenzen sollen zukünftig vermehrt in den Blick genommen werden. Angedacht ist eine Befragung von Universitätsbediensteten, da über die bloße Statistik kein tieferes Verständnis für die Vereinbarkeitsthematik gewonnen werden kann.

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 0,72 widerspiegelt. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 16% auf 30% und im wissenschaftlichen Personal von 33% auf 42%

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 14.4.2020).

gestiegen. Während der Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 2016 bis 2018 relativ stabil blieb, lässt sich im Vergleich zum Vorjahr erstmals wieder eine geringfügige Steigerung des Frauenanteils erkennen: Die Universität Graz erreicht hier zum ersten Mal in ihrer Geschichte einen **Frauenanteil von 30%**², der aus der Forschung als eine besonders schwere Hürde bekannt ist. Dies drückt sich in einem leichten **Anstieg des Glasdeckenindex** von 0,71 auf 0,72 im Vergleich zum Vorjahr aus.

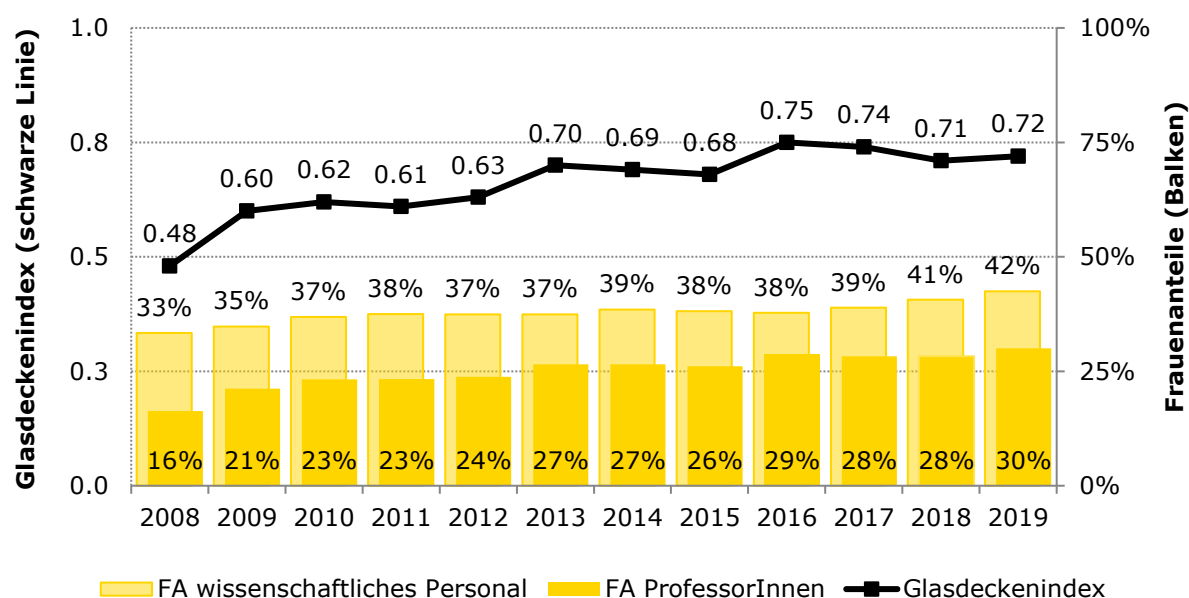


Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile 2008 bis 2019

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.

Bei genauerer Betrachtung des mittelfristigen Trends lassen sich **unterschiedliche Entwicklungen** an den **Fakultäten** erkennen (siehe Abbildung 2): An der **URBI-Fakultät** nähern sich **die Aufstiegschancen** von Männern und Frauen am stärksten aneinander an, was auf eine kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile seit 2014 zurückzuführen ist; allerdings sind diese im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas zurückgegangen. An zweiter Stelle rangiert die REWI-Fakultät, an der die Aufstiegschancen von Frauen bereits vor über 10 Jahren höher waren als an den anderen Fakultäten. An der quantitativ-weiblich dominierten **GEWI-Fakultät** sind die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf demselben Niveau wie auf der **THEO-Fakultät**, wobei diese an letzterer besonders stark **gesteigert werden konnten**. An der 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**. Zu leichten Verbesserungen kam es nach einem Rückgang der Aufstiegschancen

² Wenn man allerdings die Köpfe und nicht die Vollzeitäquivalente betrachtet, verbleibt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen nach wie vor bei 28%.

im Jahr 2018 einzig an der NAWI-Fakultät. An der **SOWI-Fakultät** kam es seit 2013 zu einer **Verstärkung der geringsten Aufstiegschancen** von Frauen an der Universität Graz.

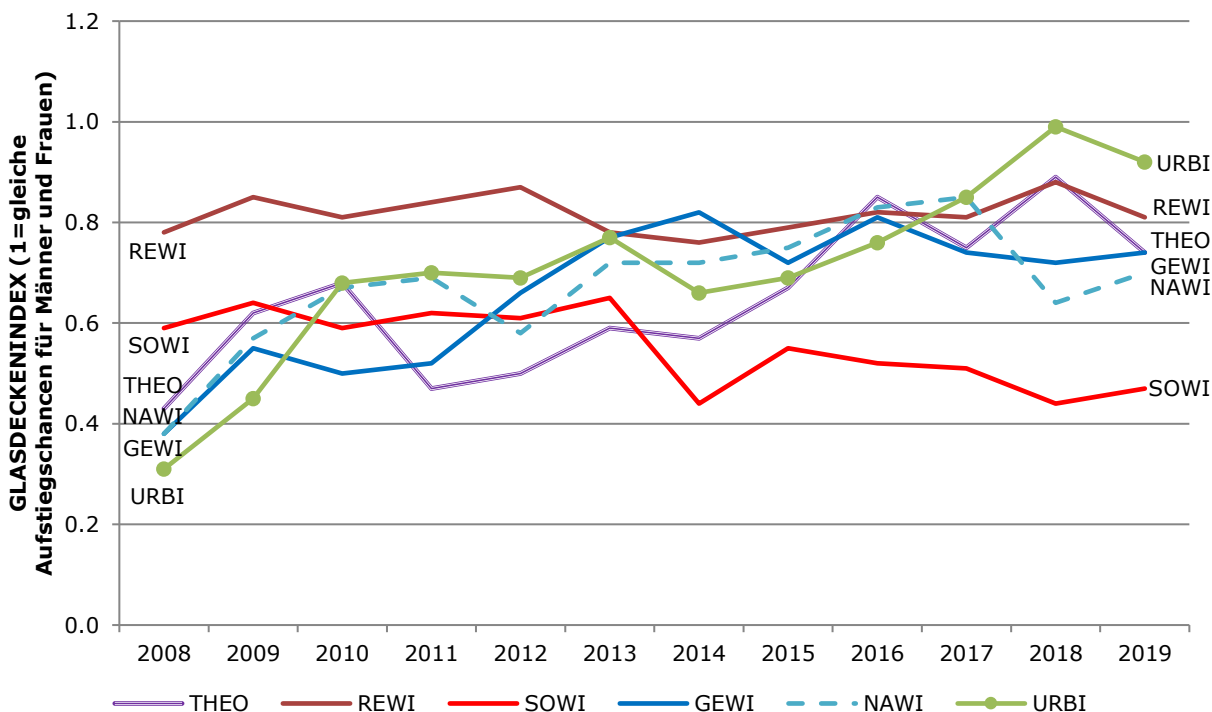


Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2019

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 Vergleich der Fakultäten verdeutlicht, dass es einzig an der **THEO-Fakultät** zu einer Steigerung der Frauenanteile bei den ProfessorInnen und im weiteren wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr kam. An der **NAWI-Fakultät** sind vor allem die Frauenanteile bei den ProfessorInnen gestiegen, während diese im wissenschaftlichen Personal stabil blieben. Da es an den anderen Fakultäten zu keinem Anstieg der Frauenanteile bei den ProfessorInnen kam, ist die gesamtuniversitäre Verbesserung damit einzig auf die THEO- und NAWI-Fakultät zurückzuführen.

Leichte Rückgänge der Frauenanteile bei den ProfessorInnen lassen sich hingegen an der **REWI- und URBI-Fakultät** beobachten; an der REWI-Fakultät trifft dies auch auf das wissenschaftliche Personal zu. Mit Ausnahme der REWI- und THEO-Fakultät blieben die Frauen-

anteile im wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr stabil. Auf Grund dieser Entwicklungen ergeben sich **beim wissenschaftlichen Personal** insgesamt keine Veränderungen des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr.

Besonders stabil sind die Frauenanteile bei ProfessorInnen und im wissenschaftlichen Personal an der SOWI- und GEWI-Fakultät. 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 konnte auch 2019 keine Verbesserung der **mit Abstand geringsten Frauenanteile** an der **SOWI-Fakultät** erreicht werden. Dies führt dazu, dass der Frauenanteil bei den ProfessorInnen an der NAWI-Fakultät inzwischen um nahezu 10% höher ist als an der SOWI-Fakultät.

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

	2018 FA PROF	2019 FA PROF	Veränderung	2018 FA wiss. Personal	2019 FA wiss. Per- sonal	Veränderung
THEO	31%	33%	+	41%	43%	+
REWI	37%	35%	-	44%	41%	-
SOWI	14%	14%	+/-	36%	35%	+/-
GEWI	39%	40%	+/-	56%	57%	+/-
NAWI	20%	23%	+	36%	36%	+/-
URBI	47%	43%	-	46%	46%	+/-
GESAMT	28%	30%	+	44%	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, Klagenfurt und Innsbruck, während die Aufstiegschancen ähnlich der Universität Linz sind. Im Universitätenvergleich ist allerdings auffallend, dass sich die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich zum Vorjahr einzig an der Universität Graz deutlich verbessert haben. 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 2019 bei rund 31% und bei den § 99 Abs. 1 UG-ProfessorInnen bei rund 47% (siehe uni:data warehouse des BMBWF³). Detaillierte Vergleiche der Frauenanteile bei den unterschiedlichen Professuren an der Universität Graz, Wien, Salzburg, Klagenfurt und Innsbruck finden sich in Abbildung 10 und Abbildung 11.

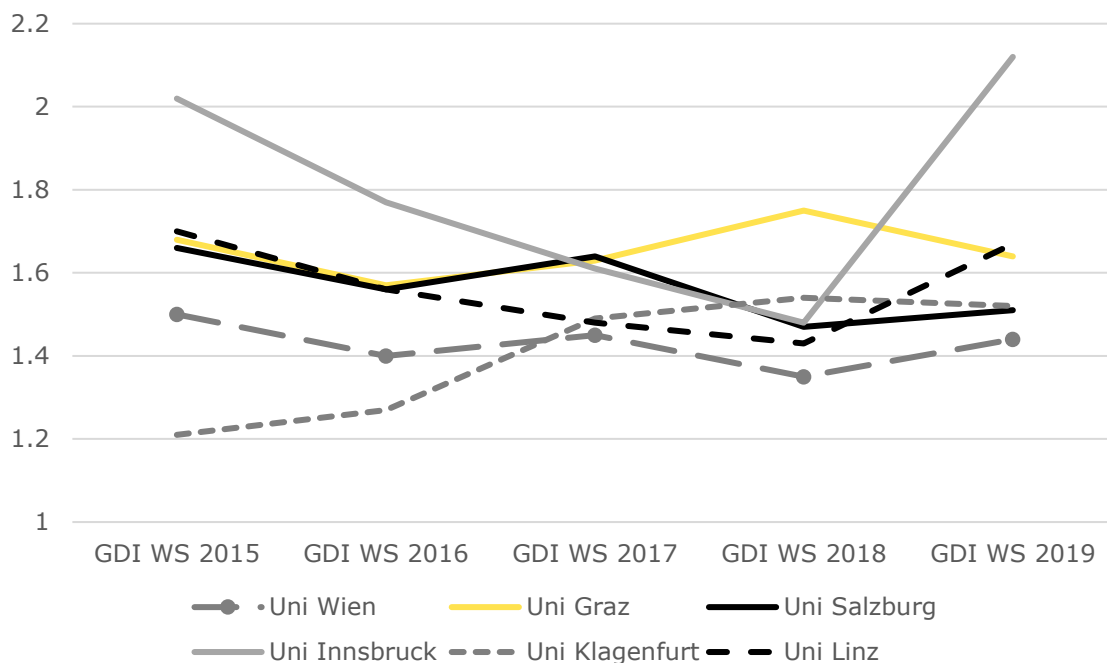


Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2019

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.

³ Siehe <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>, letzter Zugriff 4.2.2021.

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.

Betrachtet man zunächst die Geschlechterverhältnisse im Rektorat, Senat und Universitätsrat, fällt auf, dass der **Universitätsrat** und das **Rektorat** auch im Jahr 2019 die gesetzlich vorgeschriebene 50%-Frauenquote erfüllen, während der **Senat** mit einem Frauenanteil von 38% darunter liegt. Die Fakultätsleitungen wurden in der neuen Amtsperiode ausschließlich von Männern übernommen, bei den VizedekanInnen liegen hingegen ausgewogene Geschlechterverhältnisse vor (**Abbildung 4**). Im Bereich von Studium und Lehre zeigen sich „traditionellerweise“ höhere Frauenanteile: zwei Drittel der StudiendekanInnen und rund 43% der VizestudiendekanInnen sind Frauen. Diese Leitungsfunktionen sind mit weniger Prestige und Gestaltungsmöglichkeiten verbunden und werden überdies häufiger mit Personal aus dem universitären Mittelbau besetzt als die Fakultätsleitungen.

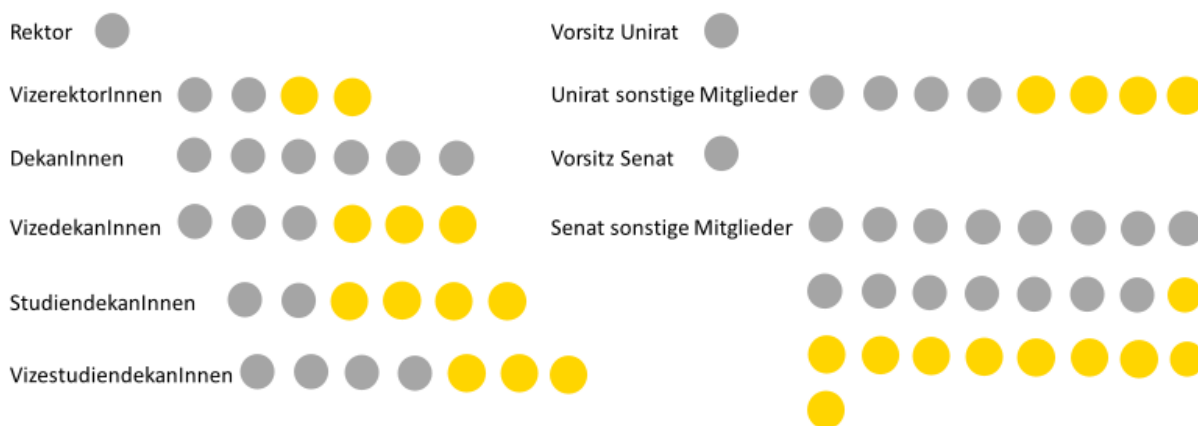


Abbildung 4. Frauenanteile in Leitungsorganen (Frauen in gelb, Männer in grau)

Tabelle 2 zeigt, dass von den 28 **Berufungskommissionen**, die 2019 tätig waren, elf den erforderlichen Frauenanteil aufweisen. Bei den **Habilitationsverfahren** erreichen insgesamt 19 von 33 Kommissionen die gesetzliche Quote. Der Erfüllungsgrad ist insbesondere bei den Berufungskommissionen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Dementgegen kam es bei den **Habilitationskommissionen** zu einer **Verbesserung** im Vergleich zum Vorjahr. Bei den **Curricularkommissionen**, wo 37 von 55 Kommissionen die erforderliche Quote erfüllen, blieb der Erfüllungsgrad stabil. In den sonstigen Kollegialorganen sind hingegen die Männer mit einem Anteil von 29% deutlich unterrepräsentiert. Diese Befunde machen deutlich, dass

die Erfüllung der 50%-Frauenquote ohne einer Steigerung des Frauenanteils im Personal – vor allem auf den höheren Hierarchieebenen – eine große Herausforderung darstellt.

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
Rektorat	2	3	5	40%	60%	100%	1	1
<i>Rektorin</i>	0	1	1	0%	100%	100%	-	-
<i>VizerektorInnen</i>	2	2	4	50%	50%	100%	1	1
Universitätsrat	5	4	9	56%	44%	100%	1	1
<i>Vorsitz</i>	1	0	1	100%	0%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	4	4	8	50%	50%	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%	-	-
Habilitationskommissionen	162	168	330	49%	51%	100%	19	33
Berufungskommissionen	79	122	201	39%	61%	100%	11 ⁴	28
Curricularkommissionen	235	264	499	47%	53%	100%	37	55
sonstige Kollegialorgane ³	22	9	31	71%	29%	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.

⁴ Im Vergleich zur Veröffentlichung der Wibi-Kennzahl fand hier eine Korrektur statt. In der Wibi-Kennzahl wurde berichtet, dass in 9 von 28 Kommissionen die Quote erreicht wurde. Auf Grund von Dateneingabefehlern muss hier berichtigt werden, dass die Quote in 11 von 28 Kommissionen erfüllt wurde.

Der Universitätenvergleich in Tabelle 3 macht deutlich, dass die Universitäten Wien und Klagenfurt besondere Erfolge in der Erfüllung der Frauenquoten in den Kollegialorganen vorweisen können. Die Universität Graz fällt vor allem bei den Berufungskommissionen mit einem geringen Frauenanteil auf, aber auch bei den Curricularkommissionen sind die Universität Graz und Innsbruck die einzigen, die die Quote nicht ganz erfüllen. Die geringsten Erfolge lassen sich an der Universität Linz erkennen, was angesichts eines Frauenanteils von 15% 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
Habildkommissionen	49%	50%	48%	35%	44%	52%
Berufungskommissionen	39%	50%	41%	34%	46%	48%
Curricularkommissionen	47%	63%	50%	58%	49%	53%
sonstige Kollegialorgane	71%	74%	82%	73%	88%	53%

Quelle: uni:data warehouse des BMBWF

Im Jahr 2019 wurden an der Universität Graz insgesamt 28 **Kommissionen in den Berufungsverfahren** der § 98 UG-Professuren eingesetzt. Frauen engagierten sich in diesen zu 39% (Vorjahreswert: 43%); von den Kommissionen erreichten elf die 50%-Frauenquote (siehe Tabelle 2 und Tabelle 4), was einem Rückgang von rund neun Prozentpunkten entspricht. Wie im Vorjahr erfüllte 2019 keine Fakultät die 50%-Frauenquote in allen eingesetzten Berufungskommissionen.

Auch 2019 schnitt die **REWI-Fakultät** am besten ab, sie erreichte in drei von fünf Kommissionen die Quote, gefolgt von der THEO-Fakultät, die in einer von zwei Kommissionen den Anforderungen entsprach. An der GEWI-Fakultät wurde die Quote bei mehr als der Hälfte der Kommissionen erfüllt (gesamt: elf Kommissionen) und an der URBI-Fakultät lediglich bei einer aus fünf Kommissionen. Von den fünf universitätsübergreifenden NAWI-Graz-Kommissionen konnte keine entsprechend den Vorgaben mit Frauen besetzt werden; in zwei dieser Kommissionen wurde allerdings ein Frauenanteil von 40% erreicht. Über alle Kommissionen hinweg entfiel der geringste FA 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. Auffallend ist, dass es auch an der quantitativ weiblich dominierten GEWI-Fakultät zu zwei deutlichen Unterschreitungen der 50%-Frauenquote mit einem FA von 30% kam; in den weiteren Kommissionen sind Unterschreitungen der Quote hier hingegen gering (Frauenanteile um 40%). FA von rund 30% sind auch in den Kommissionen an der URBI-Fakultät üblich, wo Professuren im Bereich der Klima-, Umwelt- und Systemwissenschaften ausgeschrieben wurden. An der SOWI-Fakultät wurde seit dem 01.01.2019 keine neue Berufungskommission eingesetzt.

Tabelle 4. Geschlechterdisparitäten in den Berufungskommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

	Ø FA% 2019	% Veränderung FA zu 2018	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Berufungskommission	39%	- 4%	79	122	201
GutachterInnen	54%	+ 32%	13	11	24
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%-Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA	maximaler FA		
GEWI	5 von 11 ¹	30%	80%		
NAWI-Graz	5 von 5	10%	40%		
REWI	2 von 5	40%	70%		
URBI	4 von 5	30%	60%		
THEO	1 von 2	40%	50%		

¹ Im Vergleich zur Veröffentlichung der Wibi-Kennzahl fand hier eine Korrektur statt. In der Wibi-Kennzahl wurde berichtet, dass in 7 von 11 Kommissionen die Quote nicht erreicht wurde. Auf Grund von Dateneingabefehlern muss hier berichtigt werden, dass die Quote in 5 von 11 Kommissionen nicht erfüllt wurde.

Ausdifferenziert nach **Kurien** (nicht dargestellt in Tabelle 4) lagen die Frauenanteile bei der Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren bei rund 38%, bei der Personengruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb bei rund 56% und bei den Studierenden bei rund 56%, womit Frauen gemäß ihres Anteils im Personal überproportional häufig entsandt wurden. Keine der Kommissionen tagte 2019 unter dem Vorsitz einer Frau, was einer deutlichen Verschlechterung 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. Bei den Gutachtenden ist der FA über alle Berufungskommissionen hinweg von 22% auf 54% im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (siehe *Abbildung 5*). Dennoch konnte die 50% Frauenquote in vier von acht Verfahren nicht erfüllt werden (Frauenanteile von je 33%), was vor allem im Bereich der Natur-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften der Fall war.

Berufungskommissionen: Frauenanteile bei den GutachterInnen 2014 bis 2019

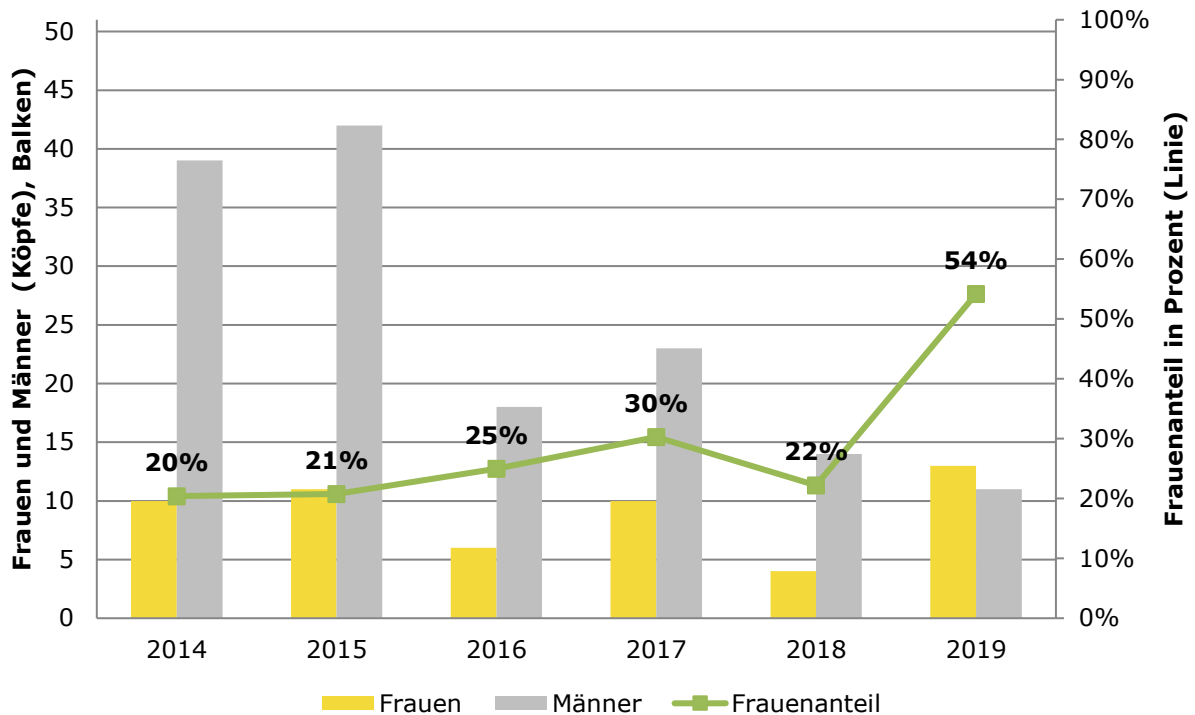


Abbildung 5. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen
2014 bis 2019

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 ausgewogenes 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)⁴.

Abbildung 6 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den einzelnen **Prozessschritten der Berufungsverfahren von 2014 bis 2019**. Es lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil bei den BewerberInnen von 40% auf 31%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 47% auf 36% sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen von 44% auf 35% im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Bei genauerer Betrachtung fallen bereits bei den BewerberInnen

⁴ 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.

geringe Frauenanteile von 12% bis 19% an der SOWI-, URBI- und REWI-Fakultät auf, während sich einzig an der GEWI-Fakultät im Wissenschaftszweig Sprachen und Literatur und an der URBI-Fakultät im Wissenschaftszweig Pädagogik rund 50% Frauen beworben haben.

Die Ergebnisse aus den Berufungen sind angesichts der Frauenanteile bei den BewerberInnen im Jahr 2019 besonders überraschend: Auffallende Erfolge lassen sich im Bereich von NAWI-Graz erkennen. Trotz relativ geringer FA bei den Bewerbungen wurden hier 50% Frauen zu den Hearings eingeladen und letztlich 100% der Frauen berufen. Auch an der SOWI-Fakultät war es bei einem FA von 12% bei den BewerberInnen möglich, eine Frau zu berufen. Entgegen den Zahlen aus den Vorjahren wurden speziell an der GEWI-Fakultät ausschließlich Männer berufen, und das im Bereich der quantitativ weiblich dominierten Sprachen. Bei einem der beiden Berufungsverfahren an der URBI-Fakultät wurde bei einem FA von 19% bei den Bewerberinnen keine einzige Frau zu den Hearings eingeladen. Insgesamt wurden im Jahr 2019 aber vier Frauen und vier Männer berufen (FA von 50%).

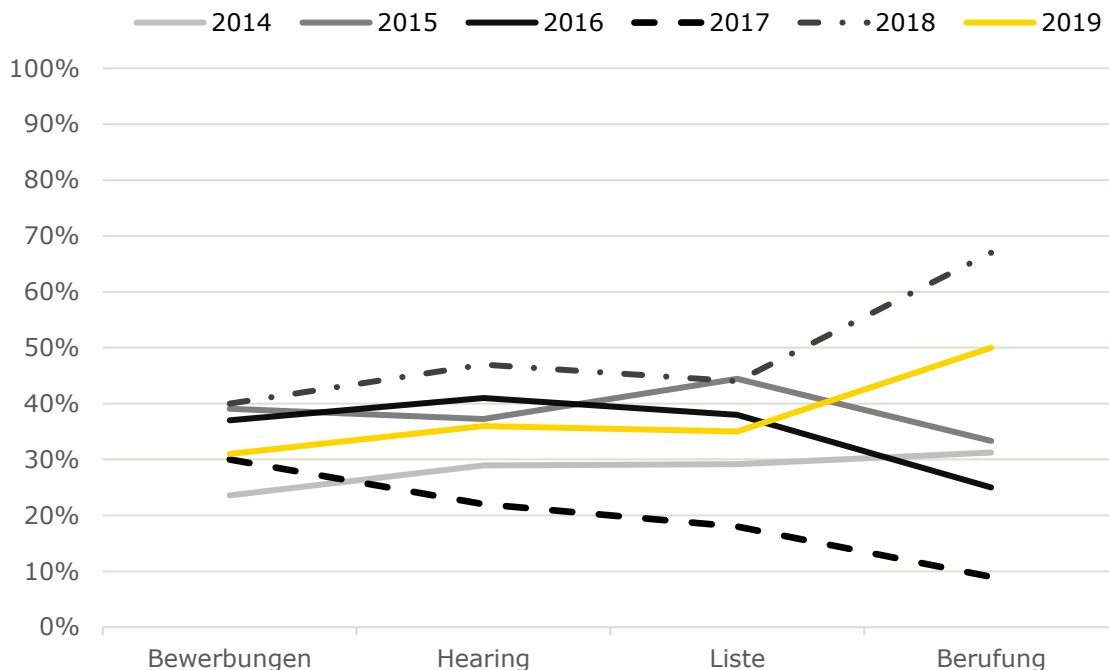


Abbildung 6. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2019

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 2019 konnte die Arbeit in 22 Kommissionen abgeschlossen werden (von

insgesamt 33 eingesetzten Kommissionen): zehn Frauen und 12 Männer haben sich habilitiert, was einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr von rund 24% auf 46% entspricht.

Bei den in den **Habilitationsverfahren** eingesetzten **Kommissionen** erreichten im Jahr 2019 19 der insgesamt 33 Kommissionen die 50%-Frauenquote, was eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr darstellt. In zwei Kommissionen lag der Frauenanteil bei 20% und in jeweils sechs Kommissionen bei 30% und 40%. Anders als im Vorjahr erfüllt 2019 die THEO-Fakultät die Vorgaben, an der REWI-Fakultät konnte die Quote in neun von zehn Habilitationskommissionen und an der GEWI-Fakultät in sechs von sieben Kommissionen erfüllt werden. Dementgegen erreicht die NAWI-Fakultät in keiner der Kommissionen die Zielvorgaben und auch an der SOWI-Fakultät wird lediglich bei rund einem Drittel der Habilitationskommissionen die Frauenquote erfüllt. An diesen beiden Fakultäten sind jedoch auch die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal am geringsten. An der URBI-Fakultät wurde bei 50% der Kommissionen die Frauenquote erreicht (siehe Tabelle 5).

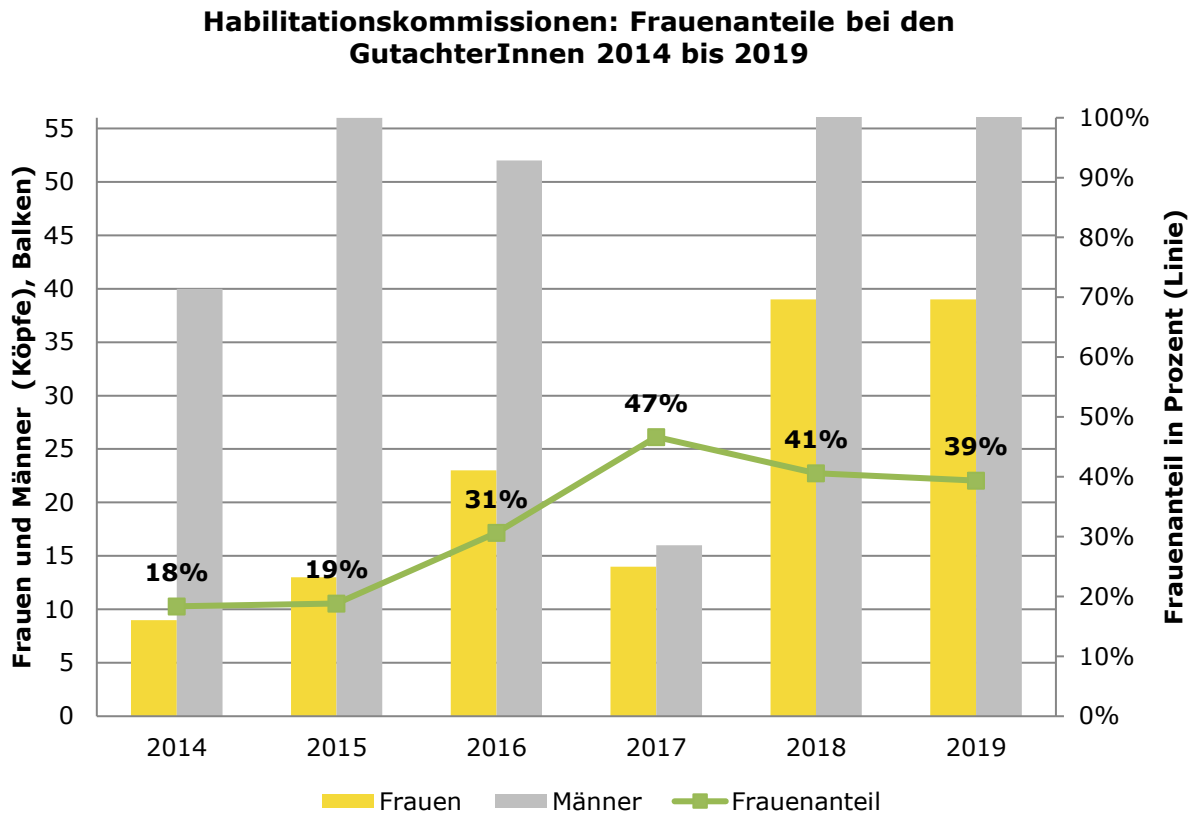
Tabelle 5. Geschlechterdisparitäten in den Habilkommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)

	Ø FA% 2019	% Veränderung FA zu 2018	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Habilkommission (alle*)	49%	+ 7%	162	168	330
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%-Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA		höchster FA	
GEWI	1 von 7	40%		70%	
NAWI	8 von 8	20%		40%	
SOWI	2 von 3	30%		50%	
REWI	1 von 10	40%		70%	
URBI	2 von 4	30%		80%	
THEO	0 von 1	-		-	

* Dargestellt werden alle abgeschlossenen und laufenden Habilitationsverfahren.

In den **Kurien** betragen die Frauenanteile bei der Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren rund 41% und bei der Personengruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb rund 59%, womit überrepräsentativ Frauen entsandt wurden. Von den Studierenden wurden rund 64% Frauen entsandt, was in etwa dem Frauenanteil unter den Studierenden entspricht. Der Vorsitz wurde achtmal von einer Frau übernommen und 21-mal von einem Mann (vier Kommissionen hatten zum Stichtag noch keinen Vorsitz).

Abbildung 7 zeigt die Geschlechterverteilung der **GutachterInnen** in den **Habilitationsverfahren**. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 41% auf 39% etwas zurückgegangen.



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

Abbildung 7. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen von 2014 bis 2019

4 Geschlechterunterschiede im Personal

Mit 31.12.2019 waren insgesamt 4.564 Personen an der Universität Graz beschäftigt, davon sind bei einem Frauenanteil von **54% wie im Vorjahr etwas mehr als die Hälfte Frauen**. Von den 2.577 Personen im **wissenschaftlichen Personal** sind wie im Vorjahr **rund 47% Frauen**, von den 1.408 MitarbeiterInnen im **Administrativen Personal** und **Supportpersonal** und den 579 **studentischen MitarbeiterInnen** sind wie im Vorjahr jeweils **63% Frauen**.

Aus Abbildung 8 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 **34%**. Betrachtet man die Vollzeitäquivalente (nicht dargestellt in Abbildung 8) zeigt sich bei den ProfessorInnen ein höherer Frauenanteil von 30%, für die Lecturer und LektorInnen von 59% und für die studentischen MitarbeiterInnen von 65%. Dementgegen ist der Frauenanteil bei den sonstigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit 46% und beim Supportpersonal mit 44% etwas geringer, wenn man die Vollzeitäquivalente heranzieht.



Abbildung 8. Überblick über die Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen (Köpfe)

Anmerkung: Vereinzelte Unterschiede in den Frauenanteilen sind im vorliegenden Bericht darauf zurückzuführen, dass Personen mit längerfristigen Abwesenheiten nicht in allen Auszählungen gleichermaßen berücksichtigt werden.

4.1 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 immer die Personenzahlen (Köpfe) sowie die Vollzeitäquivalente, da es in einigen Beschäftigungsgruppen viele Teilzeitanstellungen gibt.

4.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz

Rund 10% 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 (**21% Frauenanteil**; siehe Tabelle 6), 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 61 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 auch an einem **Frauenanteil** von **62%** bei den Angestellten nach BDG zeigt (siehe Tabelle 6). Das Durchschnittsalter im allgemeinen Personal liegt bei den Männern bei 58 und bei den Frauen bei 56 Jahren. Der **Frauenanteil** bei den wenigen Verbeamteten im **Technischen Personal** ist mit **5%** mit Abstand am geringsten.

Tabelle 6. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

BeamtInnen <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorInnen § 98 UG	27,0	28	7,0	7	34,0	35	21%	20%
DozentInnen/Ao. ProfessorInnen	77,8	79	31,8	33	109,5	112	29%	29%
UniversitätsassistentInnen	23,6	25	9,0	9	32,6	34	28%	26%
BundeslehrerInnen	2,0	2	3,0	3	5,0	5	60%	60%
Technisches Personal	15,5	16	0,8	1	16,3	17	5%	6%
Verwaltungspersonal	22,0	23	35,9	39	57,9	62	62%	63%
Gesamt	167,9	173	87,4	92	255,2	265	34%	35%

4.1.2 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 86% Frauen (VZÄ) beschäftigt (siehe Tabelle 7). Geringe Frauenanteile finden sich in dieser Gruppe vor allem bei den UniversitätsassistentInnen (27%) und DozentInnen (35%) sowie im Bereich des technischen Personals (31%). In den anderen Personalkategorien sind zwischen 50% und 86% 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 55 Jahren sowie im allgemeinen Personal bei den Männern bei 53 und bei den Frauen bei 49 Jahren.

Tabelle 7. 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	15,0	16	8,3	9	23,3	25	35%	36%
UniversitätsassistentInnen	4,0	4	1,5	2	5,5	6	27%	33%
VertragsassistentInnen	6,5	8	6,6	12	13,1	20	50%	60%
VertragslehrerInnen	3,9	5	4,8	7	8,7	12	55%	58%
Technisches Personal	49,1	50	22,6	27	71,6	77	31%	35%
Verwaltungspersonal	23,6	31	140,8	181	164,4	212	86%	85%
Gesamt	103,1	115	186,4	240	289,5	355	64%	68%

4.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag

Seit 2009 erfolgt die Personalbesetzung sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich nach dem **Kollektiv-Vertrag (KV)**; derzeit entfallen bereits **78%** der VZÄ auf den KV. Dies ist damit auch die **jüngste Personalgruppe**: Im wissenschaftlichen Bereich liegt das durchschnittliche Alter der Männer bei 37 Jahren und jenes der Frauen bei 32 Jahren; im Allgemeinen Personal sind die Männer im Durchschnitt 40 Jahre und die Frauen rund 38 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 Verwendungsgruppen werden jedoch einige Ungleichverteilungen ersichtlich (siehe Tabelle 8). 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** sind die Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr wieder **leicht steigend**: Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 37%, 2018 bei 28% (VZÄ) und 2019 wieder bei **30%**. Betrachtet man die Köpfe liegt der Frauenanteil allerdings bei 25%. Die vor allem an der REWI- und 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 unter der gesetzlich geforderten Grenze von 50%, sie konnten jedoch von 24% im Jahr 2014 auf **40%** 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 gleichmäßigen Geschlechterverteilung gesprochen werden. Eine **auffällige** geschlechterspezifische **Ungleichverteilung** ist bei den Stellen der **Lecturer** und **Scientists** ersichtlich: Während Frauen sehr viel häufiger unter Lecturer und Senior Lecturer zu finden sind, sind Männer häufiger als Scientists und Senior Scientists angestellt. Hinzu kommt, dass bislang nur eine weibliche und drei männliche **Teaching Scientists** beschäftigt wurden, wobei die Fallzahl auf Grund der Neuheit der Verwendungsgruppe 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 5 Lehre). Bei den **KursleiterInnen am Universitäts-Sportinstitut** sind mit rund 62% Männeranteil mehr Männer als Frauen zu finden.

Tabelle 8. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)

Angestellte nach KV <i>Personalgruppe</i>	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
ProfessorInnen § 98 UG	76,5	77	34,3	35	110,8	112	31%	31%
ProfessorInnen § 99 UG	24,8	39	10,8	13	35,6	52	30%	25%
Assoziierte ProfessorInnen	36,0	37	24,5	27	60,5	64	40%	42%
AssistenzprofessorInnen	17,0	17	16,8	17	33,8	34	50%	50%
UniversitätsassistentInnen	136,3	167	134,2	180	270,5	347	50%	52%
Senior Lecturer	12,6	15	23,0	28	35,5	43	65%	65%
Lecturer mit EV	3,3	4	4,0	5	7,3	9	55%	56%
Lecturer befristet	8,3	11	16,5	24	24,8	35	66%	69%
Teaching Scientist	2,0	2	0,8	1	2,8	3	27%	33%
Teaching Scientist mit EV	1,0	1			1,0	1	0%	0%
Senior Scientist	15,5	16	3,5	4	19,0	20	18%	20%
Scientist mit EV	12,0	12	8,0	8	20,0	20	40%	40%
ForschungsassistentInnen	29,2	41	31,4	48	60,6	89	52%	54%
ProjektmitarbeiterInnen wiss. (DM)	154,6	257	155,6	266	310,1	523	50%	51%
Externe LektorInnen	41,6	520	51,8	515	93,5	1035	55%	50%
Studentische MitarbeiterInnen	28,2	215	52,1	374	80,3	589	65%	63%
USI BetreuerInnen	64,4	98	40,1	66	104,5	164	38%	40%
ProjektmitarbeiterInnen allg. (DM)	13,8	23	32,4	58	46,1	81	70%	72%
Technisches Personal	102,9	131	68,5	95	171,3	226	40%	42%
Verwaltungspersonal	112,2	159	326,9	480	439,1	639	74%	75%
Gesamt	892,0	1842	1 035,0	2244	1 927,0	4086	54%	55%

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 65% gesteigert werden; somit nähert sich das Geschlechterverhältnis langsam der Verteilung der Studierenden an. Dies ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass Wissenschaftszweige, die viele studentische MitarbeiterInnen anstellen, deutlich über 50% Frauenanteil bei den Studierenden aufweisen. Auch im Verwaltungsbereich liegt der unterdurchschnittliche Frauenanteil beim **technischen Personal** inzwischen bei 40%. (siehe Tabelle 8).

4.2 Geschlechterunterschiede beim wissenschaftlichen Personal

In Tabelle 9 ist die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen (WZ) dargestellt. Diese Übersicht zeigt eine **Unterrepräsentanz von Frauen** in den meisten Bereichen – kein einziger WZ erreicht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis über alle Personalkategorien hinweg. Bei den ProfessorInnen erreicht der WZ Geschichte und Sportwissenschaften ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis; in den Erziehungswissenschaften sind Frauen hier mit 67% und in der Psychologie mit 58% überrepräsentiert. Fast **ein Drittel der Wissenschaftszweige** hat nach wie vor **keine** einzige **Frau** unter den ProfessorInnen (VWL, Mathematik, Erdwissenschaften, Molekulare Biowissenschaften, Pharmazie, USW). Während es im überfakultären Bereich im Jahr 2018 keine Frauen unter den ProfessorInnen gab, beläuft sich der Frauenanteil 2019 nun auf 11%.

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**. Die Laufbahnstellen mit Entwicklungs- und Qualifizierungsvereinbarung sind in den WZ **Geographie, Psychologie, Mathematik** und **Chemie** ausschließlich mit Männern besetzt. Dies ist angesichts der vergleichsweise hohen Frauenanteile in den anderen Verwendungsgruppen insbesondere bei der **Psychologie** überrascht. Auch im Vorjahr als in der Psychologie noch sieben VZÄ auf Laufbahnstellen mit EV beschäftigt waren, lag der Frauenanteil lediglich bei 29%.

Tabelle 9. Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen

Fakultät	Wissenschaftszweig	ProfessorInnen		DozentInnen Assoz. Prof.		Senior Lecturer & Scientist		Laufbahnstellen mit QV		Laufbahnstellen mit EV		Sonstige wiss. MA		Projekt-MA (Drittmittel)		Stud. MA	
		VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA	VZÄ Gesamt	FA
THEO	Theologie	12,0	33%	10,3	39%			1,0	0%			17,4	59%	5,3	75%	1,4	93%
REWI	Rechtswissenschaften	22,6	35%	23,0	35%	0,5	100%	6,0	17%	1,0	100%	59,5	51%	8,5	63%	10,1	66%
SOWI	Betriebswirtschaft	21,4	15%	14,8	14%	3,0	33%	3,8	73%	1,75	43%	38,5	46%	12,4	61%	9,9	67%
	Volkswirtschaft	6,0	0%	5,5	27%							10,1	10%	2,4	97%	1,5	54%
	Soziologie	4,1	24%	5,0	40%							7,8	29%	6,0	69%	1,4	14%
GEWI	Philosophie	4,0	25%	1,0	0%			2,0	50%			12,4	41%	8,3	36%	2,2	40%
	Geschichte	12,5	52%	11,8	32%	3,0	33%	2,0	100%			32,8	46%	22,7	63%	5,5	68%
	Sprachen und Literatur	22,0	41%	26,8	57%	18,7	76%	2,0	50%	3,3	54%	65,8	66%	25,7	77%	13,4	71%
	Kunstwissenschaften	5,0	20%	1,0	100%	1,0	100%	2,0	100%	1,0	0%	10,5	60%	9,3	30%	3,3	83%
NAWI	Mathematik	6,0	0%	6,0	0%			1,0	0%	1,0	0%	14,3	19%	21,4	17%	0,6	17%
	Physik	6,7	15%	15,0	13%	2,0	25%					10,0	25%	22,6	14%	1,8	36%
	Chemie	6,0	33%	10,0	20%	2,0	50%			3,0	0%	21,1	43%	25,0	21%	4,7	44%
	Erdwissenschaften	3,0	0%	4,0	0%	1,0	0%			1,0	100%	4,0	50%	11,8	51%	1,0	56%
	Biologie	8,0	25%	6,5	15%	6,0	25%	1,0	100%	2,3	56%	17,3	39%	21,7	37%	3,4	47%
	Molekulare Biowissenschaften	6,0	0%	13,2	24%	4,0	25%	5,0	40%	2,0	100%	17,5	39%	43,4	63%	3,1	73%
	Psychologie	12,0	58%	8,0	38%	7,8	35%	1,0	0%	2,0	0%	14,1	66%	14,0	77%	1,7	58%
	Pharmazie	5,0	0%	9,0	44%	2,0	25%	1,0	100%	3,0	67%	15,5	58%	5,5	73%	4,0	80%
URBI	Geographie	3,0	33%	3,3	8%	0,8	100%	1,0	0%	1,8	0%	8,8	34%	6,5	34%	1,8	61%
	USW	4,8	0%	3,0	33%	2,0	0%	3,0	33%	1,0	0%	7,5	30%	22,3	41%	2,4	59%
	Erziehungswissenschaften	9,1	67%	5,7	100%	0,8	0%	2,0	100%	1,0	0%	20,4	74%	3,5	93%	5,0	91%
	Sportwissenschaften	2,0	50%	6,7	45%	0,5	0%					4,0	19%	3,5	64%	1,4	56%
ÜBER	Überfakultäre Bereiche	2,3	11%	4,0	47%	1,6	52%			4,0	75%	11,6	52%	8,3	83%	0,8	50%
GESAMT		183,5	30%	193,2	33%	56,5	52%	33,8	50%	29,0	44%	420,7	49%	310,1	50%	80,3	65%

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

4.2.1 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 30%** gesteigert werden (siehe *Abbildung 9*). Derzeit sind 57 Professorinnen und 144 Professoren an der Universität Graz beschäftigt. Zur Erreichung des Ziels eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bedarf es demnach weiterhin intensiver Anstrengungen.

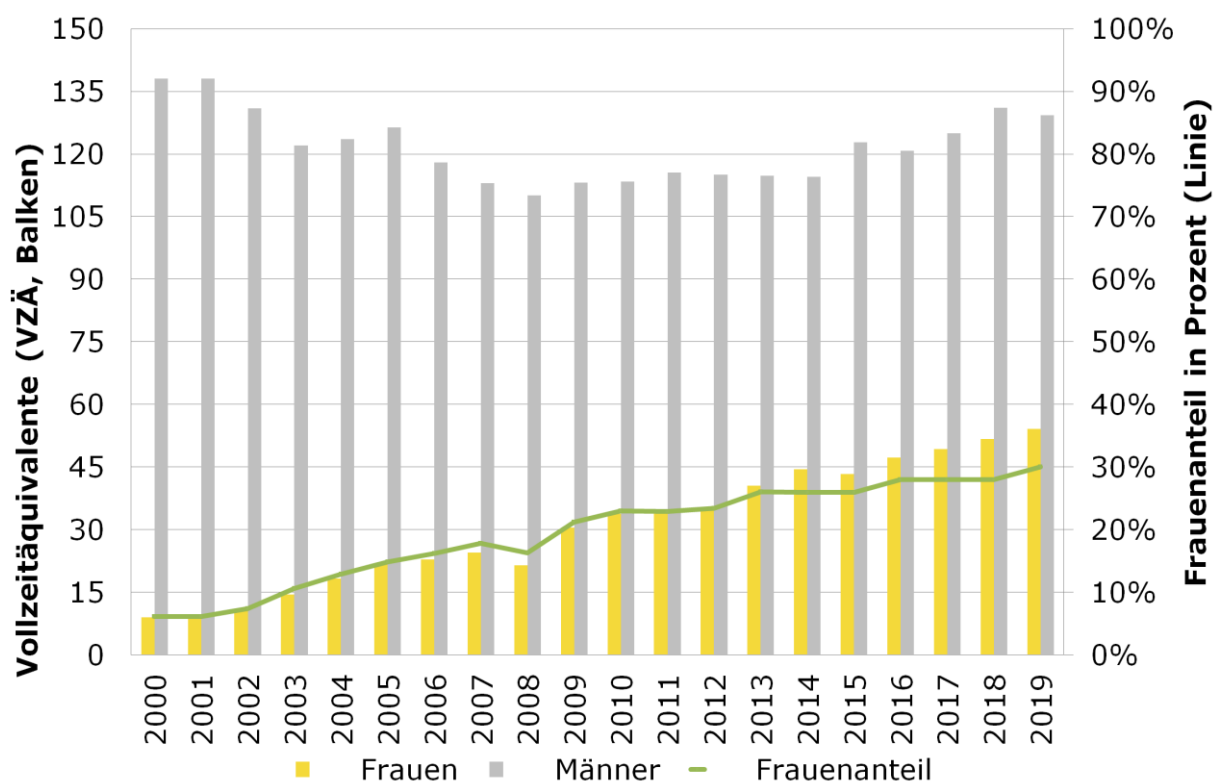


Abbildung 9. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2019 (% und VZÄ)

Den höchsten Frauenanteil bei den unbefristeten **ProfessorInnen** nach **§ 98 UG** (siehe *Abbildung 10*) weist mit 31% die **Universität Wien** auf, gefolgt von der **Universität Graz** und **Salzburg**. Am geringsten fällt dieser mit 15% an der Universität Linz und mit 19% an der Universität Innsbruck aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil einzig an der Universität Graz geringfügig von 28% auf 29% gestiegen, während er an fast allen Universitäten unverändert blieb. Ausnahme bilden hier die Universität Salzburg und Universität Linz: In Salzburg lässt sich ein Rückgang des Frauenanteils von 29% auf 27% und in Linz von 16%

auf 15% im Vergleich zum Vorjahr beobachten. Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile seit 2014, fällt auf, dass es an allen Universitäten auch zu Verringerungen der Frauenanteile um 1-4% je nach Jahr der Betrachtung kam. Dieses Muster macht deutlich, dass es keineswegs zu einem langsamen linearen Anstieg der Frauenanteile kommt. Berufungserfolge in einem Jahr können durch wenige Berufungen von Frauen im nächsten Jahr und durch die Pensionierung von Professorinnen zu einer Stagnation oder einem Rückgang von Frauenanteilen führen.

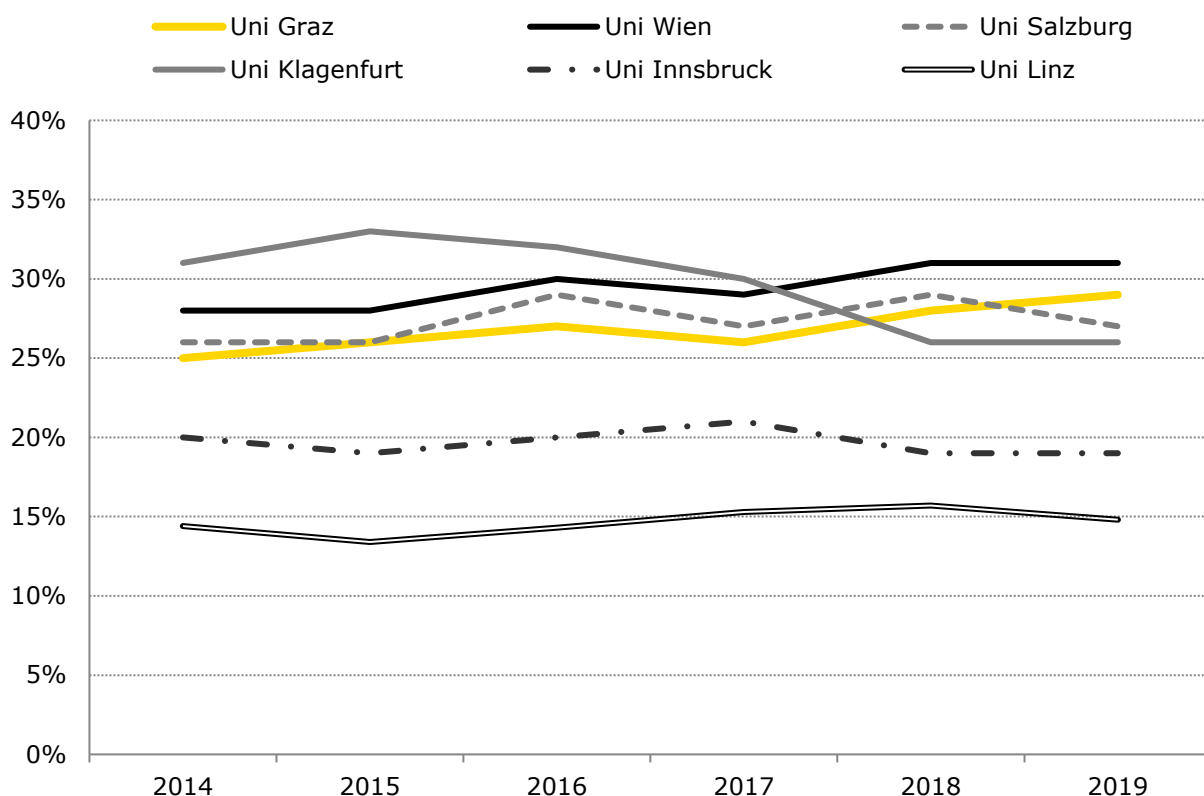


Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2019

Quelle: Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, siehe <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>

Betrachtet man die **Professuren nach § 99 UG** (siehe Abbildung 11), zeigen sich an allen Universitäten höhere Frauenanteile im Vergleich zu den Professuren nach § 98 UG, die zwischen 30% und 42% liegen. Am höchsten ist der Frauenanteil hier mit **42%** an der **Universität Innsbruck**, dicht gefolgt von der **Universität Klagenfurt**. An der Universität Graz ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr zwar von 28% auf 30% gestiegen, im Universitätenvergleich jedoch nach wie vor gering (mit Ausnahme der Universität Linz, wo der Frauenanteil ähnlich ist). Dies trifft im Besonderen auf die befristeten Professuren nach § 99 Abs. 1 UG und auf UniversitätsdozentInnen, die eine Professur nach § 99 Abs. 4 UG erhalten haben. 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.

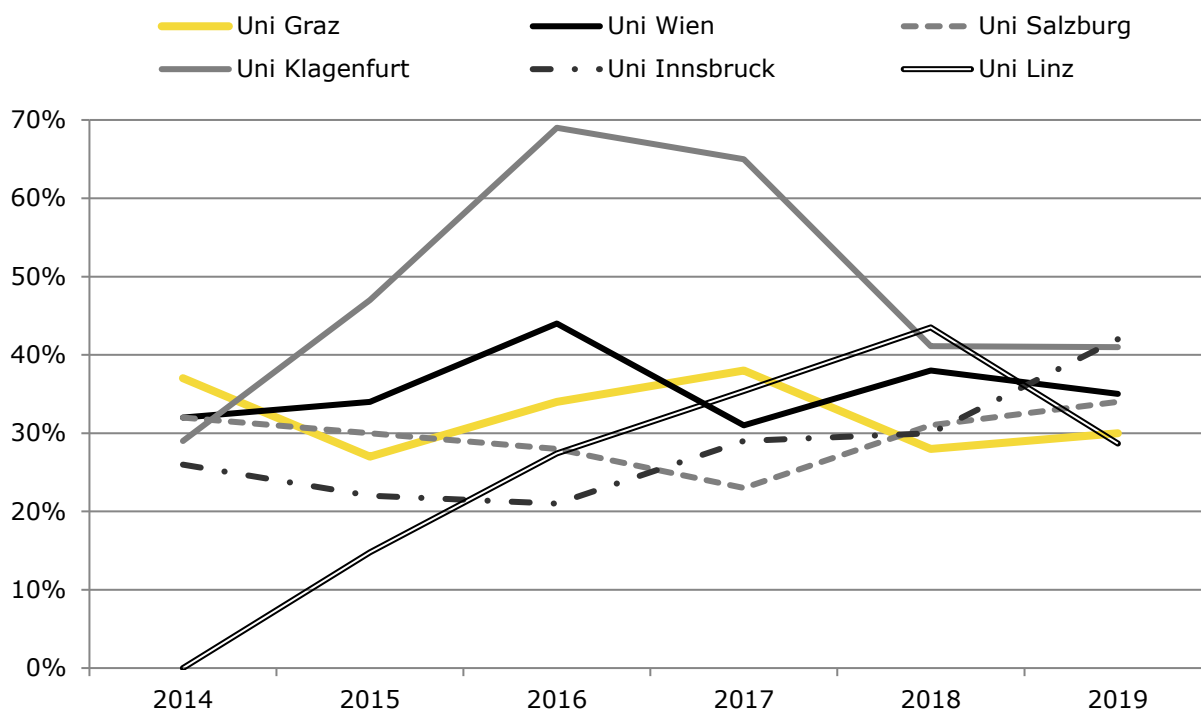


Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2019

Quelle: Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, siehe <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>

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. Die Einrichtung der Laufbahnprofessuren nach § 99 Abs. 5 erweist sich für die Frauenförderung als besonders relevant. Vom 1.1.2019 bis zum 1.1.2020 wurden in dieser Gruppe 50% Frauen berufen, im Vorjahr war der Frauenanteil hier noch höher. Allerdings gibt es von mehr als 20 Laufbahnprofessuren in diesem Bereich keine einzige an der SOWI-Fakultät, wo die Frauenanteile bei den ProfessorInnen mit 14% inzwischen deutlich geringer sind als an der NAWI-Fakultät (23% FA).

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 wurde 2019 eine Frau und ein Mann berufen.

In der Regel werden Professuren mit Personal aus dem In- und Ausland besetzt. Abbildung 12 zeigt, dass 18% der berufenen Frauen und rund 23% der berufenen Männer der letzten zehn Jahre **Hausberufungen** innerhalb der Universität Graz waren. Die Berufung von **anderen österreichischen Universitäten** kommt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen am häufigsten vor, allerdings in noch stärkerem Ausmaß bei den Männern als bei den Frauen. Berufungen aus **Deutschland und anderen EU-Staaten** sind bei den Frauen häufiger als bei den Männern, während es bei den Berufungen von Personen aus anderen Drittstaaten geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Insgesamt kommen die ProfessorInnen an der Universität Graz damit vorwiegend aus Österreich und Deutschland. Der Anteil an Berufungen aus Deutschland schwankt stark: In 2014 wurden 57% der Professuren, 2019 rund 39% der Professuren und 2018 lediglich 16% der Professuren an Deutsche vergeben.

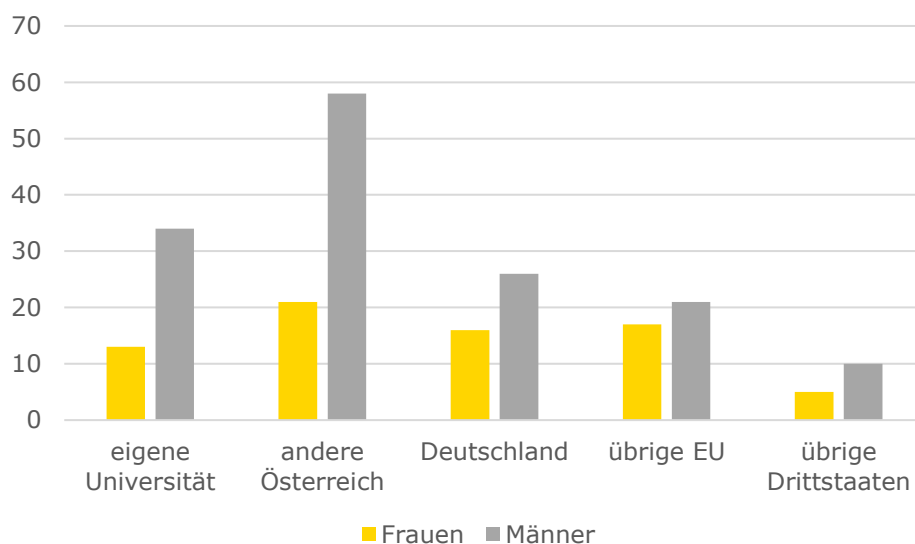


Abbildung 12. Ort der Herkunftsuniversität der ProfessorInnen, die in von 2009 bis 2019 an die Universität Graz berufen wurden

Quelle: Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung

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 13) 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, aber auch bei den jüngsten ProfessorInnen unter 40 Jahren beläuft sich der Frauenanteil auf lediglich 33%. Auffallend ist, dass der Frauenanteil bei den 50-54-Jährigen mit 43% am höchsten ist, während hingegen bei den 45-49-Jährigen ein Viertel und bei den 40-44-Jährigen

weniger als ein Fünftel Frauen vertreten sind. Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Karrieren von Männern früher beginnen bzw. diesen der Aufstieg im Wissenschaftsbetrieb in jüngerem Alter gelingt.

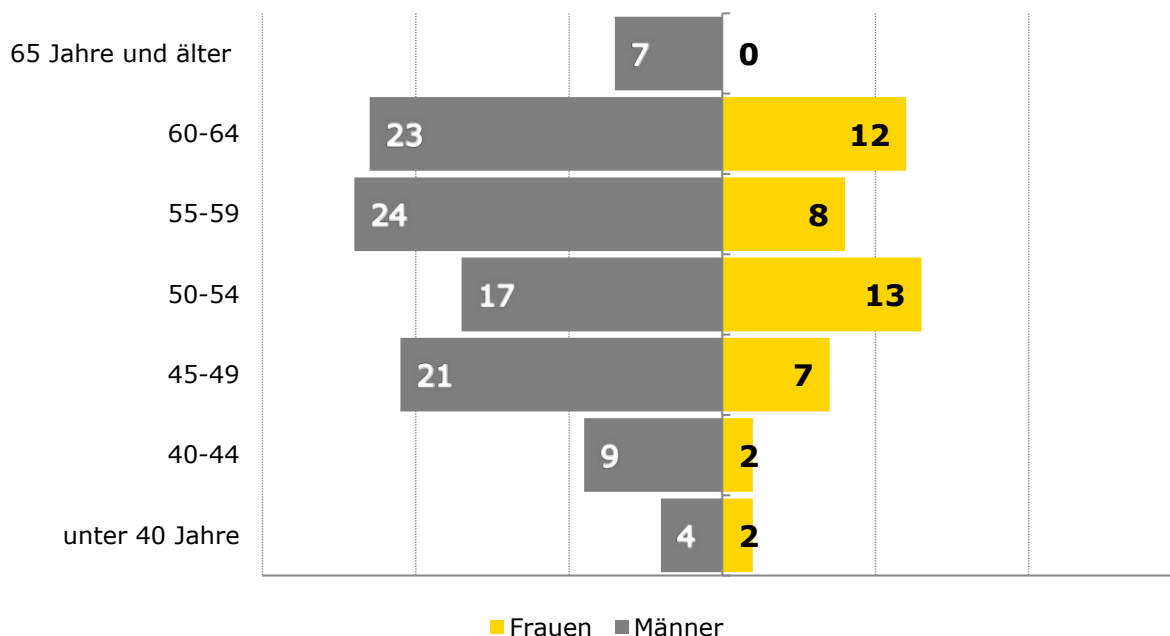


Abbildung 13. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG

4.2.2 Berufungen

Im Jahr 2019 gingen an der Universität Graz vier von insgesamt acht **Berufungen nach § 98 UG** an Frauen (**FA 50%**) und drei von sieben Berufungen nach § 99 Abs. 1 UG (**FA 43%**). Im Bereich der Besetzung von Professorinnen zeichnen sich nach den Erfolgen im Jahr 2018 etwas rückläufige Entwicklungen ab. Die Berufungschance⁵ von Frauen verringerte sich geringfügig von 1,68 auf 1,61. Der Frauenanteil ist bei den BewerberInnen von 40% auf 31%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 47% auf 36% sowie bei den Gelisteten auf den Berufungsvorschlägen von 44% auf 35% im Vergleich zum Vorjahr gesunken (siehe *Abbildung 14*). Wie bereits in Abschnitt 3 festgehalten wurde, fallen bereits bei den BewerberInnen geringe Frauenanteile von 12% bis 19% an der SOWI-, URBI- und REWI-Fakultät auf, während sich einzig an der GEWI-Fakultät im Bereich der Sprachen und Literatur und an der URBI-Fakultät im Bereich der Erziehungswissenschaft rund 50% Frauen beworben haben.

⁵ 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.

Auffallende Erfolge lassen sich im Bereich von NAWI-Graz erkennen, wo trotz relativ geringer FA bei den Bewerbungen 50% Frauen zu den Hearings eingeladen wurden und letztlich 100% Frauen berufen wurden. Auch an der SOWI-Fakultät war es bei einem FA von 12% bei den BewerberInnen möglich, eine Frau zu berufen. Entgegen der Erfahrungen aus den Vorjahren wurden speziell an der GEWI-Fakultät ausschließlich Männer berufen, und das im Bereich der quantitativ weiblich dominierten Sprachen. Bei einem der beiden Berufungsverfahren an der URBI-Fakultät wurde bei einem FA von 19% bei den BewerberInnen keine einzige Frau zu den Hearings eingeladen.

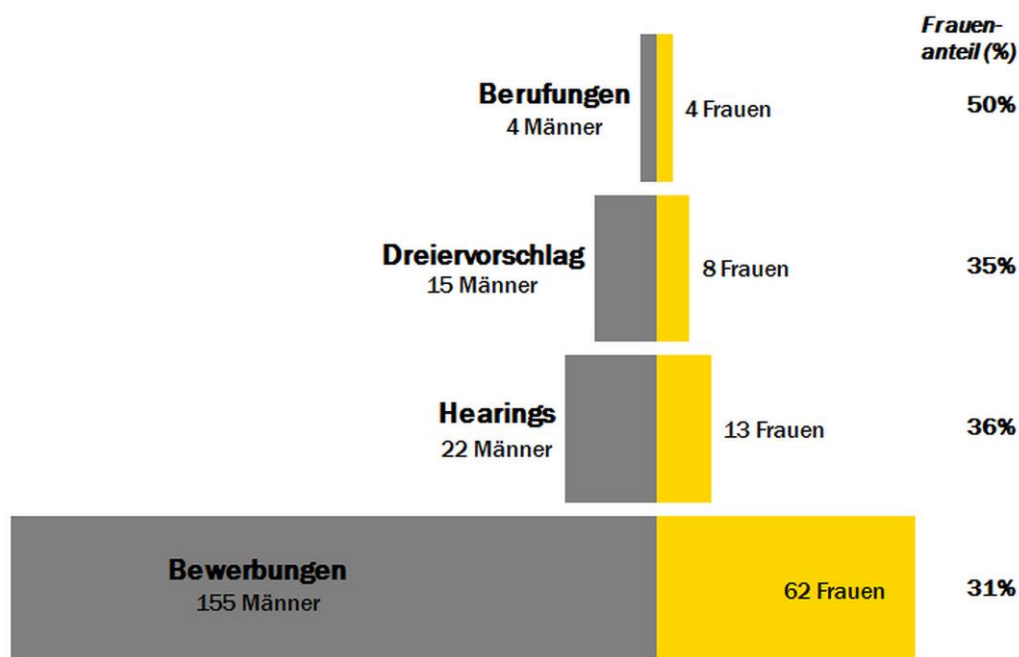


Abbildung 14. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG
(Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5.)

Betrachtet man die Berufungen nach § 98 UG der **letzten fünf Jahre** lässt sich über die gesamte Universität hinweg ein Frauenanteil von rund 34% erkennen (Abbildung 15). An der REWI-Fakultät, die in dieser Verwendungsgruppe einen hohen Frauenanteil von über 40% aufweist, wurde lediglich eine Frau berufen. Noch auffälliger ist die Situation bei den Berufungen nach § 99 UG, wo an der REWI-Fakultät 11 Männer und keine Frauen berufen wurden (siehe Abbildung 16). Aber auch an der SOWI-Fakultät trägt die geringfügige Berufung von Frauen dazu bei, dass sich der insgesamt geringe Frauenanteil von 14% über die Jahre verstetigt.

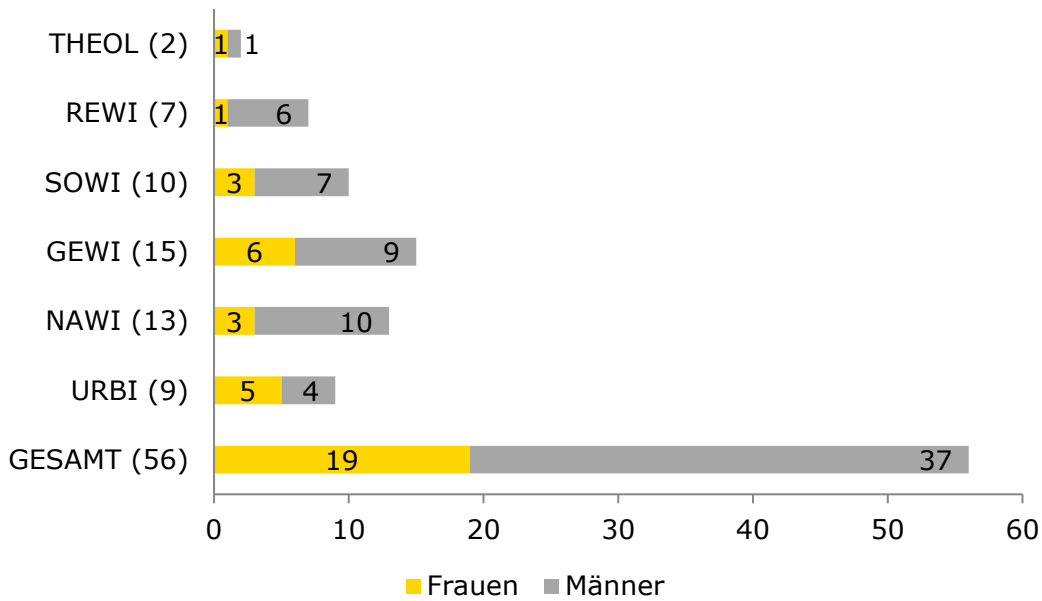


Abbildung 15. Berufungen § 98 UG 2014 bis 2019 (Köpfe)

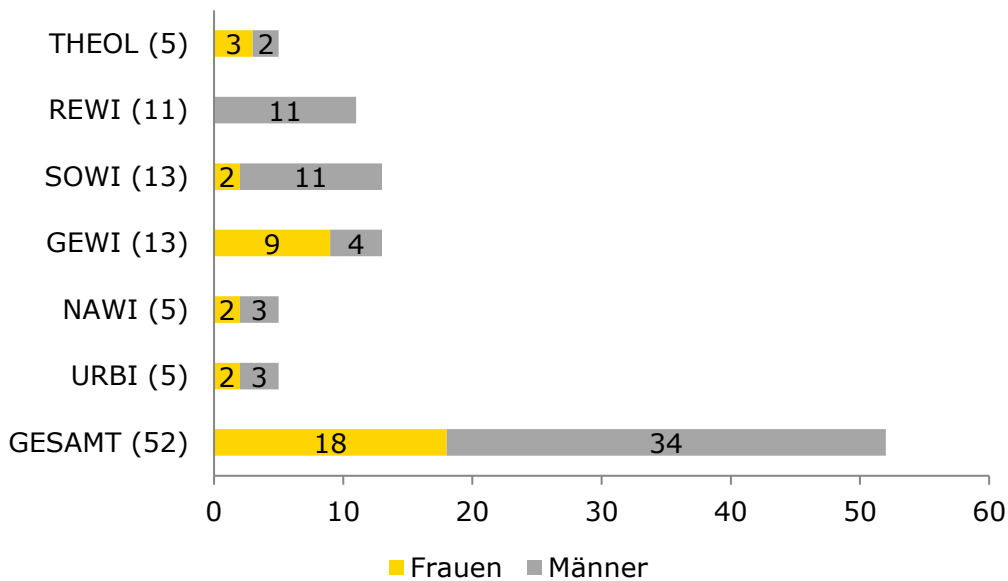


Abbildung 16. Berufungen § 99 UG 2014 bis 2019 (Köpfe)

4.2.3 Karriere- und Entwicklungsstellen

Unter Karriere- und Entwicklungsstellen versteht man zum einen **Senior Scientists** und **Senior Lecturer** mit **Entwicklungsvereinbarung** (EV) mit dem Ziel, ein Doktoratsstudium oder eine Habilitation abzuschließen und zum anderen **Assoziierte ProfessorInnen** mit **Qualifizierungsvereinbarung** (QV), die im Laufe von sechs Jahren eine Habilitation verfas-

sen. 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 ist in **Abbildung 17** 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 40% und damit deutlich höher ist als bei den abgeschlossenen Verfahren in dieser Gruppe, was vor allem auf weibliche Neuanstellungen zurückgeführt werden kann. Bei den „alten“ **QV-Stellen** (Assoziierte ProfessorInnen vor der Novelle der § 99 Abs. 5 UG-Professuren) können Frauenanteile von über 40% beobachtet werden. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 75% bei den neuen Laufbahnprofessuren nach **§ 99 Abs. 5**. Detaillierte Informationen der Karriere- und Entwicklungsstellen in den einzelnen Wissenschaftszweigen finden sich im Anhang in **Tabelle 29**.

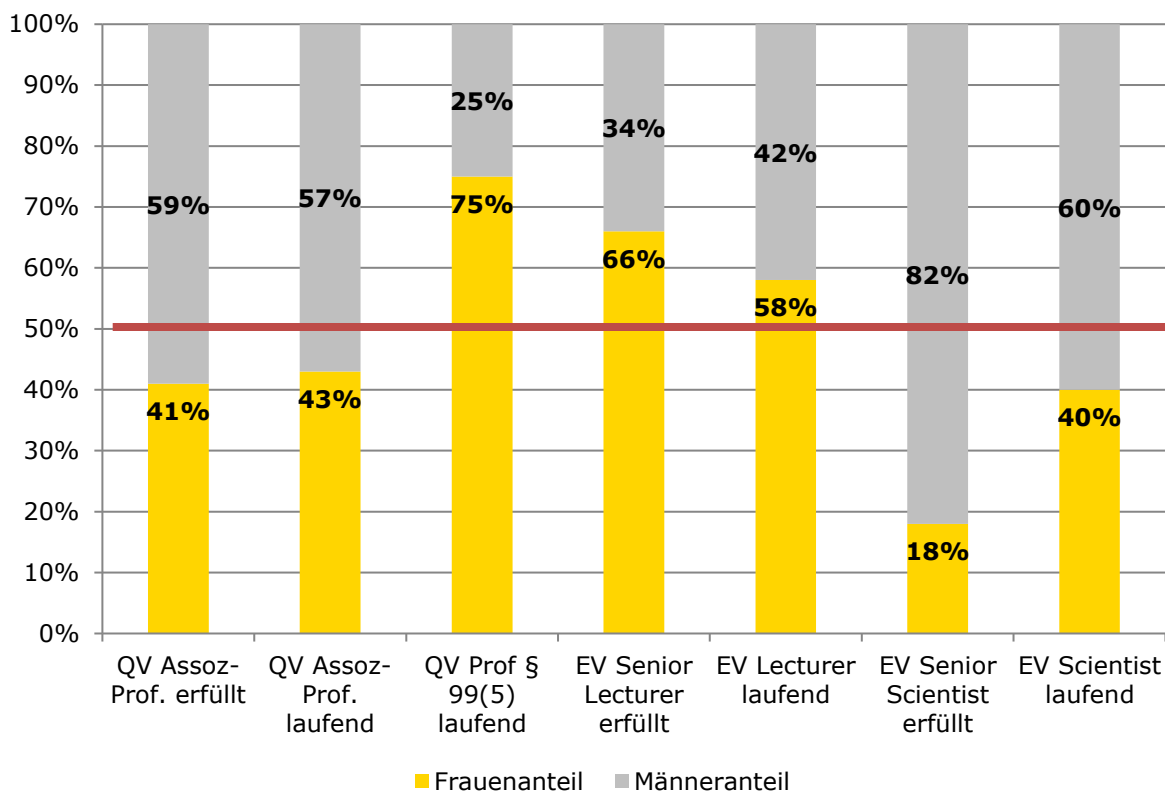


Abbildung 17. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)

4.3 Allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal sind **Frauen** mit **62%** (VZÄ) **überrepräsentiert**. Auch bei Betrachtung nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen zeigt sich, dass die Frauenanteile in fast allen Bereichen über 50% ausmachen; an den Fakultäten finden sich mit Ausnahme der NAWI zwischen 70% und 90% Frauen (siehe Tabelle 10). Die bereits beim wissenschaftlichen Personal durch besonders geringe Frauenanteile aufgefallenen Wissenschaftszweige Erdwissenschaften und Physik liegen auch beim Verwaltungspersonal unter 50% Frauenanteil. Aber auch in der Psychologie liegt der Frauenanteil bei 42%. Bei den administrativen Einheiten wird die Frauenquote übererfüllt, lediglich im Bereich des **Informationsmanagements** kann bei einem **Frauenanteil** von **32%** eine Ungleichverteilung festgestellt werden. Auch am **Universitäts-Sportsinstitut** liegt der Frauenanteil bei 38% (vorwiegend USI-BetreuerInnen sowie ein geringerer Anteil von administrativen Kräften). Für eine Detaildarstellung der Frauenanteile im Zentralen Verwaltungsbereich siehe Tabelle 30 im Anhang.

Tabelle 10. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen

Organisations-einheit	Wissenschaftszweig bzw. Einheit	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEO	Theologie	17	88%	8,1	88%
	Fakultät Theo	6	83%	4,3	76%
REWI	Rechtswissenschaften	32	97%	23,1	98%
	Fakultät REWI	16	75%	14,5	72%
SOWI	Betriebswirtschaft	26	77%	17,6	79%
	Volkswirtschaft	6	100%	3,7	100%
	Soziologie	9	78%	5,0	88%
	Fakultät SOWI	14	86%	11,5	83%
GEWI	Philosophie	11	82%	6,1	92%
	Geschichte	17	88%	11,8	98%
	Sprachen und Literatur	47	83%	28,0	84%
	Kunstwissenschaften	11	73%	8,6	65%
	Fakultät GEWI	13	92%	11,1	91%
NAWI	Mathematik	5	80%	4,5	78%
	Physik	25	36%	21,8	32%
	Chemie	31	68%	28,5	67%
	Erdwissenschaften	10	40%	10,0	40%
	Biologie	52	69%	41,5	64%
	Molekulare Biowissenschaften	40	88%	33,4	86%
	Psychologie	20	50%	15,2	42%
	Pharmazie	42	67%	35,3	62%
Fakultät NAWI	16	100%	12,4	100%	
URBI	Geographie	8	88%	5,2	83%
	USW	15	60%	9,0	62%
	Erziehungswissenschaften	12	100%	8,0	100%
	Sportwissenschaften	6	50%	4,0	56%
	Fakultät URBI	9	67%	8,2	63%
ÜBERFAK	Wissenschaftliche Zentren	21	90%	12,4	90%
	Unterstützungseinrichtungen	50	72%	33,4	75%
ADMIN	Zentrale Einrichtungen	445	67%	326,6	65%
	Universitätsbibliothek	179	56%	121,3	55%

	Informationsmanagement	85	33%	68,64	32%
USI	Universitäts-Sportinstitut	180	40%	117,4	38%
ULG	Universitätslehrgänge	2	50%	1,30	77%
Gesamt		1 478	64%	1 071,2	62%

Werden die Anstellungsverhältnisse nach **Vertragsarten** betrachtet, so liegt ein Frauenanteil (VZÄ) unter den nach BDG Beschäftigten von 50%, bei den nach VBG Beschäftigten von 69%, bei den KV Angestellten von 65% und bei den aus Drittmitteln angestellten VerwaltungsmitarbeiterInnen von 70% vor. Der Frauenanteil bei den freien DienstnehmerInnen beträgt 38%. Genauere Informationen finden sich in Tabelle 11.

Tabelle 11. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart

Einheit	Vertragsart	Köpfe		VZÄ	
		N	FA	N	FA
THEO	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	14	100%	6,8	100%
	KV	6	83%	3,3	77%
	Drittmittel (KV)	1	0%	0,2	0%
REWI	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	19	100%	15,8	100%
	KV	27	85%	19,8	82%
SOWI	BDG	2	50%	2,0	50%
	VBG	19	84%	15,8	89%
	KV	28	82%	17,5	82%
	Drittmittel (KV)	6	83%	2,4	79%
GEWI	BDG	3	100%	3,0	100%
	VBG	33	85%	23,7	87%
	KV	52	87%	35,1	87%
	Drittmittel (KV)	11	64%	3,9	63%
NAWI	BDG	15	47%	14,8	46%
	VBG	65	57%	58,0	52%
	KV	142	75%	115,7	72%
	Drittmittel (KV)	19	68%	14,0	63%
URBI	BDG	2	100%	2,0	100%
	VBG	9	100%	8,3	100%
	KV	29	66%	20,5	61%
	Drittmittel (KV)	10	70%	3,6	68%
ÜBERFAK	BDG	1	100%	1,0	100%
	VBG	8	100%	5,3	100%
	KV	49	73%	31,6	75%
	Drittmittel (KV)	13	77%	7,9	75%
ADMIN	BDG	47	51%	42,9	49%
	VBG	117	62%	98,0	60%
	KV	524	60%	360,9	58%
	Drittmittel (KV)	20	80%	13,9	78%

	Freie DienstnehmerInnen	1	0%	1,0	0%
USI	BDG	5	0%	4,5	0%
	VBG	4	75%	3,5	71%
	KV	7	43%	4,9	33%
	Freie DienstnehmerInnen	164	40%	104,5	38%
ULG	VBG	1	100%	1,0	100%
	Drittmittel (KV)	1	0%	0,3	0%
Gesamt		1 478	64%	1071,2	62%

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung bei den **AbteilungsleiterInnen** und in den **Zentralen Verwaltungsabteilungen** dargestellt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil bei den **Leitungsfunktionen** auf **45%** (17 Frauen und 21 Männer) und bei der **Leitung von Subeinheiten** auf **39%** (13 Frauen und 20 Männer), was die Unterrepräsentation von Frauen in den höheren Hierarchieebenen widerspiegelt (Details siehe Tabelle 30 im Anhang).

Vergleicht man die Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen bzw. Verwaltungsabteilungen des **Rektorats** und der **Vizerektorate (VZÄ)**, wird deutlich, dass keine nennenswerte Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Im **Vizerektorat für Studium und Lehre** ist der Frauenanteil mit rund 75% (Köpfe) bzw. 76% (VZÄ) besonders hoch, im Vizerektorat für Digitalisierung mit 51% (Köpfe) bzw. 49% (VZÄ) am geringsten (siehe Abbildung 18).

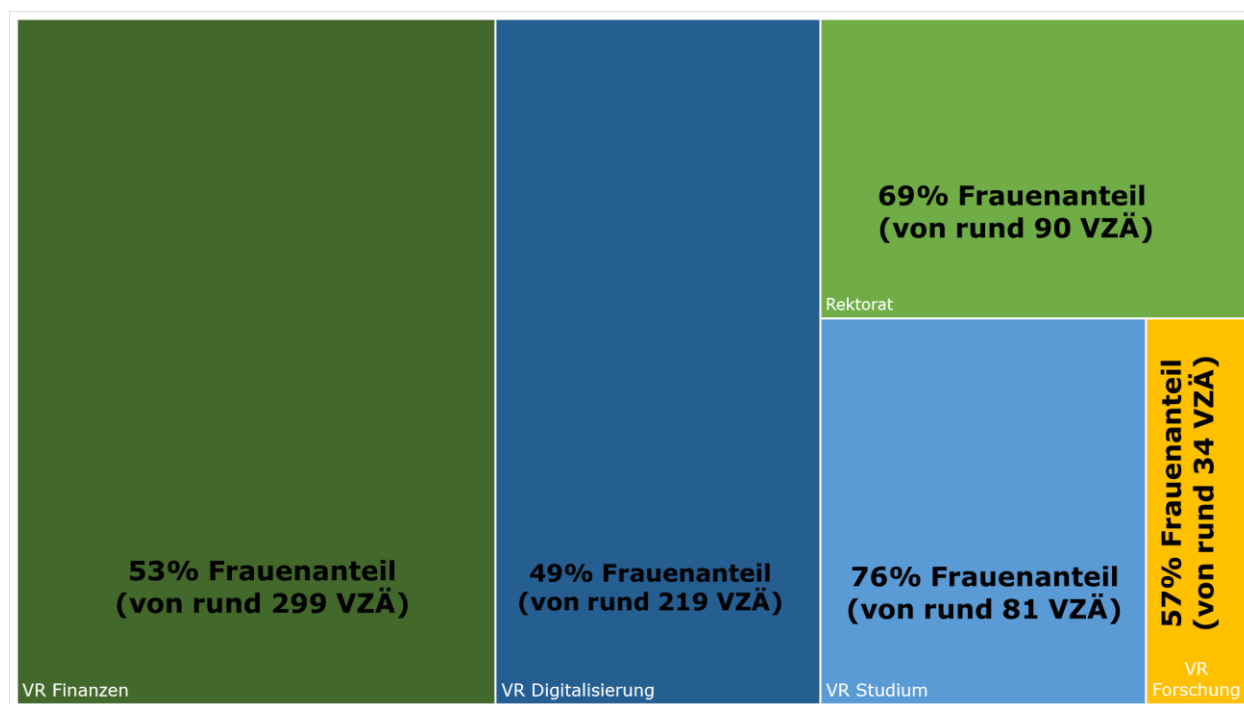


Abbildung 18. Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der jeweiligen Vizerektorate (Gesamtzahl VZÄ in Klammern)

Abbildung 19 zeigt die Geschlechterverteilung in den Verwaltungsabteilungen, die dem **Rektorat** zugeordnet sind. Eine Unterrepräsentation von Frauen lässt sich hier in der internen

Revision und in geringem Ausmaß auch in den Universitätsmuseen und im Büro des Rektors erkennen.

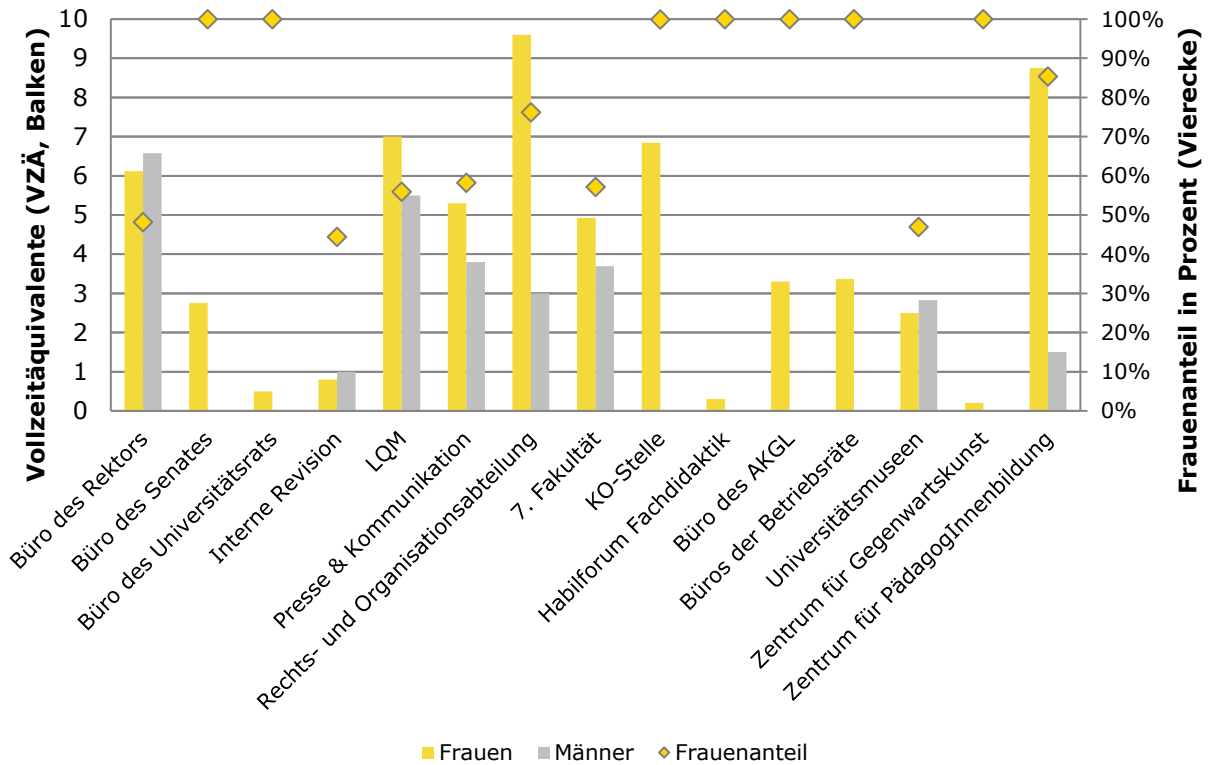


Abbildung 19. Frauenanteile in den Verwaltungsabteilungen des Rektorats (VZÄ)

Im **Vizerektorat für Studium und Lehre** liegt eine Unterrepräsentation von Frauen im Zentrum für Lehrkompetenz (allerdings sind hier lediglich zwei Personen beschäftigt) und in geringfügigem Ausmaß auch im Zentrum für digitales Lehren und Lernen vor (siehe Abbildung 20). In den beiden Verwaltungsabteilungen des **Vizerektorats für Forschung** sind Frauen hingegen überrepräsentiert. Im **Vizerektorat für Finanzen** sind Frauen vor allem in der Abteilung Gebäude und Technik und am Universitätssportinstitut (USI) deutlich unterrepräsentiert. Im **Vizerektorat für Digitalisierung** trifft dies auf das Informationsmanagement, Universitätsarchiv und VESTIGIA, dem Zentrum für die Erforschung des Buch- und Schrifterbes, zu (siehe Abbildung 21 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

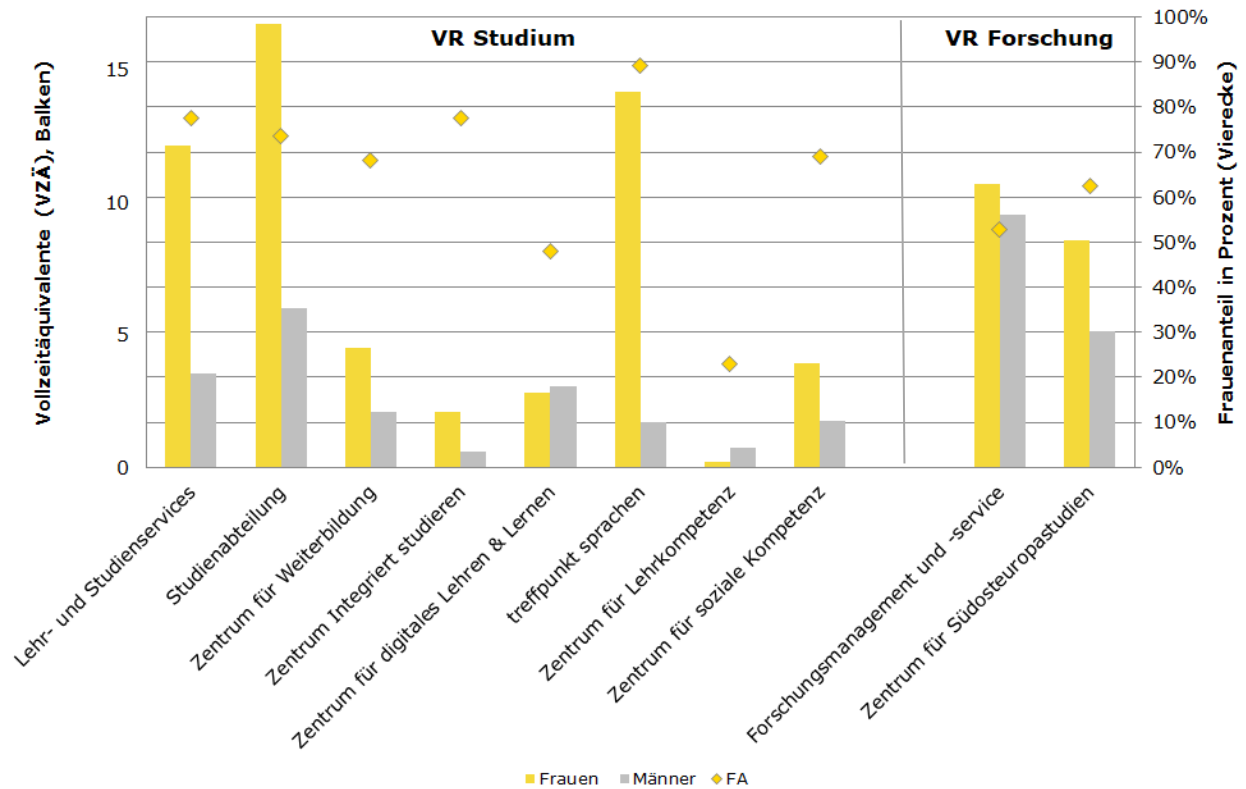


Abbildung 20. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung

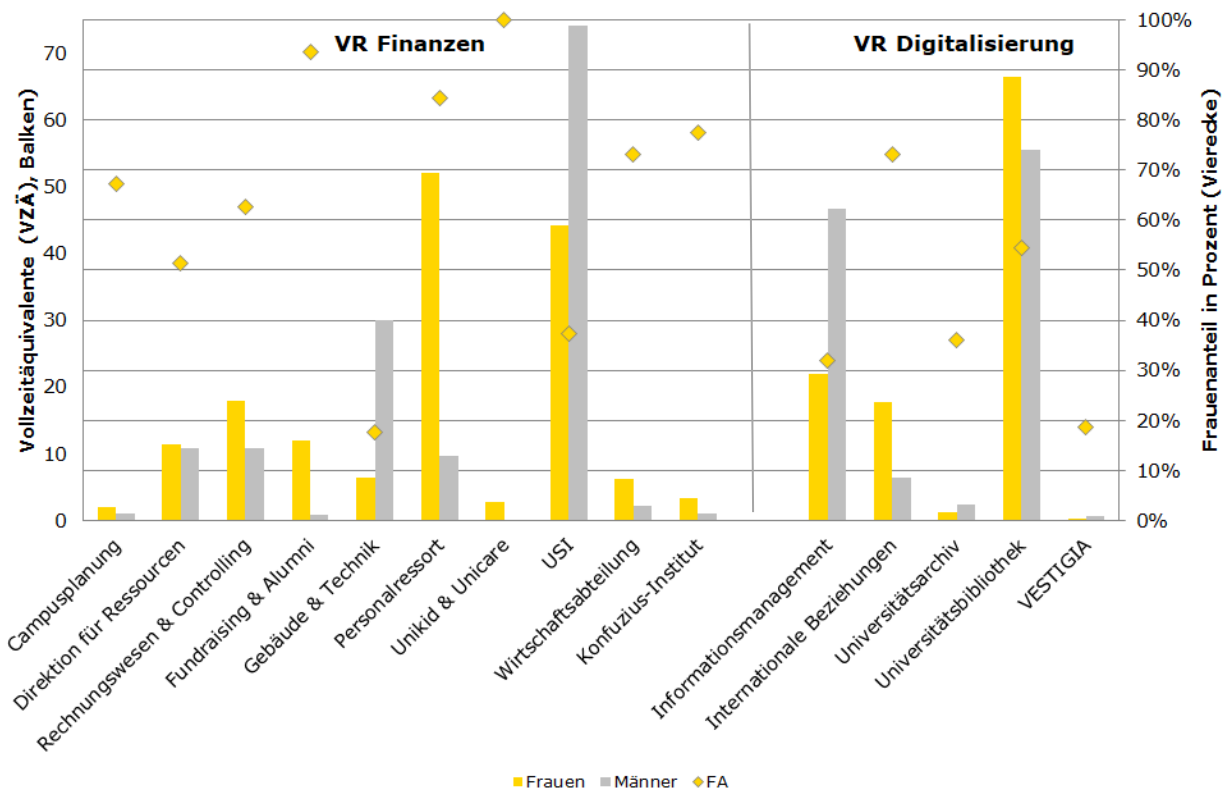


Abbildung 21. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung

4.4 Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsausmaß und bei Elternkarenzen

Das Beschäftigungsausmaß wirkt sich entscheidend auf die Einkommenshöhe sowie auf die verfügbare Zeit für verschiedene Betreuungsaufgaben (z.B. Kinder, Pflege) und Erholung aus. Da Frauen in Österreich nach wie vor in viel stärkerem Ausmaß unbezahlte Arbeit und hier vor allem mehr Betreuungsaufgaben übernehmen als Männer, ist die Teilzeitquote bei den Frauen traditionell hoch (Sardadvar et al. 2018). 2019 waren in Österreich rund 48% der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt, während sich dieser Anteil bei den Männern auf 10,7% beläuft (Statistik Austria 2018⁶). Im Folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, in welchen Beschäftigungsgruppen auch an der Universität Graz Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsausmaß vorliegen (siehe *Abbildung 22*). Dazu werden vier Gruppen von Beschäftigungsausmaßen (Vollzeit (100%) und Teilzeit im Ausmaß von >60%, 40%-60% und <40%) in fünf Beschäftigungsgruppen (ProfessorInnen, Assoziierte und Ao.-ProfessorInnen, sonstige wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen und Allgemeines Personal) betrachtet.

Abbildung 22 zeigt auch für die Universität Graz einen weiblichen Überhang unter den Teilzeitbeschäftigten und männlichen Überhang unter den Vollzeitbeschäftigten auf: Von den Frauen sind rund 28% in Vollzeit beschäftigt, bei den Männern beläuft sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf rund 39%. Die Teilzeitquoten sind in den ausgewählten Beschäftigungsgruppen damit höher als im Schnitt der österreichischen Bevölkerung.

Entgegen diesem Muster lässt sich auf der höchsten Hierarchieebene, unter den ProfessorInnen, ein leichter Überhang an weiblicher Vollzeitbeschäftigung bei einem allgemein hohen Niveau an Vollzeitbeschäftigung erkennen. Frauen sind hier zu rund 91% und Männer zu 87% vollzeitbeschäftigt, was auch damit zusammenhängt, dass Männer bei den Teilzeitprofessuren überrepräsentiert sind. Einzig beim niedrigsten Beschäftigungsausmaß von unter 40% lässt sich ein männlicher Überhang erkennen, was auf die männlichen Teilzeitprofessuren zurückgeführt werden kann. Manche Emeriti, die zu mehr als 90% Männer sind, fallen in das geringste Beschäftigungsausmaß unter 40%, sie wurden aus der vorliegenden Betrachtung jedoch ausgeschlossen. In allen anderen Beschäftigungsgruppen lässt sich ein männlicher Überhang unter den Vollzeitbeschäftigten konstatieren. Bei den Assoziierten ProfessorInnen und Ao.-ProfessorInnen sind 87% der Frauen und 97% der Männer Vollzeit erwerbstätig.

Bei den Senior Lecturers und Senior Scientists (infolge Seniors genannt) sowie den Universitäts-AssistentInnen werden die Geschlechterunterschiede besonders deutlich (nicht dargestellt in *Abbildung 22*): Bei den Seniors sind 49% der Frauen und 69% der Männer vollzeitbeschäftigt, was jedoch vor allem auf die Gruppe der Senior Scientists zurückzuführen ist und weniger auf die Senior Lecturers. Unter den weiblichen Universitäts-Assistentinnen sind 32% vollzeitbeschäftigt und 30% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden angestellt. Beim männlichen Nachwuchs in dieser Beschäftigungsgruppe sind 48% vollzeitbeschäftigt und lediglich 18% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden beschäftigt. Bei den ForschungsassistentInnen zeigt sich ein ähnliches Bild: 10% der Frauen und 15% der Männer sind hier vollzeitbeschäftigt, 17% der weiblichen Forschungsassistentinnen arbeiten maximal 10 Stunden pro Woche, was bei lediglich 7% der Männer der Fall ist.

⁶ Statistik Austria https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html, letzter Zugriff 15.9.2020.

Die größten Geschlechterunterschiede liegen im Allgemeinen Personal vor, wo 47% der Frauen und 63% der Männer Vollzeit arbeiten. Auffallend ist hierbei, dass die Frauen sehr viel häufiger als die Männer im Ausmaß von zwischen 60% und 99% arbeiten und die Männer beim geringsten Beschäftigungsausmaß von unter 40% gleichzeitig stärker repräsentiert sind.

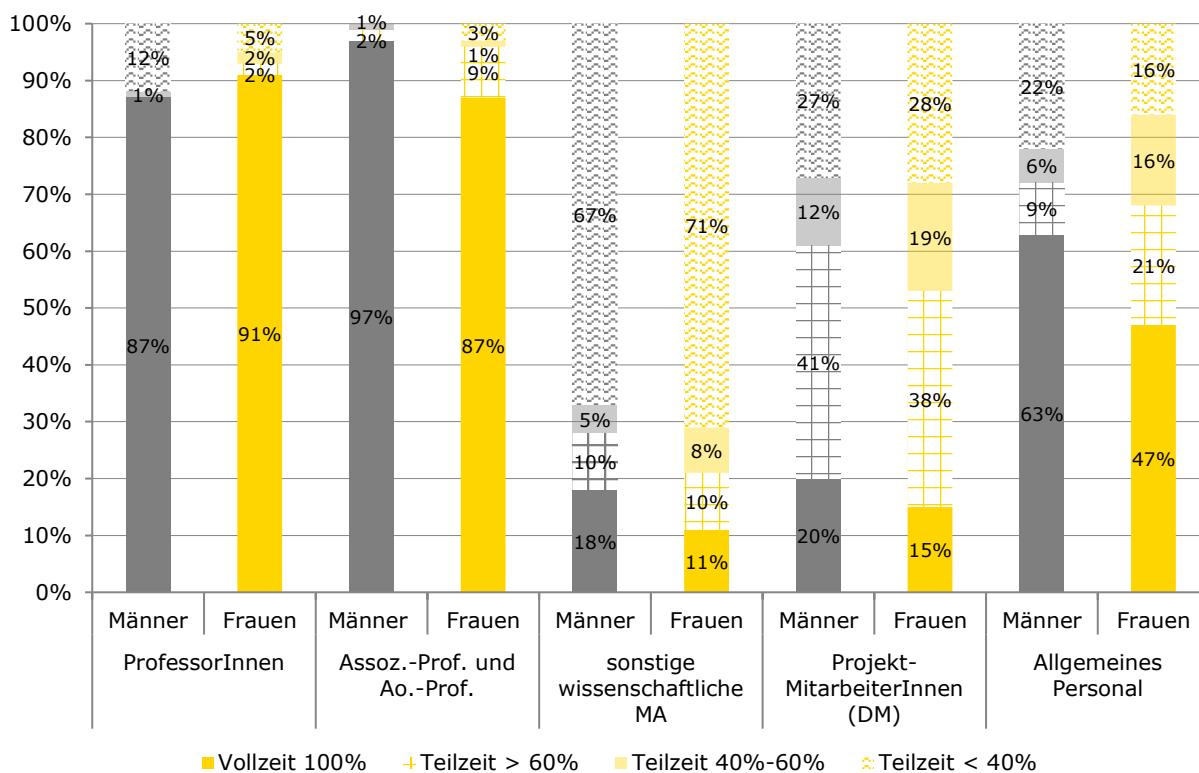


Abbildung 22. Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsausmaß in ausgewählten Beschäftigungsgruppen (Frauen in gelb, Männer in grau)

Allgemein muss zum Beschäftigungsausmaß festgehalten werden, dass sich hieraus nichts darüber ableiten lässt, wie viele weibliche und männliche Bedienstete der Universität Graz **freiwillig** in Voll- oder Teilzeit arbeiten. Fest steht jedoch, dass Frauen in Österreich auf Grund von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen viel häufiger von Deprivation und Armut im Alter betroffen sind als Männer (Statistik Austria 2018⁷). Die Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit hängt auch oft mit Betreuungspflichten zusammen. Aus diesem Grund lohnt sich in einem nächsten Schritt ein kurzer Blick auf die Geschlechterverhältnisse bei den Elternkarenzen.

30 Personen aus dem wissenschaftlichen und allgemeinen Personal haben ihre **Elternkarenz** im Jahr 2019 abgeschlossen. Im wissenschaftlichen Personal waren 62% dieser Personen weiblich, im allgemeinen Personal 71%, d.h. dass Männer in der Wissenschaft in diesem Jahr

⁷ Statistik Austria http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/022859.html, letzter Zugriff 15.9.2020.

etwas häufiger Elternkarenz in Anspruch genommen haben als im allgemeinen Personal, wo der Männeranteil allerdings auch deutlich geringer ist. Obwohl die Fallzahlen für das Jahr 2019 gering sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Väterkarenz an der Universität Graz häufiger in Anspruch genommen wird als in österreichischen Gesamtbevölkerung, wo lediglich rund 4% der Elternkarenzen auf Männer entfallen (Statistik Austria 2018).

Betrachtet man die durchschnittliche Dauer der Elternkarenzen an der Universität Graz, lässt sich erkennen, dass Frauen deutlich länger Elternkarenz in Anspruch nehmen als Männer: Im Schnitt gingen die Frauen in der Wissenschaft 204 Arbeitstage (etwas weniger als ein Jahr; 2019 gab es 248 Arbeitstage) und die Männer 66,8 Arbeitstage in Elternkarenz. Im Allgemeinen nahmen die Frauen eine durchschnittliche Elternkarenz von 240 Arbeitstagen (annähernd ein Jahr) und die Männer von 82,6 Arbeitstagen in Anspruch (siehe Abbildung 23). Damit lag die Karenzdauer im Jahr 2019 deutlich unter dem Durchschnitt der österreichischen Gesamtbevölkerung. Um herauszufinden, ob dies auch in anderen Jahren der Fall der ist, soll in zukünftigen Auswertungen eine größere Datenbasis und damit ein längerer Zeitraum Berücksichtigung finden. Dieser längere Zeitraum soll auch ermöglichen, Unterschiede zwischen Verwendungsgruppen in den Blick zu nehmen, um herauszufinden, ob die Karenzzeiten in karriereorientierten Berufen kürzer sind als in anderen Bereichen. Ein regelmäßiges Monitoring soll darüber hinaus ermöglichen, Veränderungen im Zeitverlauf beobachten zu können.

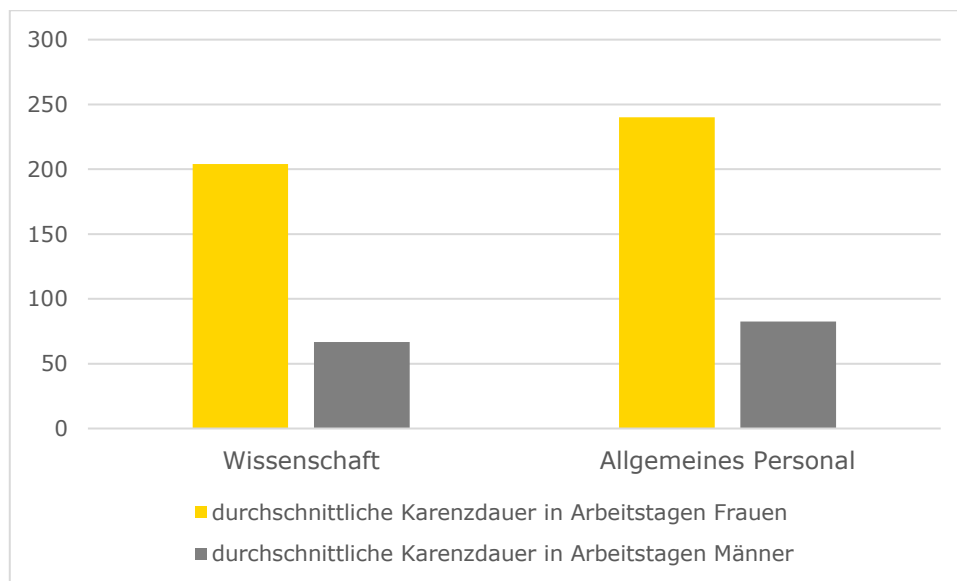


Abbildung 23. Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Elternkarenzen im Jahr 2019 (Angabe in Arbeitstagen)

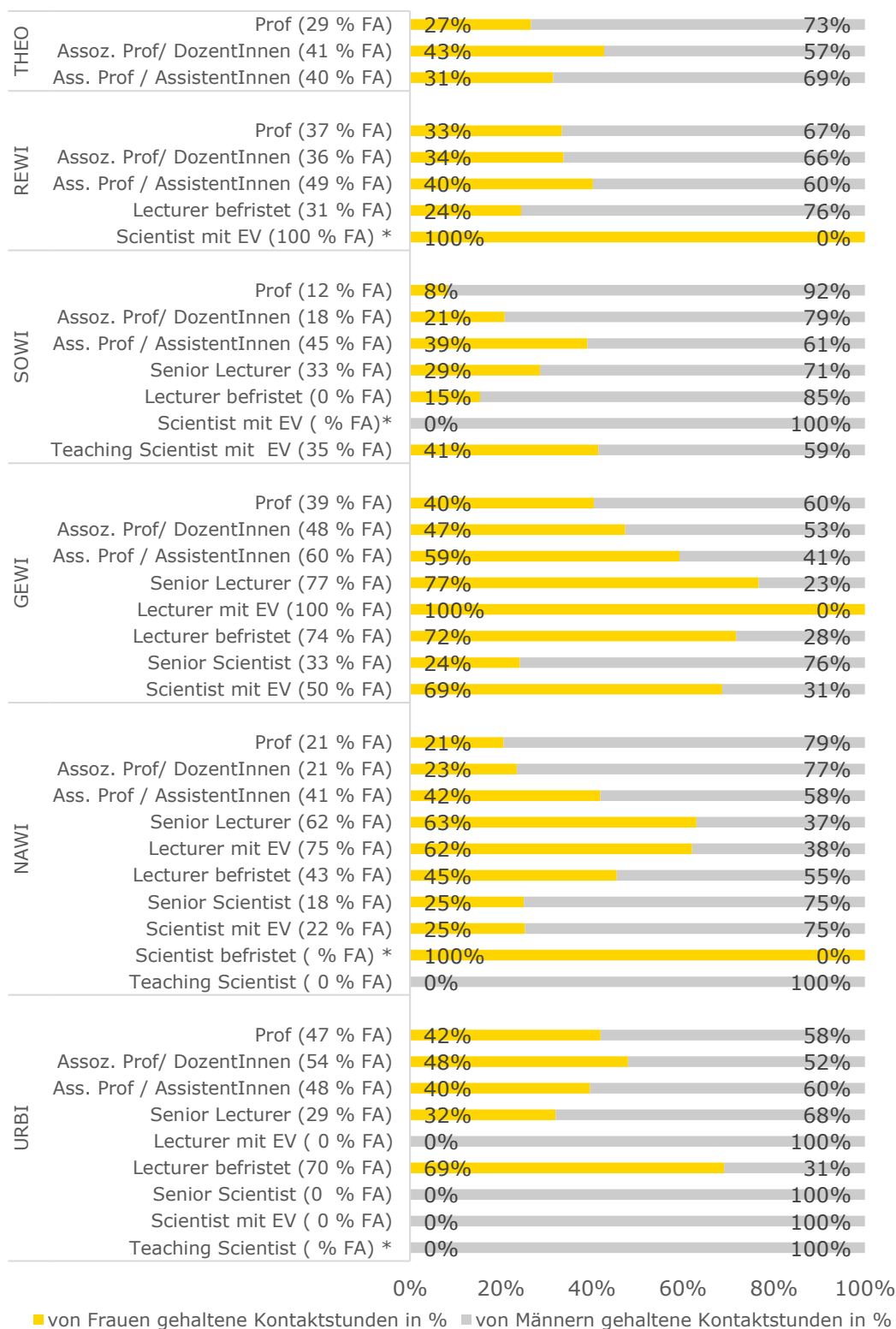
5 Geschlechterunterschiede in der Lehre

Die Lehre für das Studienjahr 2018/19 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 31**. Im Bereich der externen Lehre erfolgt eine differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen, da in dieser Gruppe ein vergleichsweise großer Handlungsspielraum zum Ausgleich der Geschlechterverhältnissen vorliegt.

5.1 Interne Lehre

Vergleicht man die Frauenanteile bei der internen Lehre mit jenen beim Personal im Studienjahr 2018/19 (siehe **Abbildung 24**, 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 24**). Abweichungen gibt es bei den ProfessorInnen sowie bei den AssistenzprofessorInnen und AssistentInnen: Weibliche ProfessorInnen unterrichteten an der REWI-, SOWI- und URBI-Fakultät etwas weniger als es dem Frauenanteil entsprechen würde. Dies trifft auch auf die AssistenzprofessorInnen und AssistentInnen auf der REWI-, THEO-, SOWI- und URBI-Fakultät zu. Abweichungen bei den befristeten Lecturer und Scientists müssen vorsichtig interpretiert werden, da es sich um kleine Personengruppen und oftmals sehr wenige Kontaktstunden handelt. Eine detaillierte Aufschlüsselung der internen Lehre nach Köpfen und VZÄ in den einzelnen Beschäftigungsgruppen je Wissenschaftszweig findet sich im Anhang in **Tabelle 31**.



* Geringe Fallzahlen von unter fünf Kontaktstunden oder die Person lehrte an einer Fakultät, an der sie nicht angestellt ist.

Abbildung 24. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2018/19

5.2 Externe Lehre

Auch im Studienjahr 2018/19 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 5.230 Kontaktstunden ab. Während im Bereich der internen Lehre 39% der Kontaktstunden von Frauen gelehrt wurden, liegt der **Frauenanteil** bei der **externen Lehre** mit insgesamt **54%** 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 rund 75% aufweisen (siehe Tabelle 12). Gesamtuniversitär unterscheiden sich die Frauenanteile nicht wesentlich zwischen Lehrenden mit höherdotierten Lehraufträgen (56%), die bereits mehr als vier Dienstjahre aufweisen, und jenen, die noch in der Grundstufe lehren (58%).

Bei Betrachtung nach **Wissenschaftszweigen** fallen deutliche Unterschiede auf (siehe Tabelle 12): Über alle Abgeltungskategorien gerechnet, erreichen folgende Wissenschaftszweige die gesetzliche Quote von mindestens **50% Frauen**: Sprachen und Literatur, Theologie, Volkswirtschaft, Soziologie, Geschichte, Mathematik, Molekulare Biowissenschaften, Psychologie, Erziehungswissenschaften sowie die überfakultären Bereiche. Betriebswirtschaftslehre, Biologie, Pharmazie und Umweltsystemwissenschaften liegen zwischen 40% und 47% Frauenanteil. Besonders gering sind die Frauenanteile im Bereich der externen Lehre an der **Philosophie (17%)** und **Physik (14%)**. In den **Erdwissenschaften** konnte ein vergleichsweise hoher Frauenanteil von rund **27%** im Vergleich zum Vorjahr gehalten werden.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz. Hier wurden im Studienjahr 2018/19 lediglich 2 Kontaktstunden von Frauen abgehalten (im Wissenschaftszweig Chemie).

97 Kontaktstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 41 Stunden, also **42%**, von Frauen abgehalten, was einer **deutlichen Verbesserung** des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr entspricht (Vorjahr: 35%). Besonders gut schneiden hier die Rechtswissenschaften, BWL, Geschichte, Geographie und Erziehungswissenschaften ab. Keine einzige weibliche Gastprofessorin verzeichneten hingegen die **Soziologie, Volkswirtschaft, Philosophie, Sprachen und Literatur, Kunstwissenschaften, Sportwissenschaften** und **Biologie**. Speziell im Bereich der GastprofessorInnen lassen sich jedoch kurzfristig Veränderungen vornehmen.

Mit rund 54 Stunden wurden 2018/19 in geringerem Ausmaß Kontaktstunden von **emeritierten ProfessorInnen bzw. UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand** gehalten wie im Vorjahr. In dieser Gruppe lehrten mit Ausnahme der BWL (29% Frauenanteil) **ausschließlich Männer**. Vergleichsweise häufig waren die Emeriti in den Rechtswissenschaften tätig (15,5 Kontaktstunden).

In der Gruppe der **PrivatdozentInnen bzw. Personen mit externer Venia mit Bedarf** erhalten ebenfalls hauptsächlich Männer Lehraufträge: Von den 127,4 Kontaktstunden wurden nur rund 14 von Frauen abgehalten (**11% Frauenanteil**). Vergleichsweise häufig lehren Personen in dieser Gruppe im Wissenschaftszweig Geschichte (rund 22 Kontaktstunden) und Pharmazie (rund 23 Kontaktstunden) sowie in Rechtswissenschaften, Philosophie, Chemie und Molekulare Biowissenschaften (jeweils zwischen rund 10 und 19 Kontaktstunden).

Tabelle 12. Externe Lehre im Studienjahr 2018/19: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA *	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Gesamt		54%	2860,9	2369,6	5230,4	55%
Theologie	LehrbeauftragteR	66%	12,4	6,7	19,0	65%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	67%	15,1	5,9	20,9	72%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	5%	-	5,5	5,5	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	1,0	1,0	0%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	31%	25,0	49,7	74,8	33%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	38%	25,7	46,2	71,9	36%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	20%	2,0	10,0	12,0	17%
	GastprofessorIn	75%	6,0	3,0	9,0	67%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	15,5	15,5	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	48%	52,4	61,6	114,0	46%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	40%	120,1	181,6	301,7	40%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	4,2	4,2	0%
	GastprofessorIn	60%	6,0	4,0	10,0	60%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	11%	1,0	8,0	9,0	11%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	66%	2,0	4,2	6,2	32%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	100%	12,0	-	12,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	6,0	6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	3,0	3,0	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	65%	28,2	13,2	41,4	68%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	39%	14,0	25,5	39,5	35%
	GastprofessorIn	0%	-	4,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	0,2	0,2	0%
Philosophie	LehrbeauftragteR	48%	8,0	10,0	18,0	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	18%	4,0	18,0	22,0	18%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	16,8	16,8	0%
	GastprofessorIn	0%	-	6,0	6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	10,0	10,0	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	55%	45,6	37,9	83,5	55%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	59%	85,1	64,2	149,3	57%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	22%	5,0	17,0	22,0	23%
	GastprofessorIn	100%	12,0	-	12,0	100%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	2,8	2,8	0%
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	72%	294,0	115,9	410,0	72%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	76%	500,2	162,0	662,2	76%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	6,0	6,0	0%
	GastprofessorIn	0%	-	8,0	8,0	0%
Kunstwissenschaften	LehrbeauftragteR	45%	22,0	26,8	48,8	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	45%	20,2	32,3	52,5	38%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	4,0	4,0	0%
	GastprofessorIn	0%	-	6,0	6,0	0%

* Dieser Frauenanteil bezieht sich auf die Jahres-Vollzeitäquivalente.

Tabelle 12 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Mathematik	LehrbeauftragteR	46%	22,1	26,5	48,5	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	58%	19,1	14,0	33,1	58%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	1,6	1,6	0%
Physik	LehrbeauftragteR	14%	9,6	61,9	71,5	13%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	16%	8,5	45,5	54,0	16%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	4,0	4,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	4,5	4,5	0%
Chemie	LehrbeauftragteR	45%	22,1	26,4	48,5	46%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	22%	4,3	16,8	21,2	20%
	BundeslehrerIn	100%	2,0	-	2,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	18,7	18,7	0%
Erdwissenschaften	LehrbeauftragteR	37%	12,7	19,0	31,7	40%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0%	-	14,6	14,6	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	0,9	0,9	0%
Biologie	LehrbeauftragteR	59%	48,9	31,1	80,0	61%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	41%	59,9	90,2	150,1	40%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	2,5	2,5	0%
	GastprofessorIn	0%	-	11,0	11,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	2,6	2,6	0%
Molekulare Biowissenschaften	LehrbeauftragteR	58%	40,0	32,6	72,5	55%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	56%	78,5	65,5	144,0	55%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	10,0	10,0	0%
Psychologie	LehrbeauftragteR	62%	43,5	25,9	69,4	63%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	72%	71,8	30,3	102,1	70%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	2,0	2,0	0%
	GastprofessorIn	50%	6,0	6,0	12,0	50%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	2,6	2,6	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	48%	76,6	74,0	150,6	51%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	9%	2,8	36,0	38,8	7%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	27%	7,0	16,0	23,0	30%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	3,0	3,0	0%
Geographie	LehrbeauftragteR	19%	48,2	59,0	107,2	45%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	24%	22,4	74,2	96,6	23%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	-	4,0	4,0	0%
	GastprofessorIn	100%	4,0	-	4,0	100%
Umweltsystemwissenschaften	LehrbeauftragteR	49%	19,0	19,8	38,8	49%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	46%	35,5	42,2	77,7	46%
Erziehungswissenschaften	LehrbeauftragteR	59%	59,5	43,5	103,0	58%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	65%	123,0	60,5	183,4	67%
	GastprofessorIn	64%	7,0	4,0	11,0	64%
Sportwissenschaften	LehrbeauftragteR	23%	22,0	68,0	90,0	24%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	38%	74,3	123,8	198,0	38%
	GastprofessorIn	0%	-	1,0	1,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	1,0	1,0	0%
Überfakultär	LehrbeauftragteR	80%	338,8	89,9	428,7	79%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	74%	254,2	80,4	334,6	76%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	-	0,2	0,2	0%

6 Geschlechterunterschiede bei der Lehrpreisauszeichnung

Seit 2010 werden seitens des Lehr- und Studienservices an der Universität Graz hervorragende und besonders innovative Lehrkonzepte mit dem Lehrpreis „Lehre: Ausgezeichnet!“ oder „Digitale Lehre:Ausgezeichnet!“ ausgezeichnet. Die von den Lehrenden, Studierenden oder KollegInnen eingereichten Lehrkonzepte werden von einer Fachjury begutachtet. Die besten Lehrenden werden zu Beginn jedes Wintersemesters für Lehrveranstaltungen aus dem vorangegangenen Studienjahr am „Tag der Lehre“ von der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Studium und Lehre geehrt.

Ziel des Lehrpreises ist es, innovative Lehrkonzepte und medien-didaktische Umsetzungen in und außerhalb der Universität sichtbar zu machen, anderen Lehrenden damit eine Anregung zu bieten, die Diskussion hochschul- und mediendidaktischer Erkenntnisse und Trends anzustoßen sowie die Bemühungen von engagierten WissenschaftlerInnen, die mit Begeisterung ihre Lehre gestalten, zu honorieren.⁸

2020 wurde erstmals ein Gleichstellungscontrolling der Lehrpreisausnominierungen und Lehrpreisauszeichnungen durchgeführt, das zeigen soll, wie viele Frauen und Männer in den letzten zehn Jahren für Lehrpreise nominiert wurden und diese erhalten haben. Vorab muss angemerkt werden, dass die Frauenanteile in jenen Beschäftigungsgruppen, die mit Lehre betraut sind, sehr unterschiedlich sind: Bei den ProfessorInnen liegt dieser inzwischen bei 30% und bei den DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen bei 33%. Bei den sonstigen MitarbeiterInnen in der Lehre sowie bei den LektorInnen sind die Geschlechterverhältnisse nahezu ausgewogen.

Abbildung 25 zeigt, dass der Frauenanteil bei den **Nominierungen für den Lehrpreis** zwischen dem Studienjahr 2009/10 und 2017/18 bei rund 49% lag. Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei den Nominierungen an der SOWI-, NAWI- und REWI-Fakultät, wo die Frauenanteile vor allem bei den ProfessorInnen vergleichsweise gering sind (v.a. an der SOWI- und NAWI-Fakultät) (siehe Abbildung 25).

⁸ Siehe <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/qualitaetssicherung/lehrpreise-der-uni-graz/>, letzter Zugriff 17.3.2020

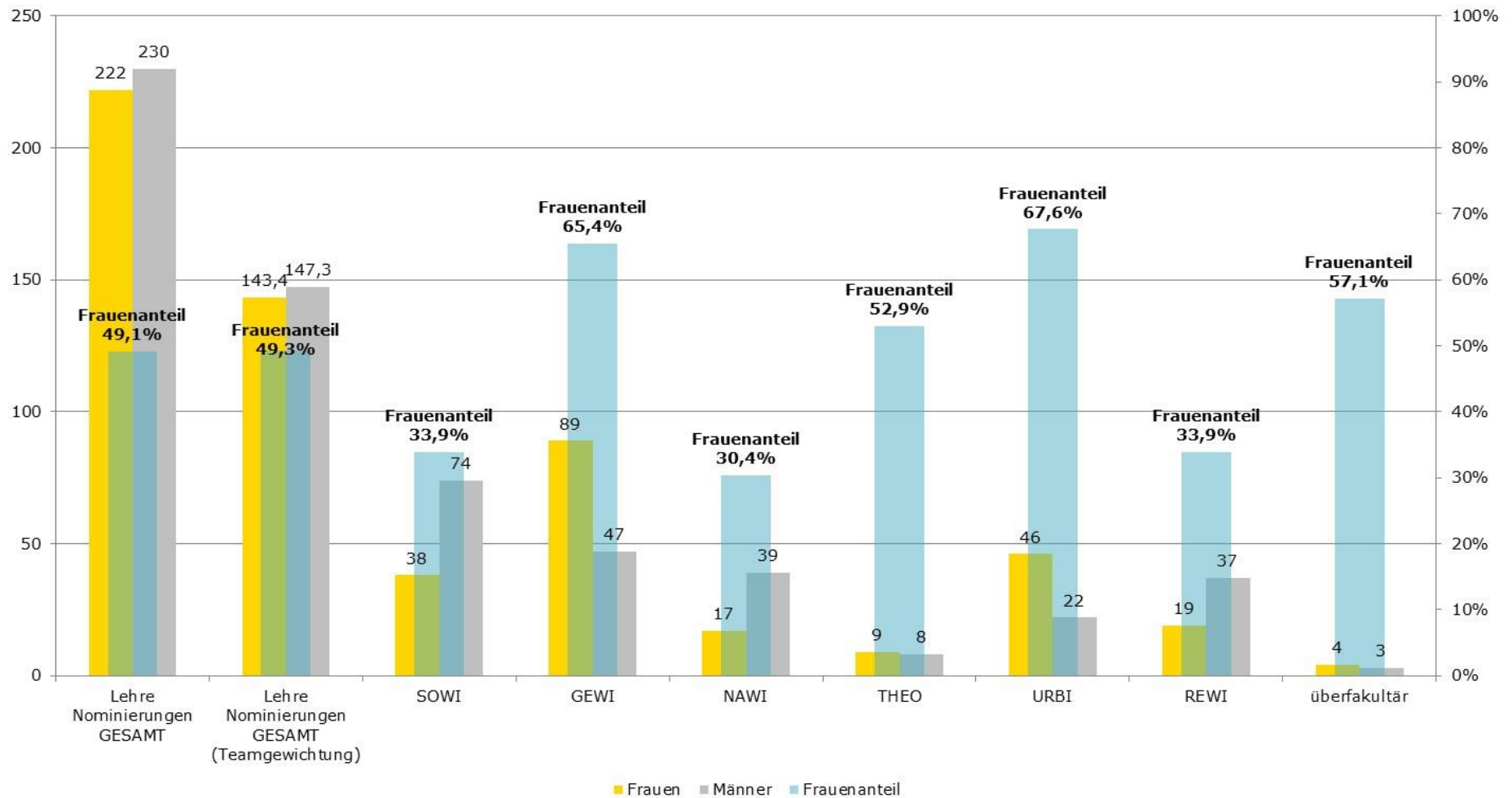


Abbildung 25. Geschlechterunterschiede bei den Nominierungen für den Lehrpreis in den Studienjahren 2009/10 bis 2017/18 (Köpfe und Frauenanteile in %)

Insgesamt erhielten im Beobachtungszeitraum (Studienjahr 2009/10 bis 2017/18) 28 Personen einen Lehrpreis. Betrachtet man den Frauenanteil bei den **LehrpreisträgerInnen**⁹ (siehe Abbildung 26) liegt dieser mit rund 54% höher als bei den Nominierungen. Das heißt, nominierte Frauen hatten eine bessere Chance einen Preis für ausgezeichnete Lehre zu erhalten als männliche Nominierte. Gewichtet man die Teameinreichungen, denn viele der Lehrveranstaltungen werden auch im Teamteaching unterrichtet, ist der Frauenanteil bei den Lehrpreisauszeichnungen mit rund 62% noch höher. Besonders viele Lehrpreisauszeichnungen gingen an Lehrende der **GEWI-Fakultät**, die allerdings auch die größte Fakultät an der Universität Graz ist, gefolgt von der SOWI-, URBI- und NAWI-Fakultät.

Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen auf den höchsten Hierarchieebenen, die in der Regel im Umfang von acht Semesterwochenstunden unterrichten, werden Frauen damit überproportional häufig für den Lehrpreis nominiert und mit diesem ausgezeichnet. Vergleichsweise geringer sind die Frauenanteile mit rund 40 bis 44% hingegen bei der Verleihung der Anerkennungspreise, die jene Nominierten erhalten, die die Auszeichnung mit dem Lehrpreis nur knapp verpassten (siehe Abbildung 26).

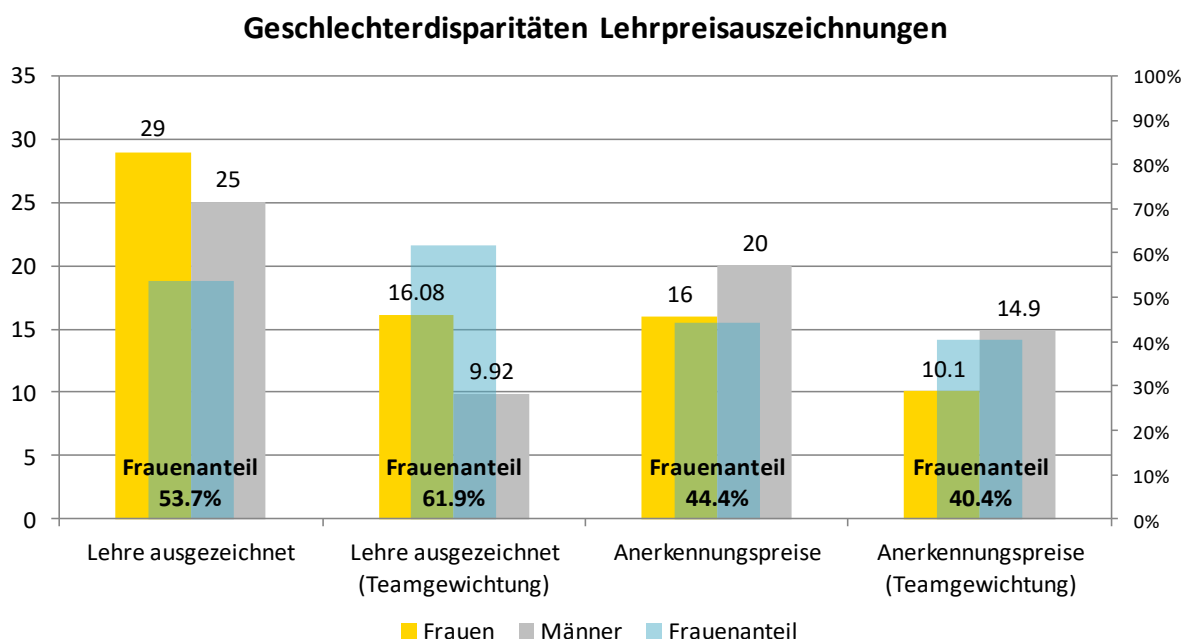


Abbildung 26. Geschlechterunterschiede bei den Lehrpreisauszeichnungen in den Studienjahren 2009/10 bis 2017/18 (Köpfe und Frauenanteile in %)

⁹ Hier finden Sie die PreisträgerInnen <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/qualitaets-sicherung/bisherige-praemierungen-lehre-ausgezeichnet/>, letzter Zugriff 28.4.2020.

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. 23¹⁰). 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)

Zum Stichtag 1.3.2020 gab es an der Universität Graz in 7,7% der Curricula verpflichtende Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug und in 11,5% der Curricula stehen Gender-Lehrveranstaltungen zur Auswahl. Über die curriculare Verankerung hinaus wurde an der Universität Graz 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 13 zeigt, dass im Studienjahr 2019/20 insgesamt 124,5 Semesterwochenstunden (SWS) an expliziter und impliziter Lehre mit Genderbezug abgehalten wurden. Dies entspricht einer geringfügigen Steigerung im Vergleich zum vorhergehenden Studienjahr. Der größte Anteil entfällt mit 41 SWS auf die GEWI-Fakultät und hier auf die Wissenschaftszweige **Geschichte** sowie **Sprachen und Literatur**. Allerdings wurden an der GEWI-Fakultät im Vorjahr noch über 60 SWS an Gender-Lehre angeboten. Die THEO- und SOWI-Fakultät liegen mit 18 bzw. 15 SWS ungefähr gleich auf, wobei an der SOWI-Fakultät 13 SWS im Wissenschaftszweig **Soziologie** unterrichtet wurden und keine einzige SWS im WZ **Volkswirtschaftslehre**. An der NAWI-Fakultät wurden im Vergleich zum Vorjahr mehr SWS mit Genderbezug angeboten, was ausschließlich auf die **Mathematik** zurückzuführen ist. Auffallend ist,

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

dass im Studienjahr 2019/20 mehr Gender-Lehre an der NAWI-Fakultät als an der REWI- und URBI-Fakultät angeboten wurde und das obwohl auch an der Geographie 2 SWS Gender-Lehre unterrichtet wurden. Insgesamt bestätigt sich demnach auch an der Universität Graz die Notwendigkeit, der Forderung der Hochschulkonferenz nach einer Verbreiterung der Genderkompetenz durch die Lehre vermehrt nachzukommen.

Tabelle 13. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2018/19 und 2019/20

Fakultät	Wissenschaftszweig	Semesterwochenstunden 2018/19	Semesterwochenstunden 2019/20
THEO	Theologie	17	18
REWI	Rechtswissenschaften	15	7
SOWI	Betriebswirtschaft	2	2
	Volkswirtschaft	0	0
	Soziologie	15	13
GEWI	Sprachen und Literatur	14	7
	Geschichte	45	30
	Philosophie	3	2
	Kunstwissenschaften	0	2
NAWI	Biologie	0	0
	Chemie	0	0
	Erdwissenschaften	0	0
	Mathematik	0	4
	Physik	0	1
	Pharmazie	0,5	0,5
	Biowissenschaften	0	0
	Psychologie	3	3
	Molekulare Biowissenschaften	0	0
URBI	USW	0	0
	Geographie	0	2
	Erziehungswissenschaften	3	3
	Sportwissenschaften	0	0
VR	Studium	2	2
RektorIn			28
	Gesamt	119,5	124,5

Da die Messung von **Lehre mit explizitem Genderbezug** als auch **Lehre mit implizitem Genderbezug** der Universität Graz nicht mit anderen Universitäten verglichen werden kann, wurde ein **Pilotprojekt** mit der Universität Innsbruck ins Leben gerufen. Ziel dieses Pilotprojekts ist die vergleichbare Messung der **tatsächlich abgehaltenen Gender-Lehre**. Zu diesem Zweck wurde eine vergleichbare Zählung der tatsächlich abgehaltenen Gender-Lehre im Wintersemester 2019/20 und Sommersemester 2020 vorgenommen. Die folgenden Punkte wurden für die vergleichende Messung mit der Universität Innsbruck abgestimmt:

1. **Zeitraum** der Zählung: Studienjahr WS 2019/20 und SS 2020; der Stichtag für das Sommersemester wurde auf den 30.4.2020 festgelegt.

2. **Suchwörter:** Es fand eine Erweiterung der Suchwörter um die Folgenden statt: geschlecht*, frau*, mann*, männ*, fem*, Gender* (Großschreibung, wenn geht), genderspezifisch*, divers*, gender*, genderrelevant*, MeToo*, intersek*, stereotyp*, queer*, transgender*, gender*.
3. Nach diesen Suchwörtern wurde nicht nur im Titel der Lehrveranstaltungen, sondern auch in den Lehrveranstaltungsbeschreibungen gesucht.
4. **Einschluss- und Ausschlusskriterien** für einzelne Lehrveranstaltungen: Grenzfälle, deren Zuordnung als Lehre mit Gender- und Diversitätsbezug unklar ist, wurden im Pilot gesammelt und diskutiert.
5. **Mehrfachzuordnungen** von Lehrveranstaltungen: Jede Lehrveranstaltung wurde nur 1x gezählt, da nicht die curriculare Verankerungen, sondern die tatsächlich abgehaltene Lehre im Vordergrund steht.
6. Lehrveranstaltungen aus den **Gender Studies** werden **1x mitgezählt und 1x NICHT mitgezählt**, sodass die Zahl der Lehrveranstaltungen aus den Gender Studies auch später noch identifiziert werden kann.
7. Es soll vorerst **keine Gewichtung** der Lehre stattfinden (im Gegensatz zur Gewichtung des dargestellten Indikators in Tabelle 13).

Tabelle 14 zeigt, dass im Studienjahr 2019/20 89 Gender-Lehrveranstaltungen an der Universität Graz und 78 an der Universität Innsbruck stattfanden. Dies entspricht rund 1,94% der Lehrveranstaltungen an der Universität Graz und 1,36% an der Universität Innsbruck. Der **geringe Unterschied** im Bereich der **tatsächlich abgehaltenen Gender-Lehre** an den beiden Universitäten ist angesichts der deutlichen **Unterschiede** im Bereich der **curricularen Verankerung** von Gender-Lehre auffällig (nicht dargestellt in Tabelle 14).

An der Universität Graz sind in 7,7% und an der Universität Innsbruck in 19,35 % der Curricula verpflichtende Gender-Lehrveranstaltungen vorgesehen. Wahlweise stehen an der Universität Graz in 11,5% und an der Universität Innsbruck in 40% der Curricula Gender-Lehrveranstaltungen zur Verfügung. Trotz dieser Unterschiede ähnelt sich die Zahl der abgehaltenen Gender-Lehrveranstaltungen an den beiden Universitäten und bestätigt damit die Bedeutung der Erhebung der tatsächlich angebotenen Gender-Lehrveranstaltungen und des Vergleichs mit der curricularen Verankerung von Gender-Lehre.

Die Gründe für die **Unterschiede** zwischen der **curricularen Verankerung** von Gender-Lehre und den **tatsächlich abgehaltenen Gender-Lehrveranstaltungen** liegen vor allem in der Zuordnung von einzelnen Lehrveranstaltungen zu mehreren Curricula, die eine breitere Verankerung von Gender-Lehre suggeriert als die Perspektive auf die de facto abgehaltene Gender-Lehre. Überdies wurden einzelne Gender-Lehrveranstaltungen nicht abgehalten, die aber curricular verankert sind, d.h., dass kein tatsächliches Angebot an Gender-Lehre im Beobachtungszeitraum vorhanden war. Der Universitätenvergleich zeigt, dass sich ein größerer Anteil an Pflichtlehre in den Curricula in einem höheren Anteil bei der tatsächlich angebotenen Gender-Lehre widerspiegelt. An der Universität Innsbruck waren 58% und an der Universität Graz 47% der abgehaltenen Gender-Lehrveranstaltungen Pflichtfächer (siehe Tabelle 14) was in etwa der Prozentsatzdifferenz in der curricularen Verankerung entspricht.

Tabelle 14. Tatsächlich abgehaltene Lehrveranstaltungen im Bereich Gender im Studienjahr 2019/20 an den Universitäten Innsbruck und Graz (Mehrfachzuordnungen einzeln gezählt)

Tatsächlich angebotene Lehrveranstaltungen	Universität Graz		Universität Innsbruck	
	Anzahl oder ECTS	%	Anzahl oder ECTS	%
Summe der Lehrveranstaltungen (Anzahl)	89		78	
Anzahl LVs im Pflichtbereich	42	47%	45	58%
Anzahl LVs im Wahlbereich	47	53%	33	42%
ECTS der Lehrveranstaltungen				
	ECTS	%	ECTS	%
Summe der ECTS	337,5		350,25	
Summe ECTS Pflichtbereich	163	48%	206,75	59%
Summe ECTS im Wahlbereich	174,5	52%	143,5	41%
LV-Arten (Anzahl)				
	Anzahl	% ^a	Anzahl	%
SE	29	33%	32	41%
VU	20	23%	13	17%
VO	17	19%	18	23%
AG, DQ, KS, KU, KV, PV, VL	12	14%	3	4%
UE	6	7%	1	1%
PS	5	6%	11	14%

An der **Universität Graz** entfällt der Großteil der Gender-Lehre auf die Wissenschaftszweige Geschichte, Theologie und Soziologie sowie auf den Bereich des Rektorats. Dies liegt daran, dass an den Instituten in diesen Bereichen Personal angestellt ist, dass zum Beispiel feministische Theologie, Frauengeschichte und Geschlechtersoziologie unterrichtet. Das Lehrveranstaltungsangebot, das dem Rektorat zugeordnet ist, wird von ausgewählten externen Lehrbeauftragten und Gender-Forscher*innen im Haus abgedeckt und verfolgt das Ziel der Stärkung der Gender-Lehre an der Universität Graz.

An der **Universität Innsbruck** fällt der Großteil der Gender-Lehre auf die Wissenschaftszweige Bildungswissenschaften, Geschichtswissenschaften sowie Sprachen und Literatur. Das hat u.a. damit zu tun, dass in diesen Bereichen die Geschlechterforschung auf eine längere Tradition zurückgreift und die Gender-Lehre einen entsprechenden Stellenwert hat. Das Lehrangebot des VR Lehre & Studierende ist fächerübergreifend angelegt und für Studierende aus allen Fakultäten geöffnet. Zugeordnet sind diese Lehrveranstaltungen den Interdisziplinären und Generischen Kompetenzen, einem Modul das derzeit noch in vielen Curricula vorgesehen ist. Die Lehrveranstaltungen im Bereich Gender werden weitgehend von externen Lehrenden abgehalten. Für Studierende mancher Studienrichtungen ist dieses Angebot die einzige Möglichkeit im Rahmen des eigenen Curriculums mit genderspezifischen Inhalten in Berührung zu kommen.

8 Geschlechterunterschiede in den Studien

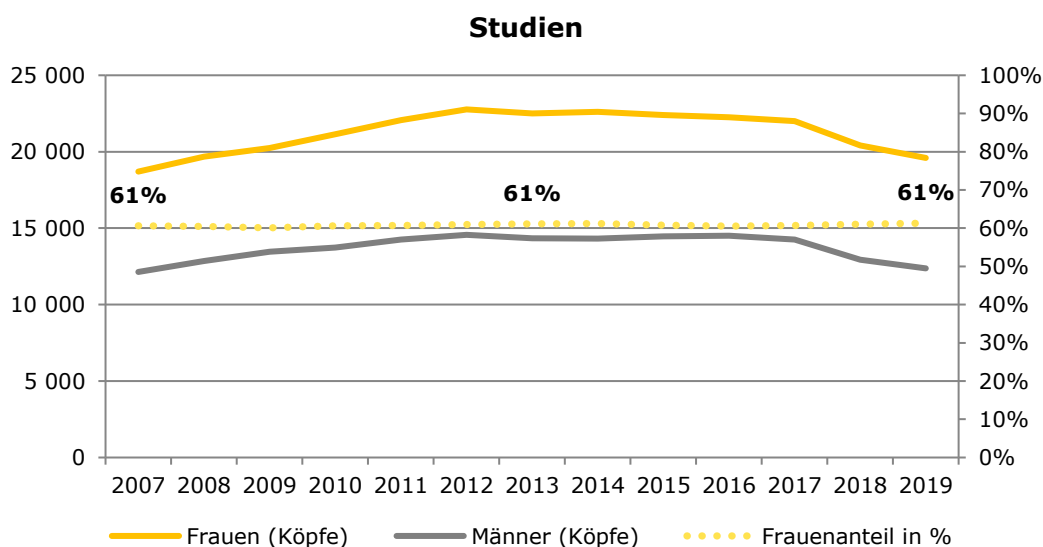
In diesem Abschnitt werden die Geschlechterverhältnisse unter den folgenden Gesichtspunkten bzw. in folgenden Gruppen untersucht:

1. **Erstsemestrige** nach Studienart im WS 2019/20 (siehe und Tabelle 19)
2. Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2019/20 (siehe Tabelle 16 und Tabelle 19)
3. **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2019/20, 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 17 und Tabelle 18)
4. **Studienabschlüsse** im Studienjahr 2018/19 (siehe und Tabelle 19)

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 wenige Studienabschlüsse im **Bachelor Lehramt** im Studienjahr 2018/19 gab, finden sich nur die entsprechenden Gruppen.

8.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Überblick

Betrachtet man zunächst den **mittelfristigen Trend seit 2007** lässt sich eine stabile Überrepräsentation weiblicher Studierender und AbsolventInnen erkennen (Abbildung 27). Ein Frauenanteil von über 50% bei den Studierenden lag allerdings zum ersten Mal bereits im Studienjahr 1984/85 vor, seit 2007 liegt dieser nun bei rund 61%. Bei den AbsolventInnen waren erstmals 1987/88 mehr als 50% Frauen; seit 2007 schwankt dieser nun zwischen 64% und 67%. Diese längerfristige Betrachtung macht deutlich, dass bereits seit Jahrzehnten ein enormes weibliches Nachwuchspotenzial vorhanden ist.



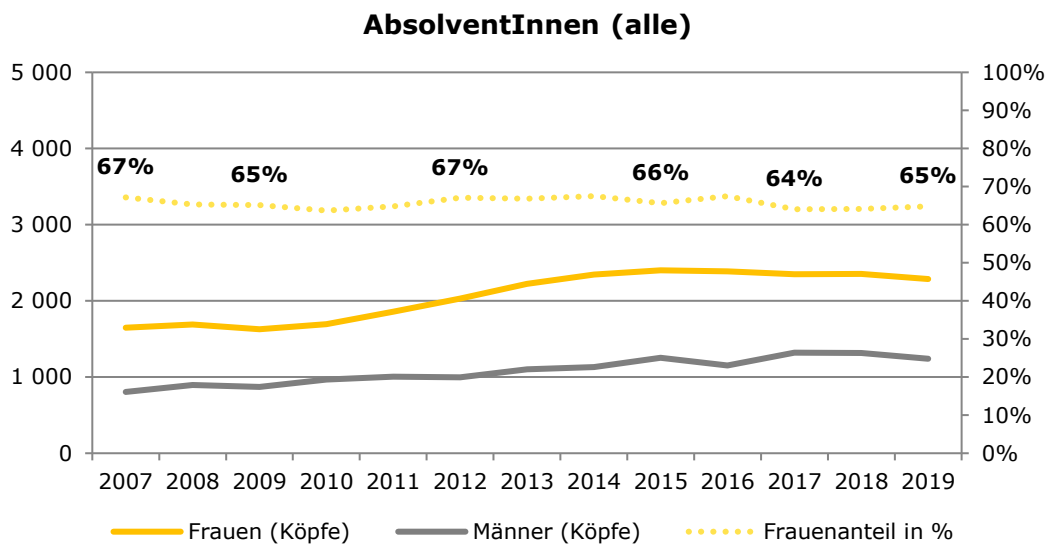


Abbildung 27. Frauenanteile im Studium und bei AbsolventInnen im Zeitverlauf

Der Vergleich der **Fakultäten** im Zeitverlauf macht ebenso eine weibliche Überrepräsentation bei den Studierenden deutlich, wobei die Frauenanteile an der SOWI-, THEO- und NAWI-Fakultät für 2019 mit inzwischen 55% bis 57% am geringsten und an der NAWI-Fakultät seit 2007 rückläufig sind (Abbildung 28).

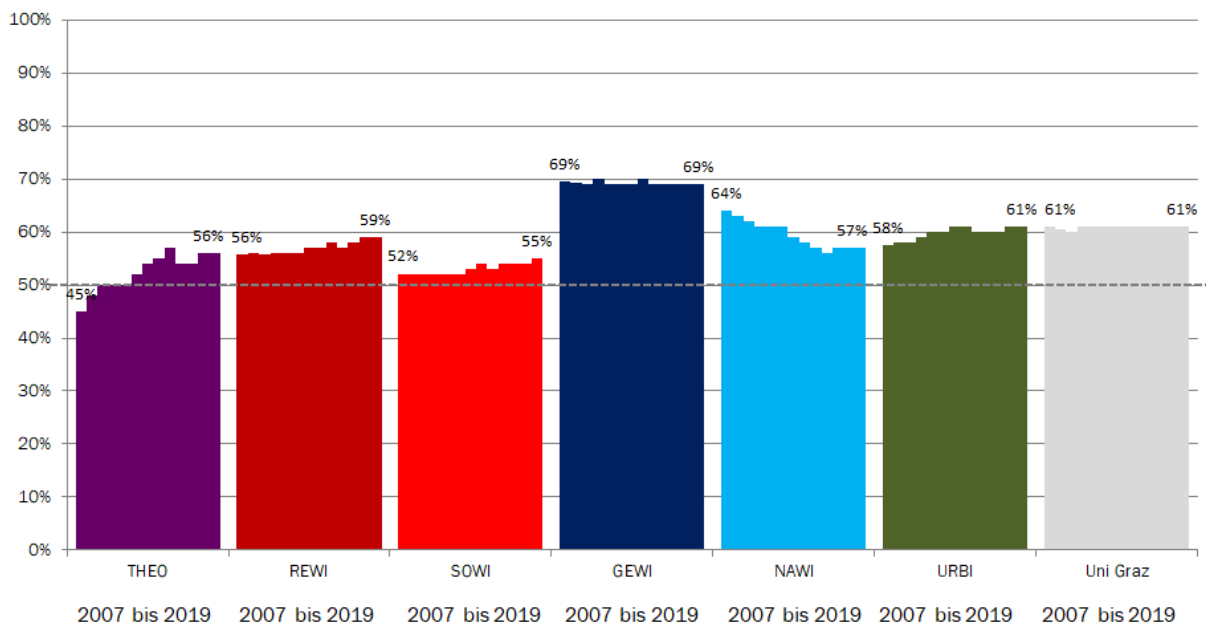


Abbildung 28. Frauenanteile im Studium an den Fakultäten im Zeitverlauf

8.2 Erstsemestrige und Studienabschlüsse

Aus Tabelle 15 wird ersichtlich, dass männliche Studierende in einigen wenigen Studien nach wie vor überwiegen. Dies trifft vor allem auf ausgewählte naturwissenschaftliche Fächer, wie **Physik, Mathematik** und in geringerem Ausmaß auf die Chemie zu, aber auch auf die **Sportwissenschaften** und teilweise auf die Volkswirtschaftslehre (Economics) und Philosophie. Sehr **positive Entwicklungen** in Richtung ausgewogene Geschlechterverhältnisse lassen sich im Vergleich zum Vorjahr bei den Erstsemestrigen der **Erdwissenschaften** und **Geographie** beobachten: Im BA Erdwissenschaften hat sich der Frauenanteil von 42% auf 58% und im MA Erdwissenschaften von 33% auf 50% erhöht. Im BA Geographie stiegen die Frauenanteile von 41% auf 55% und im Master von 40% auf 62%. Auch im Master Volkswirtschaftslehre (Politische und Empirische Ökonomik) ist sowohl der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen als auch bei den Studienabschlüssen auf über 50% gestiegen. Im Master Physik hat sich der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen von 17% auf 28% erhöht. **Rückläufige** Entwicklungen gibt es hingegen sowohl bei den Erstsemestrigen des Bachelor- als auch Masterstudiums in **Mathematik** und **Sportwissenschaften**. Auffallend ist zudem der Master Chemie, in den sich im Wintersemester 2019/20 etwas weniger Frauen inskribierten als im Vorjahr (Rückgang FA von 50% auf 42%).

Betrachtet man die **Studienabschlüsse** im Studienjahr 2018/19 zeigen sich deutliche Fortschritte in den BA-Studien der Wissenschaftszweige Theologie, Volkswirtschaftslehre, Erdwissenschaften, Mathematik, Umweltsystemwissenschaften und Geographie. Bei den Masterstudienabschlüssen trifft dies auf die Volkswirtschaftslehre und Erdwissenschaften zu, wo die Frauenanteile bei 40 bzw. 42% lagen. Rückläufige Frauenanteile lassen sich bei den Masterstudienabschlüssen in der Philosophie, Mathematik, Geographie und Sportwissenschaften erkennen.

Tabelle 15. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2019/20 und bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2018/19

	Erstsemestrige Studien WS 19/20						Studienabschlüsse 18/19					
	BA & DI**		MA		BA LA***		BA & DI**		MA		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	33	48%	16	50%	18,7	70%	10	50%	40	78%	4,5	22%
Rechtswiss.	605	64%	-	-	-	-	288	62%	-	-	-	-
BWL	427	53%	165	53%	-	-	168	53%	201	60%	-	-
VWL	147	48%	13	54%	-	-	32	50%	15	40%	-	-
Soziologie	282	75%	24	58%	-	-	57	63%	25	60%	-	-
Sprachen	584	81%	117	87%	199,2	75%	217	86%	75	83%	118,5	76%
Geschichte	232	64%	41	56%	66,3	50%	48	58%	42	64%	50,5	57%
Philosophie	122	54%	20	45%	26,1	78%	23	43%	18	44%	10,25	71%
Kunstwiss.	137	73%	35	77%	-	-	49	82%	35	86%	-	-
Chemie	201	56%	55	42%	22,8	63%	83	41%	40	48%	3,5	57%
Erdwissenschaften	36	58%	10	50%	-	-	15	47%	19	42%	-	-
Mathematik	98	36%	27	33%	34,3	59%	16	21%	12	17%	25,5	41%
Physik	203	30%	85	28%	18,8	34%	63	11%	51	18%	14,5	28%
Pharmazie	221	82%	15	93%	-	-	86	87%	-	-	-	-
Psychologie	236	66%	131	76%	26,1	78%	174	74%	109	81%	10,25	71%
Biologie	105,4	70%	10	70%	20,6	76%	27,2	75%	27	63%	17,6	75%
Molekulare Biowiss.	296,6	72%	110	76%	4,4	76%	98,8	71%	71	70%	4,4	75%
Erziehungswiss.	258	85%	176	87%	3,5	76%	220	87%	186	87%	-	-
USW	324	54%	73	60%	-	-	111	53%	47	49%	-	-
Geographie	85	55%	47	62%	64,6	53%	23	39%	17	29%	26	50%
Sportwiss.	44	27%	19	26%	15,3	31%	47	38%	37	38%	23	37%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	83	84%	-	-	-	-	44	82%	-	-
Ethik	-	-	122	71%	-	-	-	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	26	92%	-	-	-	-	9	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.

Bei den **ordentlichen Studierenden** sind die Frauenanteile ähnlich dem Vorjahr. Eine Unterrepräsentation findet sich in VWL, Philosophie, Erdwissenschaften, Mathematik, Physik, Geographie und Sportwissenschaften (siehe Tabelle 16). 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 16. Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studien im WS 2019/20

Ordentliche Studien WS 19/20								
WZ	BA & DI**		MA		BA LA ***		LA***	
	N*	FA	N*	FA	N*	FA	N*	FA
Theologie	199	52%	71	65%	60,9	71%	28	54%
Rechtswiss.	3551	59%	-	-	-	-	-	-
BWL	1449	52%	914	56%	-	-	-	-
VWL	360	40%	69	36%	-	-	-	-
Soziologie	779	69%	123	63%	-	-	-	-
Sprachen	2275	79%	612	86%	827,3	75%	418	72%
Geschichte	946	56%	193	52%	282,3	54%	186	47%
Philosophie	434	45%	88	48%	89,1	75%	50	64%
Kunstwiss.	590	70%	198	70%	-	-	-	-
Chemie	878	50%	277	42%	92,2	64%	43	50%
Erdwiss.	190	42%	88	34%	-	-	-	-
Mathematik	393	30%	98	31%	144,4	57%	78	49%
Physik	868	24%	381	25%	88,6	34%	44	25%
Molekulare Biowiss.	1189,1	69%	480	65%	35,2	72%	21,3	73%
Biologie	436,9	67%	108	72%	146,3	73%	85,7	72%
Pharmazie	1222	81%	-	-	-	-	-	-
Psychologie	923	66%	560	72%	89,1	75%	50	64%
Erziehungswiss.	1539	81%	722	89%	19,3	80%	-	-
USW	1503	51%	318	51%	-	-	-	-
Geographie	305	43%	179	45%	227,7	52%	103	43%
Sportwiss.	412	33%	151	33%	104,0	33%	60,5	25%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	400	73%	-	-	-	-
Ethik	-	-	407	74%	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	114	91%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	4	50%	-	-	-	-
Antike & Moderne	-	-	-	-	3,8	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.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Studien an der **THEO-Fakultät** fällt einzig die Katholische Theologie und zwar das Diplom- und Doktoratsstudium mit einer Unterrepräsentation von Frauen auf. Sowohl im MA Katholische Theologie als auch im MA LA Katholische Theologie sind derzeit noch zu wenige Fälle, um die Geschlechterunterschiede auszuweisen (siehe Abbildung 29).

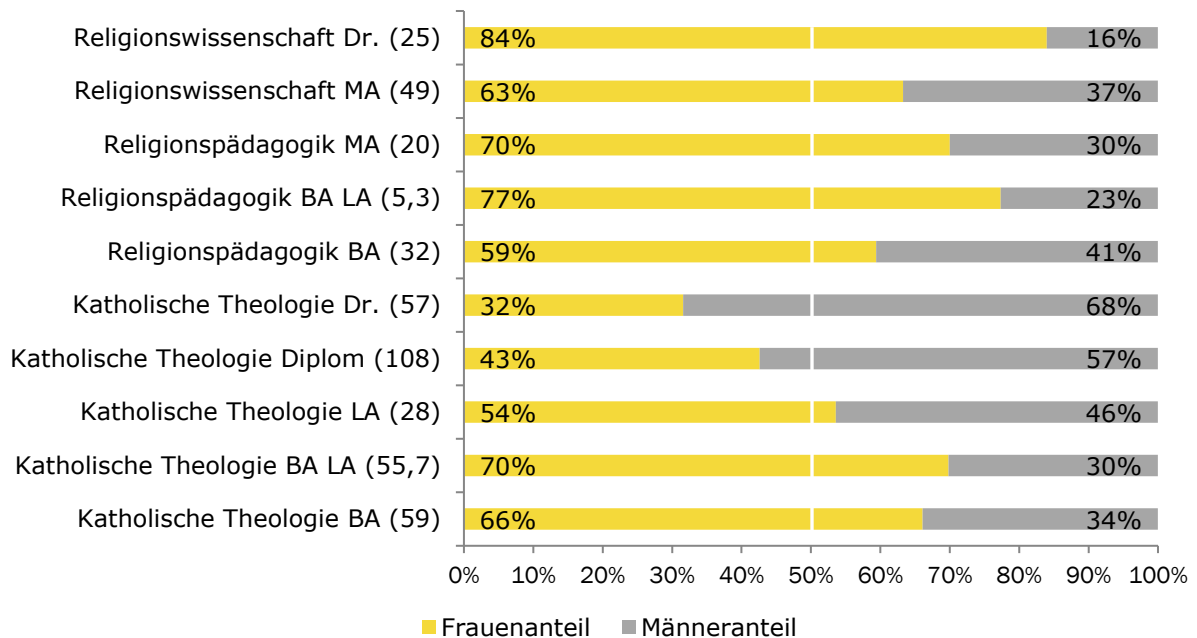


Abbildung 29. Ordentliche Studierende an der Theologischen Fakultät WS 2019/20

An der **SOWI-Fakultät** (siehe Abbildung 30) liegt eine Unterrepräsentation von Frauen in der Volkswirtschaftslehre vor, die mit einem Frauenanteil von 36% im Master stärker ausgeprägt ist als im Bachelor und Doktorat. In der Betriebswirtschaftslehre studieren mit einem Frauenanteil von 46% nur im Doktorat etwas weniger Frauen als Männer. Die höchsten Frauenanteile gibt es an der SOWI-Fakultät in den Studien der Wirtschaftspädagogik, gefolgt von der Soziologie.

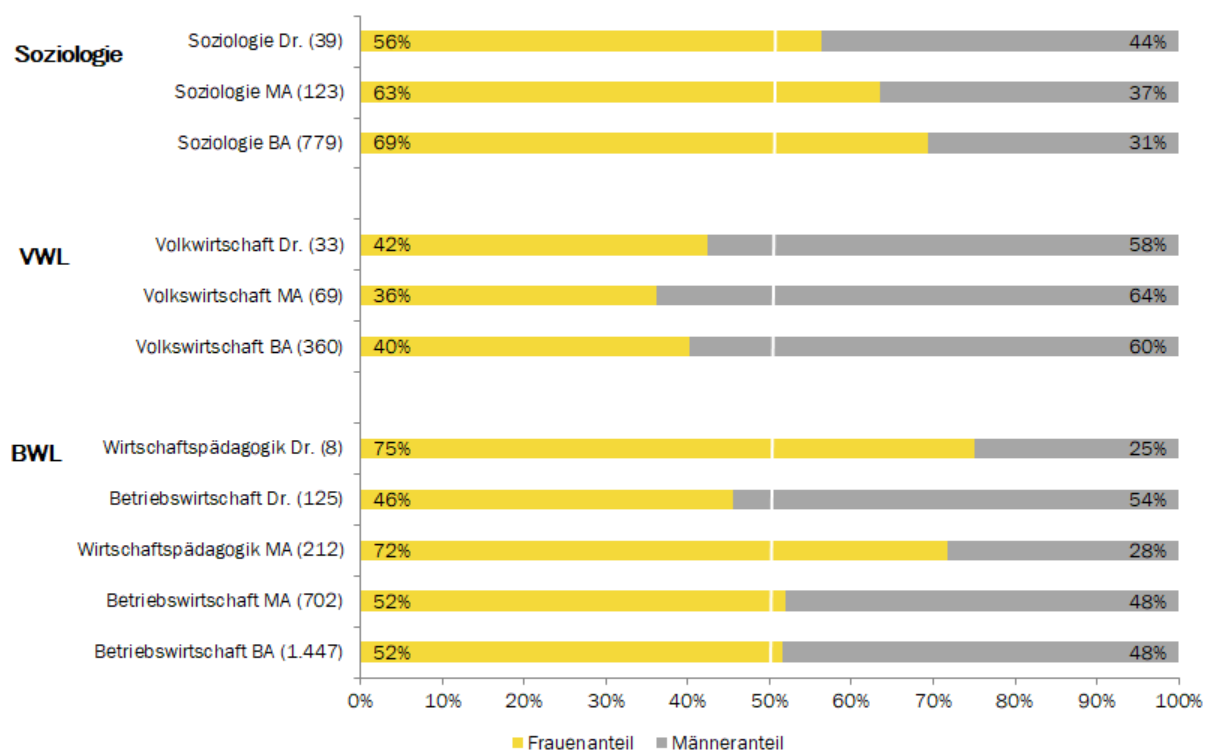


Abbildung 30. Ordentliche Studierende an der SOWI-Fakultät WS 2019/20

An der **GEWI-Fakultät** lässt sich im WZ Sprachen und Literatur mit Frauenanteilen von 67% bis 96% eine deutliche Überrepräsentation von Frauen erkennen (siehe *Abbildung 31*). In fast allen Sprachen ist jedoch auffallend, dass die Frauenanteile vom Bachelorstudium zum Doktoratsstudium durchaus geringer werden: Beispielsweise liegt der Frauenanteil im Bachelor Übersetzen und Dolmetschen bei 84% und im Doktorat bei lediglich 67% sowie im Bachelor Romanistik bei 78% und im Doktorat bei 67%.

In den Wissenschaftszweigen Geschichte, Kunst und Philosophie (siehe *Abbildung 32* und *Abbildung 33*) sind die Frauenanteile vergleichsweise geringer als in den Sprachen. Im **WZ Geschichte** ist der Frauenanteil mit deutlich über 70% besonders hoch in der Europäische Ethnologie, während vor allem in der Geschichte eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt: im Master Alte Geschichte 29% Frauen und im Bachelor 43%, im Bachelor, Master und Lehramt Geschichte 45%-48% und auch im Doktorat Geschichte 46% Frauen. Im Wissenschaftszweig Philosophie fällt ebenso ein geringer Frauenanteil von 31% im Doktorat auf; im Bachelor beläuft er sich auf 45% und im Master auf 48%.

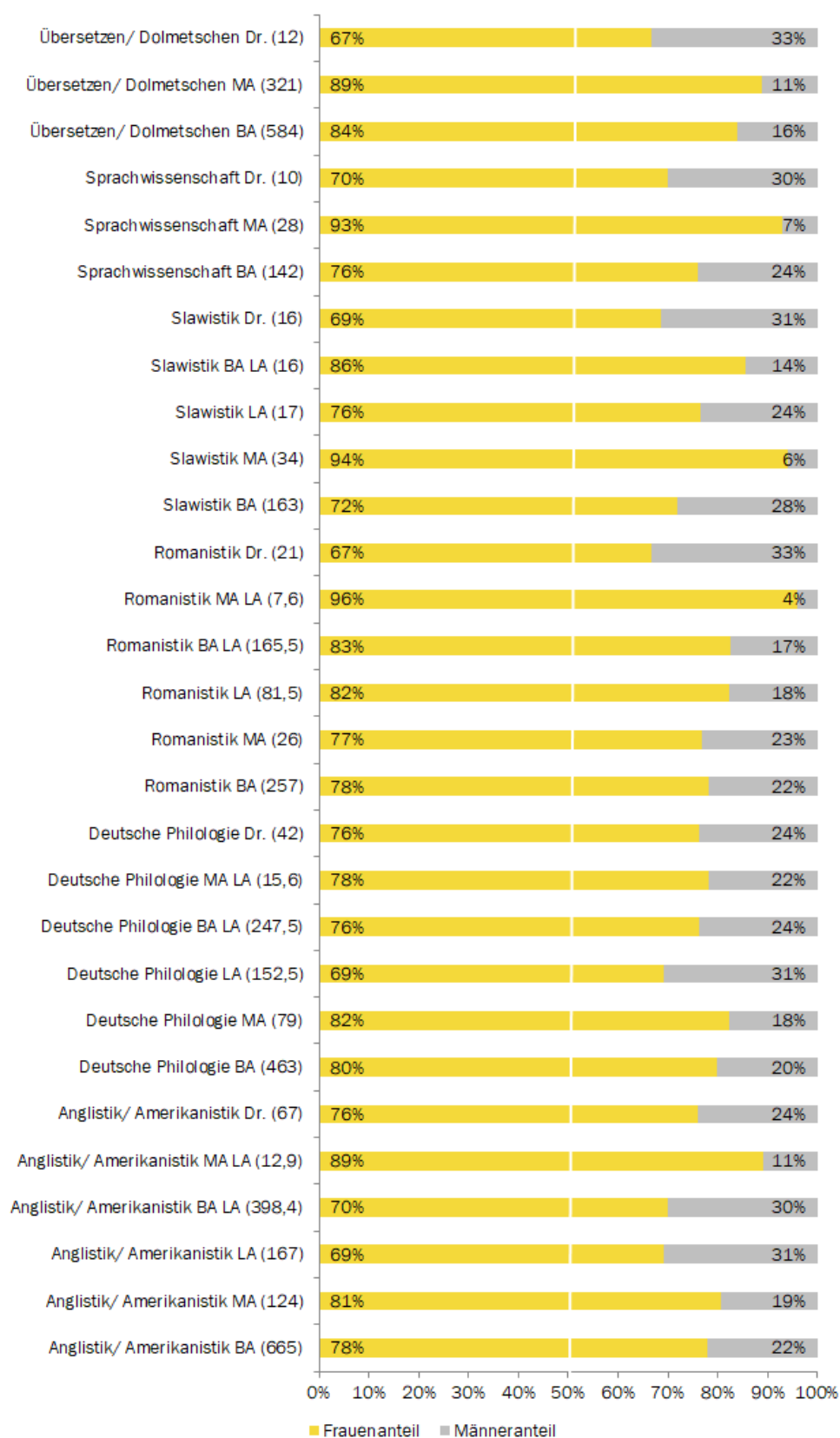


Abbildung 31. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Sprachen im WS 2019/20

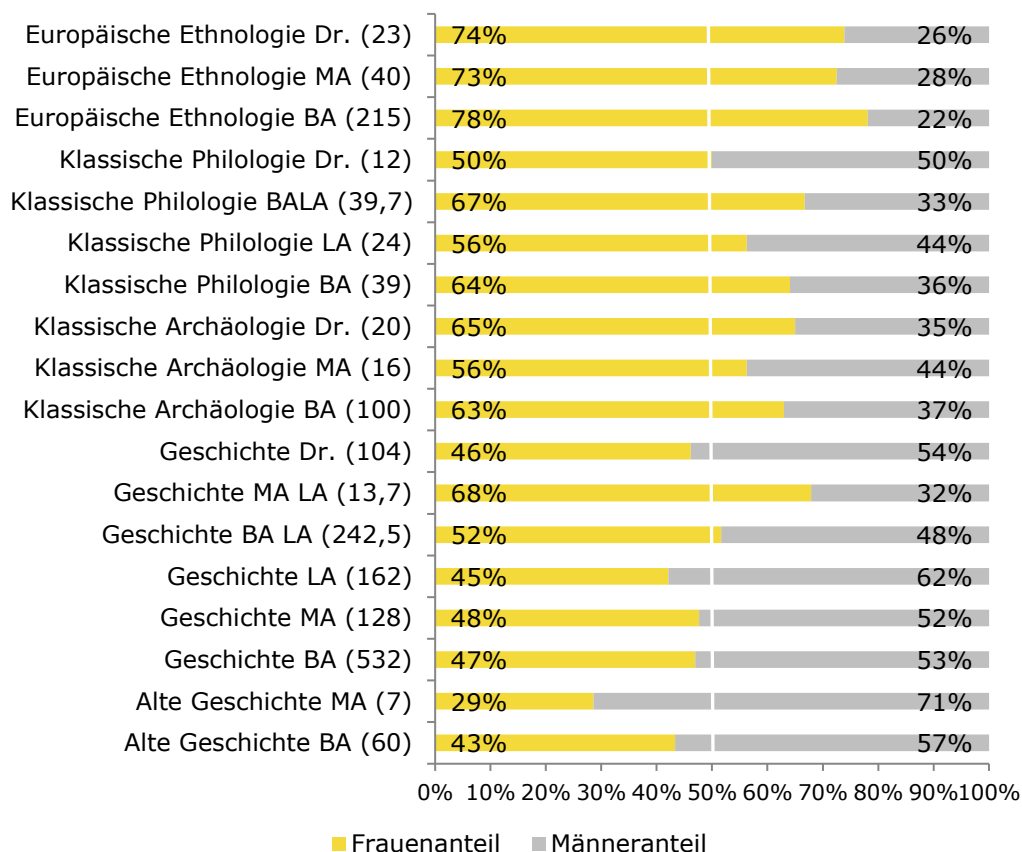


Abbildung 32. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Geschichte im WS 2019/20

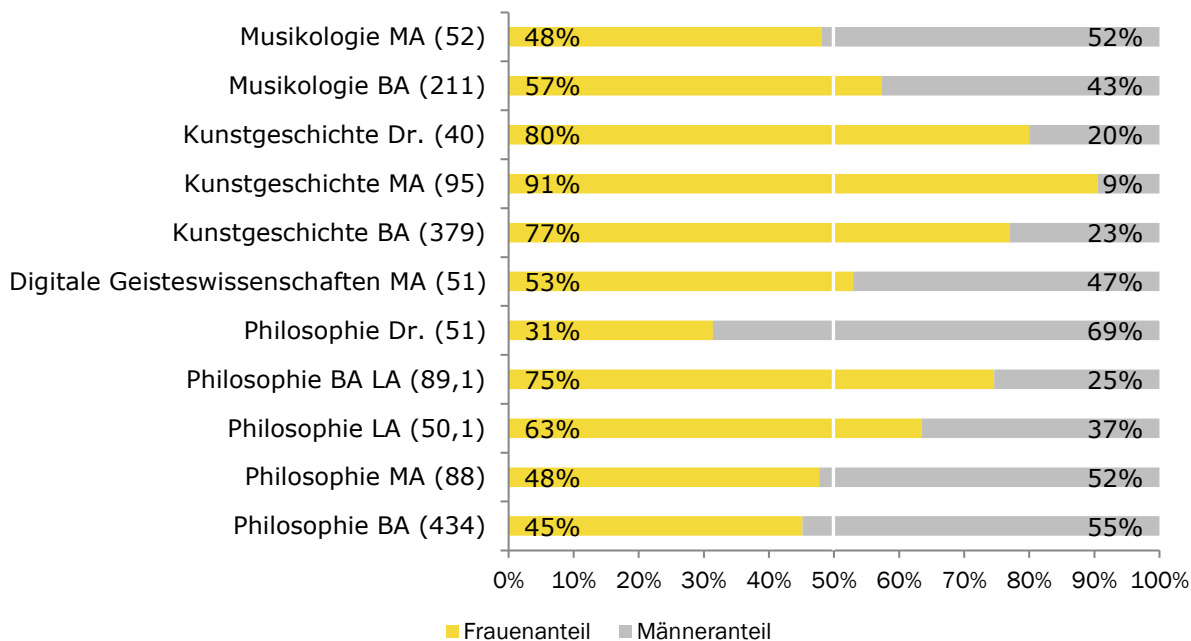


Abbildung 33. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Philosophie und Kunst im WS 2019/20

Betrachtet man die Frauenanteile in den Studien an der **NAWI-Fakultät**, zeigt sich das bekannte Muster einer Unterrepräsentation von Frauen in Physik, Mathematik und Erdwissenschaften (siehe Abbildung 34). Auffallend sind hier der deutlich höhere Frauenanteil im **Lehr-
amtsstudium** Mathematik von 49% bzw. 57% im Vergleich zum geringen Frauenanteil im Lehramt Physik von 25% bzw. 34% und der vergleichsweise zu den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudien geringe Frauenanteil von 30% im **Doktorat** Chemie.

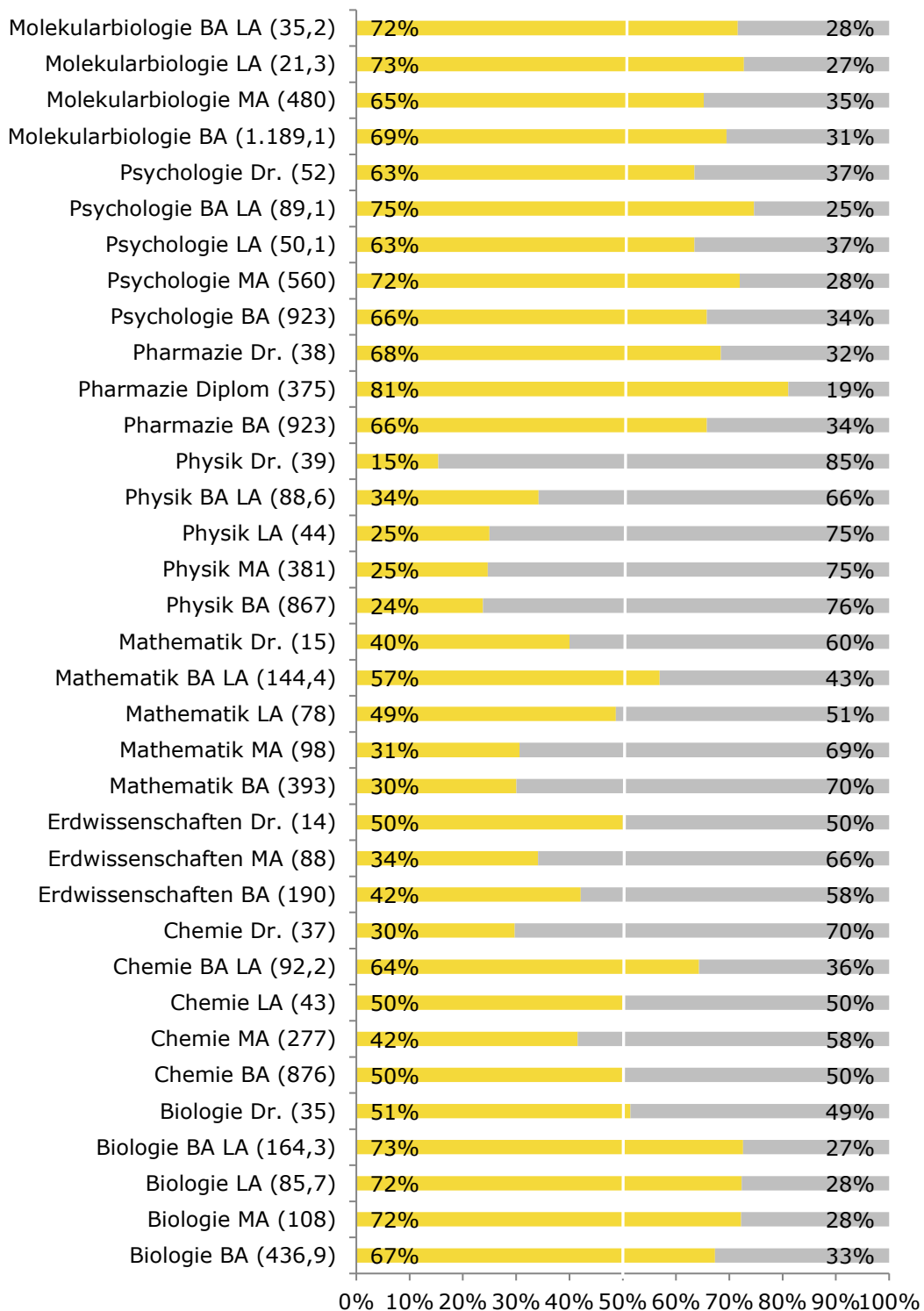


Abbildung 34. Ordentliche Studierende an der NAWI-Fakultät im WS 2019/20

In den Studien an der **URBI-Fakultät** (siehe Abbildung 35) fällt die Pädagogik mit besonders hohen Frauenanteilen und die Sportwissenschaften mit besonders niedrigen Frauenanteilen auf. Während im Bachelor Sportwissenschaften noch 33% Frauen studieren, liegt der Frauenanteil im Doktorat nur noch bei 12%. Dementgegen nimmt der Frauenanteil in der Geographie vom Bachelor bis zum Doktorat von 42% auf 47% zu, wobei der Master Geo-Spatial-Technologies mit einem Frauenanteil von 30% die Ausnahme darstellt. In den Umweltsystemwissenschaften liegt eine Unterrepräsentation von Frauen in NAWI Technologie und VWL vor.

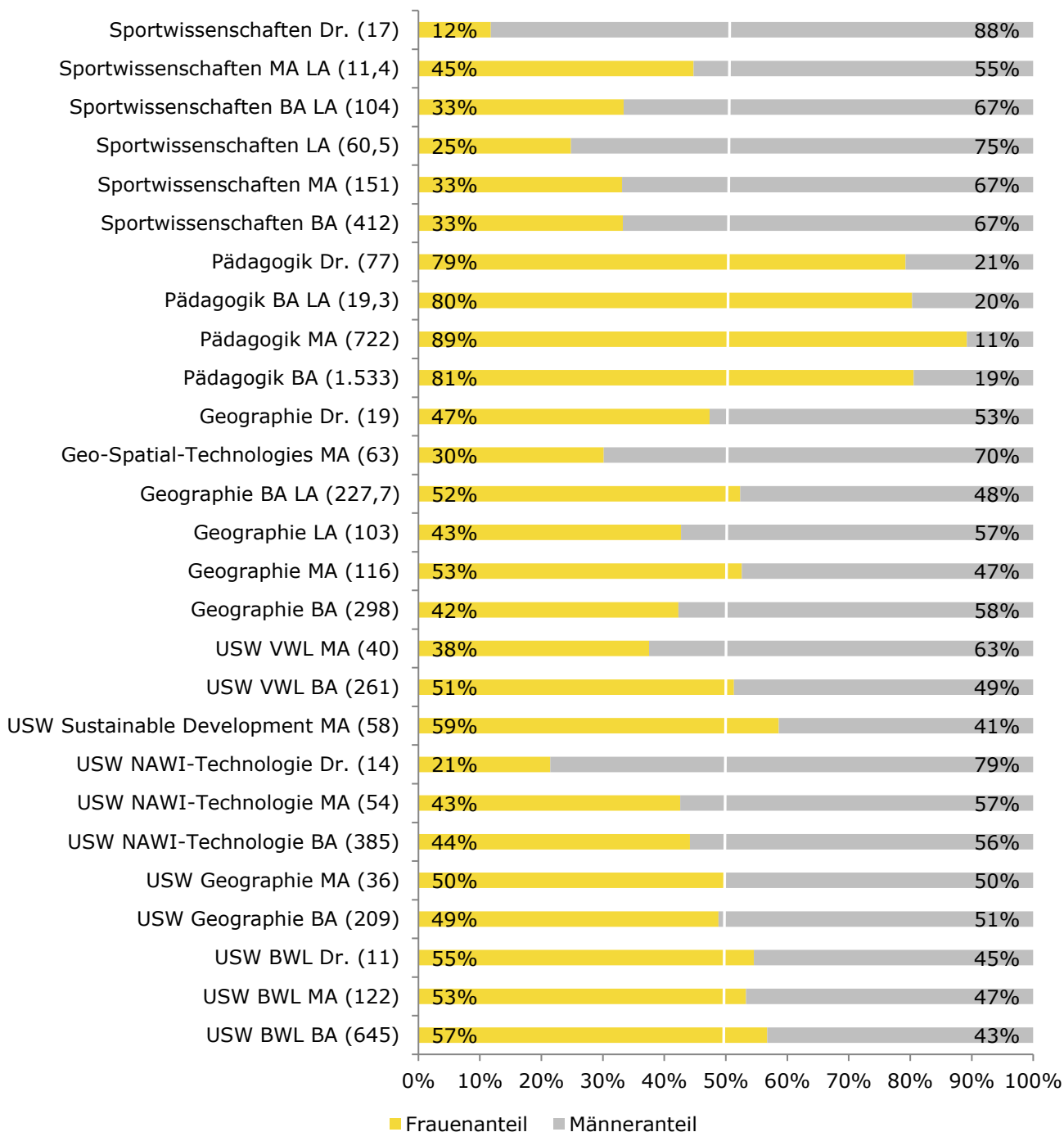


Abbildung 35. Ordentliche Studierende an der URBI-Fakultät im WS 2019/20

Die Kennzahlen zur so genannten „**Prüfungsaktivität**“ haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prüfungsaktiv sind Studierende, wenn sie im vergangenen **Studienjahr** 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 WS 2019/20 (siehe Tabelle 17), dass **Frauen im Durchschnitt aktiver studieren als Männer**. Ausnahmen bilden jene Studien, die generell geringe Frauenanteile aufweisen (VWL, Erdwissenschaften, Mathematik, Physik, Sportwissenschaften).

Tabelle 17. Geschlechterverhältnisse bei den prüfungsaktiven Studien im WS 2019/20

Prüfungsaktive Studien WS 19/20								
WZ	BA & DI*		MA		BA LA**		LA**	
	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	102	49%	167,6	81%	47,5	74%	14,5	55%
Rechtswiss.	2295	62%	3,2	83%	-	-	-	-
BWL	964	55%	585,6	58%	-	-	-	-
VWL	180	38%	46	37%	-	-	-	-
Soziologie	387	74%	56	59%	-	-	-	-
Sprachen	1224	82%	291	89%	874,5	75%	205,5	75%
Geschichte	360	56%	85	54%	299,5	53%	105,5	44%
Philosophie	117	49%	51,6	58%	68,5	77%	24,5	67%
Kunstwiss.	278	76%	97	69%				
Chemie	574	50%	201	46%	70,5	64%	21,0	45%
Erdwiss.	124	38%	46	39%				
Mathematik	176	31%	55	31%	173	56%	32,5	57%
Physik	541	25%	226	24%	88	34%	17,5	34%
Molekulare Biowissenschaften	848,7	72%	318	66%	37,2	72%	13,1	74%
Biologie	281,4	69%	48	73%	200,3	74%	52,9	74%
Pharmazie	928	83%	-	-	-	-	-	-
Psychologie	755	67%	433	73%	68,5	77%	24,5	67%
Erziehungswissenschaften	947	84%	475	90%	39,5	78%	-	-
USW	832	52%	184	55%	-	-	-	-
Geographie	143	45%	98	48%	254,5	48%	58,0	39%
Sportwissenschaften	236	35%	72	28%	150	33%	37,0	23%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	190	77%	-	-	-	-
Ethik	-	-	-	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	37	89%	-	-	-	-
Jüdische Studien	-	-	2	50%	-	-	-	-

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

In weiterer Folge wird der Anteil prüfungsaktiver Studien innerhalb des Geschlechts je Wissenschaftszweig ermittelt, das jeweils im Verhältnis zu allen ordentlichen Studien berechnet wird (siehe Tabelle 18). Betrachtet man die Prüfungsaktivität im WS 2019/20 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 der Theologie, VWL und Erdwissenschaften, die Masterstudien Soziologie, Sportwissenschaften und Gender Studies und die Lehramtsstudien Geschichte, Chemie, Geographie und Sportwissenschaften. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich vor allem die Prüfungsaktivität der weiblichen Studierenden in den Naturwissenschaften jener der männlichen Studierenden angenähert oder übertroffen.

Tabelle 18. Prüfungsaktivität innerhalb der Studien nach Geschlecht im WS 2019

Fakultät	Wissenschaftszweige	BA und DI		Master		Lehramt***	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
THEO*		48%	55%	-	-	53%	50%
REWI		68%	60%	-	-	-	-
SOWI	BWL	70%	62%	66%	62%	-	-
	VWL	47%	52%	68%	66%	-	-
	Soziologie	53%	42%	42%	51%	-	-
GEWI	Sprachen und Literatur	56%	47%	49%	39%	51%	44%
	Geschichte	38%	38%	46%	42%	54%	59%
	Philosophie	29%	25%	71%	47%	52%	44%
	Kunstwiss	51%	38%	49%	50%	-	-
NAWI	Chemie	66%	65%	81%	67%	44%	53%
	Erdwissenschaften	59%	70%	60%	48%	-	-
	Mathematik	47%	44%	57%	56%	49%	35%
	Physik	66%	61%	59%	60%	55%	35%
	Pharmazie	78%	68%	-	-	-	-
	Psychologie	83%	79%	79%	73%	52%	44%
	Biologie	66%	62%	45%	43%	63%	57%
	Molekulare Biowissenschaften	74%	66%	67%	64%	63%	59%
URBI	Erziehungswissenschaften	64%	50%	66%	63%	-	-
	USW	56%	54%	63%	53%	-	-
	Geographie	50%	45%	59%	52%	51%	60%
	Sportwissenschaften	60%	56%	40%	51%	57%	63%
ÜBERFAK.**	Gender Studies	-	-	32%	40%	-	-
	Global Studies	-	-	50%	40%	-	-

Anmerkungen:

*In den WZ "Theologie" und "Ethik" erfolgt diese Berechnung nicht, da die Prüfungsaktiven des Masterstudiums "Angewandte Ethik" größtenteils 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.

*** Enthält nur "alte" Lehramtsstudien - im Fall der "neuen" Bachelor-Lehramtsstudien ist die Berechnung der Anteile auf Basis der Kennzahlen LS10 und LS12 aufgrund unterschiedlicher Zählweisen nicht möglich.

8.3 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 19). Frauenanteile von unter 50% in den Doktoratsstudien haben sich in der VWL, Philosophie, Mathematik, Physik, Chemie und Sportwissenschaften bereits bei den AbsolventInnen von Masterstudien gezeigt und setzen sich im Doktorat fort. In der Mathematik und Physik ist der Frauenanteil im Doktorat sogar höher als bei den MA-AbsolventInnen. Auffallend ist hier vor allem die Chemie, wo der Frauenanteil bei den MasterabsolventInnen noch bei 48% lag und bei den DoktorandInnen auf 31% zurückging. Aber auch in den USW geht der Frauenanteil vom Masterabschluss bis zum Doktorat von 49% auf 39% und in den Sportwissenschaften von 38% auf 13% zurück.

Tabelle 19. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)

	Doktorat					
	Erstsemestrige WS 2016 - SS 2019		Ordentliche Studierende 17W-19W		AbsolventInnen 2016/17-2018/19	
WZ	ØN	FA*	ØN	FA*	ØN	FA*
Theologie	11,0	52%	74,0	43%	7,3	36%
Rechtswissenschaften	61,3	55%	268,3	52%	29,7	55%
BWL	30,3	50%	161,3	46%	9,3	36%
VWL	9,3	50%	34,3	38%	4,3	23%
Soziologie	12,3	65%	47,3	59%	4,7	64%
Sprachen und Literatur	41,3	69%	180,0	76%	14,0	79%
Geschichte	28,3	58%	165,3	53%	13,7	56%
Philosophie	9,7	52%	53,7	35%	7,7	39%
Kunstwissenschaften	10,7	81%	59,7	75%	4,0	83%
Chemie	10,7	41%	36,3	31%	8,7	39%
Erdwissenschaften	3,0	67%	15,3	52%	2,3	57%
Mathematik	4,7	50%	18,0	39%	4,7	21%
Physik	8,7	31%	43,7	22%	13,3	30%
Biologie	6,7	45%	33,0	54%	3,6	69%
Molekulare Biowissenschaften	10,0	67%	50,0	55%	13,4	54%
Pharmazie	9,3	75%	40,0	65%	7,0	48%
Psychologie	8,0	58%	49,7	61%	7,0	81%
Erziehungswissenschaften	14,0	81%	74,0	82%	9,0	82%
USW	9,3	50%	33,0	39%	6,7	45%
Geographie	2,0	67%	20,3	58%	3,0	33%
Sportwissenschaften	4,0	8%	15,7	13%	3,0	33%
Fachdidaktik	11,3	68%	39,0	70%	1,7	80%

* 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.

Betrachtet man den Zeitverlauf der DoktoratsabsolventInnen seit 2007 an der gesamten Universität, lassen sich nach einem leichten Rückgang der Frauenanteile von 2008 bis 2011 wieder stabile ausgewogene Geschlechterverhältnisse beobachten (siehe Abbildung 36).

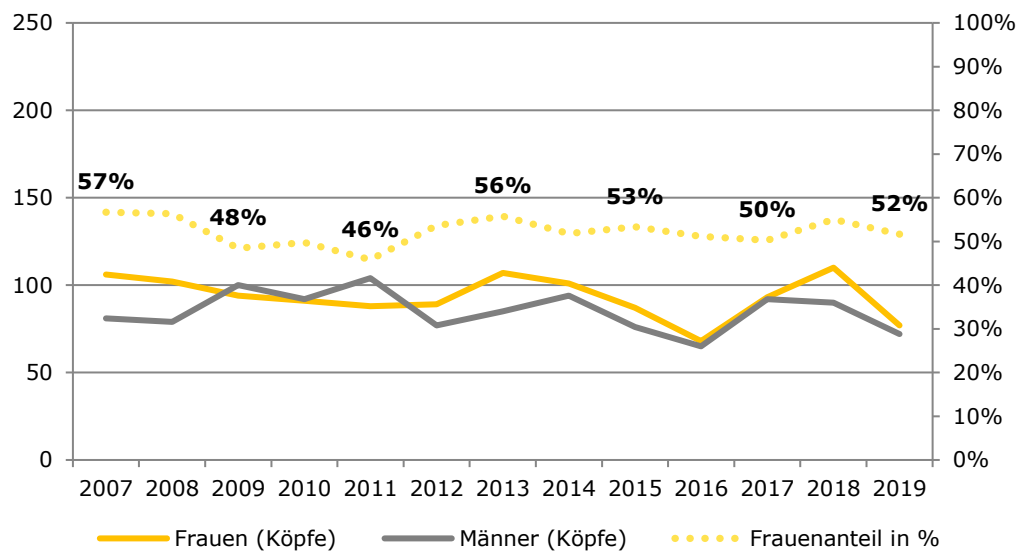


Abbildung 36. Frauenanteile bei DoktoratsabsolventInnen im Zeitverlauf

8.4 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 zum einen Studien, in denen der Frauenanteil bei den Doktoratsstudierenden um rund 15-20% geringer ist als bei den Erstsemestrigen im Bachelor- oder Diplomstudium und eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Das sind die Wissenschaftszweige Philosophie (siehe Abbildung 37), Chemie (siehe Abbildung 38), Umweltsystemwissenschaften (siehe Abbildung 39) und Sportwissenschaften (siehe Abbildung 40). Zum anderen werden Studien dargestellt, in denen die Frauenanteile von den Erstsemestrigen bis zu den Studienabschlüssen sowohl auf Bachelor- als auch auf Master- und Doktoratsniveau deutlich sinken. Zu diesen zählen Mathematik (siehe Abbildung 41) und Geographie (siehe Abbildung 42).

In der **Philosophie** fällt auf, dass die Frauenanteile insbesondere im Bachelorstudium und im Doktoratsstudium zurückgehen. Während über 50% Frauen mit dem Bachelor und Doktorat beginnen, liegt der Frauenanteil bei den Studierenden im Bachelor bei 45% und im Doktorat gar nur noch bei 35%. Im Masterstudium zeigt sich hingegen eine relativ konstante und geringfügige Unterrepräsentation von Frauen.

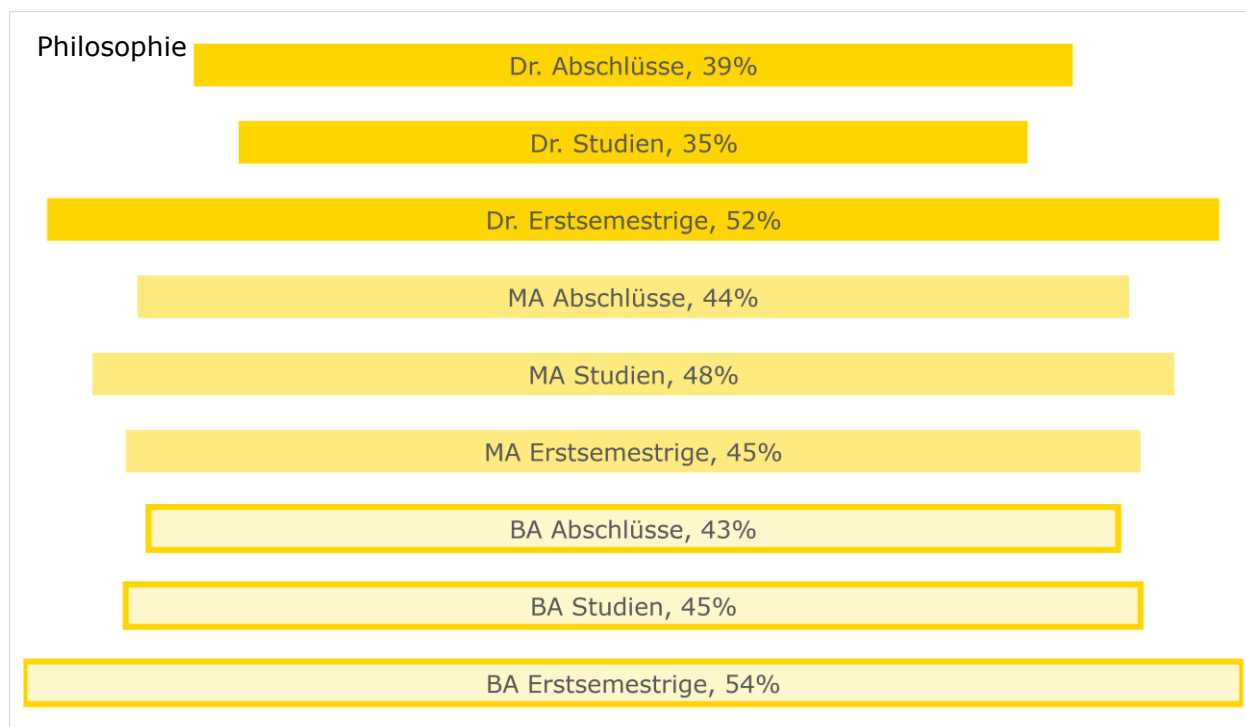


Abbildung 37. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Philosophie

In der **Chemie** fällt nach wie vor ein Rückgang von Frauenanteilen im Bachelorstudium auf (56% bei Erstsemestrigen und 41% bei den AbsolventInnen), der unabhängig vom Lehramtsstudium stattfindet. Auch im Doktorat sinkt der Frauenanteil von 41% bei den Erstsemestrigen auf 31% bei den Studierenden. Abbildung 38 zeigt ausschließlich die Bachelorstudierenden der Chemie, ohne den Studierenden des Bachelor-Lehramts, wobei der Frauenanteil im Bachelor Lehramt bei rund 64% und bei den Erstsemestrigen bei 63% lag. Was sich deutlich unterscheidet, ist der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im MA, der sich auf 48% und im Lehramt auf 57% beläuft (Lehramt ist nicht dargestellt in der Abbildung).

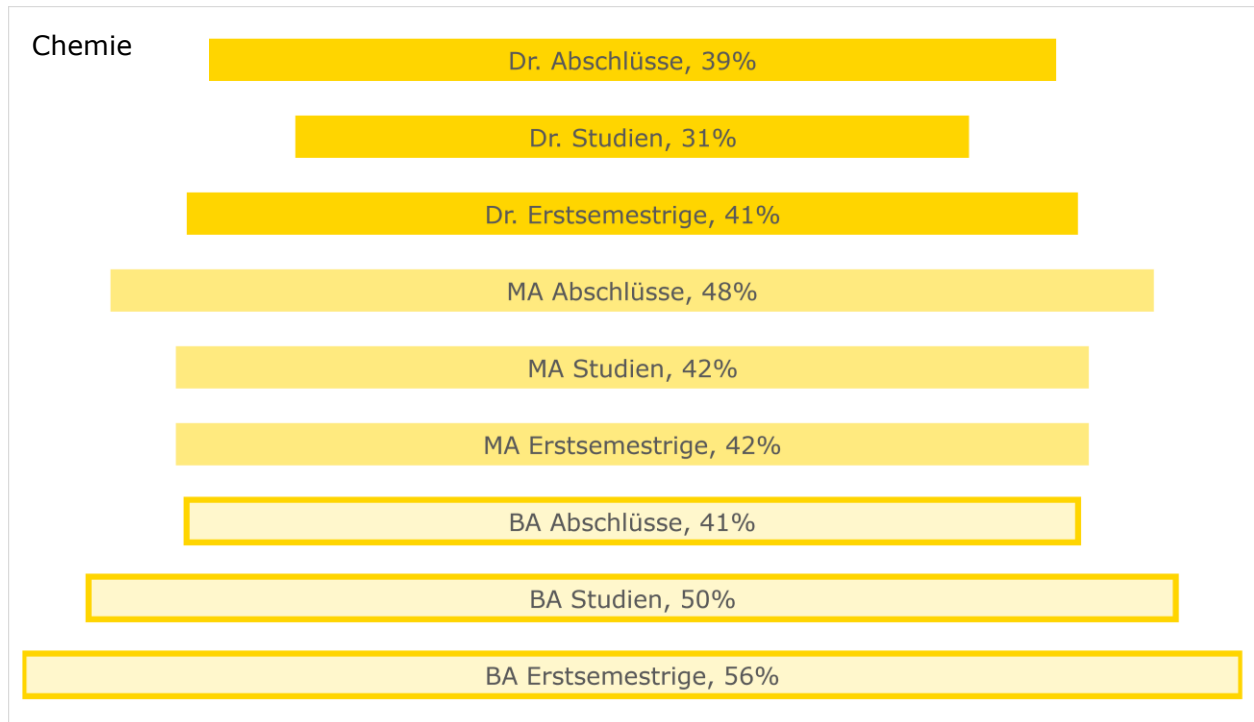


Abbildung 38. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Chemie

Während in der Philosophie und Chemie die Frauenanteile im Masterstudium relativ stabil sind, kommt es im Masterstudium **Umweltsystemwissenschaften** zu einem deutlichen Rückgang des Frauenanteils von den Erstsemestrigen bis zu den Studienabschlüssen von 60% auf 49%. Im Bachelorstudium sind die Geschlechterverhältnisse in den USW noch ausgeglichen, im Doktorat studieren dann nur noch 39% Frauen (siehe Abbildung 39).

In den **Sportwissenschaften** stellt sich die Situation wiederum anders dar: es liegt zwar eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen vor, allerdings sind die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen sowohl im Bachelor als auch im Master und Doktorat größer als bei den Erstsemestrigen der jeweiligen Stufe. Eklatant ist der geringe Frauenanteil von 8% bei den Erstsemestrigen im Doktorat (siehe Abbildung 40).

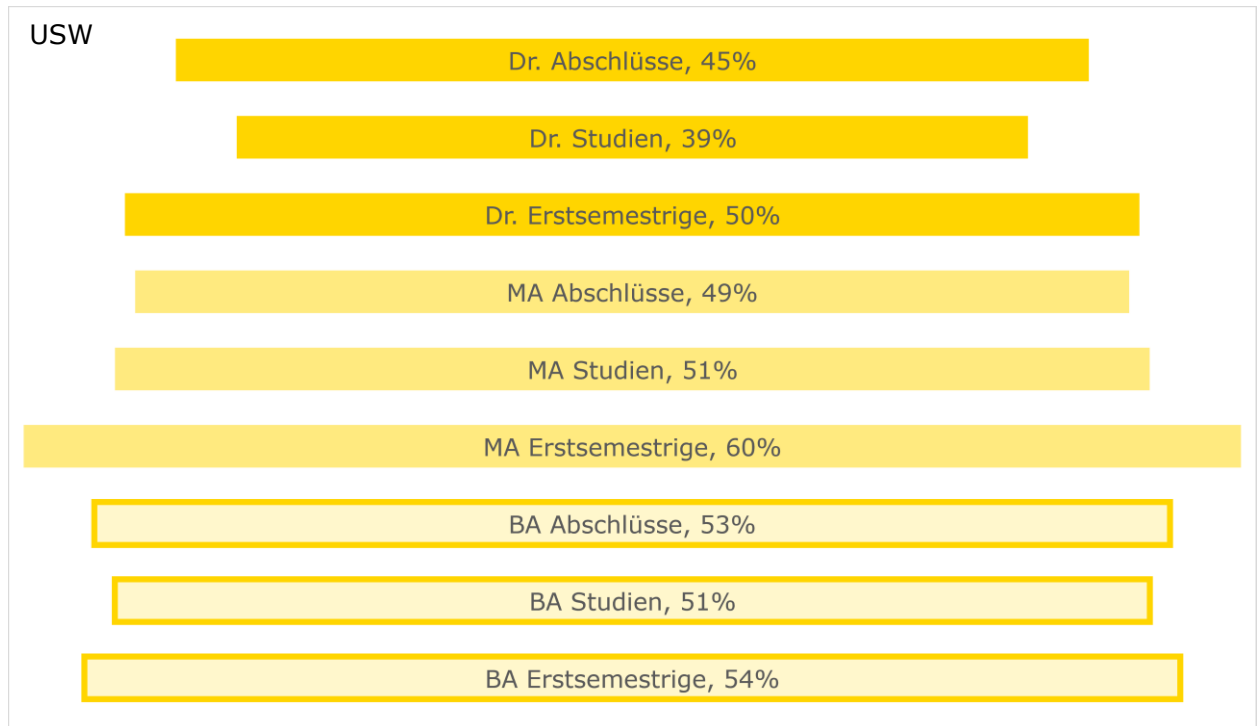


Abbildung 39. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Umweltsystemwissenschaften

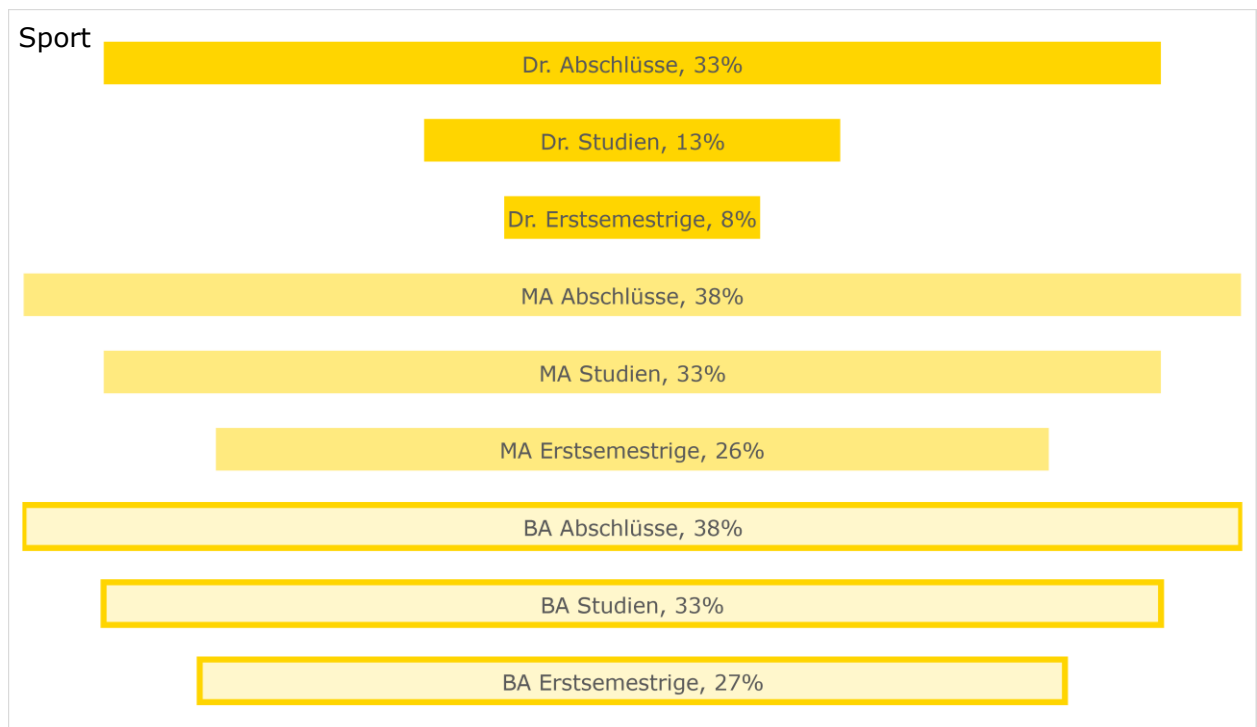


Abbildung 40. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Sportwissenschaften

Im Gegensatz zu den vorherigen Studien sinken die Frauenanteile in der **Mathematik** und **Geographie** in allen Studien (siehe Abbildung 41 und Abbildung 42). In der quantitativ-männlich dominierten Mathematik haben sogar 50% Frauen mit einem Doktoratsstudium begonnen, letztlich aber nur 21% Frauen promoviert. Auch mit einem Mathematik Master beginnt ein Drittel Frauen, von den MasterstudienabsolventInnen sind jedoch nur 17% Frauen. In den Studien der Geographie sind die Frauenanteile grundlegend höher als in der Mathematik und trotz der Überrepräsentation von Frauen zu Studienbeginn – sowohl im Bachelor als auch im Master und Doktorat – schließen nur 29% bis 39% Frauen das Studium ab. Auffallend ist, dass viele der Frauen bereits im zweiten Studiensemester „verloren gehen“, was vor allem im Master und Doktorat nichts mit der Unbekanntheit des Faches an sich zu tun haben kann.

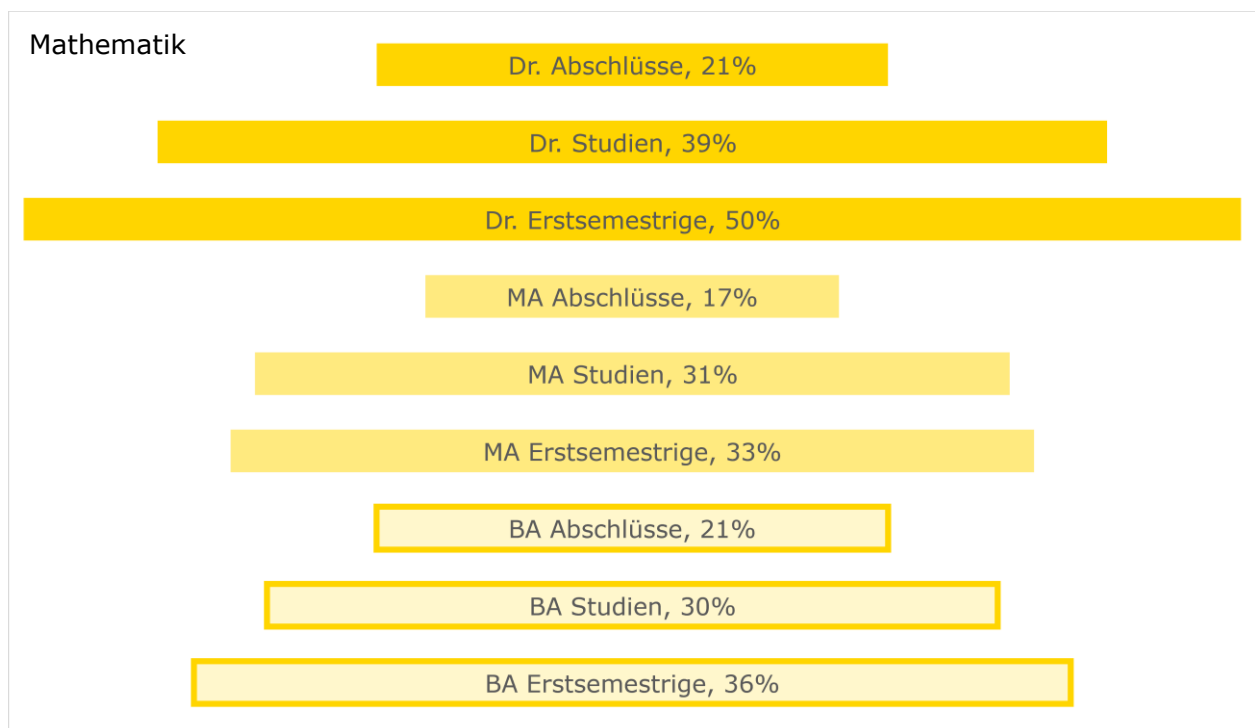


Abbildung 41. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Mathematik

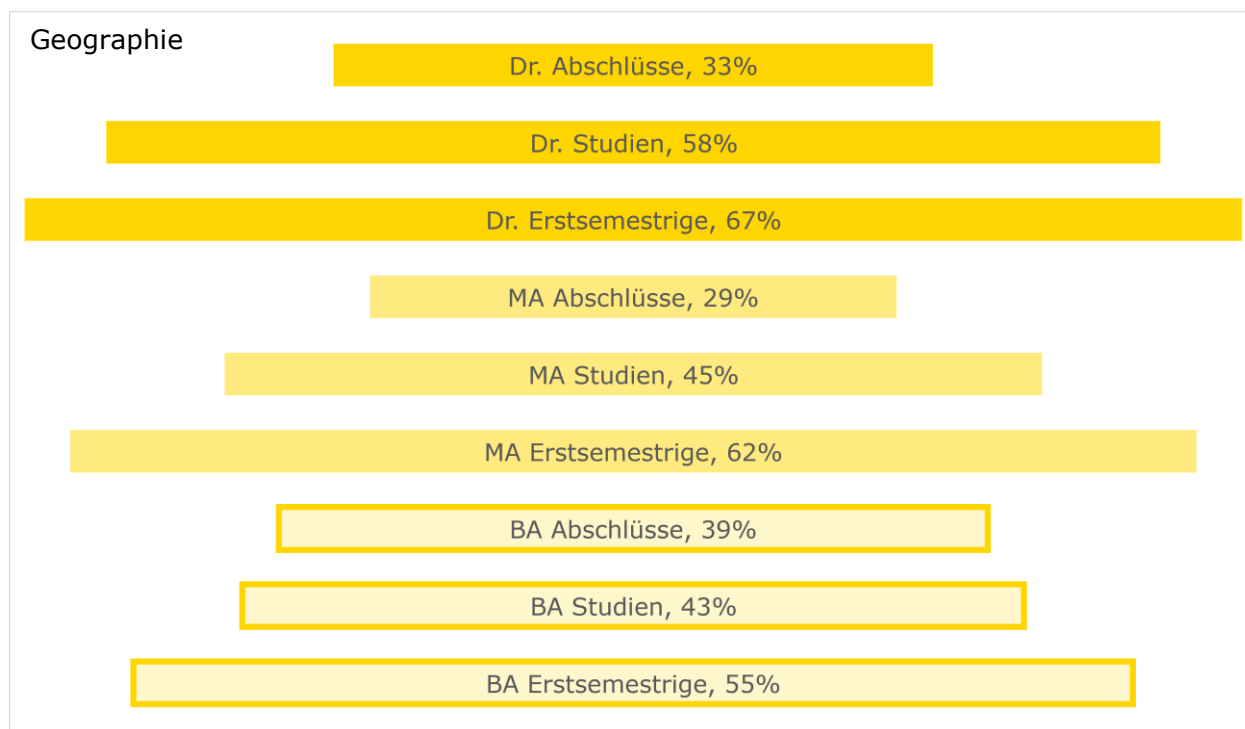


Abbildung 42. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss in Geographie

8.5 Studiendauer

Die **durchschnittliche Studiendauer** von männlichen und weiblichen Bachelor- und Master-Studierenden war an den unterschiedlichen Fakultäten im Studienjahr 2018/19 durchwegs ähnlich (siehe Abbildung 43). In den Bachelorstudien liegt die durchschnittliche Studiendauer der Frauen bei 7,7 Semestern und der Männer bei 7,9 Semestern und in den Masterstudien bei durchschnittlich 6 Semestern für beide Geschlechter. In den Diplomstudien der Rechtswissenschaften und Pharmazie studieren Frauen im Schnitt 12,7 Semester und Männer im Schnitt 12,6 Semester lang. In den Bachelorstudien an der **GEWI-Fakultät** ist die **durchschnittliche Studiendauer von Frauen im Schnitt etwas kürzer als jene der Männer**. Auch in den Rechtswissenschaften und in den NAWI-Diplomstudien (Pharmazie) studieren Frauen im Schnitt geringfügig schneller. Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass die durchschnittliche Studiendauer in den Bachelor- und Masterstudien die Regelstudienzeit (6 Semester Bachelor und 4 Semester Master) deutlich überschreitet.

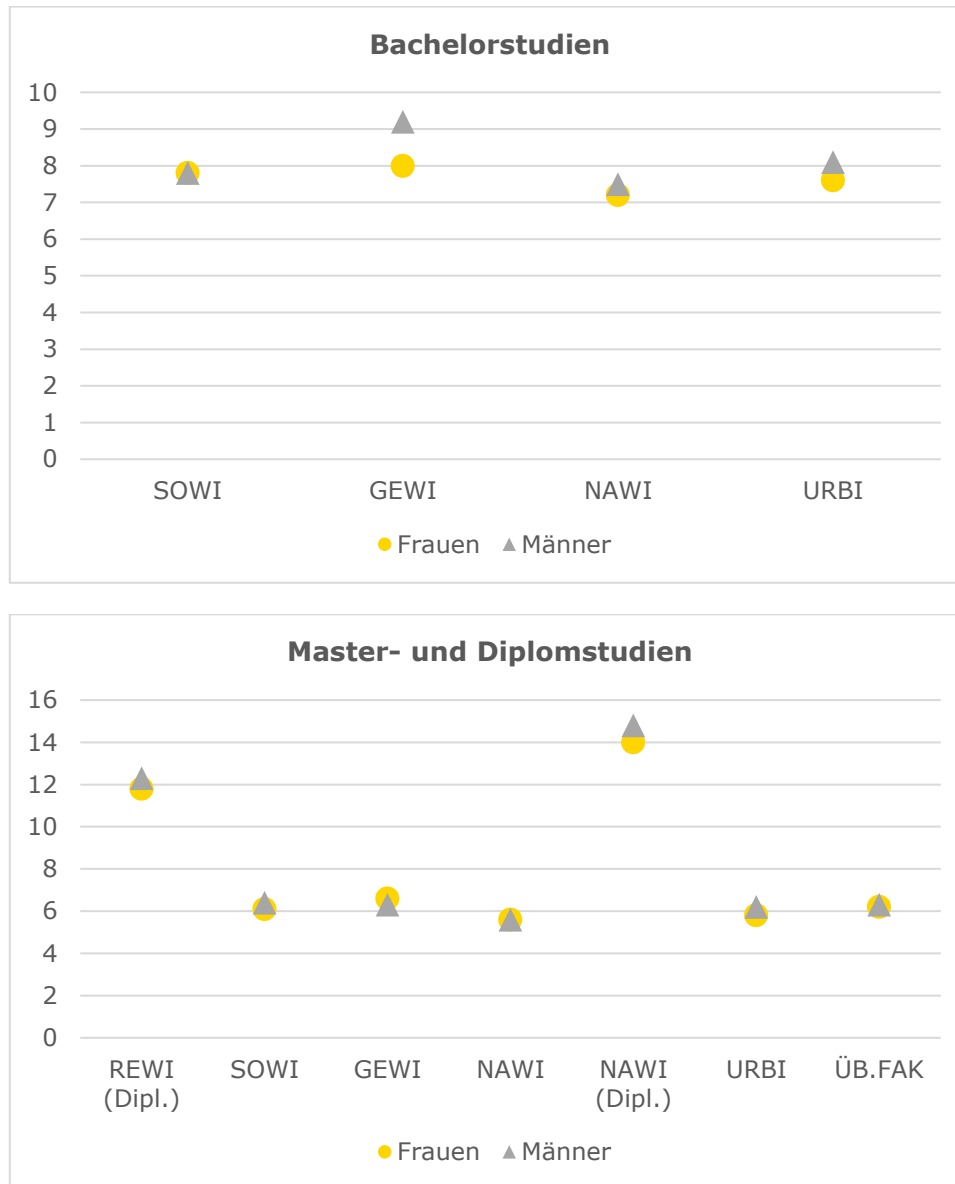


Abbildung 43. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer

Auf Grund geringer Fallzahlen und stark ausgeprägter Schwankungen im Doktorat wurde die durchschnittliche Studiendauer in den Studienjahren 2016/17, 2017/18 und 2018/19 je Fakultät ermittelt. Die Ergebnisse in **Abbildung 44** 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 Dokoratsausbildung in den Naturwissenschaften** zusammen (die auf Grund von Labortätigkeiten in einigen Fällen auch zwingend notwendig ist). Strukturierte Dokoratsausbildungen werden in der Vergabe von Mitteln zukünftig eine Rolle spielen und aller Voraussicht nach auch an den anderen Fakultäten weiter ausgebaut werden.

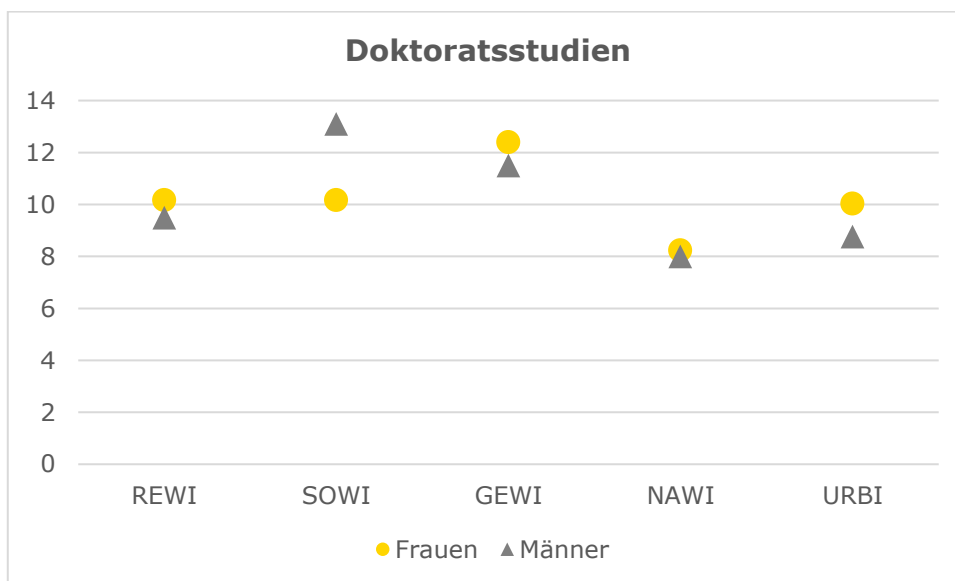


Abbildung 44. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studierendauer im Doktorat: 2016/17, 2017/18 und 2018/19

8.6 AbsolventInnen-Tracking

Im Zuge der Zusammenarbeit der Universität Graz mit dem **Institut für Höhere Studien Wien** (IHS) wurde seit 2008 ein **Monitoringinstrument** für **AbsolventInnen** am **Arbeitsmarkt** entwickelt¹¹. 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)¹² 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 2021 im Mitteilungsblatt der Universität Graz veröffentlicht werden.

Folgende Standardthemen werden im Zuge der Analyse ausgewertet: Arbeitsmarktstatus und Arbeitsmarktintegration 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 möglich.

Im vorliegenden Bericht wird nun ein Auszug der Einkommensdaten von Bachelor- und MasterstudienabsolventInnen 0, 6, 12, 18, 24, 36 und 60 Monate nach Studienabschluss gegeben. Betrachtet man die unbereinigten Geschlechterunterschiede im Einkommen der **vollzeiterwerbstätigen BachelorabsolventInnen** kurz nach Studienabschluss an der Universität Graz, fällt auf, dass Frauen bereits mit einem geringeren Einkommen ins Erwerbsleben starten, und zwar im Schnitt um 238 Euro **brutto pro Monat** weniger verdienen als die männlichen Bachelorabsolventen (siehe *Abbildung 45*). Diese Unterschiede werden im Zeitverlauf größer: Drei Jahre nach Studienabschluss verdienen die männlichen Bachelorabsolventen bereits um 442 Euro mehr als die weiblichen und fünf Jahre nach Studienabschluss beläuft sich

11 Informationen zum Projekt unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf, letzter Zugriff 3.1.2020.

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

die monatliche Differenz im Bruttoeinkommen bereits auf 657 Euro. Während die Geschlechterunterschiede bei den unteren 25% der Einkommen (entspricht Q1, dem ersten Quartil) geringer sind und sich auf 71 bis 353 Euro pro Monat belaufen, liegt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bei den oberen Einkommen (entspricht Q3 für drittes Quartil) bereits bei 293 bis 761 Euro brutto pro Monat.

Die Geschlechterunterschiede in den Anfangsgehältern lassen sich unter Umständen auf die niedriger dotierten Branchen zurückführen, in denen Frauen häufiger tätig sind als Männer (siehe dazu z.B. Leitner & Dibiasi 2015). Da männliche Bachelorabsolventen ihr Einkommen jedoch auch schneller steigern können als weibliche, stellt sich die Frage, ob dies nur mit branchenspezifischen Aufstiegschancen zu tun hat oder auch damit, dass männliche Absolventen häufiger und erfolgreicher über ihre Einkommen verhandeln oder auch bessere Angebote seitens der ArbeitgeberInnen erhalten. Erkennbar ist, dass die geschlechtsspezifische Einkommensschere im oberen Einkommensbereich bereits ein Jahr nach Studienabschluss deutlich aufgeht: 75% der weiblichen Einkommen liegen hier bei maximal 2.564 Euro pro Monat und 75% der männlichen Einkommen bei maximal 3.264 Euro. Bei den Durchschnittseinkommen steigen die Geschlechterunterschiede am stärksten nach drei Jahren im Berufsleben an – in einer Lebensphase, in der üblicherweise auch die Familienplanung vorangetrieben wird. Bereits zwei Jahre nach Studienabschluss verdienen männliche Bachelorabsolventen im Schnitt 2.762 Euro brutto und weibliche Absolventinnen 2.315 Euro.

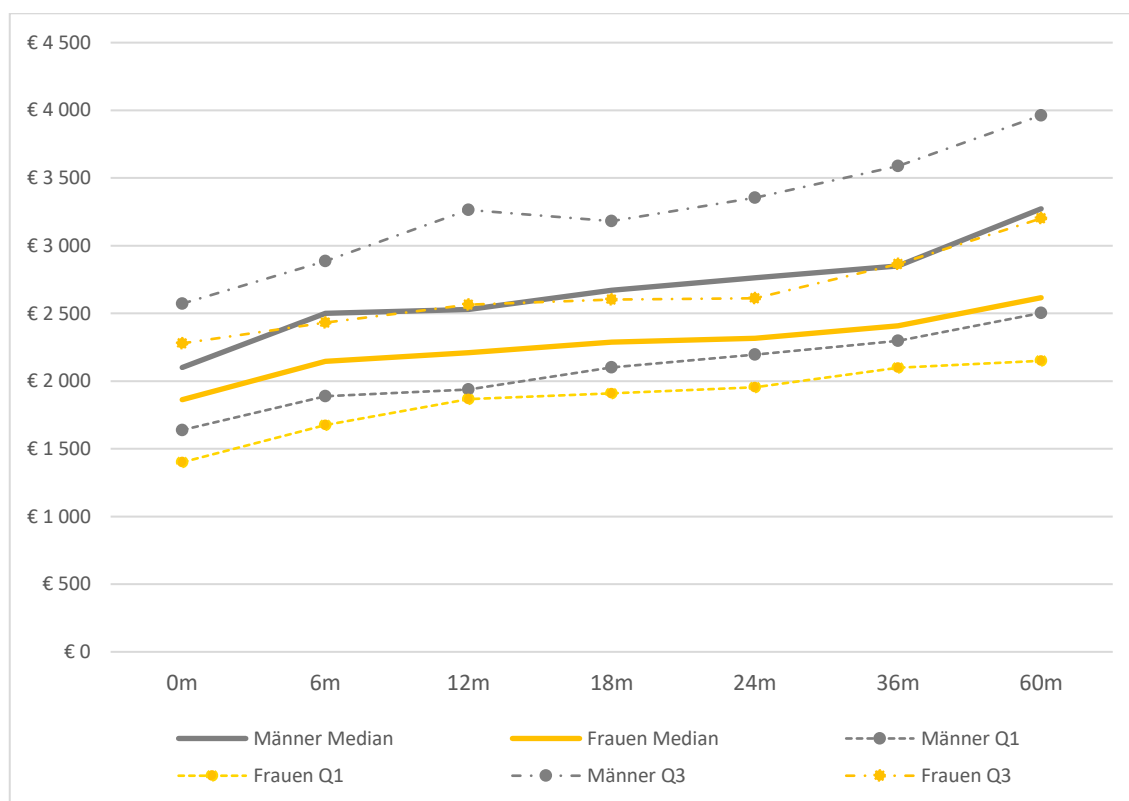


Abbildung 45. Geschlechterunterschiede im Einkommen von BachelorabsolventInnen im Zeitverlauf

Die durchschnittlichen Bruttoeinkommen der **MasterabsolventInnen** sind etwas höher als jene der BachelorabsolventInnen, allerdings liegen auch hier bereits zum Zeitpunkt des Studienabschlusses Geschlechterunterschiede vor (siehe *Abbildung 46*): Männer verdienen im Schnitt 2.455 Euro brutto pro Monat und Frauen 2.233 Euro. Drei Jahre nach Studienabschluss liegt die geschlechtsspezifische Lohnlücke bei rund 304 Euro und fünf Jahre nach Studienabschluss bereits bei rund 548 Euro brutto pro Monat. Auffallend ist, dass die Geschlechterunterschiede bei den unteren 25% der Einkommen im vierten und fünften Jahr nach Studienabschluss deutlich zunehmen; bei den oberen 75% der Einkommen vergrößert sich die Schere zusehends ab dem dritten Jahr nach Studienabschluss.

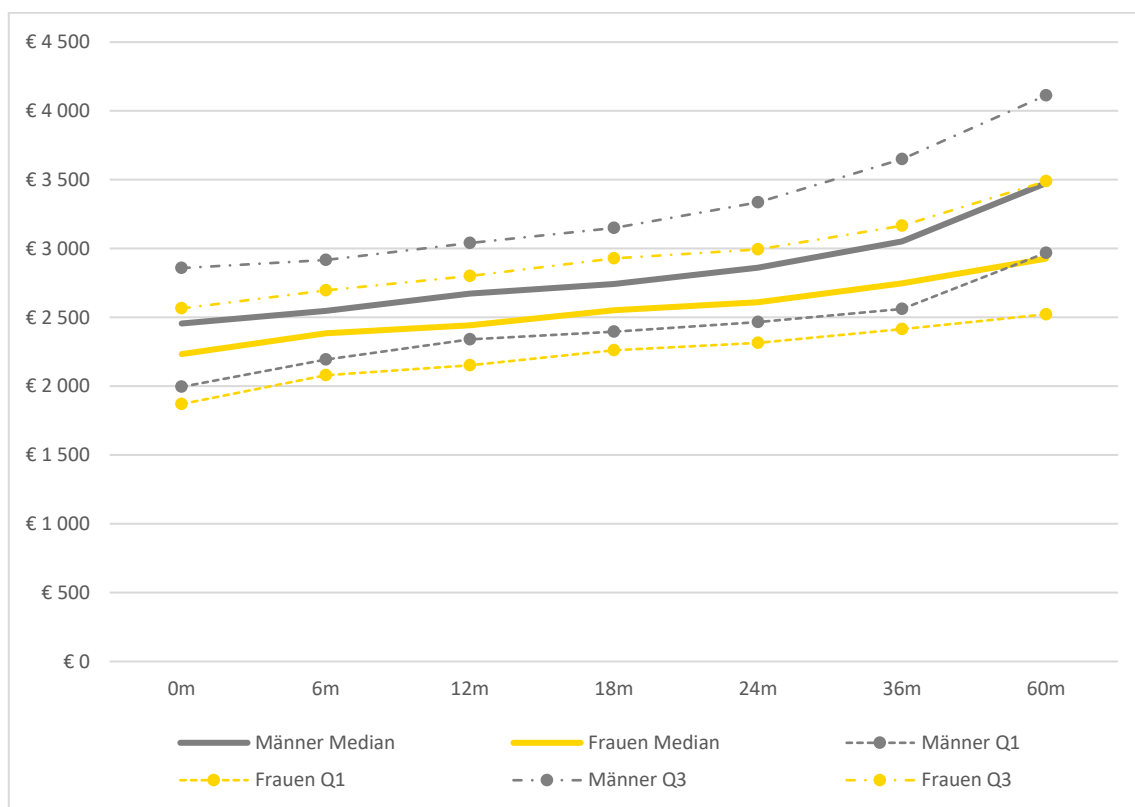


Abbildung 46. Geschlechterunterschiede im Einkommen von MasterabsolventInnen im Zeitverlauf

Welche Einkommen mit einem bestimmten Studienabschluss erworben werden können, hängt bisherigen Studien zufolge maßgeblich vom jeweiligen Studienfach ab. Mit einem Abschluss in den Geisteswissenschaften ist es oftmals schwieriger begehrte Berufspositionen mit hohen Einkommen oder auch ausbildungsadäquate Stellen zu erlangen als in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen (Wolter & Banscherus 2012, S. 31). Frauen studieren jedoch überproportional in Fächern, mit deren Abschluss man am Arbeitsmarkt vergleichsweise geringe Einkommen erzielt (Leitner & Dibiasi 2015). In einem nächsten Schritt werden deshalb Unterschiede nach Fächergruppen betrachtet und die Einkommenssituation von AbsolventInnen der Pädagogik, Geisteswissenschaften und Künste, Sozialwissenschaften, Wirtschaft, Recht und

Verwaltung sowie Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik gegenübergestellt. Verglichen wird die Einkommenssituation 18 Monate und 36 Monate nach Studienabschluss.

Erste Analysen zeigen, dass AbsolventInnen im ISCED-Bereich „Wirtschaft, Verwaltung und Recht“ sowohl eineinhalb als auch drei Jahre nach Studienabschluss die mit Abstand höchsten Einkommen beziehen, gefolgt von den Natur- und Sozialwissenschaften. Die geringsten Einkommen erhalten die AbsolventInnen der quantitativ weiblich dominierten Geisteswissenschaften und Künste: Rund drei Viertel der vollzeiterwerbstätigen AbsolventInnen der Geisteswissenschaften und Künste beziehen drei Jahre nach Studienabschluss ein monatliches Bruttogehalt von unter € 3.000. Die Einkommenssituation der AbsolventInnen verbessert sich im Zeitverlauf zwar für diese Gruppe, das trifft jedoch auch auf die anderen Fächergruppen zu. Drei Jahre nach Studienabschluss verdient mehr als ein Drittel der AbsolventInnen in den Geisteswissenschaften unter € 2.300 – ein Anteil, der sich in Pädagogik, Natur- und Sozialwissenschaften auf rund 20-23% und in „Wirtschaft, Verwaltung und Recht“ auf lediglich 8,6% beläuft.

Betrachtet man die Verbesserung der Einkommenssituation in den Fächergruppen im Zeitverlauf, fällt auf, dass AbsolventInnen mit einem Abschluss in Wirtschaft und Recht die mit Abstand besten Karrieremöglichkeiten im Hinblick auf die Verdienstmöglichkeiten aufweisen. Bereits drei Jahre nach Studienabschluss verdient mehr als die Hälfte der vollzeiterwerbstätig unselbstständig Beschäftigten in diesem Bereich über € 3.000 brutto pro Monat, während dies in den Naturwissenschaften auf rund 39% und in den Sozialwissenschaften auf rund 31% zutrifft. Auch die Spitzeneinkommen von über € 3.700 brutto erhalten insbesondere AbsolventInnen von Fächern der Gruppe „Wirtschaft, Verwaltung und Recht“. Da die Frauenanteile bei den AbsolventInnen in den Geisteswissenschaften besonders groß sind, beziehen Frauen damit häufiger geringere Einkommen. Gleichzeitig muss darauf hingewiesen werden, dass es auch bei den SpitzenverdienerInnen im Bereich von „Wirtschaft, Verwaltung und Recht“ mehr Studienabsolventinnen gibt als Studienabsolventen.

Nähere Informationen zur Einkommenssituation und Arbeitsmarktintegration von Bachelor-, Diplom-, Master- und DoktoratsstudienabsolventInnen können in einem gesonderten Bericht im Mitteilungsblatt der Universität Graz nachgelesen werden.

9 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe

Alle Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2019 vergeben wurden, sind in Tabelle 20 nach Organisationseinheiten aufgelistet. Insgesamt wurden 1.960.461,30 Euro vergeben, 64% dieser Summe gingen an Frauen und 67% der StipendienbezieherInnen waren Frauen. Das heißt Frauen sind **gesamtuniversitär in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert**.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem **Globalbudget** (siehe Abbildung 47) spiegeln sich mit einem Frauenanteil von 64% ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass die ausgeschütteten Stipendien aus dem Globalbudget an der NAWI-Fakultät über den Frauenanteilen bei den Studierenden liegen und an der URBI-Fakultät sowie teilweise an der GEWI-Fakultät darunter. An der GEWI-Fakultät betrifft dies vor allem die Wissenschaftszweige Sprachen und Literatur und Geschichte, wo weibliche Studierende aus dem Globalbudget nur rund 32% bzw. 19% erhielten, obwohl die Frauenanteile bei den Studierenden hier bei über 50% liegen. Ebenso gingen im Wissenschaftszweig Rechtswissenschaften lediglich 28% der Mittel an Frauen (an der REWI-Fakultät liegt der Frauenanteil jedoch bei rund 55%).

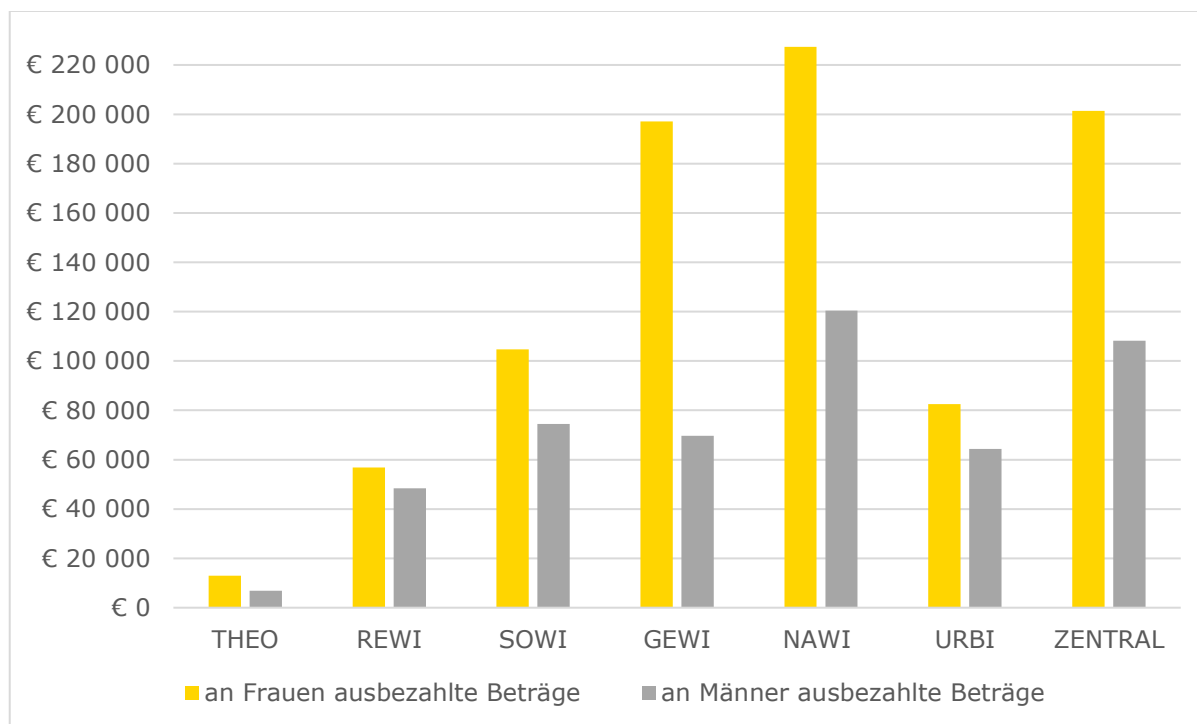


Abbildung 47. Stipendien aus dem Globalbudget 2019

Im Bereich der **Drittmittel** liegen die Frauenanteile vor allem in den Wissenschaftszweigen Physik und Erdwissenschaften **unter** den Frauenanteilen in der Studierendenschaft. Aus dem Rektorat ging etwas mehr als die Hälfte dieser Stipendien an Frauen und vom Vizerektorat Digitalisierung rund zwei Drittel. Auffallend ist, dass aus dem Vizerektorat für Forschung und Nachwuchsförderung 38% der Mittel weiblichen Studierenden zukamen (siehe Tabelle 20).

Vom Vizerektorat für Finanzen und Personal wurden 14.000 Euro im Rahmen von **leistungsabhängigen Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien** ausgeschüttet (nicht dargestellt in Tabelle 20). Des Weiteren wurden 8.320 Euro als Sozialstipendien an Frauen vergeben.

Tabelle 20. Stipendien und ähnliche Fördermittel aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten

Globalbudget				
<i>Fakultäten gesamt, davon WZ und überfakultäre Ressorts</i>	<i>Gesamt</i>	<i>FA</i>	<i>Veränderung FA zu 2018</i>	<i>FA Studien 2019</i>
THEO	€ 19.851,29	65%	+/-	56%
REWI	€ 105.190,00	54%	-	59%
<i>davon WZ Rechtswissenschaften</i>	€ 3.050,00	28%	-	
SOWI	€ 179.100,79	58%	+/-	55%
<i>davon WZ Volkswirtschaft</i>	€ 2.200,00	0%	n.v.	40%
GEWI	€ 266.798,80	74%	-	69%
<i>davon WZ Sprachen und Literatur</i>	€ 6.623,80	32%	-	79%
<i>davon WZ Geschichte</i>	€ 15.857,00	19%	-	54%
NAWI	€ 347.686,25	65%	+	57%
<i>davon WZ Psychologie</i>	€ 300,00	0%	-	68%
<i>davon WZ Molekulare Biowissenschaften</i>	€ 12.000,00	67%	n.v.	68%
URBI	€ 146.812,69	56%	+/-	61%
<i>davon WZ Sportwissenschaften</i>	€ 480,00	0%	n.v.	32%
RektorIn	€ 27.000,04	0%	-	n.v.
VR Forschung & Nachwuchsförderung	€ 19.703,63	54%	-	
VR Studium & Lehre	€ 49.500,00	60%	+	
VR Digitalisierung	€ 190.992,00	73%	n.v.	
VR Finanzen & Personal	€ 22.320	100%	n.v.	
Gesamt	€ 1.374.955,49	64%	+/-	n.v.

Drittmittel				
<i>Organisationseinheit</i>	<i>Gesamt</i>	<i>FA</i>	<i>Veränderung FA zu 2018</i>	<i>FA Studien 2019</i>
VWL	€ 9.320,00	67%	-	40%
Physik	€ 7.500,00	0%	-	24%
Chemie	€ 13.050,00	54%	+	49%
Erdwissenschaften	€ 440,00	0%	n.v.	40%
USW	€ 90.513,33	71%	+	51%
Kunstwissenschaften	€ 1.280,00	100%	+	70%
Sprachen und Literatur	€ 1.738,10	83%	n.v.	79%
Philosophie	€ 2.160,00	78%	n.v.	50%
RektorIn	€ 61.600,00	52%	-	n.v.
VR für Forschung und Nachwuchs	€ 8.400,00	38%	-	
VR für Digitalisierung	€ 389.504,36	67%	n.v.	
Gesamt	€ 585.505,79	65%	+/-	n.v.

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind; + steht für eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Vergabe der Stipendien im Vergleich zu 2018; - 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 das internationale Elisabeth-List-Fellowship-Programm vorgestellt und die thematische Ausrichtung der ersten vier Fellowships kurz präsentiert. In Abschnitt 10.3. 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). Abschnitt 10.4 folgen die zentralen Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke – dem so genannten **Gender Pay Gap** – in den einzelnen Verwendungsgruppen des Personals der Universität Graz. Abschließend werden Ergebnisse zu den Geschlechterunterschieden bei der Mittelverteilung für **Reisekosten** (siehe Abschnitt 10.5) sowie bei der Vergabe des Leistungs- und Innovationspreises (LIP, siehe Abschnitt 10.6) berichtet.

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.

10.2 Internationales 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). Zusätzlich erhält jedes bewilligte Forschungsprojekt eine einjährige PraeDoc-Stelle für gezielte Nachwuchsförderung an der Uni

Graz. Die thematische Schwerpunktsetzung der Fellowships wechselt dabei mit jedem Projekt, sodass das Programm ein sehr breites Spektrum an Themen abgedeckt.

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.

Das Fellowship-Programm schafft ein optimales Forschungsumfeld für **Kooperationsprojekte**, indem Seniors, Juniors und Uni Graz-Forschende für einige Monate an einem gemeinsamen Thema zusammenarbeiten und beispielsweise ein **Symposium mit internationaler Beteiligung** durchführen. Außerdem bietet das Programm den Teams die Möglichkeit konkrete Forschungsvorhaben umzusetzen, ein internationales und interdisziplinäres Forschungsnetzwerk aufzubauen und zu etablieren, eine größere Projekteinreichung zu bearbeiten und/oder einen Sammelband bzw. eine Zeitschriftenausgabe herauszugeben. Das jeweilige Fellowship klinkt sich ein in ein größeres wissenschaftliches Vorhaben, das in einer Kooperation von an der Uni Graz arbeitenden Geschlechterforschenden mit i.d.R. internationalen PartnerInnen durchgeführt wird. Detaillierte Informationen zum Fellowship-Programm finden sich auch unter <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/> (letzter Zugriff 3.11.2020).

Das **erste Fellowship-Projekt** wurde vom Team rund um Dr.ⁱⁿ Rita Perintfalvi vom **Institut für Alttestamentliche Bibelwissenschaft** an der Universität Graz bereits erfolgreich abgeschlossen. Das Abschluss-symposium fand unter dem Titel: "Widerstand erforderlich? – Identitäts- und Geschlechterkämpfe im Horizont von Rechtspopulismus und christlichem Fundamentalismus in Europa heute" vom 14. bis 16. Oktober 2020 statt.

„Das Grazer Symposion bearbeitet vielfältige Aspekte des Antigenderismus im Schnittfeld zwischen Vorurteils-, Rechtspopulismus- und Fundamentalismusforschung: als symbolisches Bindeglied („symbolic glue“) innerhalb des rechten Spektrums und als deren strategisches Mittel der „Selbstverharmlosung“, als Thema virtuell agierender antifeministischer ‚Maskulinisten‘ bzw. ‚Männerrechtsbewegungen‘ ebenso wie einer im Entstehen begriffenen europäischen religiösen Rechten. Der Fokus richtet sich dabei verstärkt – aber nicht ausschließlich – auf die besonders zugespitzte Situation in einigen ostmitteleuropäischen EU-Staaten.“¹³

Die Keynotes wurden von Prof. Dr. Oliver Hidalgo (Universität Regensburg), Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Paula-Irene Villa Braslavsky (Ludwig-Maximilians-Universität München) sowie als Dialog zwischen Prof.ⁱⁿ DDr.ⁱⁿ Irmtraud Fischer und Dr.ⁱⁿ Rita Perintfalvi (beide Uni Graz) abgehalten. An der Online-Plenardiskussion nahmen Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gunda Werner (Uni Graz), Sandra Kocuvan MSc (Steirische Gesellschaft für Kulturpolitik), Prof. DDr. Hans Schelkshorn (Uni Wien) und Prof.ⁱⁿ Andrea Petö (Central European University) teil. Die Publikation zur Veranstaltung mit dem Titel „Anti-Genderismus in Europa“, herausgegeben vom gesamten Team, erschien 2020 im transcript-Verlag.

¹³ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/14.-16.10.2020-widerstand-erforderlich/>, letzter Zugriff 30.10.2020.

Das **zweite Fellowship-Programm** ist am **Institut für Germanistik** an der Universität Graz angesiedelt und wird von einem Team rund um Prof.ⁱⁿ Hildegard Kernmayer durchgeführt, das zur Sichtbarmachung und leichteren Vernetzung im deutschsprachigen Raum eine eigene Webseite erstellt hat¹⁴. Das internationale Symposium dieses Fellowship-Programms trägt den Titel: „Gender Revisited. Negotiating Gender in the Age of Posthumanism“¹⁵ und fand vom 9. bis 12. Dezember 2020 online statt. Das **dritte Fellowship-Programm** hat wie das zweite seine Arbeit im März 2020 aufgenommen. Das Fellowship-Team von Prof.ⁱⁿ Anke Strüver vom **Institut für Geographie** hat im Zuge der Zusammenarbeit bereits 12 Publikationen veröffentlicht¹⁶ und organisiert von 4. bis 6. März 2021 das Abschluss-symposium mit dem Titel „Platform Urbanism – Towards a technocapitalist transformation of European cities?“¹⁷.

Das **vierte Fellowship** ist am **Institut für Soziologie** angesiedelt, der lokale Senior Fellow ist Prof. Stephan Moebius. Thema des Fellowships sind „Cultures of Birthing – Geburtskulturen im Wandel“, wie auch der Titel des Symposiums, das am 10. und 11. November 2020 online abgehalten wurde, lautete. Prof.ⁱⁿ Lisa Malich (Universität zu Lübeck), Dr.ⁱⁿ Sabine Flick (Universität Graz), Dr.ⁱⁿ Rachelle Chadwick (University of Pretoria) waren die Referentinnen des Symposiums. Forschungsinteresse und Zugang in diesem Fellowship-Projekt lassen sich folgendermaßen beschreiben:

„Während in den vergangenen Jahren die Diskussionen um Geburt und Gebären davon dominiert waren, dass die Geburt zunehmend zum ›Projekt‹ gerate, das zudem von einer zunehmenden Institutionalisierung und spezifischen Medikalisierung begleitet werde, kommt es aktuell zum Wandel des Geburtsgeschehens. Vermehrt artikulieren Gebärende selbst (wieder) Kritik an den Vorgängen rund um ihre Geburtserfahrungen. Vor dem Hintergrund dieser Kritiken an den aktuellen Geburtskulturen beleuchten die Beiträge des internationalen Online-Symposiums aus verschiedenen Perspektiven die aktuellen Veränderungen von Gebären und dem ›Ereignis Geburt‹. Sie nähern sich aus historisch-kulturvergleichender, geschlechter- und wissenssoziologischer Perspektive mittels qualitativer und theoretischer Zugänge dem Wandel im Erleben, konkreter Bedingungen und Praktiken von Geburt und untersuchen die sich daraus ergebenden gesellschaftlichen, kulturellen und subjektbezogenen Spannungsfelder.“¹⁸

Alle Fellowships werden vonseiten der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung organisatorisch wie auch **wissenschaftlich begleitet** und evaluiert. Dies geschieht anhand von leitfadengestützten Einzelinterviews mit den Junior und Senior Fellows der einzelnen Projekte, mittels Gruppendiskussionen sowie anhand von qualitativen und quantitativen Netzwerkanalysen.

¹⁴ Siehe <https://www.posthuman-genderstudies.at/>, letzter Zugriff 4.11.2020.

¹⁵ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/symposien-10.-12.12.2020-gender-revisited/>, letzter Zugriff 30.10.2020.

¹⁶ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/vorhaben/smart-city/projektpublikationen/>, letzter Zugriff 4.11.2020.

¹⁷ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/4.-6.3.2021-platform-urbanism/>, letzter Zugriff 30.10.2020.

¹⁸ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/10.-11.11.2020-cultures-of-birthing/>, letzter Zugriff 30.10.2020.

10.3 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 21).

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 **Aufstiegschancen-Index** setzt den Frauenanteil bei den Habilitierten und ProfessorInnen ins Verhältnis zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Durchschnitt der letzten sechs Jahre). Dies zeigt, wie sozusagen der „Weg nach oben“ gelingt. Auch bei scheinbar geringen Einflussmöglichkeiten wegen fehlender Neubesetzungen von Professuren oder mangelnden Bewerbungen von Frauen, kann hier durch gezielte Förderung „im Haus“, durch Unterstützung und Ermöglichung der Habilitation, der Frauenanteil erhöht werden.

Der Einstiegs- und Aufstiegschancen-Index werden gewichtet aufsummiert (**Gesamt-Index**), wobei der Fokus mit zwei Dritteln auf den Aufstiegschancen liegt und die Einstiegschancen zu einem Drittel einfließen. Die beiden Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt (1 steht für ein ausgeglichenes Chancenverhältnis von Männern und Frauen), sodass die „Übererfüllung“ von Frauenanteilen in einem Teilindikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann. Nähere Informationen finden sich auch in § 35 Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017.

Tabelle 21. Berechnung des finanziellen Anreizsystems

Indikator	Beschreibung
Einstiegschancen-Index	Der Frauenanteil bei den NachwuchswissenschaftlerInnen (letzte 6 Jahre auf einer Projekt- oder Assistenzstelle) wird in Relation zum Frauenanteil bei den Studierenden gesetzt (Dreijahresschnitt der Erstsemestrigen von Bachelor- und Diplomstudien).
Aufstiegschancen-Index	Der Frauenanteil unter Habilitierten und ProfessorInnen wird im Verhältnis zum Frauenanteil im Nachwuchs betrachtet.
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 Aufstiegschancen).</p>

Seit 2009 werden die **drei bis fünf bestplatzierten Wissenschaftszweige** mit Gesamtbeiträgen von **10.000 bis 15.000 Euro pro Jahr prämiert**. Die Auszeichnungen der Wissenschaftszweige gemäß „Anreizsystem für Frauenförderung“ werden im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung an die VertreterInnen der Wissenschaftszweige überreicht.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 13.000 € auf die drei bestplatzierten Wissenschaftszweige aufgeteilt:

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

Ein Überblick über die Teil-Indikatoren sowie die Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist Tabelle 22 zu entnehmen. Betrachtet man den Gesamtindikator, lassen sich die geringsten Chancen für Frauen in den Wissenschaftszweigen Mathematik und Erdwissenschaften, gefolgt von den Molekularen Biowissenschaften, der Volkswirtschaftslehre und den Umweltsystemwissenschaften erkennen.

Tabelle 22. Anreizsystem zur Gleichstellung 2019

	Frauenanteile			Indikatoren			
	Erstsemestri- (3-Jahresschnitt)	Nachwuchs (Ass. & Projekt-MA in ihren ersten 6 Jahren)	Prof. & Habil.	Einstiegs- chancen- Index	Aufstiegs- chancen- Index	Gesamt- Indikator	Rang
Betriebswirtschaft	56%	55%	15%	0,98	0,27	0,50	16
Biologie	72%	37%	19%	0,51	0,53	0,52	15
Chemie	57%	30%	25%	0,52	0,85	0,74	7
Erdwissenschaften	40%	55%	0%	1,00	0,00	0,33	20
Erziehungswissenschaften	83%	77%	80%	0,93	1,00	0,98	2
Geographie	48%	32%	20%	0,68	0,62	0,64	11
Geschichte	57%	63%	42%	1,00	0,67	0,78	5
Kunstwissenschaften	72%	52%	29%	0,72	0,55	0,61	12
Mathematik	42%	20%	5%	0,48	0,24	0,32	21
Molekulare Biowissenschaften	71%	56%	17%	0,78	0,30	0,46	19
Pharmazie	80%	74%	27%	0,93	0,36	0,55	14
Philosophie	53%	45%	20%	0,85	0,44	0,58	13
Physik	28%	14%	14%	0,51	0,96	0,81	3
Psychologie	71%	71%	50%	1,00	0,71	0,80	4
Rechtswissenschaften	63%	63%	34%	0,99	0,54	0,69	9
Soziologie	70%	62%	33%	0,88	0,53	0,65	10
Sportwissenschaften	38%	43%	46%	1,00	1,00	1,00	1
Sprachen und Literatur	80%	68%	50%	0,85	0,73	0,77	6
Theologie	57%	67%	36%	1,00	0,53	0,69	8
USW	53%	42%	13%	0,80	0,30	0,47	17
Volkswirtschaft	54%	39%	13%	0,72	0,34	0,46	18

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

Bei der Betrachtung der (Teil-)Indikatoren für die gesamte Universität in den letzten zehn 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 0,82 jedoch auch im Jahr 2019 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 48*.

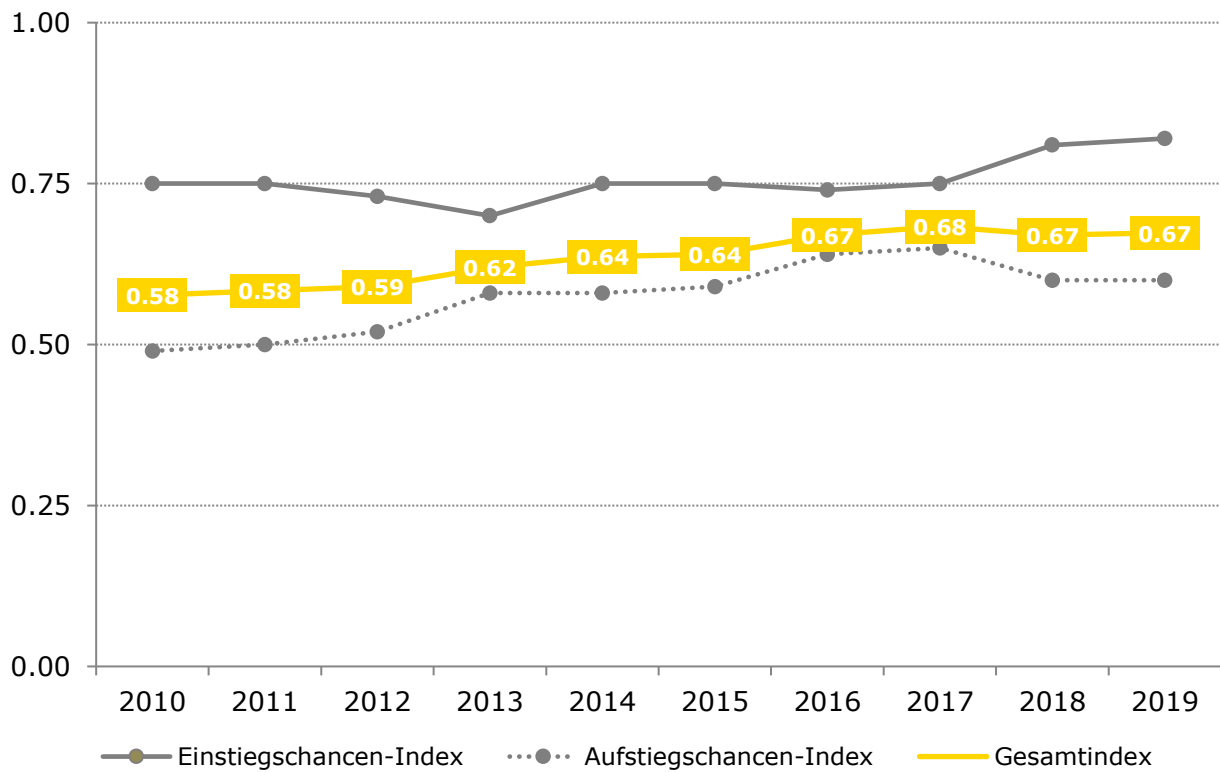


Abbildung 48. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2019 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)

10.4 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 17% weniger als Männer. Dies lässt sich auch als Gender Pay Gap von 83% darstellen und bedeutet, dass Frauen im Schnitt 83% 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 in Graz im Jahr 2019 am 31. Oktober statt (in der Steiermark am 17. Oktober und für ganz Österreich am 22. Oktober). Der Gender Pay Gap ist in Österreich damit größer als im Durchschnitt der OECD-Länder¹⁹ und auch deutlich größer als der Durchschnitt in der EU²⁰.

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.²¹ 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. Darüber hinaus werden auch Personen mit Krankenständen, die länger als 75 Tage andauern, ausgeschlossen.

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

¹⁹ Siehe <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>, letzter Zugriff 30.10.2020.

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).

²⁰ Siehe https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, letzter Zugriff 30.10.2020.

²¹ 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**²² 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 01.01.2019 bis 31.12.2019 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 **79% und 81%** (siehe Tabelle 23). Das bedeutet, dass ein **durchschnittliches Bruttojahresgehalt** einer Frau an der Universität Graz um **19-21%** (Lohnlücke) bzw. um 2.618,40 bis 12.455,71 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 Personalkategorien mit unmittelbaren Entgeltdiskriminierungen vermischt werden.

Tabelle 23. Gender Pay Gap Universität gesamt

Universität Gesamt						
	Männer (n = 1422)		Frauen (n = 1958)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 56.586,85	€ 49.661,23	€ 45.356,67	€ 40.359,03	80%	81%
Gesamtbetrag	€ 59.057,31	€ 52.702,81	€ 46.601,60	€ 40.917,12	79%	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. Ausgeschlossen wurden Personen mit < 0,08 VZÄ sowie Personen mit Krankenständen, die länger als 75 Tage andauern. Aufgrund von Doppelzuordnungen entspricht die Gesamtzahl der Bediensteten nicht der Summe aus wissenschaftlichen und administrativen MitarbeiterInnen.

22 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.

Unterscheidet man zunächst das allgemeine vom wissenschaftlichen Personal, lässt sich erkennen, dass **Wissenschaftlerinnen** in etwa **90-98%** und Frauen in **administrativer Verwendung** in etwa **92-94%** des durchschnittlichen Männergehalts erhalten (Tabelle 24). In der Wissenschaft beläuft sich dies auf 1.816 bis 5.411 Euro und beim allgemeinen Personal auf 2.021 bis 3.561 Euro (je nachdem, ob man die Grundbezüge oder Gesamtbeträge oder den Mittelwert oder Median heranzieht). Die großen Unterschiede zwischen dem arithmetischen Mittel und Median im wissenschaftlichen Personal lassen sich auf einzelne Verwendungsgruppen zurückführen, in denen Frauen höhere Einkommen beziehen als Männer: zu diesen zählen verbeamtete und vertragsbedienstete sonstige wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Subgruppen bei den ProfessorInnen, die nach KV angestellt sind, und VertragsassistentInnen.

Tabelle 24. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal						
	Männer (n = 1045)		Frauen (n = 962)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 73.495	€ 53.176	€ 71.679	€ 47.765	98%	90%
Gesamtbetrag	€ 78.675	€ 53.658	€ 75.541	€ 49.042	96%	91%

Allgemeines Universitätspersonal						
	Männer (n = 460)		Frauen (n = 913)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 44.762	€ 36.536	€ 41.821	€ 33.918	93%	93%
Gesamtbetrag	€ 46.340	€ 36.536	€ 42.779	€ 34.515	92%	94%

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede bei der Einkommensverteilung in der Wissenschaft nach Quartilen (siehe Abbildung 49), lässt sich erkennen, dass die Ungleichheit vor allem ab dem dritten Einkommensquartil größer wird. 75% der Männer verdienen bis zu € 90.716 und 75% der Frauen bis zu 58.513 € 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). Beim allgemeinen Personal verteilt sich der Gender Pay Gap hingegen relativ gleichmäßig über die Einkommensquartile (siehe Abbildung 50).

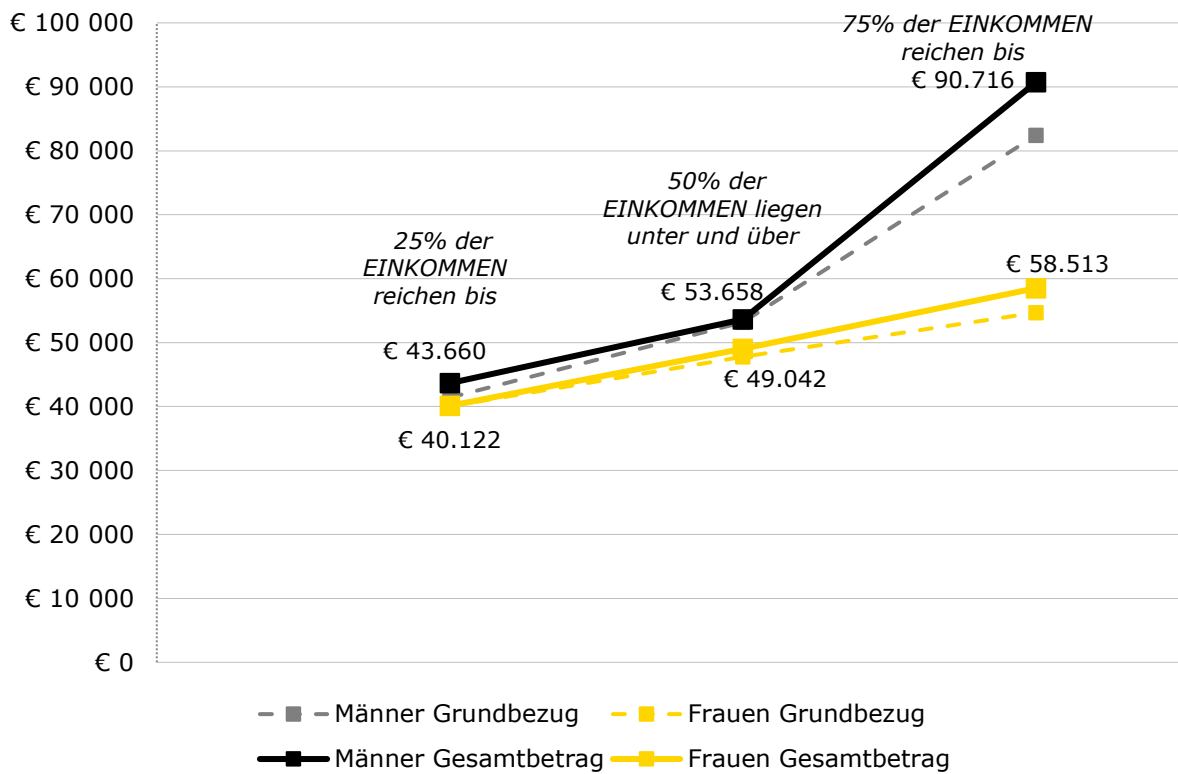


Abbildung 49. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal

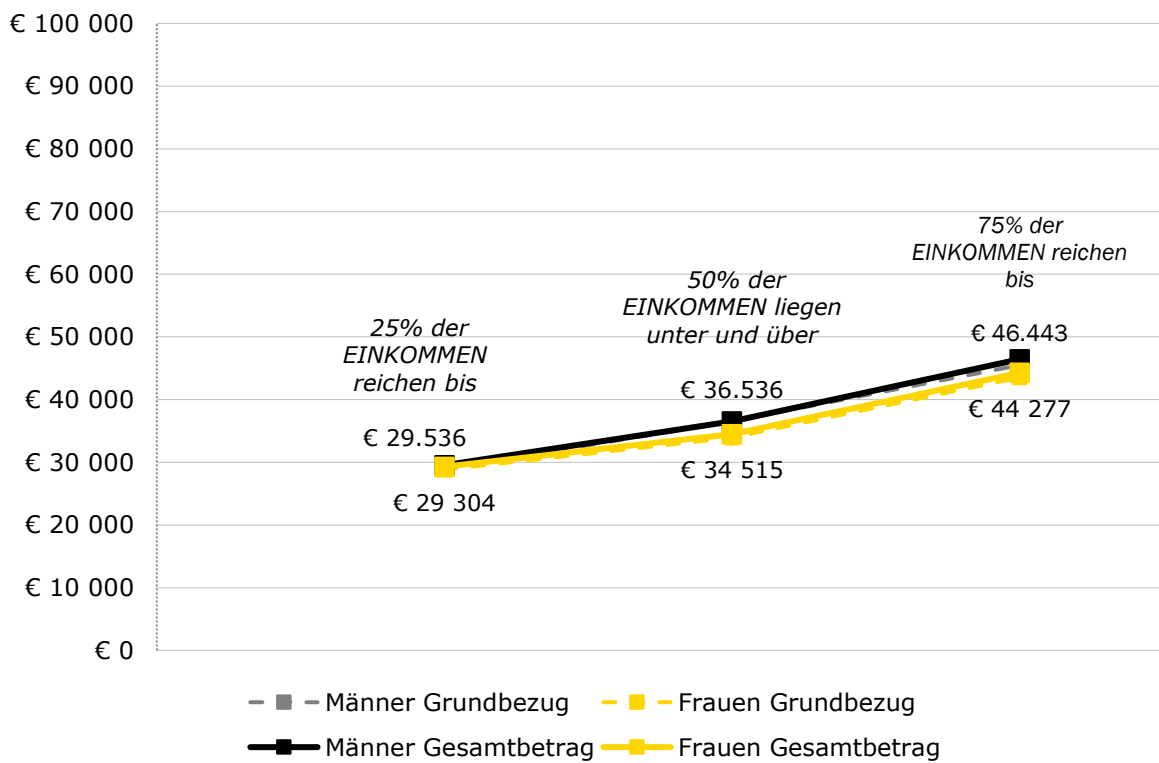


Abbildung 50. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal

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.

10.4.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tabelle 25 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 Dienstalter 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 25 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 25 zeigt wesentliche Unterschiede zwischen den Personalgruppen auf: Besonders groß ist der Gender Pay Gap mit rund **7%** und einer **kontrollierten Lohnlücke von 9,5%** bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG** (siehe auch Abbildung 53), die nach 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 vergrößert sich zusätzlich in den Gesamtbeträgen, also durch Zulagen und Sonderzahlungen.

Auch bei den **verbeamteten ProfessorInnen nach § 99 UG** 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 94% auf 95%. Verbeamtete weibliche ProfessorInnen nach § 98 UG verdienen kontrolliert nach Tarifstufe und Beschäftigungsausmaß um **1,2%** weniger als die männlichen Kollegen. (siehe auch Abbildung 51).

Bei den **ProfessorInnen nach § 99 UG KV** liegt nach wie vor eine besonders deutliche Lohnlücke von **11% bzw. 12%** 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 **0,2% weniger als Männer** (siehe auch Abbildung 53).

Auch bei den **Senior Scientists** schrumpft die Lohnlücke von ursprünglich **10% auf 0,3%** sowie bei den **VertragslehrerInnen** (VBG) von **9% auf 0,6%**, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe mitberücksichtigt (siehe Lohnlücken der vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen auch in *Abbildung 52*). Auffallend ist zudem, dass bei den **befristeten Lecturer** eine kontrollierte Lohnlücke von **6%** vorliegt (siehe auch *Abbildung 53*). Bei den **DozentInnen** liegt die Lohnlücke nach Kontrolle des Dienstalters und Beschäftigungsausmaßes bei **2,8%**, bei den **verbeamteten DozentInnen** bei rund **1%**.

Tabelle 25. 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	11	3	21%	99%	99%	100%	99%	1,2%
	ProfessorInnen § 99 UG	62	19	20%	94%	100%	95%	97%	0,7%
	DozentInnen	54	22	29%	100%	100%	100%	99%	1,1%
	Universitäts-AssistentInnen	15	5	25%	98%	98%	97%	99%	2,3%
	BundeslehrerInnen	2	3	60%	93%	94%	81%	82%	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	17	9	33%	100%	105%	95%	103%	2,8%
	VertragsassistentInnen	9	13	59%	100%	97%	104%	95%	5,2%
	VertragslehrerInnen	6	6	50%	89%	91%	81%	94%	0,6%
	Sonstige wiss. MitarbeiterInnen	4	2	33%	103%	102%	94%	95%	n.v.
KV	ProfessorInnen § 98 UG	78	38	33%	94%	94%	92%	93%	9,5%*
	ProfessorInnen § 99 UG	38	12	24%	93%	89%	91%	88%	0,2%
	ProfessorInnen § 99 UG Abs. 4	9	4	31%	103%	103%	98%	98%	1,2%
	Assoziierte ProfessorInnen	36	27	43%	94%	91%	94%	92%	2,1%
	AssistenzprofessorInnen	23	27	54%	100%	100%	100%	100%	0,5%
	Universitäts-AssistentInnen mit Dr.	113	76	40%	100%	100%	100%	100%	0,5%
	Universitäts-AssistentInnen ohne Dr.	109	166	60%	99%	100%	99%	100%	0,2%
	Lecturer befristet	12	25	68%	99%	107%	96%	102%	6,0%**
	Senior Lecturer/ mit EV	19	36	70%	96%	98%	97%	97%	0,3%
	Teaching Scientists	3	1	33%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Senior Scientists/ Scientists mit EV	28	12	30%	95%	90%	96%	94%	0,3%
	ProjektmitarbeiterInnen	287	297	51%	99%	100%	99%	99%	0,2%
	ProjektassistentInnen	47	59	56%	99%	100%	99%	98%	0,1%
	Proj. Stud. MitarbeiterInnen	51	66	56%	101%	100%	100%	99%	0,0%
Stud. MitarbeiterInnen Forschung	9	31	78%	99%	100%	99%	100%	0,4%	

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind. * statistisch signifikant auf dem Niveau von $p \leq 0,05$; ** statistisch signifikant auf dem Niveau von $p \leq 0,10$.

In den folgenden Abbildungen 51 bis 53 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.

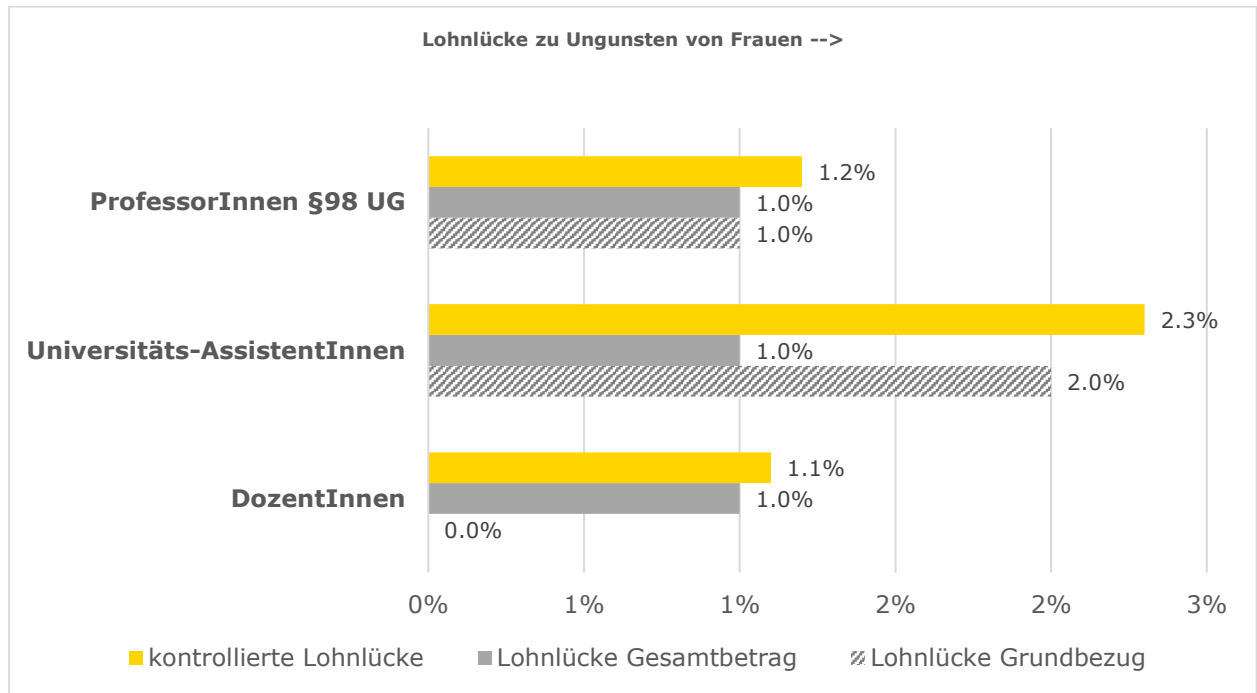


Abbildung 51. Gender Pay Gap bei verbeamteten WissenschaftlerInnen
(% Lohnlücke, Median)

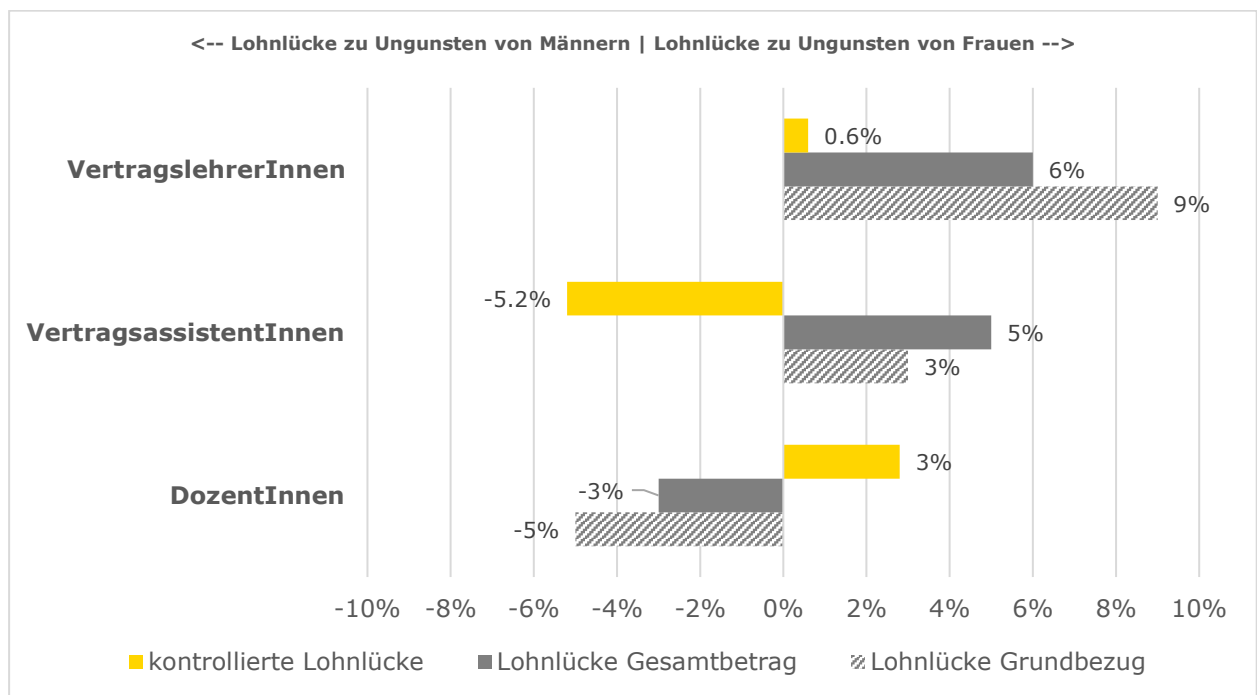


Abbildung 52. Gender Pay Gap bei vertragsbediensteten WissenschaftlerInnen
(% Lohnlücke, Median)

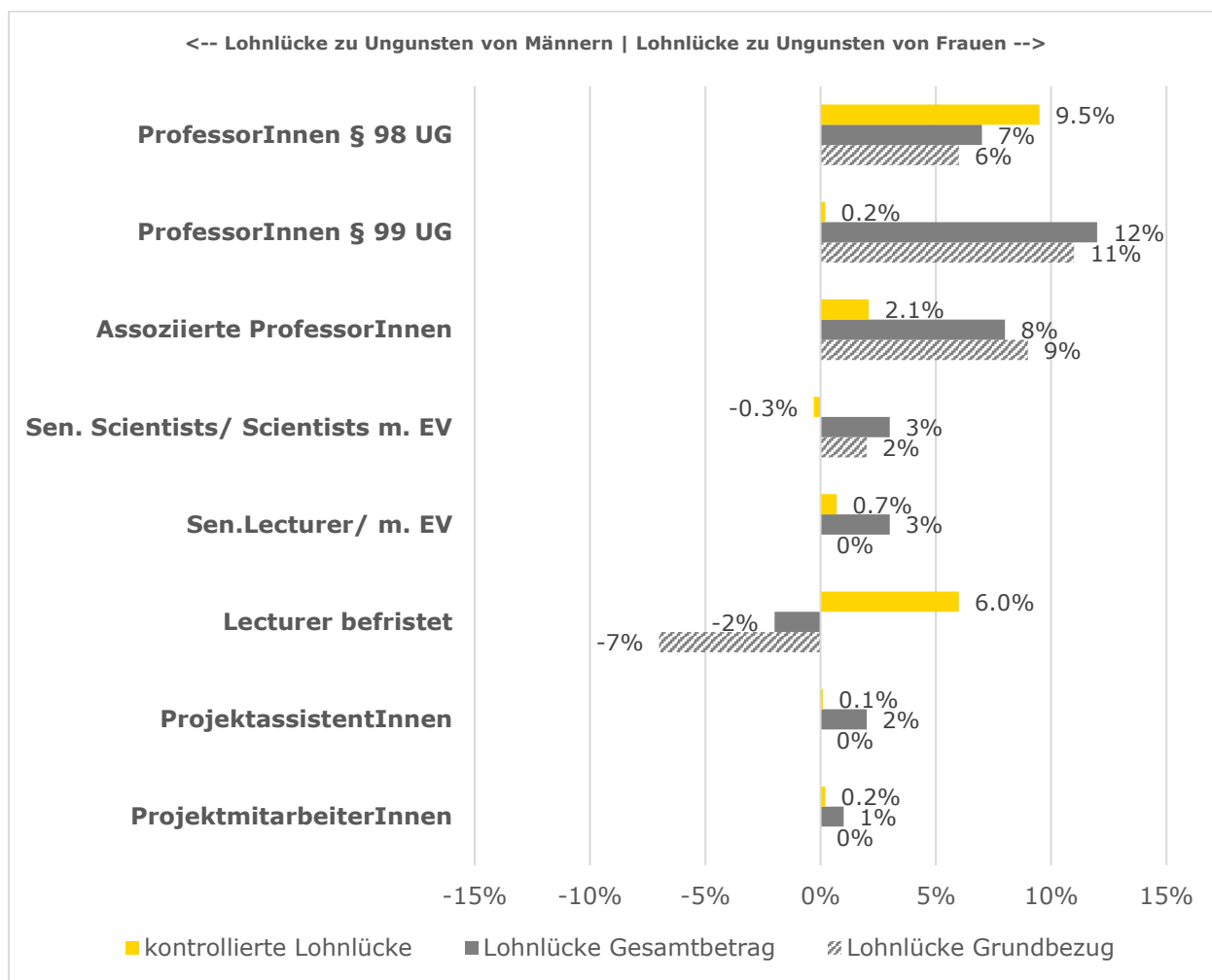


Abbildung 53. Gender Pay Gap bei ausgewählten WissenschaftlerInnen mit Kollektivvertrag (% Lohnlücke, Median)

Abbildung 54 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 **Assoziierten ProfessorInnen**, die nach KV beschäftigt sind, **vergrößert (von 0% auf 9%)**. In allen anderen dargestellten Gruppen wurde die Lohnlücke im Vergleich zum Vorjahr geringer. Bei den **verbeamteten ProfessorInnen nach § 98 UG** konnte die Lohnlücke nahezu geschlossen werden. In dieser Gruppe kommt es allerdings zu keinen Neuanstellungen mehr, weshalb hier Pensionierungen für die positive Entwicklung verantwortlich sind.

Bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG**, die nach KV angestellt sind, wurde die Lohnlücke geringfügig geringer; sie ist von **7% auf 6% gesunken**. In einer einzigen Verwendungsgruppe, jener der **Lecturer mit Befristung**, hat sich der GPG zu Ungunsten der Männer um 3% weiter vergrößert. Kontrolliert man diese Lohndifferenz nach Tarifstufe und Beschäftigungsausmaß, sind es allerdings wiederum die Frauen, die in dieser Gruppe weniger verdienen und zwar um 6%.

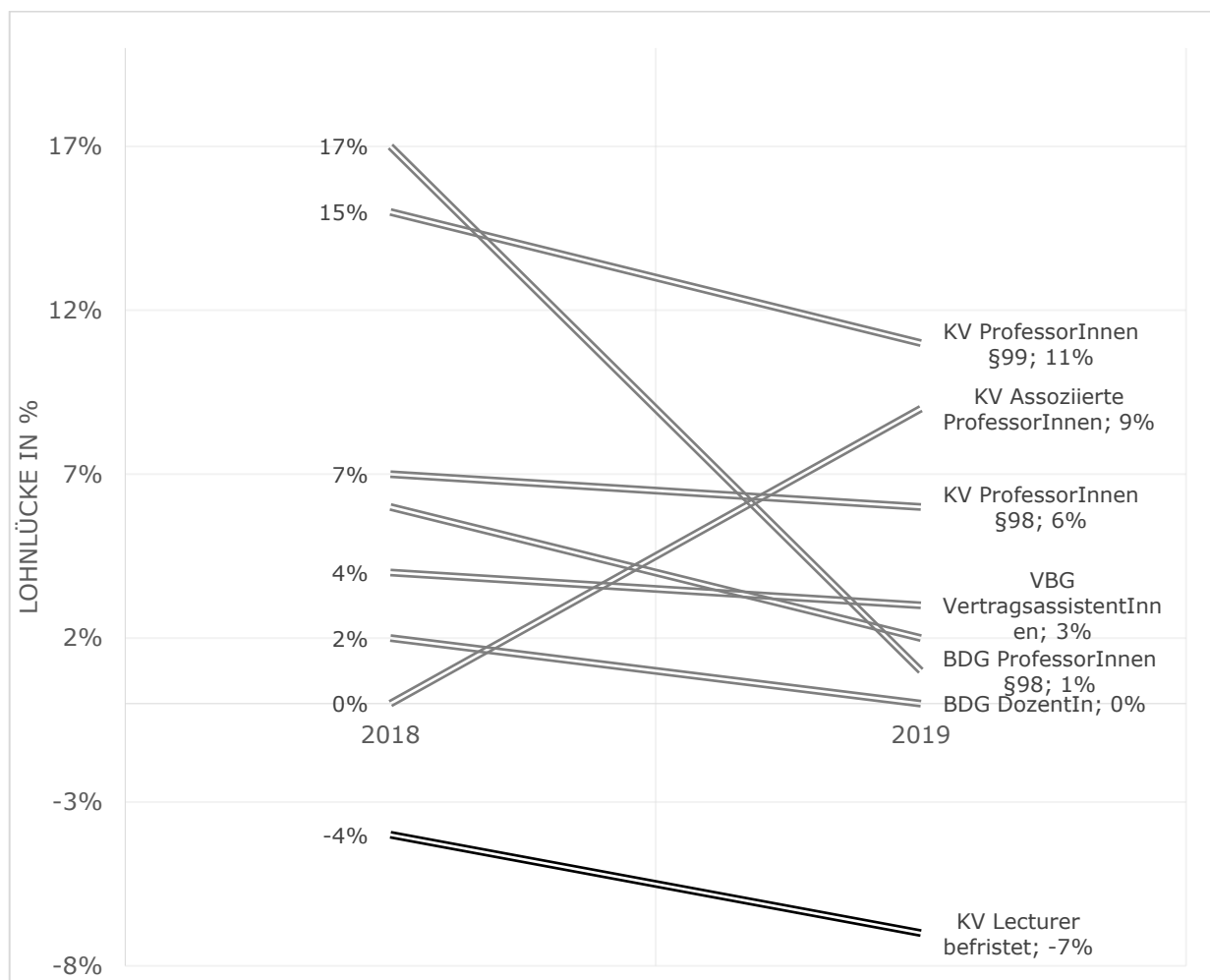


Abbildung 54. Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)

10.4.2 Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 26 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 vor allem die folgenden Gruppen auf: In der **Gruppe IIIb** liegt eine Lohnlücke von **9%-10%** zu Ungunsten von Frauen vor, wobei die Lohnunterschiede bereits in den Grundbezügen stark ausgeprägt sind. Obwohl Männer hier tendenziell häufiger in den höheren Tarfstufen zu finden sind als Frauen, bleibt in der KV-Gruppe IIIb auch nach Kontrolle der Tarfstufen und des Beschäftigungsausmaßes eine Lohndifferenz von **3,2%** (siehe auch Abbildung 57).

Auch in der **Verwendungsgruppe IVa** liegt eine Lohnlücke von **3-7%** zu Ungunsten von Frauen vor, wobei diese im Grundbezug höher ist als im Gesamtbetrag. Hält man die Tarifstufe und das Beschäftigungsausmaß konstant (kontrollierte Lohnlücke), verdienen Frauen in der KV-Gruppe IVa um **2,1% weniger** als die männlichen Kollegen (siehe auch Abbildung 57). Hierbei handelt es sich um Leitungsfunktionen, die zu mehr als 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. Eine ähnlich große Lohnlücke von **2,2%** bleibt jedoch auch in der Verwendungsgruppe IIa vorhanden (kontrollierte Lohnlücke), in der ebenso mehr als zwei Drittel Frauen beschäftigt sind, die verschiedene Sekretariatsagenden übernehmen.

Bei den **ProjektmitarbeiterInnen I, IIa** und **IIIb** lässt sich ebenso erkennen, dass Frauen geringere Gehälter beziehen. In der Gruppe IIa sind diese mit einer Lohnlücke von **11-12%** in den Grundbezügen und Gesamtbeträgen stark ausgeprägt, in den anderen beiden Gruppen spielt die Tarifstufe und das Beschäftigungsausmaß eine entscheidende Rolle, wodurch sich die kontrollierten Lohnlücken hier auf 5,3-8,4% belaufen (siehe Tabelle 26).

Bei den BeamtInnen des allgemeinen Personals lässt sich auch in der höchsten Hierarchieebene, über die berichtet werden kann, der Gruppe **A1 A**, ein deutlicher Gender Pay Gap (kontrollierte Lohnlücke von **6,8%**) zu Ungunsten der Frauen erkennen. Auch in der Gruppe A2 liegt eine kontrollierte Lohnlücke von 5,4% vor. Dementgegen beziehen Frauen in der Gruppe **A3** deutlich höhere Gehälter (mehr 10% höhere) als die männlichen Kollegen, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe konstant hält. (siehe auch Abbildung 55).

Bei den Vertragsbediensteten lassen sich besonders hohe Lohnlücken zu Ungunsten der Frauen in einer der höchsten Stufen „**Sondervertrag**“ finden, in der Frauen im Schnitt um 26,5% geringere Gehälter beziehen als Männer; zudem sind sie in dieser Gruppe auch stark unterrepräsentiert. Auch in der Gruppe **V2** beläuft sich die kontrollierte Lohnlücke auf 2,8%, während Frauen in der Gruppe **V1** deutlich höhere Gehälter beziehen (siehe auch Abbildung 56).

Tabelle 26. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbetrag		Kontroll. Lohnlücke
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert
BDG	BMT Allg. Verwaltung A1 A	8	3	27%	89%	88%	89%	88%	6,8%
	BMT Allg. Verwaltung A1 B1	2	1	33%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	BMT Allg. Verwaltung A2 B1	0	1	100%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	BMT Allg. Verwaltung A2	10	19	66%	99%	98%	102%	98%	5,4%
	BMT Allg. Verwaltung A3	20	15	43%	110%	109%	110%	109%	10,7%*
VBG	VB V1	8	19	72%	106%	100%	102%	104%	12,7%*
	VB V2	33	79	71%	101%	100%	93%	100%	2,8%
	VB V3	19	91	83%	99%	98%	96%	97%	0,4%
	VB V4	1	1	50%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Sondervertrag VB	10	4	29%	88%	91%	84%	90%	26,5%
	handwerkli. Dienst (inkl. Beamtete)	10	10	50%	100%	97%	107%	98%	2,3%
KV	Allg. Personal I	4	49	54%	101%	100%	101%	100%	1,9%
	Allg. Personal IIa	53	91	63%	98%	100%	96%	98%	2,2%*
	Allg. Personal IIb	18	110	86%	100%	100%	99%	100%	1,0%
	Allg. Personal IIIa	53	114	68%	98%	101%	99%	99%	0,2%
	Allg. Personal IIIb	58	72	55%	96%	90%	95%	91%	3,2%*
	Allg. Personal IVa	58	122	68%	99%	93%	98%	97%	2,1%
	Allg. Personal IVb	8	13	62%	101%	92%	100%	98%	1,3%
	Allg. Personal V	5	0	0%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. I	7	5	39%	90%	99%	90%	98%	5,3%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr.IIa	7	19	73%	94%	88%	91%	89%	6,9%*
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIb	1	16	94%	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIIa	6	19	76%	108%	100%	107%	101%	2,2%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr. IIIb	7	5	42%	99%	100%	99%	100%	8,4%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr. IVa	5	3	38%	92%	100%	93%	95%	0,0%
	FerialmitarbeiterInnen	2	8	80%	107%	95%	107%	95%	n.v.
	Lehrlinge	10	24	71%	99%	102%	99%	98%	1,3%

Anmerkung: n.v. bedeutet, dass die Werte nicht verfügbar sind. * statistisch signifikant auf dem Niveau von $p \leq 0,05$; ** statistisch signifikant auf dem Niveau von $p \leq 0,10$.

In den folgenden Abbildungen 55 bis 57 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.

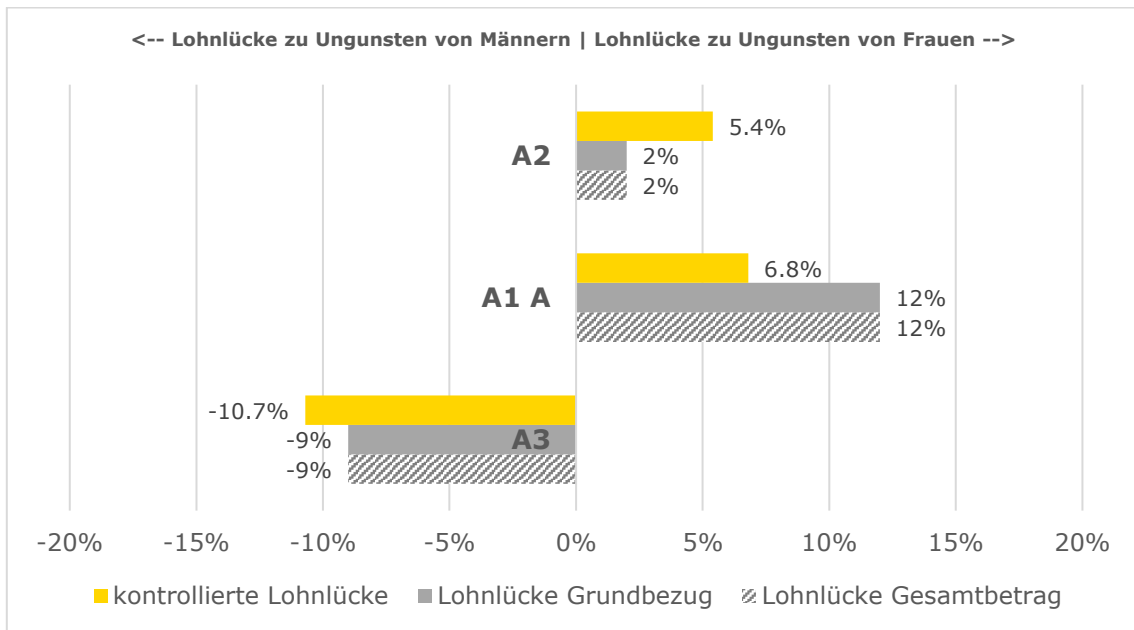


Abbildung 55. Gender Pay Gap bei verbeamtetem Verwaltungspersonal (% Lohnlücke, Median)

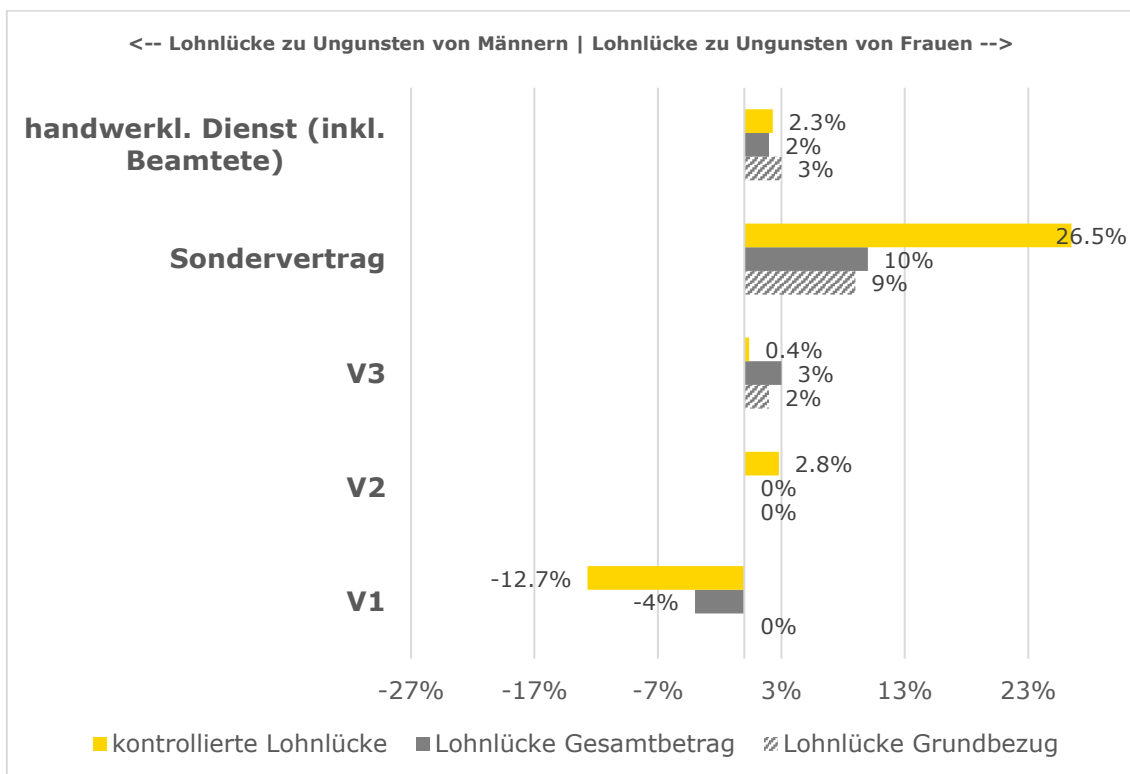


Abbildung 56. Gender Pay Gap bei vertragsbedienstetem Verwaltungspersonal (% Lohnlücke, Median)

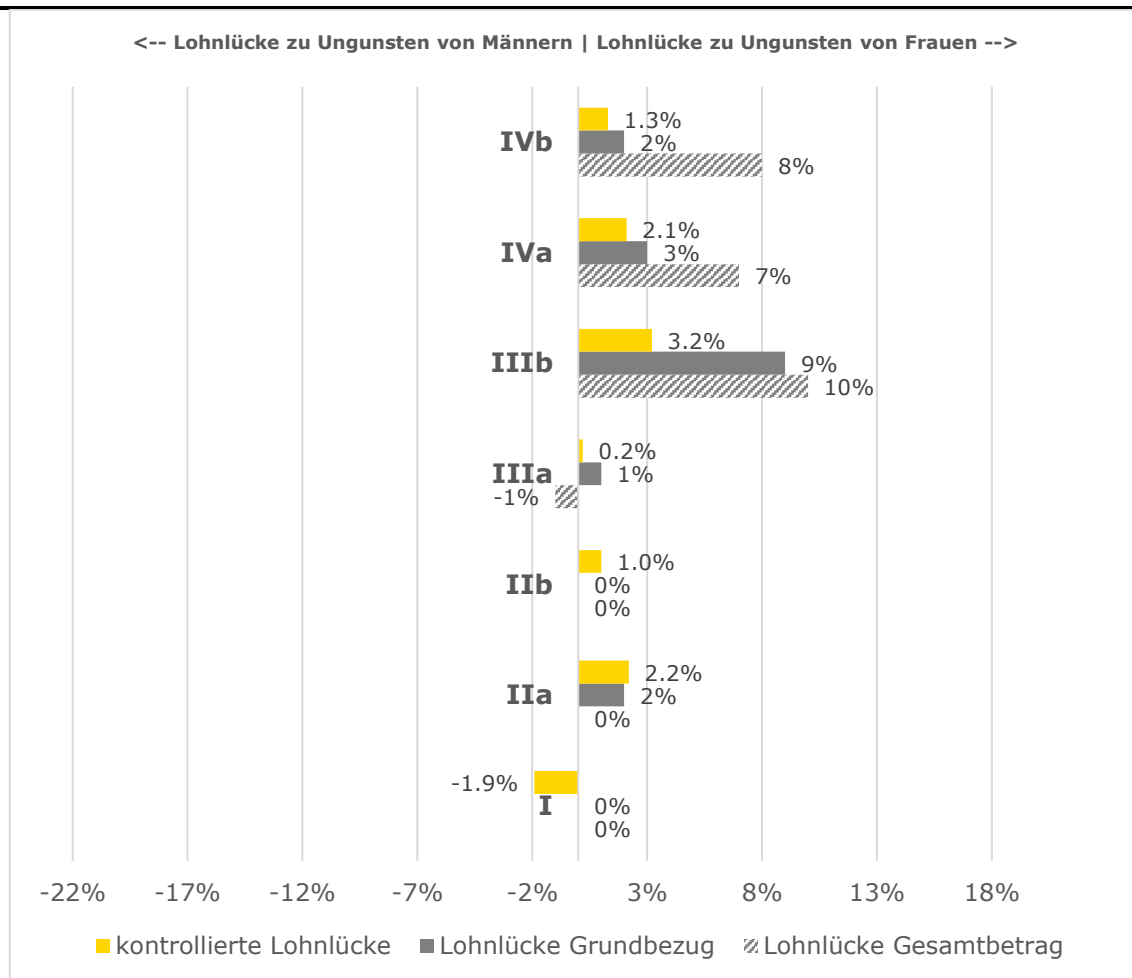


Abbildung 57. Gender Pay Gap bei Verwaltungspersonal mit Kollektivvertrag
(% Lohnlücke, Median)

Abbildung 58 zeigt jene Verwendungsgruppen des **allgemeinen Personals**, bei denen es zu **Veränderungen** der geschlechtsspezifischen **Lohnlücke** kam. Am deutlichsten hat sich die Lohnlücke bei den **ProjektmitarbeiterInnen IIa** und in der **KV-Gruppe IVb** vergrößert. In Ersterer ist die Lohnlücke von 3% auf 12% und in Zweiterer von 3% auf 8% zu Ungunsten der Frauen gestiegen.

Bei den **Vertragsbediensteten** in der Gruppe **V1**, bei den KV-Angestellten in der Gruppe **IIa** sowie bei den ProjektmitarbeiterInnen IIIa und IIIb konnte die Lohnlücke im Vergleich zum Vorjahr hingegen geschlossen werden. Allerdings ist die Lohnlücke bei den **ProjektmitarbeiterInnen IIIb**, wenn man die Tarifstufen und das Beschäftigungsausmaß konstant hält, mit **8,4%** nach wie vor stark ausgeprägt. Auch bei den KV-Angestellten in der Gruppe IIa zeigt sich eine kontrollierte Lohnlücke von über 2% (siehe Tabelle 26).

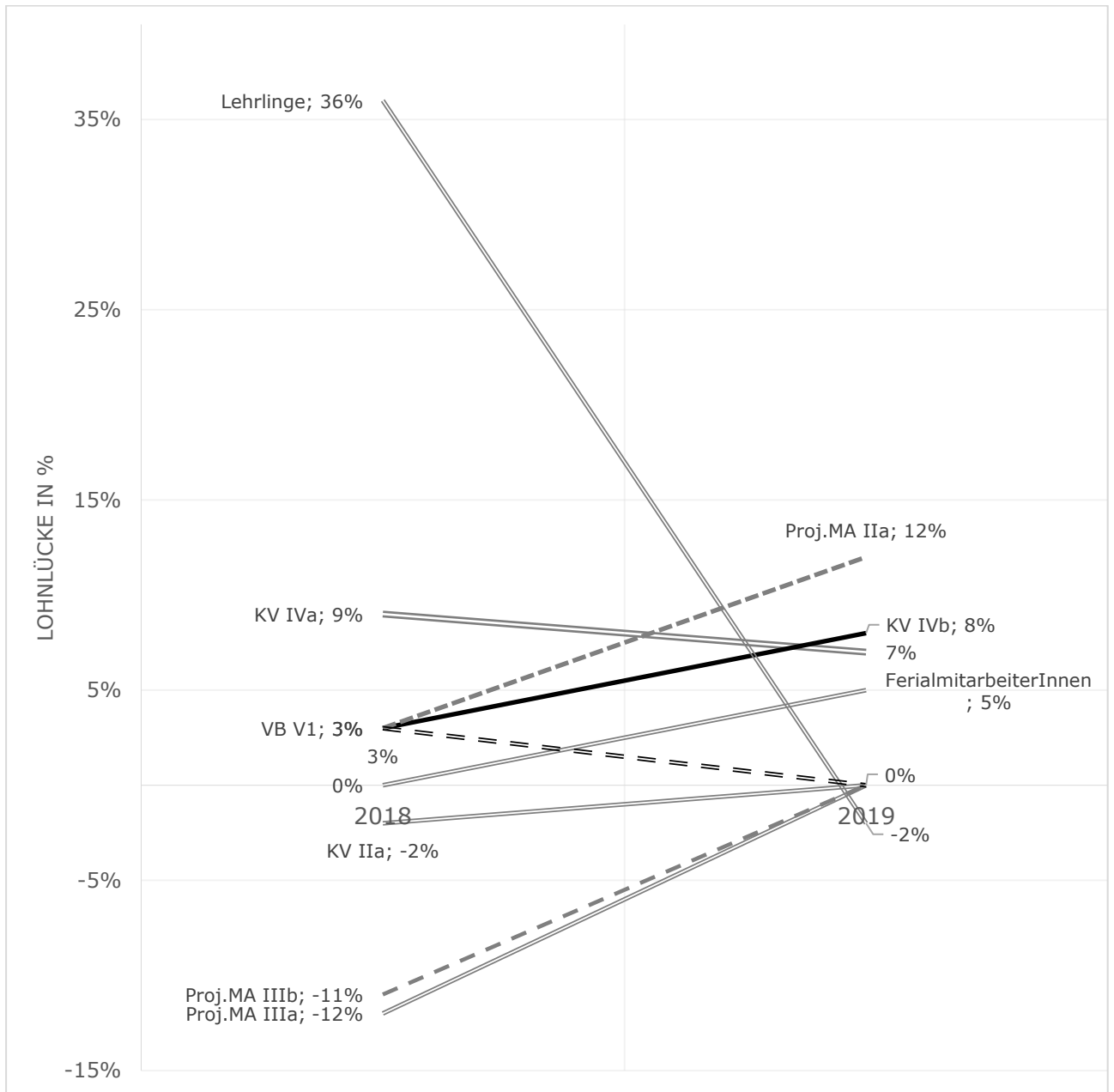


Abbildung 58. Veränderungen der geschlechtsspezifischen Lohnlücken im Vergleich zum Vorjahr (% Lohnlücke, Median und Grundbezüge)

10.5 Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen

Im Jahr 2019 wurden an der Universität Graz insgesamt rund 2,35 Millionen Euro an Reisekosten (Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen) für insgesamt 5.852 Reisen ausbezahlt. 53% aller Reisen wurden in Österreich getätigt. Auf das wissenschaftliche Personal entfielen rund 84% der Reisen und 91% der gesamten Reisekosten.

Rund 46% der Reisen wurden von Frauen unternommen, die im Jahr 2019 rund 38% der gesamten Mittel erhielten. Die durchschnittlichen Kosten (Median) für die Dienstreise eines männlichen Beschäftigten belief sich auf € 175 und jene einer weiblichen Beschäftigten auf € 186. Im administrativen Personal, wo Frauen deutlich überrepräsentiert sind, gingen 47% der ausgeschütteten Mittel an weibliche Beschäftigte, im wissenschaftlichen Personal hingegen 37% der Mittel. 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 27 zu finden.

Tabelle 27. Geschlechterunterschiede bei der Mittelvergabe für Reisen (Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse)

Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Summe Euro	€ 886.136 38%	€ 1.467.810 62%	€ 2.353.946
Anzahl Reisen	2.679 46%	3.173 54%	5.852
Summe Reisetage	5.839 39%	9.192 61%	15.031
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>			
Summe Euro	€ 792.679 37%	€ 1.360.116 63%	€ 2.152.795
Anzahl Reisen	2.320 46%	2.776 54%	5.096
Summe Reisetage	5.261 39%	8.339 61%	13.600
<i>davon administratives Personal</i>			
Summe Euro	€ 93.457 47%	€ 107.694 53%	€ 201.151
Anzahl Reisen	359 48%	397 52%	756
Summe Reisetage	578 40%	853 60%	1.431
<i>davon aus Globalbudget*</i>			
Summe Euro	€ 624.471 40%	€ 936.657 60%	€ 1.561.128
Anzahl Reisen	1.480 38%	2.417 62%	3.897
Summe Reisetage	3.197 36%	5.587 64%	8.784
<i>davon aus Drittmitteln*</i>			
Summe Euro	€ 248.900 35%	€ 468.597 65%	€ 717.497
Anzahl Reisen	1.144 63%	674 37%	1.818
Summe Reisetage	2.498 42%	3.400 58%	5.898

* Für 137 Reisen konnte keine eindeutige Zuordnung der Finanzierung über das Globalbudget oder aus Drittmitteln vorgenommen werden, da eine Mischfinanzierung aus beidem vorlag.

Im Hinblick auf die Reisedauer fällt auf, dass WissenschaftlerInnen im Durchschnitt länger verreisen als das administrative Personal. Die durchschnittliche Dienstreise eines männlichen Wissenschaftlers liegt bei 4,5 Tagen, die einer weiblichen Wissenschaftlerin bei 4,9 Tagen. Im administrativen Personal verreisen Männer im Schnitt 2,2 und Frauen 1,8 Tage.

Im **Verwaltungsbereich** fällt auf, dass Männer 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, aber auch auf eine generell häufigere Reisetätigkeit bei Männern.²³

Vergleicht man die Finanzierung der Reisen aus dem Globalbudget mit den aus Drittmitteln finanzierten Reisen, fällt auf, dass 63% der Reisen im Drittmittelbereich von Frauen getätigt wurden, die 35% der ausbezahlten Mittel erhielten. Bei den Reisen aus dem Globalbudget wurden 38% der Reisen von Frauen unternommen, die auch 40% der Gelder bezogen. In beiden Finanzierungsgruppen **verreisten Frauen wiederum kürzer** (Summe der Reisetage) als Männer (siehe Tabelle 27).

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede der Mittelverteilung für Reisen innerhalb der Gruppe der **BeamtInnen und Angestellten** in Abbildung 59, zeigt sich ein ähnliches Bild im Hinblick auf die Relation des Frauenanteils bei den Reisen und der Mittelvergabe: 28% der Reisen von BeamtInnen wurden von Frauen getätigt, die rund 25% der Mittel erhielten. Dem höheren Frauenanteil bei den Angestellten entsprechend, wurden 48% der Reisen hier von Frauen unternommen, die rund 38% der Reisekosten bezogen.

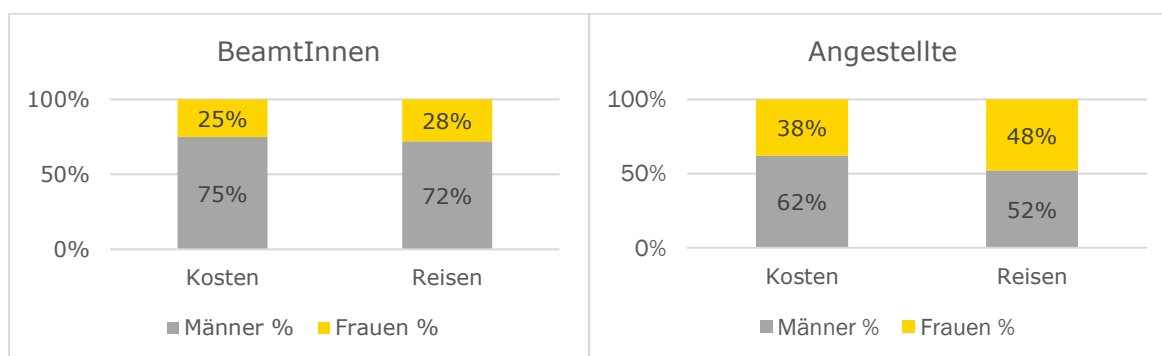


Abbildung 59. Geschlechterunterschiede bei der Mittelverteilung und Anzahl der Reisen (BeamtInnen und Angestellte)

Tabelle 28 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, ist der Frauenanteil mit 24% vor allem im Bereich der **drittmittelfinanzierten Dienstreisen** vergleichsweise **gering**. Auffallend ist zudem, dass insbesondere in der Wissenschaft tätige Männer häufiger Dienstreisen machen, während die **Geschlechterunterschiede bei den Reisekostenzuschüssen** deutlich **geringer** sind.

Mehr als **61% der Reisen** des wissenschaftlichen Personals wird über **Reisekostenzuschüsse** finanziert, während beim allgemeinen Personal lediglich rund 8% der Reisen in dieser Art unterstützt werden. Beim allgemeinen Personal fallen angesichts des insgesamt hohen Frauenanteils die geringen Frauenanteile in allen Kategorien, mit Ausnahme der drittmittelfinanzierten Reisekostenzuschüsse, auf. Um genauere Aussagen treffen zu können, sollen im

23 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.

Folgenden Unterschiede nach Fakultäten und hier vor allem auch die durchschnittlichen Reisekosten (siehe Abbildung 60) untersucht werden.

Tabelle 28. 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)	266.853	358.044	624.897	43%
	Reisen (Summe)	945	1.177	2.122	45%
Globalbudget Reisekosten-Zuschüsse	Mittel (Euro)	343.279	541.580	884.859	39%
	Reisen (Summe)	717	1.030	1.747	41%
Drittmittel Dienstreisen	Mittel (Euro)	76.537	179.673	256.210	30%
	Reisen (Summe)	156	490	646	24%
Drittmittel Reisekosten-zuschüsse	Mittel (Euro)	162.397	274.336	436.733	37%
	Reisen (Summe)	314	357	671	47%
Gesamt	Mittel (Euro)	849.066	1.353.632	2.202.698	39%
	Reisen	2.132	3.054	5.186	41%

Gesamtkosten	Summe(€) und Anzahl Reisen (Summe)	Allgemeines Personal			Wissenschaftliches Personal		
		Frauen	Männer	% FA	Frauen	Männer	% FA
Globalbudget Dienstreisen	Mittel (Euro)	52.224,7	119.937,5	30%	124.210,62	207.284,9	37%
	Reisen	223	342	39%	476	652	42%
Globalbudget Reisekosten-Zuschüsse	Mittel (Euro)	1.660,6	0,0	0%	385.669,9	543.823,8	41%
	Reisen	3	0	0%	846	990	46%
Drittmittel Dienstreisen	Mittel (Euro)	5.351,5	10.550,4	34%	116.978,3	155.760,9	43%
	Reisen	11	24	31%	281	472	37%
Drittmittel Reisekosten-zuschüsse	Mittel (Euro)	861,3	428,7	67%	221.053,9	264.225,1	46%
	Reisen	1	1	50%	547	549	50%
Gesamt	Mittel (Euro)	58.437,5	132.577,2	31%	847.912,6	1.171.094,7	42%
	Reisen	235	370	39%	2.150	2.663	45%

Anmerkung: Bei 137 Reisen konnte entweder keine eindeutige Zuordnung der Finanzierung über das Globalbudget oder aus Drittmitteln vorgenommen werden. Bei 529 Reisen lässt sich nicht eindeutig bestimmen, ob diese über RKZ oder als Dienstreise abgerechnet wurden, wobei ein Teil dieser 529 Reisen auch auf Umzugskosten entfällt, die aus dieser Betrachtung ausgeschlossen wurden, da es sich hierbei um „Sonderkosten“ handelt.

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 GEWI- und REWI-Fakultät, während die Geschlechterverteilung vor allem an der THEO-, URBI- und SOWI-Fakultät ungleich ist: An der THEO-Fakultät gingen rund 20,2% der Gelder an Frauen, obwohl der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 43% und im gesamten Personal bei 57% liegt. An der URBI-Fakultät waren es rund 32,8% der Gelder bei einem Frauenanteil im Personal von 53% und an der SOWI-Fakultät 21,6% der Mittel bei einem Frauenanteil von 35% im wissenschaftlichen Personal und 45% im gesamten Personal. Betrachtet man allerdings die durchschnittlichen Reisekosten (Median), lässt sich erkennen, dass die durchschnittliche

Reise von Frauen einzig an der GEWI-Fakultät geringere Kosten verursachte, während die durchschnittliche Reise einer Frau an den anderen Fakultäten sowie im überfakultären und administrativen Bereich im Schnitt ähnliche oder höhere Kosten verursachte (siehe Abbildung 60).

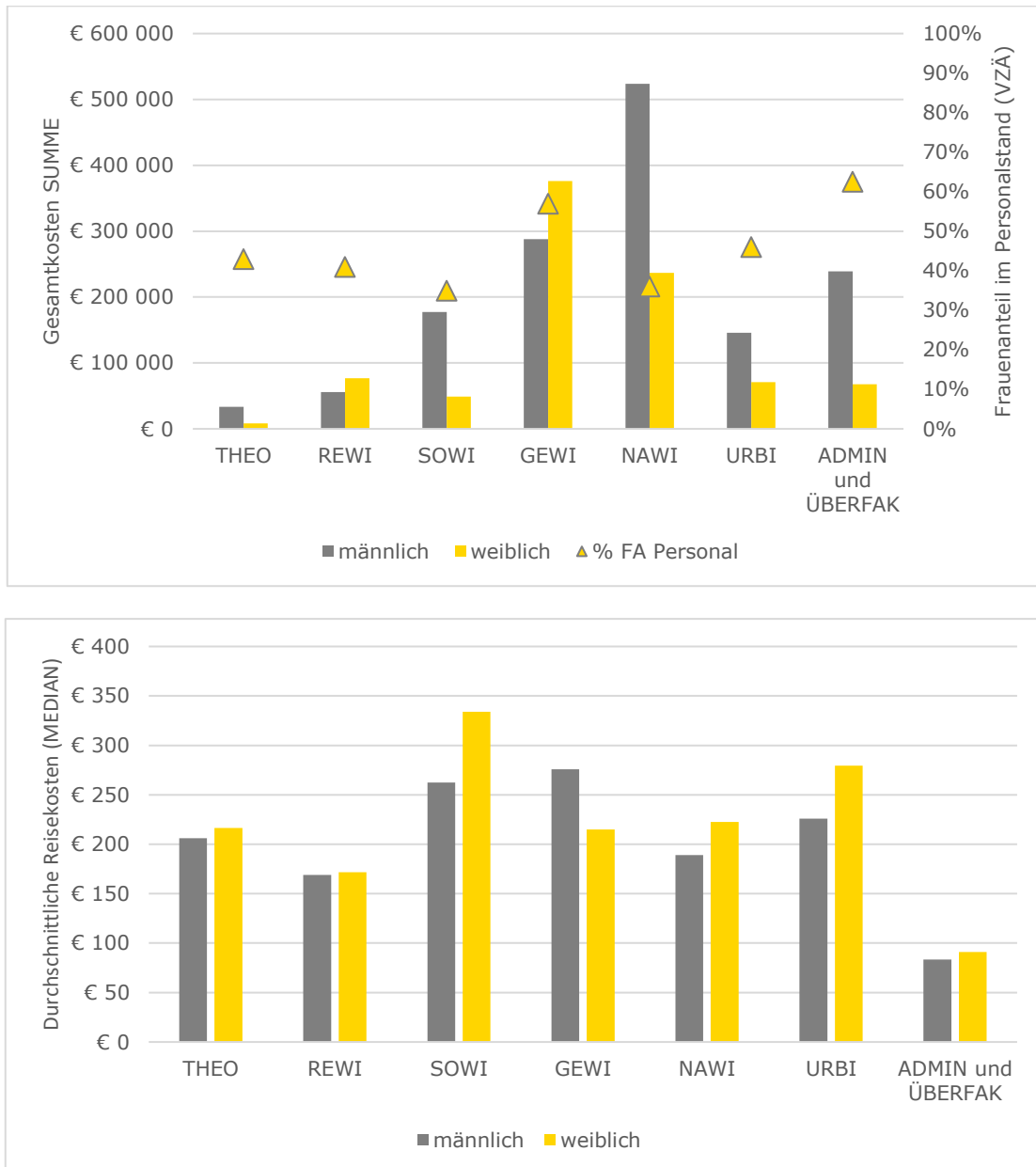


Abbildung 60. Verteilung der Reisegelder nach Fakultäten und Geschlecht

10.6 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 sowie Innovation. Seit **2018** wurden diese Kategorien für die Vergabe des so genannten **Anton Schelnast Preises**²⁴ auf **drei Bereiche** reduziert (siehe Aufzählung unten). 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.“²⁵ Zusätzlich zu den drei folgenden Kategorien wurden Preise für **besonderes Engagement im Zuge der Corona-Pandemie 2020** 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. Als Sonderpreise für besonderes Engagement in der Corona-Pandemie wurden bei Einzeleinreichungen je € 500 pro Person und bei den Teameinreichungen € 300 an jedes Teammitglied ausgeschüttet.

24 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.

25 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 31.12.2020)

2019 gab es **40 Prämierungen bei den Einzeleinreichungen** von 23 Frauen und 17 Männern, was einem Frauenanteil von rund 58% entspricht und damit deutlich unter dem Frauenanteil von 80% im administrativen Personal liegt. Bei den Einzeleinreichungen war der Frauenanteil mit 100% in der Kategorie Kooperation und 73% in der Kategorie Engagement vergleichsweise hoch, während dieser im Bereich der Innovation mit rund 20% sehr gering ausfiel. Betrachtet man die Prämierungen bei den Einzeleinreichungen im Detail, zeigt sich, dass es in der Kategorie Innovation keine Frau unter die Top 3 schaffte, während in der Kategorie Kooperation die drei Bestplatzierten ausschließlich Frauen waren. In der Kategorie Engagement liegt der Frauenanteil bei den besten drei der Prämierten bei rund 67%. Auf den weiteren Plätzen ist der Frauenanteil mit 75% vergleichsweise hoch bzw. nähert sich dieser dem Frauenanteil im administrativen Personal an. Rund 58% der Gelder gingen bei den Einzeleinreichungen an Frauen, was einer Summe von € 12.800 entspricht. € 5.000 davon gingen an die drei bestplatzierten Frauen und € 4.750 an die drei bestplatzierten Männer (siehe Abbildung 61).

Bei den **Teameinreichungen** zeigt sich ein anderes Bild: Rund 68% der Prämierten sind Frauen, die 72% der insgesamt **€ 37.250** erhielten. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass Frauen bei den Teameinreichungen in allen Kategorien besser abschnitten als die männlichen Kollegen. Bei den Teameinreichungen beläuft sich der Frauenanteil in der Kategorie Engagement auf 89%, in den Kategorien Innovation und Kooperation auf 75% und bei den Corona-Sonderpreisen auf 61%.

Durch die Geschlechterverteilung bei den Teameinreichungen steigt der Frauenanteil insgesamt auf **64%** bei den **Prämierungen**, wobei Frauen **66%** der insgesamt vergebenen Summe von **€ 59.500** erhielten (siehe Abbildung 61). Angesichts des Männeranteils im administrativen Personal von 21% erhalten Männer damit überproportional häufig Prämien in einer überproportionalen Höhe.

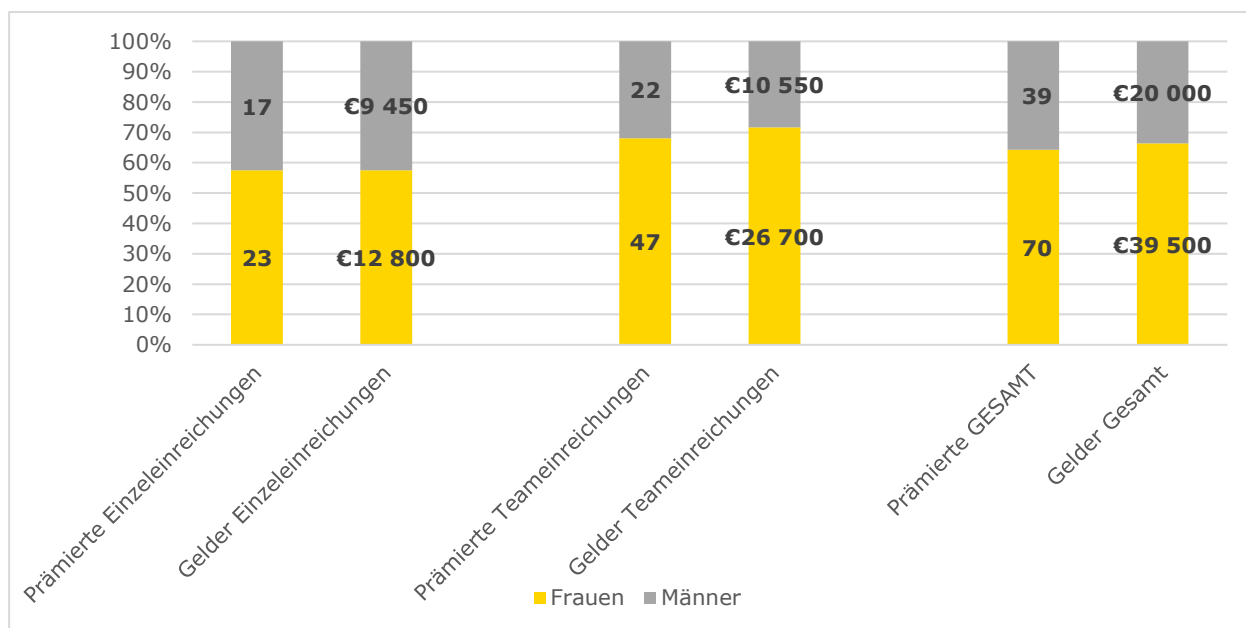


Abbildung 61. Geschlechterverteilung bei den Prämierungen und der Mittelvergabe beim Leistungs- und Innovationspreis

Abbildung 62 zeigt die Geschlechterverteilung bei den Prämierten, Top Platzierten und bei der Mittelvergabe in den einzelnen Prämierungskategorien, wobei alle prämierten Personen der Einzel- und Teameinreichungen Berücksichtigung finden. Bei den Corona-Preisen wurden keine Platzierungen vorgenommen, weshalb für diese ausschließlich die Frauenanteile bei den Prämierten und der Mittelvergabe berichtet wird. Vor allem in der Kategorie Innovation und bei den Corona-Sonderprämien sind Frauen im Vergleich zum Frauenanteil im administrativen Personal unterrepräsentiert, am besten schneiden Frauen im Hinblick auf die Prämierungen in der Kategorie Engagement ab. Bei den Corona-Sonderprämien waren es vor allem quantitativ männerdominierte Branchen, die für ihr besonderes Engagement in Zeiten der Corona-Pandemie honoriert wurden. Dass Männer in der Kategorie Innovation häufiger prämiert werden, ist kein Novum, sondern lässt sich seit vielen Jahren beobachten.

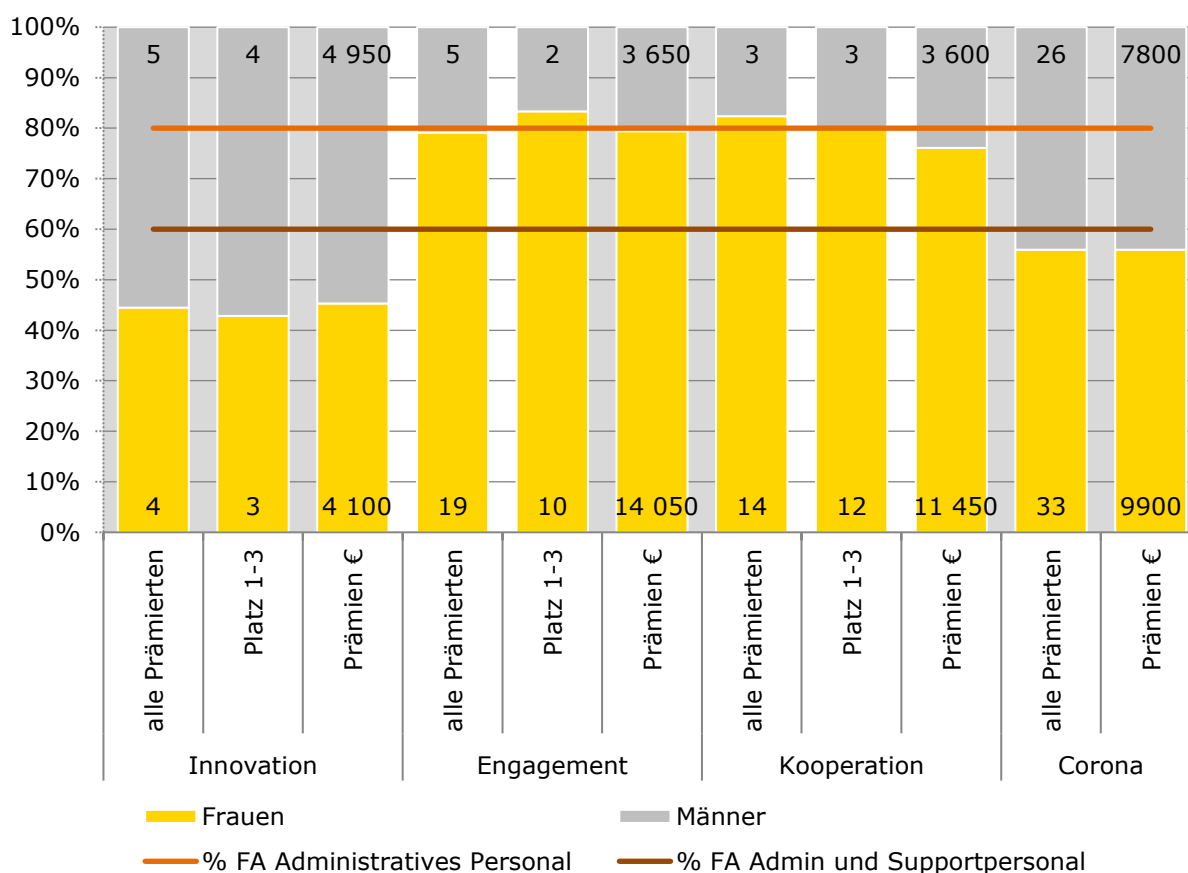


Abbildung 62. Geschlechterverteilung beim Leistungs- und Innovationspreis in den jeweiligen Kategorien (alle Personen der Einzel- und Teameinreichungen)

11 Anhang

Tabelle 29. 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%	1,0	0%
Rechtswissenschaft	-	-	2,0	100%	0,5	100%	-	-	7,9	62%	8,0	38%
Betriebswirtschaft	-	-	1,8 [1,8]	43%	3,0	33%	-	-	3,0	33%	3,8	73%
Volkswirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8	100%	-	-
Soziologie	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	50%	-	-
Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0%	2,0	50%
Geschichte	2,0	50%	-	-	2,0	50%	-	-	3,8	47%	3,0	100%
Sprachen	1,0	0%	2,0	50%	18,2	81%	1,3	60%	9,0	56%	2,0	50%
Kunstwissenschaften	-	-	1,0	0%	-	-	-	-	-	-	1,0	100%
Mathematik	-	-	1,0	0%	-	-	-	-	1,0	0%	1,0	0%
Physik	2,0	25%	-	-	-	-	-	-	7,0	29%	-	-
Chemie	1,0	100%	2,0	0%	-	-	1,0	0%	3,0	0%	-	-
Erdwissenschaften	1,0	0%	-	-	-	-	1,0	100%	1,0	0%	-	-
Biologie	3 [2]	0%	1,0	0%	3,0	50%	1,8	100%	1,0	0%	-	-
Molekulare Biowissenschaften	3,0	0%	2,0	100%	1,0	100%	-	-	9,2	24%	5,0	40%
Psychologie	6,0	17%	2,0	0%	1,8	100%	-	-	1,0	0%	1,0	0%
Pharmazie	-	-	2,0	50%	2,5	40%	1,0	100%	2,0	100%	1,0	100%
Umweltsystemwiss.	-	-	1,0	0%	0,8	100%	0,8	0%	0,3	100%	1,0	0%
Geographie	1,0	0%	1,0	0%	1,0	0%	-	-	2,0	50%	3,0	33%
Erziehungswiss.	-	-	-	-	0,8	0%	1,0	0%	3,7	100%	3,0	100%
Sportwiss.	-	-	-	-	0,5	0%	-	-	1,0	0%	-	-
Überfakultär	1,0	0%	3,0	67%	1,6	52%	-	-	-	-	-	-
Gesamt	20,0	18%	21,8	40%	36,6	66%	7,8	58%	61,5	41%	36,8	54%

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), inklusive § 99 Abs. 5-Professuren

Tabelle 30. Geschlechterverteilung im Zentralen Verwaltungsbereich

Organisatorische Zuordnung		Leitung		VZÄ			Köpfe		
Ressort	Verwaltungseinheit (Subeinheit)	Frauen	Männer	Frauen	Männer	FA	Frauen	Männer	FA
Rektor	Büro des Rektors	x		6,1	6,6	48%	8	8	50%
	Büro des Senats			2,8		100%	3		100%
	Büro des Universitätsrates			0,5		100%	1		100%
	Interne Revision	x		0,8	1,0	44%	1	1	50%
	LQM		x	7,0	5,5	56%	8	6	57%
	Presse und Kommunikation		x	5,3	3,8	58%	7	4	64%
	Rechts- und Organisations- abteilung		x	9,6	3,0	76%	12	3	80%
	<i>1 Subeinheit</i>	1							
	Die siebente Fakultät		x	4,9	3,7	57%	10	8	56%
	KO-Stelle für Geschlechterstudien	x		6,8	0,0	100%	17	1	94%
	Habilitationsforum FD	x		0,3		100%	1		100%
	Büro des AKGL	x		3,3		100%	4		100%
	Büros der Betriebsräte			3,4	0,0	100%	5	0	100%
	Universitätsmuseen		x	2,5	2,8	47%	3	5	38%
	Zentrum für Gegenwartskunst	x		0,2		100%	1		100%
Zentrum für PädagogInnenbil- dung	x		8,8	1,5	85%	10	2	83%	
VR Studium und Lehre	Büro der Studiendirektorin	x		4,3	0,3	93%	11	8	58%
	Lehr- und Studienservices	x		12,1	3,5	77%	20	8	71%
	Studien- und Prüfungsabteilung		x	16,8	6,0	74%	19	6	76%
	Zentrum Weiterbildung	x		4,5	2,1	68%	8	3	73%
	Zentrum Integriert Studieren	x		2,1	0,6	78%	3	2	60%
	Zentrum für digitales Lehren & Lernen		x	2,8	3,1	48%	5	4	56%
	Treffpunkt sprachen	x		14,2	1,7	89%	65	10	87%
	Zentrum für Lehrkompetenz		x	0,2	0,8	23%	1	1	50%
	Zentrum für soziale Kompetenz		x	3,9	1,7	69%	20	10	67%
VR For- schu- ng	Forschungsmanagement	x		10,7	9,6	53%	14	12	54%
	Zentrum Südosteuropastudien		x	8,6	5,1	63%	12	11	52%
VR Finanzen	Campusplanung	x		2,1	1,0	67%	3	1	75%
	Direktion Ressourcen & Planung		x	11,5	10,9	51%	19	11	63%
	<i>2 Subeinheiten</i>		2						
	Rechnungswesen und Controlling		x	18,0	10,8	63%	23	11	68%
	<i>3 Subeinheiten</i>	2	1						
	Fundraising und Alumni	x		12,0	0,8	94%	16	2	89%
	Gebäude und Technik		x	6,4	30,0	18%	9	30	23%
	Personalressort		x	52,1	9,7	84%	86	26	77%
	<i>7 Subeinheiten</i>	4	2						
	Unikid & Unicare	x		2,9		100%	3		100%
	Universitäts-Sportinstitut		x	44,2	74,2	37%	72,0	109,0	40%
VR Digitalisie- rung	Wirtschaftsabteilung		x	6,2	2,3	73%	8	3	73%
	Konfuzius-Institut		x	3,4	1,0	77%	5	1	83%
	Informationsmanagement		x	21,9	46,8	32%	28	57	33%
	<i>5 Subeinheiten</i>	1	4						
	Internationale Beziehungen	x		17,7	6,5	73%	22	7	76%
	Universitätsarchiv		x	1,3	2,3	36%	2	3	40%
	Universitätsbibliothek		x	66,6	55,5	55%	101	79	56%
<i>17 Subeinheiten</i>	5	11							
VESTIGIA		x	0,2	0,7	19%	2	3	40%	

Tabelle 30 (Fortsetzung)

Resorts Gesamt	Abteilungsleitungen	17	21	
	<i>Geschlechterverteilung</i>	45%	55%	
	Leitungsfunktionen Subeinheiten	13	20	
	<i>Geschlechterverteilung</i>	39%	61%	
	Leitungsfunktionen gesamt	31	37	
<i>Geschlechterverteilung</i>	42%	58%		

Tabelle 31. Interne Lehre im Studienjahr 2018/19: Verteilung der abgehaltenen Kontaktstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Gesamt		41%	4.202,1	6.526,4	10.728,4	39%
Theologie	ProfessorInnen	29%	55,0	152,2	207,2	27%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	41%	59,6	80,2	139,7	43%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	40%	21,5	46,8	68,3	31%
Rechtswissenschaften	ProfessorInnen	37%	103,2	206,1	309,3	33%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	36%	73,9	145,2	219,1	34%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	49%	110,9	164,8	275,6	40%
	Scientist mit EV	100%	4,0		4,0	100%
	Lecturer befristet	31%	6,0	18,6	24,6	24%
Betriebswirtschaft	ProfessorInnen	11%	25,3	268,2	293,6	9%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	28,7	197,4	226,1	13%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	53%	148,9	151,3	300,2	50%
	Senior Lecturer	33%	14,0	35,0	49,0	29%
	Teaching Scientist mit EV	35%	6,0	8,5	14,5	41%
	Scientist mit EV	-	-	3,0	3,0	0%
	Lecturer befristet	0%	4,0	22,0	26,0	15%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	0%	-	78,0	78,0	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	17%	16,5	64,8	81,3	20%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	11%	4,0	88,5	92,5	4%
Soziologie	ProfessorInnen	30%	10,4	45,3	55,6	19%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	36,5	48,8	85,3	43%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	46%	15,5	24,0	39,5	39%
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	42%	122,4	176,0	298,4	41%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	52%	184,1	174,9	359,0	51%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	64%	376,9	208,6	585,5	64%
	Senior Lecturer	80%	350,2	92,0	442,2	79%
	Senior Scientist	0%		16,0	16,0	0%
	Lecturer mit EV	100%	50,0		50,0	100%
	Scientist mit EV	50%	9,5	8,0	17,5	54%
	Lecturer befristet	75%	227,5	85,0	312,5	73%
Geschichte	ProfessorInnen	42%	122,4	176,0	298,4	41%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	52%	184,1	174,9	359,0	51%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	64%	376,9	208,6	585,5	64%
	Senior Lecturer	80%	350,2	92,0	442,2	79%
	Senior Scientist	0%		16,0	16,0	0%
	Scientist mit EV	100%	50,0		50,0	100%
	Lecturer befristet	50%	9,5	8,0	17,5	54%
Philosophie	ProfessorInnen	17%	8,2	43,2	51,4	16%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		17,8	17,8	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	47%	31,0	43,0	74,0	42%
	Lecturer befristet	100%	18,0		18,0	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 31 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Kunstwissenschaften	ProfessorInnen	20%	21,9	52,0	73,8	30%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100%	9,7	-	9,7	100%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	71%	53,0	16,8	69,8	76%
	Senior Scientist	100%	8,3	-	8,3	100%
	Scientist mit EV	-	4,0	-	4,0	100%
Chemie	ProfessorInnen	20%	17,6	63,6	81,2	22%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	24,5	143,6	168,1	15%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	39%	71,0	68,8	139,8	51%
	Senior Lecturer	-	-	2,0	2,0	0%
	Senior Scientist	100%	9,0	1,5	10,5	86%
	Lecturer mit EV	0%	13,3	41,0	54,3	25%
	Scientist mit EV	0%	-	22,4	22,4	0%
	Lecturer befristet	31%	10,5	27,5	38,0	28%
Erdwissenschaften	ProfessorInnen	0%	-	95,0	95,0	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%	-	74,6	74,6	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	52%	9,0	17,0	26,0	35%
	Lecturer mit EV	100%	19,0	-	19,0	100%
	Scientist mit EV	0%	-	6,8	6,8	0%
	Lecturer befristet	100%	6,5	-	6,5	100%
Mathematik	ProfessorInnen	9%	13,6	86,3	99,8	14%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%	-	68,5	68,5	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	3%	-	100,4	100,4	0%
	Lecturer befristet	0%	-	12,0	12,0	0%
Physik	ProfessorInnen	14%	17,0	91,3	108,3	16%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	30,0	240,1	270,1	11%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	15%	8,0	18,5	26,5	30%
	Senior Scientist	25%	15,0	18,0	33,0	45%
	Scientist mit EV	-	-	2,0	2,0	0%
Biologie	ProfessorInnen	19%	17,5	99,6	117,1	15%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	15%	24,0	96,2	120,2	20%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	55%	21,7	43,8	65,5	33%
	Senior Lecturer	54%	32,8	13,5	46,3	71%
	Senior Scientist	0%	-	11,9	11,9	0%
	Lecturer mit EV	86%	60,8	25,0	85,8	71%
	Teaching Scientist	0%	-	37,7	37,7	0%
	Scientist mit EV	0%	-	5,0	5,0	0%
	Lecturer befristet	0%	-	9,7	9,7	0%
Molekulare Bio- wissenschaften	ProfessorInnen	0%	-	106,3	106,3	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	25%	72,5	196,7	269,2	27%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	35%	46,1	75,6	121,7	38%
	Senior Lecturer	100%	23,7	-	23,7	100%
	Senior Scientist	0%	-	19,2	19,2	0%
	Scientist mit EV	50%	12,0	10,5	22,4	53%
	Scientist befristet	-	4,0	-	4,0	100%

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Tabelle 31 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Pharmazie	ProfessorInnen	0%	0,5	119,9	120,4	0,4%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	45%	125,1	119,9	245,0	51%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	60%	117,8	103,3	221,1	53%
	Senior Lecturer	32%	16,7	38,2	54,9	30%
	Lecturer mit EV	75%	38,3	28,2	66,5	58%
	Scientist mit EV	50%	12,2	14,5	26,7	46%
	Lecturer befristet	100%	24,0	-	24,0	100%
Psychologie	ProfessorInnen	60%	119,0	52,7	171,7	69%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	37%	43,9	103,2	147,0	30%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	67%	49,0	21,0	70,0	70%
	Senior Lecturer	100%	18,0	-	18,0	100%
	Senior Scientist	0%	-	14,4	14,4	0%
	Lecturer mit EV	100%	22,0	-	22,0	100%
	Scientist mit EV	17%	8,0	41,0	49,0	16%
Geographie	ProfessorInnen	32%	12,3	39,4	51,7	24%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	8%	5,2	63,4	68,6	8%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	39%	30,5	81,8	112,3	27%
	Senior Lecturer	100%	17,3	-	17,3	100%
	Lecturer mit EV	0%	-	20,8	20,8	0%
	Scientist mit EV	0%	-	9,0	9,0	0%
	Lecturer befristet	0%	-	12,0	12,0	0%
USW	ProfessorInnen	0%	3,0	82,8	85,8	3%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	16,5	53,5	70,0	24%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	35%	22,0	35,8	57,8	38%
	Senior Lecturer	0%	-	14,7	14,7	0%
	Teaching Scientist	-	-	5,0	5,0	0%
	Senior Scientist	0%	-	0,5	0,5	0%
	Scientist mit EV	0%	-	0,3	0,3	0%
	Lecturer befristet	-	0,5	-	0,5	100%
Erziehungswissenschaften	ProfessorInnen	75%	86,5	34,6	121,1	71%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100%	94,0	-	94,0	100%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	72%	81,4	41,7	123,1	66%
	Senior Lecturer	0%	-	22,0	22,0	0%
	Lecturer mit EV	0%	-	22,0	22,0	0%
	Lecturer befristet	76%	53,0	12,0	65,0	82%
Sportwissenschaften	ProfessorInnen	50%	17,0	8,0	25,0	68%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	46%	52,8	66,5	119,3	44%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	0%	-	45,7	45,7	0%
	Lecturer mit EV	0%	-	17,0	17,0	0%
Überfakultär	ProfessorInnen	0%	0,9	33,4	34,2	3%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	32%	5,9	4,3	10,2	57%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	48%	11,6	41,0	52,6	22%
	Senior Lecturer	22%	2,0	24,0	26,0	8%
	Scientist mit EV	58%	6,0	-	6,0	100%
	Lecturer befristet	-	18,0	-	18,0	100%

12 Quellenverzeichnis

AbsolventInnen-Monitoring an der Universität Graz: verfügbar unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf, letzter Zugriff 22.9.2020.

Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz: verfügbar unter <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>, letzter Zugriff 22.9.2020.

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 22.9.2020.

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 22.9.2020.

Elisabeth-List-Fellowship-Programm: verfügbar unter <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/>, letzter Zugriff 22.9.2020.

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 22.9.2020.

Entwicklungsplan der Universität Graz 2019-2024: verfügbar unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Entwicklungsplan_2019-2024.pdf, letzter Zugriff 22.9.2020.

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 22.9.2020.

Leitner, Andrea, Dibiasi, Anna (2015): Frauenberufe-Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien, (ed.) Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen. Wissen. Wien. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, 41-99.

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 22.9.2020.

Sardadvar, Karin, Mairhuber, Ingrid und Ulrike Papouschek (2018). „Familienfreundliche Arbeitszeiten: mit welchem Ziel–um welchen Preis? Eine empirische Bestandsaufnahme. In: Annika Schönauer, Hubert Eichmann und Bernhard Saupe (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern*. Baden-Baden: Nomos, 317–336.

Wolter, Andrä, Banscheraus, Ulf (2012): Praxisbezug und Beschäftigungsfähigkeit im Bologna-Prozess–“A never ending story “?." In: Wilfried Schubarth et al. (hrsg.) *Studium nach Bologna: Praxisbezüge stärken?!*, Springer VS, Wiesbaden, 21–36.

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