

MITTEILUNGSBLATT

DER
KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



54. SONDERNUMMER

Studienjahr 2021/22

Ausgegeben am 13. 04. 2022

26.a Stück

Bericht 2020

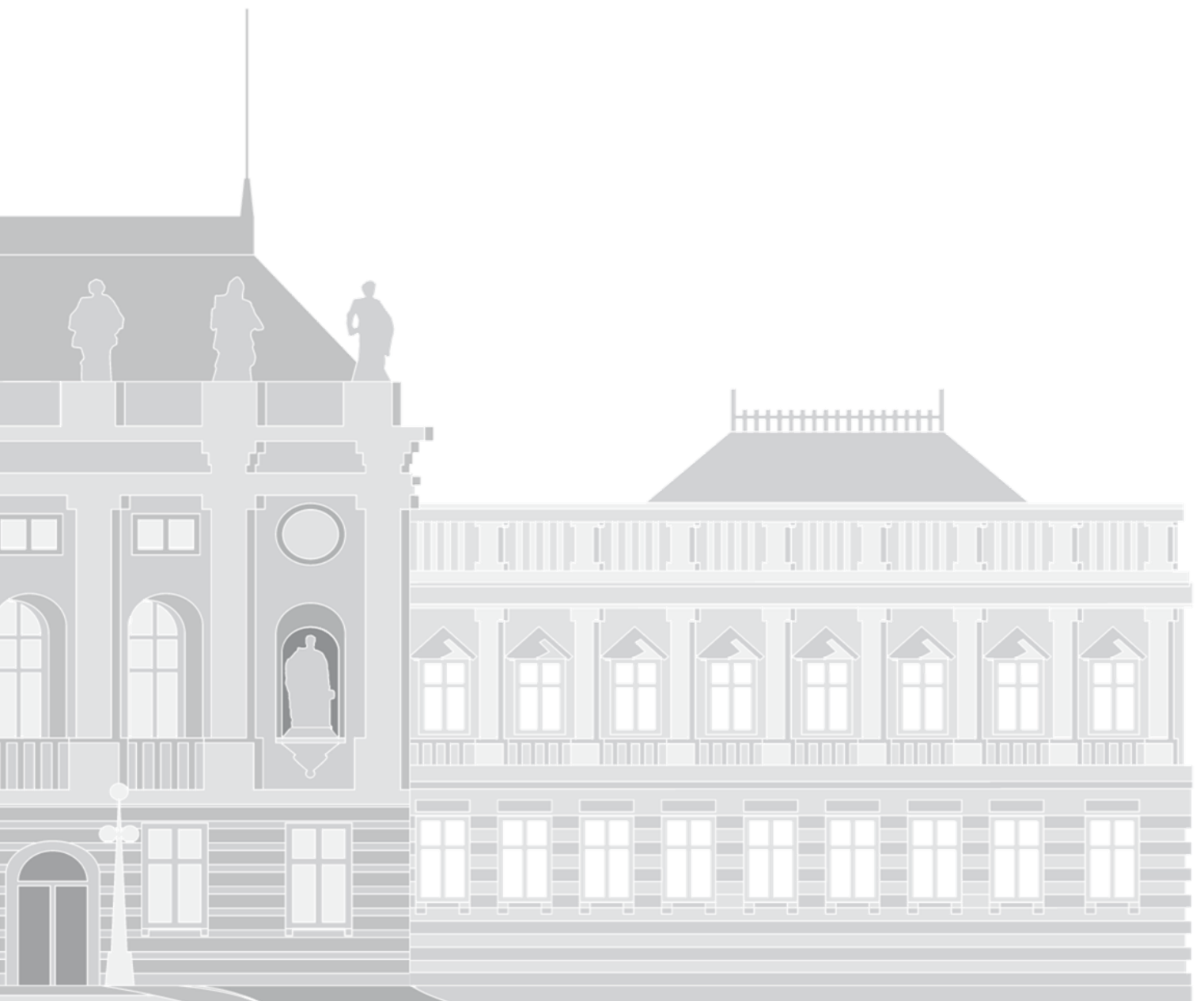
It. Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan

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 2020 lt. Frauenförderungsplan/ Gleichstellungsplan



FRAUENFÖRDER-
PLANBERICHT

2020

Mag. Dr. Marc André Günther
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
marc.guenther@uni-graz.at
+43 316 380 – 2085

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

Bettina Brückler BSc. MSc.
Leistungs- und Qualitätsmanagement
bettina.brueckler@uni-graz.at
+43 316 380 – 1808

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% entsprechend **farblich** kenntlich gemacht sowie Frauenanteile von **0%** zusätzlich eingefärbt.

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2020 (Stichtag 31.12.2020).

Die Geschlechtskategorie divers findet sich nicht im vorliegenden Bericht. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen und geringer Fallzahlen werden Person mit dieser Geschlechtskategorie gemäß den Richtlinien von Statistik Austria Frauen und Männern zugeordnet.

Teile des Berichts sind aus der Wissensbilanz 2020 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2020: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2020_Universitaet_Graz.pdf

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1 Überblick & Handlungsbedarf	7
2 Aufstiegschancen von Frauen: Der Glasdecken-Index	10
3 Partizipation von Frauen in Leitungsorganen und Gremien	15
4 Geschlechterunterschiede im Personal	23
4.1 Geschlechterverteilung unter Berücksichtigung der Vertragsart.....	24
4.1.1 Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz.....	24
4.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz.....	24
4.1.3 Angestellte nach Kollektiv-Vertrag.....	25
4.2 Geschlechterunterschiede beim wissenschaftlichen Personal.....	27
4.2.1 Professuren.....	29
4.2.2 Berufungen.....	33
4.2.3 Karriere- und Entwicklungsstellen.....	35
4.3 Allgemeines Universitätspersonal.....	37
4.4 Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsausmaß und bei Elternkarenzen.....	42
5 Geschlechterunterschiede in der Lehre	45
5.1 Interne Lehre.....	45
5.2 Externe Lehre.....	49
6 Lehre mit Genderbezug	52
7 Geschlechterunterschiede in den Studien	54
7.1 Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Überblick.....	54
7.2 Erstsemestrige und Studienabschlüsse.....	56
7.3 Doktoratsstudien.....	72
7.4 Frauenanteile vom Erststudium bis zum Doktoratsabschluss.....	73
7.5 Studiendauer.....	78
8 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe	80
9 Gender Budgeting	82
9.1 Budget-Indikatoren.....	82
9.2 Internationales Elisabeth-List-Fellowship-Programm.....	82
9.3 Anreizsystem.....	85
9.4 Gender Pay Gap.....	88
9.4.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal.....	92
9.4.2 Allgemeines Universitätspersonal.....	94
10 Quellenverzeichnis	97

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 2020	11
Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2020	12
Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2020	14
Abbildung 4. Frauenanteile in Leitungsorganen (Frauen in gelb, Männer in grau)	15
Abbildung 5. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen	19
Abbildung 6. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2020	20
Abbildung 7. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen von 2014 bis 2020	22
Abbildung 8. Überblick über die Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen (Köpfe)	23
Abbildung 9. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2020 (% und VZÄ)	29
Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2020	30
Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2020	31
Abbildung 12. Ort der Herkunftsuniversität der ProfessorInnen, die von 2009 bis 2020 an die Universität Graz berufen wurden	32
Abbildung 13. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG	33
Abbildung 14. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG	34
Abbildung 15. Berufungen 2014 bis 2020 nach § 98 UG (Köpfe)	35
Abbildung 16. Berufungen 2014 bis 2020 nach § 99 UG (Köpfe)	35
Abbildung 17. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)	36
Abbildung 18. Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der jeweiligen Vizerektorate (Gesamtzahl VZÄ in Klammern)	39
Abbildung 19. Frauenanteile in den Verwaltungsabteilungen des Rektorats (VZÄ)	40
Abbildung 20. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung	41
Abbildung 21. Frauenanteile VR für Finanzen und VR für Digitalisierung	41
Abbildung 22. Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsausmaß in ausgewählten Beschäftigungsgruppen (Frauen in gelb; Männer in grau - Farbschattierung äquivalent zu Frauen (siehe Legende))	43
Abbildung 23. Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Elternkarenzen im Jahr 2020 (Angabe in Arbeitstagen)	44

Abbildung 24. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2019/20	48
Abbildung 25. Frauenanteile im Studium und bei AbsolventInnen im Zeitverlauf	55
Abbildung 26. Frauenanteile im Studium an den Fakultäten im Zeitverlauf	55
Abbildung 27. Ordentliche Studierende an der Theologischen Fakultät im WS 2020/21	60
Abbildung 28. Ordentliche Studierende an der REWI-Fakultät im WS 2020/21	61
Abbildung 29. Ordentliche Studierende an der SOWI-Fakultät im WS 2020/21	62
Abbildung 30. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Sprachen im WS 2020/21	63
Abbildung 31. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Geschichte im WS 2020/21	65
Abbildung 32. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Philosophie und Kunst im WS 2020/21	66
Abbildung 33. Ordentliche Studierende an der NAWI-Fakultät im WS 2020/21	68
Abbildung 34. Ordentliche Studierende an der URBI-Fakultät im WS 2020/21	69
Abbildung 35. Frauenanteile bei DoktoratsabsolventInnen im Zeitverlauf	73
Abbildung 36. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Biologie	74
Abbildung 37. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Geographie	75
Abbildung 38. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Mathematik	76
Abbildung 39. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Physik	77
Abbildung 40. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Sportwissenschaften	77
Abbildung 41. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer	79
Abbildung 42. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer im Doktorat: 2016/17, 2017/18, 2018/19 und 2019/20	79
Abbildung 43. Stipendien aus dem Globalbudget 2020	80
Abbildung 44. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2020 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)	87
Abbildung 45. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal	91
Abbildung 46. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Frauenanteile bei ProfessorInnen und beim wissenschaftlichen Personal im Fakultätenvergleich und Vergleich zum Vorjahr	13
Tabelle 2. Leitungsorgane und Gremien der Universität Graz (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	16
Tabelle 3. Frauenquoten in Kollegialorganen im Universitätenvergleich (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	17
Tabelle 4. Geschlechterdisparitäten in den Berufungskommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	18
Tabelle 5. Geschlechterdisparitäten in den Habilkommissionen (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.3.)	21
Tabelle 6. Beschäftigte nach Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)	24
Tabelle 7. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)	25

<i>Tabelle 8. Beschäftigte nach Kollektiv-Vertrag (KV)</i>	26
<i>Tabelle 9. Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals nach Wissenschaftszweigen</i>	28
<i>Tabelle 10. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen</i>	37
<i>Tabelle 11. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart</i>	38
<i>Tabelle 12. Externe Lehre im Studienjahr 2019/20: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe</i>	50
<i>Tabelle 13. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2020/21 an der Universität Graz</i>	53
<i>Tabelle 14. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2020/21</i>	57
<i>Tabelle 15. Geschlechterverhältnisse bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2019/20</i>	58
<i>Tabelle 16. Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studien im WS 2020/21</i>	59
<i>Tabelle 17. Geschlechterverhältnisse bei den prüfungsaktiven Studien im WS 2020/21</i>	71
<i>Tabelle 18. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)</i>	72
<i>Tabelle 19. Stipendien und ähnliche Fördermittel aus dem Global- und Drittmittelbudget nach Organisationseinheiten</i>	81
<i>Tabelle 20. Berechnung des finanziellen Anreizsystems</i>	85
<i>Tabelle 21. Anreizsystem zur Gleichstellung 2020</i>	86
<i>Tabelle 22. Gender Pay Gap Universität gesamt</i>	89
<i>Tabelle 23. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal</i>	90
<i>Tabelle 24. Gender Pay Gap für das wissenschaftliche Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe (% Anteil Frauengehalt am Männergehalt und % kontrollierte Lohnlücke)</i>	94
<i>Tabelle 25. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe</i>	96

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 2020 **unterrepräsentiert**.

Insgesamt liegt der Frauenanteil beim **wissenschaftlichen Personal** bei rund **49%**, im **administrativen Personal** (Verwaltung und Universitätsmanagement) bei rund **80%** und im **Supportpersonal** (v.a. technisches Personal) bei rund **46%**. Die gesetzlich vorgeschriebene 50% Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für studentische MitarbeiterInnen (64%), für LektorInnen (52%), für Projektmitarbeiterinnen (DM) (53%) sowie für die Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (52%) konstatieren. Im allgemeinen Universitätspersonal sind Frauen, mit Ausnahme des Wissenschaftszweigs Physik (36%), Erdwissenschaften (36%) und Psychologie (40%) sowie des Informationsmanagements (30%) und Universitäts-Sportinstituts (39%), überrepräsentiert.

Vergleichsweise gering sind die Frauenanteile nach wie vor auf der Ebene der **ProfessorInnen** mit **35%** bei den Professuren nach § 98 UG und § 99 UG sowie auf der Ebene der **DozentInnen und Assoziierten ProfessorInnen** mit **35%**. Hier setzt sich allerdings der Trend aus dem letzten Jahr fort und der Frauenanteil konnte bei den Professuren erneut gesteigert werden. Dies zeigt sich auch im österreichweiten Vergleich. So ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen nach § 98 UG an der Uni Wien und Uni Graz mit 33% am höchsten. Bei den Professuren nach § 99 UG führt die Uni Graz mit 46% sogar erstmalig den Universitätenvergleich an. Dies liegt an der starken Erhöhung des Frauenanteils in der befristeten Professur nach § 99 Abs. 1 UG im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings tragen diese Anteile unter Umständen nur kurzfristig zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse bei.

Insgesamt lassen sich für das Berichtsjahr 2020 **leichte Steigerungen der Frauenanteile** in einigen Verwendungsgruppen erkennen. Allerdings gibt es auch rückläufige Entwicklungen. Die Einrichtung der **Laufbahnprofessuren nach § 99 Abs. 5** erweist sich beispielsweise für die Frauenförderung als besonders relevant. Im Jahr 2019 konnten in dieser Gruppe 50% Frauen berufen werden, 2018 war der Frauenanteil hier noch höher. Dieses Jahr wurden hingegen vom 1.1.2020 bis 31.12.2020 lediglich 28% Frauen berufen. Auch bei den **Assoziierten ProfessorInnen** kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Abfall des Frauenanteils auf 39%, bei den **DozentInnen** auf 34% und bei den **AssistenzprofessorInnen** auf 47%. Bei den **Senior Scientists**, die seit Jahren durch eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen auffallen, nahm der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls von 29% auf 27% ab, womit Frauen in dieser Gruppe nach wie vor stark unterrepräsentiert bleiben.

Im Hinblick auf die **Berufungen** lassen sich für das Jahr 2020 leichte rückläufige **Entwicklungen** in der Gleichstellung feststellen: **10** von insgesamt **21 Berufungen** der Professuren nach § 98 UG gingen an Frauen. Allerdings ist im Vergleich zum Vorjahr der Frauenanteil bei den BewerberInnen, bei den Eingeladenen zu den Hearings sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen leicht gestiegen.

Eine deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter lässt sich im Jahr 2020 auf den **Karriere- und Entwicklungsstellen** erkennen: Während sich der Frauenanteil bei den **Senior Lecturer** auf **64%** beläuft, liegt dieser bei den **Senior Scientists** bei lediglich **23%** sowie bei den **Assoziierten ProfessorInnen** bei **41%**. Betrachtet man **die derzeit laufenden Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen**, lässt sich bei den Lecturer eine Überrepräsentation von Frauen und bei den AssistenzprofessorInnen ein Frauenanteil von 50% erkennen; bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen der Scientists liegt der Frauenanteil bei 45%, 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 2020 vor allem bei den Berufungskommissionen im Vergleich zum Vorjahr **gleichbleibend**. Von den 9 **Berufungskommissionen**, die 2020 tätig waren, weisen 3 den erforderlichen Frauenanteil auf. Bei den **Habilitationsverfahren** erreichen insgesamt 13 von 25 Kommissionen die gesetzliche Quote, was einer Verschlechterung zum Vorjahr bedeutet. Bei den **Curricularkommissionen**, wo 39 von 56 Kommissionen die erforderliche Quote erfüllen, blieb der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Der **Gender Pay Gap** konnte auch 2020 nicht geschlossen werden. Wie im Vorjahr verdienen Frauen, die dem **allgemeinen Universitätspersonal** angehören, im Durchschnitt (Median) um **3%** und Frauen in der **Wissenschaft** um durchschnittlich **9% 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 8%, Professorinnen nach § 99 UG Abs. 4 um 6%, befristet Lecturerinnen um 4%, Universitätsassistentinnen sowie Projektassistentinnen um 3% weniger. Im allgemeinen Personal liegen für die Verwendungsgruppen **IIa, IIb, IIIa, IIIb und Iva** kontrollierte Lohnlücken zwischen **2% und 4%** zu Ungunsten von Frauen vor.

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: So sinken beispielsweise in der Biologie oder in den Sportwissenschaften die Frauenanteile kontinuierlich bei den Erstsemestrigen vom Bachelor bis zum Doktorat.

Ableitbare Handlungsfelder

Zusammenfassend lassen sich insbesondere folgende **Handlungsfelder** ableiten:

- Um den positiven Trend der Erhöhung von Frauenanteilen bei den ProfessorInnen fortzusetzen, gilt es weiterhin die Anzahl an Bewerbungen auf Professuren durch eine aktive Bewerbung von Ausschreibungen und eine breite Einladungspolitik zu den Hearings für die Berufung zu fördern.
- 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.
- Es empfiehlt sich eine differenzierte Betrachtung des jährlichen Monitorings nach Wissenschaftszweigen und Fakultäten. So gibt es keine Frauen als Professorinnen oder assoziierte Professorinnen in den Wissenschaftszweigen Mathematik und Erdwissenschaften. Der Glasdecken-Index weist darüber hinaus auf eine negative Entwicklung an der NAWI hin. Hier sollte im Austausch mit der Fakultäts- bzw. Institutsleitung über mögliche aktive Maßnahmen beraten werden.
- 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 in geringerem Ausmaß auch im allgemeinen Universitätspersonal vor allem in der Verwendungsgruppe IIa, IIb, IIIa, IIIb und IVa 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 Engagement 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 im Allgemeinen Personal 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 0,82 widerspiegelt. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 16% auf 36% und im wissenschaftlichen Personal von 33% auf 44% gestiegen. Während der Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 2016 bis 2018 relativ stabil

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).

blieb, lässt sich im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erkennen: Die Universität Graz erreicht hier zum ersten Mal in ihrer Geschichte einen **Frauenanteil von mehr als 30%**², der aus der Forschung als eine besonders schwere Hürde bekannt ist. Dies drückt sich in einem deutlichen **Anstieg des Glasdeckenindex** von 0,72 auf 0,82 im Vergleich zum Vorjahr aus.

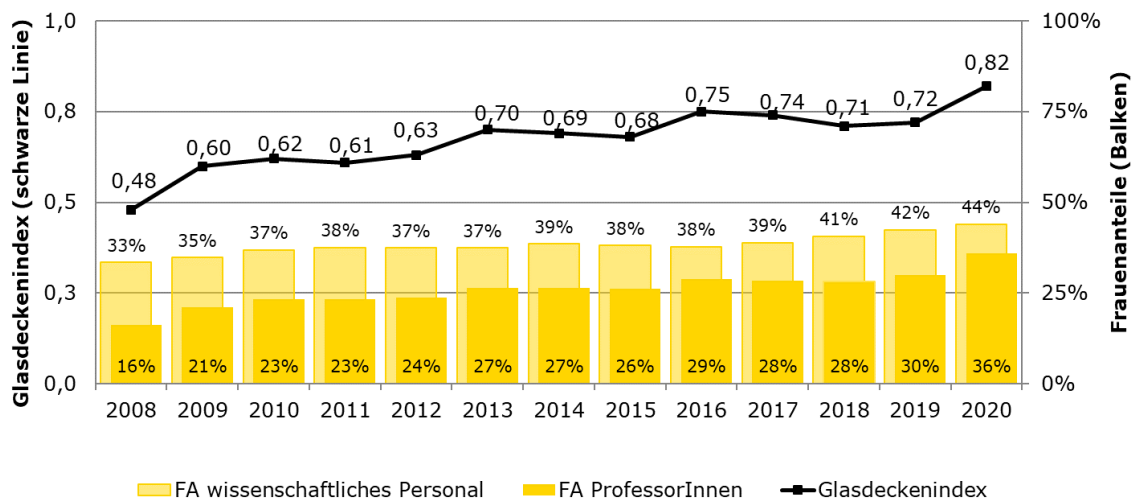


Abbildung 1. Glasdecken-Index und Frauenanteile 2008 bis 2020

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 **THEO-Fakultät** hat 2020 erstmals der Glasdeckenindex den Wert von 1 überschritten. Hier sind Frauen auf Ebene der ProfessorInnen in Relation zum Frauenanteil am wissenschaftlichen Stammpersonal überrepräsentiert. An der **URBI-Fakultät** und **REWI-Fakultät** nähern sich **die Aufstiegschancen** von Männern und Frauen stark an, was in der **URBI-Fakultät** auf eine kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile seit 2014 zurückzuführen ist. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile in beiden Fakultäten wieder gestiegen. An der **GEWI-Fakultät** zeigte sich seit 2016 ein tendenzieller Rückgang der Aufstiegschancen von Frauen, was mit einem Anstieg des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zusammenhängt. Im Vergleich zum Vorjahr sind aber auch hier die Aufstiegschancen von Frauen deutlich **gesteigert worden**. Auffallend gering sind die Aufstiegschancen nach wie vor an der **NAWI- und SOWI-Fakultät**. Ein negativer Trend lässt sich im Hinblick auf die Aufstiegschancen an der NAWI-Fakultät beobachten. Die **NAWI-Fakultät** ist auch die einzige Fakultät, in der im Vergleich mit dem Vorjahr eine **Verringerung der Aufstiegschancen** für Frauen festzustellen ist. An der **SOWI-Fakultät** kam es seit 2013 zu einer **Verstetigung der geringsten Aufstiegschancen** von Frauen an der Universität Graz, auch wenn es seit 2018 einen leichten Aufwärtstrend gibt.

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

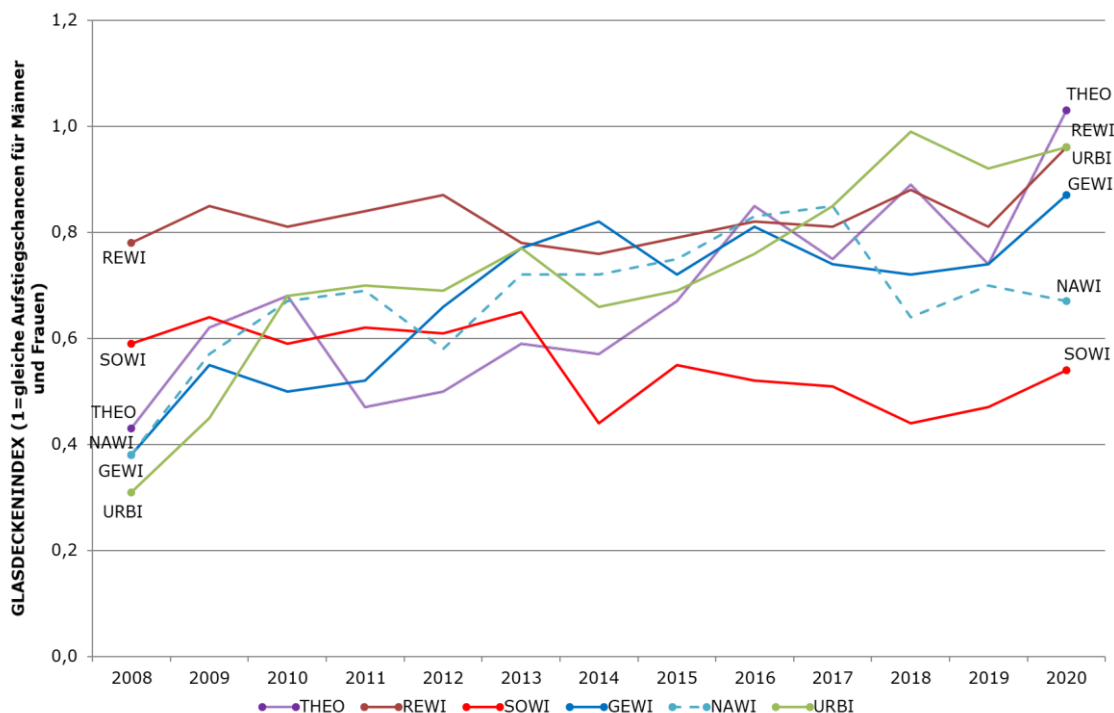


Abbildung 2. Glasdecken-Index nach Fakultäten 2008 bis 2020

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 zeigt, dass es zu einer **deutlichen Steigerung der Frauenanteile** bei den ProfessorInnen (6%) und zu einer leichten Steigerung im weiteren wissenschaftlichen Personal (2%) im Vergleich zum Vorjahr kam. An der **REWI-Fakultät** sind die stärksten Zuwächse von Frauenanteilen bei den ProfessorInnen und im wissenschaftlichen Personal zu beobachten. Außerdem sind an der **GEWI- und THEO-Fakultät** die Frauenanteile bei den ProfessorInnen **stark gestiegen**. An der **GEWI-Fakultät** können sogar erstmals **ausgeglichene Geschlechterverhältnisse** bei den ProfessorInnen beobachtet werden.

Besonders stabil sind die Frauenanteile bei den ProfessorInnen an der **NAWI-Fakultät** und im wissenschaftlichen Personal an der **GEWI-Fakultät**. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass einzig beim wissenschaftlichen Personal an der **GEWI-Fakultät** ein Überhang von Frauen beobachtet werden kann. Beinahe **ausgeglichene Geschlechterverhältnisse** im wissenschaftlichen Personal lassen sich darüber hinaus an der **URBI- und REWI-Fakultät** feststellen.

Auch wenn es zu Steigerungen der Frauenanteile bei den ProfessorInnen an der **SOWI-Fakultät** kam, bildet die SOWI-Fakultät das Schlusslicht und der deutliche Überhang an Männern bleibt weiterhin bestehen.

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

	2019 FA PROF	2020 FA PROF	Veränderung	2019 FA wiss. Personal	2020 FA wiss. Personal	Veränderung
THEO	33%	42%	+	43%	45%	+
REWI	35%	47%	+	41%	49%	+
SOWI	14%	19%	+	35%	40%	+
GEWI	40%	50%	+	57%	58%	+/-
NAWI	23%	24%	+/-	36%	38%	+
URBI	43%	45%	+	46%	49%	+
GESAMT	30%	36%	+	44%	46%	+

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** im Vergleich zu den Vorjahren **deutlich dünner** geworden ist. Einzig an der **Universität Wien** sind die Aufstiegschancen von Frauen im WS 2020 noch leicht besser. Seit 2017 finden sich an der Universität Wien die **besten Aufstiegschancen**, hier liegt der Frauenanteil aktuell bei den § 98 UG-ProfessorInnen bei rund 28% und bei den § 99 Abs. 1 UG-ProfessorInnen bei rund 46% (siehe uni:data warehouse des BMBWF³). Im Universitätenvergleich ist allerdings auffallend, dass sich die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich zum Vorjahr deutlich an der **Universität Linz** und der **Universität Klagenfurt** verschlechtert haben. 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*.

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

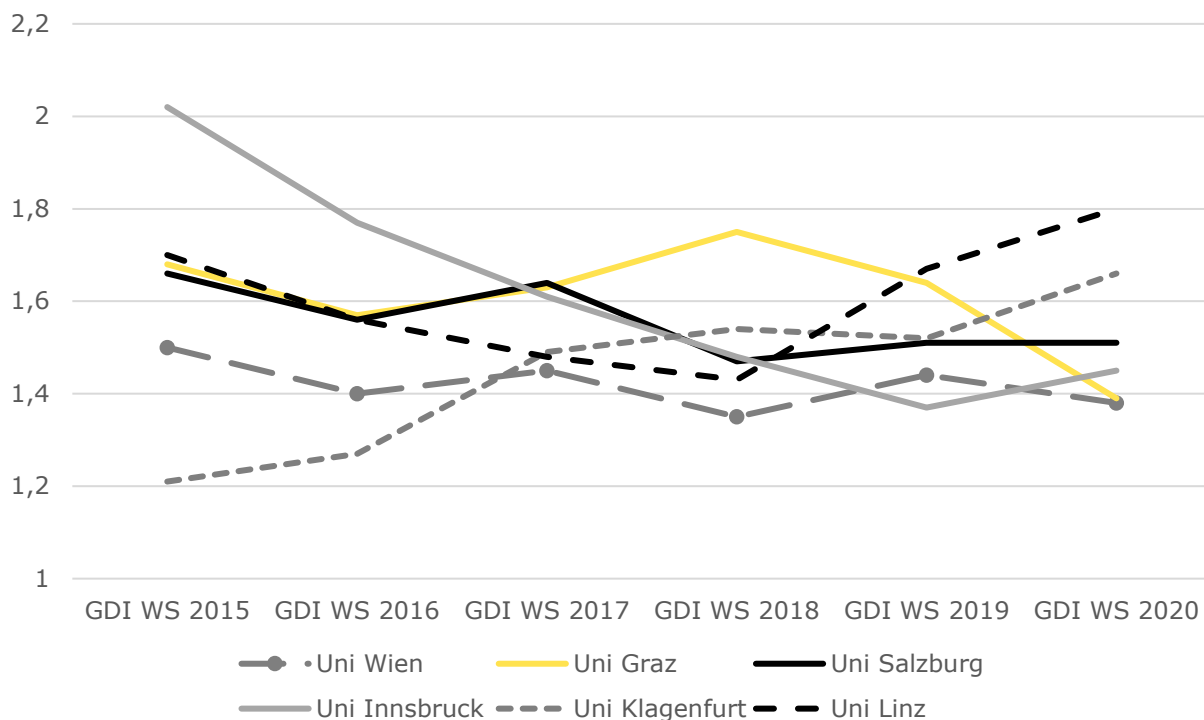


Abbildung 3. Glasdecken-Index im Universitätenvergleich 2015 bis 2020

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 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 2020 die gesetzlich vorgeschriebene 50%-Frauenquote erfüllen, während der **Senat** mit einem Frauenanteil von 42% 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.

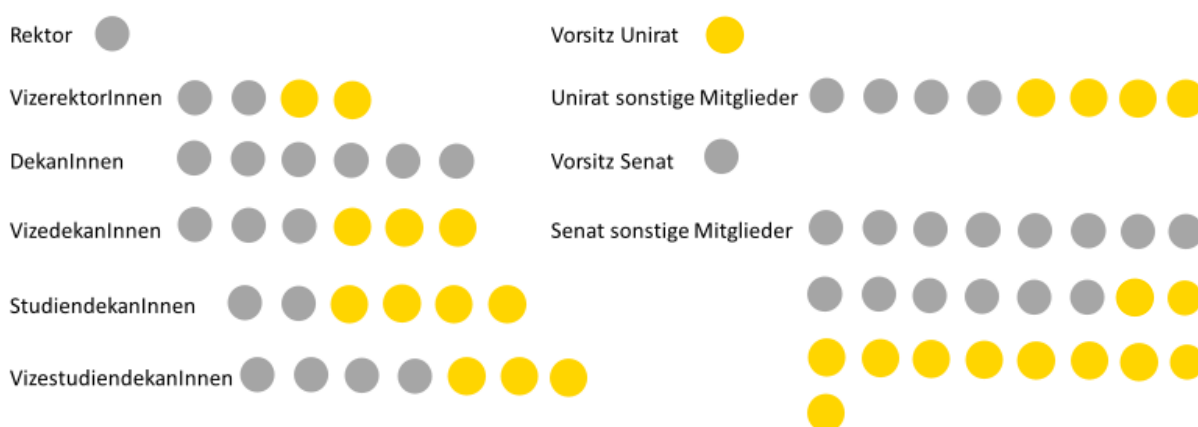


Abbildung 4. Frauenanteile in Leitungsorganen (Frauen in gelb, Männer in grau)

Tabelle 2 zeigt, dass von den 9 **Berufungskommissionen**, die 2020 tätig waren, 3 den erforderlichen Frauenanteil aufweisen. Bei den **Habilitationsverfahren** erreichen insgesamt 13 von 25 Kommissionen die gesetzliche Quote. Der Erfüllungsgrad ist insbesondere bei den **Habilitationskommissionen** im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Dementgegen kam es bei den **Berufungskommissionen** zu einer **Verbesserung** im Vergleich zum Vorjahr. Bei den **Curricularkommissionen**, wo 39 von 56 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>VizektorInnen</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	11	15	26	42%	58%	100%	0	1
<i>Vorsitz</i>	0	1	1	0%	100%	100%	-	-
<i>sonstige Mitglieder</i>	11	14	25	44%	56%	100%	-	-
Habilitationskommissionen	117	133	250	47%	53%	100%	13	25
Berufungskommissionen	36	54	90	40%	60%	100%	3	9
Curricularkommissionen	248	262	510	49%	51%	100%	39	56
sonstige Kollegialorgane ³	22	9	31	71%	29%	100%	2	2

¹ Anteil der Kopffzahlen gesamt

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

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

Der Universitätenvergleich in Tabelle 3 macht deutlich, dass die 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, Innsbruck und Linz die einzigen, die die Quote nicht ganz erfüllen. Die geringsten Erfolge lassen sich an der Universität Linz erkennen, was angesichts eines Frauenanteils von 16,5% 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	47%	51%	50%	32%	48%	53%
Berufungskommissionen	40%	53%	42%	38%	44%	59%
Curricularkommissionen	49%	63%	46%	39%	50%	53%
sonstige Kollegialorgane	71%	80%	68%	56%	87%	50%

Quelle: uni:data warehouse des BMBWF

Im Jahr 2020 wurden an der Universität Graz insgesamt 12 **Kommissionen in den Berufungsverfahren** der § 98 UG-Professuren eingesetzt. Frauen engagierten sich in diesen Jahr zu 40% (Vorjahreswert: 39%); von den Kommissionen erreichten drei die 50%-Frauenquote (siehe Tabelle 2 und Tabelle 4).

2020 erfüllte die **THEO-Fakultät** in der einzigen eingesetzten Berufungskommission die Quote. Die **REWI-Fakultät** schnitt ebenfalls sehr gut ab, sie erreichte in zwei von drei Kommissionen die Quote. Weder die zwei Kommissionen der **GEWI-Fakultät**, der **NAWI-Fakultät** noch die Kommission der **URBI-Fakultät** konnte entsprechend den Vorgaben mit Frauen besetzt werden; in drei dieser Kommissionen wurde allerdings ein Frauenanteil von 40% erreicht. Über alle Kommissionen hinweg entfiel der geringste FA von 20% auf NAWI-Graz (siehe Tabelle 4), was sich auf die inhaltliche Ausrichtung dieser Professur im Bereich der Nanophysik 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 40% kam. 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% 2020	% Veränderung FA zu 2019	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Berufungskommission	40%	+ 1%	36	54	90
GutachterInnen	40%	- 14%	25	37	62
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%-Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA	maximaler FA		
GEWI	2 von 2	40%	40%		
NAWI-Graz	2 von 2	20%	40%		
REWI	1 von 3	40%	50%		
URBI	1 von 1	30%	60%		
THEO	0 von 1	50%	50%		

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 50% und bei den Studierenden bei rund 33%, womit sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert hat.

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 54% auf 40% im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (siehe Abbildung 5).

Berufungskommissionen: Frauenanteile bei den GutachterInnen 2014 bis 2020

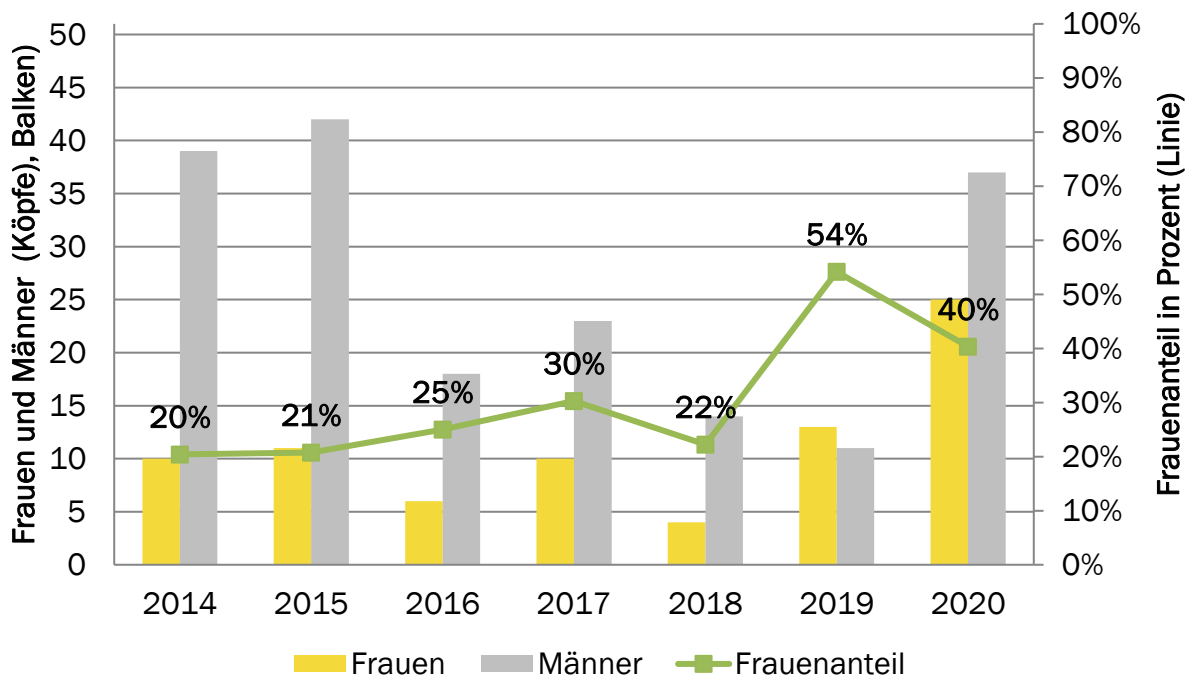


Abbildung 5. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Berufungskommissionen 2014 bis 2020

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 2020**. Es lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil bei den BewerberInnen von 31% auf 33%, bei den Eingeladenen zu den Hearings von 36% auf 38% sowie bei den Gelisteten auf den Dreivorschlägen von 35% auf 42% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen 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 16.11.2021.

geringe Frauenanteile von 14% bis 30% an der NAWI-, SOWI- und REWI -Fakultät auf, während an der GEWI-Fakultät der Frauenanteil zum Beispiel in der Fachdidaktik bei rund 76% liegt.

Die Ergebnisse aus den Berufungen sind insbesondere an der NAWI überraschend. Während im Jahr 2019 letztlich der Frauenanteil bei den Berufungen 100% betrug, belief er sich dieses Jahr auf 0%. Ebenso wurde an der SOWI-Fakultät keine Frau berufen, was allerdings 2019 schon der Fall war. Entgegen den Zahlen aus dem Vorjahr (keine Berufung einer Frau) wurden an der GEWI-Fakultät sechs Frauen berufen. Bei den Berufungsverfahren an der URBI-Fakultät wurden zwischen 29% und 67% Frauen zu den Hearings eingeladen, an der REWI-Fakultät ist diese Spannweite deutlich enger (zwischen 20% und 33% Frauen).

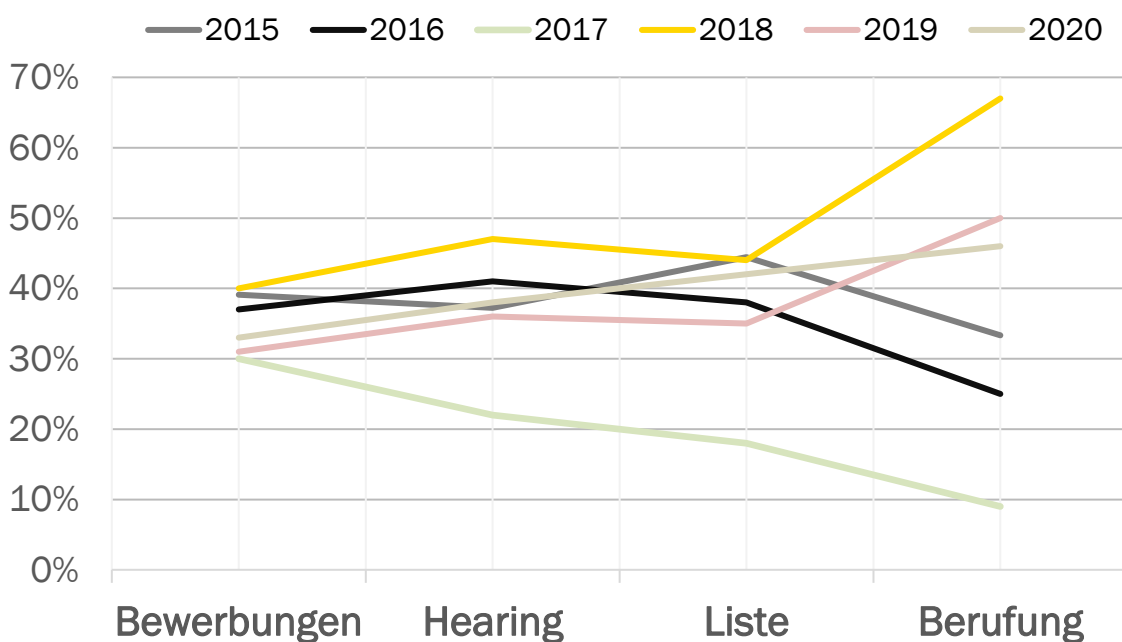


Abbildung 6. Frauenanteile bei den einzelnen Prozessschritten der Berufungsverfahren im Zeitverlauf von 2014 bis 2020

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 2020 konnte die Arbeit in 21 Kommissionen abgeschlossen werden: zehn Frauen und elf Männer haben sich habilitiert, was einer Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr von rund 46% auf 48% entspricht.

Bei den in den **Habilitationsverfahren** eingesetzten **Kommissionen** erreichten im Jahr 2020 13 der insgesamt 25 Kommissionen die 50%-Frauenquote, was eine leichte Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr darstellt. In einer Kommission lag der Frauenanteil bei 20% und in zwei Kommissionen bei 30%. Anders als im Vorjahr erfüllte 2020 die GEWI-Fakultät die Vorgaben, an der REWI-Fakultät die Quote in allen eingesetzten Habilitationskommissionen, die REWI-Fakultät in zwei von drei Kommissionen. Dementgegen erreicht die NAWI-Fakultät nur in drei von 10 Kommissionen die Zielvorgaben, an der SOWI-Fakultät wird in keiner der Habilitationskommissionen die Frauenquote erfüllt. An diesen beiden Fakultäten sind jedoch auch die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal am geringsten. An der URBI-Fakultät und THEO-Fakultät wurde bei 50% der Kommissionen die Frauenquote erreicht (siehe Tabelle 5).

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

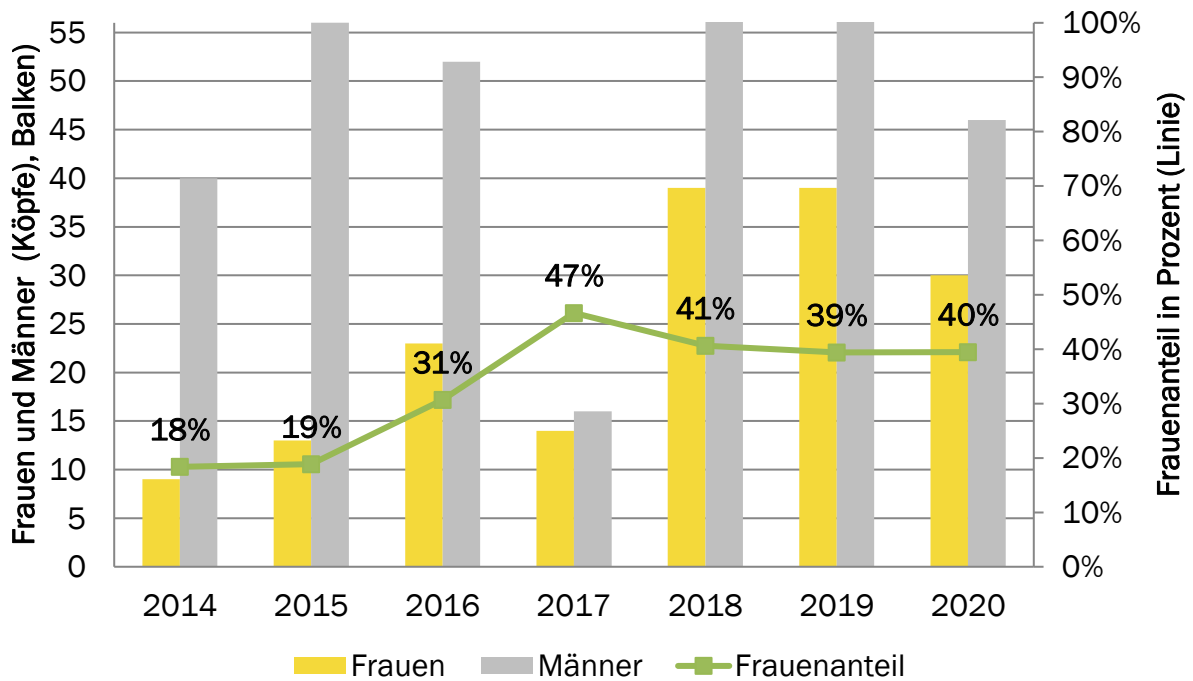
	Ø FA% 2020	% Veränderung FA zu 2019	Frauen (Anzahl)	Männer (Anzahl)	Gesamt (Anzahl)
Habilkommission (alle*)	47%	- 2%	117	133	250
Zahl der NICHT-Erfüllung der 50%-Quote (in ... von ... Fällen)		geringster FA		höchster FA	
GEWI	7 von 7	50%		70%	
NAWI	3 von 10	20%		60%	
SOWI	0 von 3	30%		40%	
REWI	2 von 3	40%		60%	
URBI	2 von 4	30%		80%	
THEO	1 von 2	40%		50%	

* Dargestellt werden alle abgeschlossenen und laufenden Habilitationsverfahren.

In den **Kurien** betragen die Frauenanteile bei der Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren rund 39% und bei der Personengruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb rund 50%. Von den Studierenden wurden rund 68% Frauen entsandt, was in etwa dem Frauenanteil unter den Studierenden entspricht. Der Vorsitz wurde sechsmal von einer Frau übernommen und 19-mal von einem Mann.

Abbildung 7 zeigt die Geschlechterverteilung der **GutachterInnen** in den **Habilitationsverfahren**. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr minimal gestiegen.

Habilitationskommissionen: Frauenanteile bei den GutachterInnen 2014 bis 2020



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

Abbildung 7. Frauenanteile bei den GutachterInnen in Habilkommissionen von 2014 bis 2020

4 Geschlechterunterschiede im Personal

Mit 31.12.2020 waren insgesamt 4.749 Personen an der Universität Graz beschäftigt, davon sind bei einem Frauenanteil von **55% wie im Vorjahr etwas mehr als die Hälfte Frauen**. Von den 2.672 Personen im **wissenschaftlichen Personal** sind **rund 52% Frauen**, von den 1.426 MitarbeiterInnen im **Administrativen Personal** und **Supportpersonal** sind wie im Vorjahr **64%** und bei den 651 **studentischen MitarbeiterInnen 53% 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 **35%** und bei den **Assoziierten ProfessorInnen** und **DozentInnen ebenfalls bei 35%**. Betrachtet man die Vollzeitäquivalente (nicht dargestellt in Abbildung 8) zeigt sich bei den ProfessorInnen ein höherer Frauenanteil von 36%, für die Lecturer und LektorInnen von 61%. Dementgegen ist der Frauenanteil beim Supportpersonal mit 43% etwas geringer, wenn man die Vollzeitäquivalente heranzieht.



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

Anmerkung: Vereinzelt Unterschiede in den Frauenanteilen sind im vorliegenden Bericht auf Rundungen von Prozentwerten und auf den Umstand 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

Mit rund 10% der Universitätsbediensteten, die noch nach **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)** beschäftigt sind, gab es hier im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen. Wie im Vorjahr macht ebenfalls die mit Abstand größte Gruppe unter den **BeamtInnen** die der **DozentInnen** aus.

Die niedrigen Frauenanteile in der Gruppe der BeamtInnen im wissenschaftlichen Bereich, vor allem auf Ebene der ProfessorInnen (**23% Frauenanteil**; siehe Tabelle 6), können durch die **historische Entwicklung** des Personals erklärt werden. Der **Frauenanteil** bei den ProfessorInnen überschritt erst im Jahr 2003 die 10% Hürde und begann fortan **langsam zu steigen**. Allerdings stieg der Frauenanteil seit 2018 um 5% an.

Im **Verwaltungsbereich** waren Frauen immer schon stark repräsentiert, was sich auch an einem **Frauenanteil** von **66%** bei den Angestellten nach BDG zeigt (siehe Tabelle 6). Der **Frauenanteil** bei den wenigen Verbeamteten im **Technischen Personal** ist mit **6%** 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
ProfessorIn § 98	23,0	24	7,0	7	30,0	31	23%	23%
DozentIn / Ao. Prof.	70,5	72	30,8	32	101,3	104	30%	31%
UniversitätsassistentIn	20,8	22	9,0	9	29,8	31	30%	29%
BundeslehrerIn	2,0	2	2,0	2	4,0	4	50%	50%
Technisches Personal	14,5	15	0,8	1	15,3	16	5%	6%
Verwaltung	17,0	19	34,5	37	51,5	56	67%	66%
Gesamt	147,8	154	84,0	88	231,7	242	36%	36%

4.1.2 Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz

Die Gruppe der Universitätsangestellten nach **Vertragsbedienstetengesetz (VBG)** macht rund 10% der Beschäftigungsverhältnisse (VZÄ) aus, die ebenfalls wie jene der BeamtInnen anteilmäßig von Jahr zu Jahr kleiner wird, da es hier keine Neuaufnahmen gibt. Den größten Anteil machen die Beschäftigten im Verwaltungsbereich aus, hier sind zu 85% Frauen (VZÄ) beschäftigt (siehe Tabelle 7). Geringe Frauenanteile finden sich in dieser Gruppe vor allem bei den UniversitätsassistentInnen (27%) und DozentInnen (34%) sowie im Bereich des technischen Personals (34%). In den anderen Personalkategorien sind zwischen 49% und 67%

Frauen beschäftigt und Frauen damit weitgehend überrepräsentiert. Hier ist jedoch die Anzahl an Personen sehr gering.

Tabelle 7. Beschäftigte nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG)

Vertragsbedienstete	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
<i>Personalgruppe</i>								
ProfessorIn § 98	1,0	1	2,0	2	3,0	3	67%	67%
DozentIn / Ao. Prof.	17,0	18	8,8	10	25,8	28	34%	36%
UniversitätsassistentIn	4,0	4	1,5	2	5,5	6	27%	33%
VertragsassistentIn	6,0	7	5,8	10	11,8	17	49%	59%
VertragslehrerIn	3,0	4	4,0	6	7,0	10	57%	60%
Technisches Personal	42,7	45	22,4	27	65,1	72	34%	38%
Verwaltung	23,9	30	137,9	179	161,7	209	85%	86%
Gesamt	97,5	109	182,3	236	279,9	345	65%	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 **76%** der VZÄ auf den KV. Dies ist damit auch die **jüngste Personalgruppe**: 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 **56%**. In den einzelnen Verwendunggruppen 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 **35%** 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 deutlich gestiegen. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 37%, 2018 bei 28%, 2019 bei **30%** und 2020 bei **46%** (VZÄ). Betrachtet man die Köpfe liegt der Frauenanteil allerdings bei 37%. 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 **39%** (VZÄ) 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.

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 61% 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	83,5	84	44,3	46	127,8	130	35%	35%
ProfessorInnen § 99 UG	26,6	46	22,9	27	49,5	73	46%	37%
Assoziierte ProfessorInnen	41,8	42	26,8	29	68,6	71	39%	41%
AssistenzprofessorInnen	21,0	21	18,8	19	39,8	40	47%	48%
UniversitätsassistentInnen	155,6	182	178,9	221	334,5	403	53%	55%
Senior Lecturer	13,1	16	22,6	28	35,7	44	63%	64%
Lecturer mit EV	2,0	2	5,0	6	7,0	8	71%	75%
Lecturer befristet	7,9	13	10,9	16	18,8	29	58%	55%
Teaching Scientist	1,0	1	0,5	1	1,5	2	33%	50%
Teaching Scientist mit EV	3,3	4	2,8	3	6,0	7	46%	43%
Senior Scientist	21,5	22	7,3	8	28,8	30	25%	27%
Scientist mit EV	11,0	11	8,0	8	19,0	19	42%	42%
ForschungsassistentInnen	26,5	39	40,3	59	66,8	98	60%	60%
ProjektmitarbeiterInnen wiss. (DM)	159,1	259	159,0	288	318,1	547	50%	53%
Externe LektorInnen	35,0	483	51,0	508	85,9	991	59%	51%
Studentische MitarbeiterInnen	35,5	239	62,2	424	97,7	663	64%	64%
USI BetreuerInnen	56,5	95	36,2	60	92,7	155	39%	39%
ProjektmitarbeiterInnen allg. (DM)	17,1	31	28,1	53	45,2	84	62%	63%
Technisches Personal	115,1	143	70,3	100	185,4	243	38%	41%
Verwaltungspersonal	116,0	161	342,4	499	458,4	660	75%	76%
Gesamt	948,8	1894	1 138,2	2403	2 087,0	4297	55%	56%

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 64% 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% Frauenteil bei den Studierenden aufweisen. Auch im Verwaltungsbereich liegt der unterdurchschnittliche Frauenanteil beim **technischen Personal** inzwischen bei 38% (VZÄ; 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, wobei der WZ Sprachen und Literatur dies beinahe schafft. Bei den ProfessorInnen erreichen die WZ Philosophie, Geschichte, Psychologie und Erziehungswissenschaften ausgeglichene Geschlechterverhältnisse oder eine Überrepräsentation von Frauen. Vier **Wissenschaftszweige** haben nach wie vor **keine** einzige **Frau** unter den ProfessorInnen (VWL, Mathematik, Erdwissenschaften, Molekulare Biowissenschaften, Pharmazie). Während es im überfakultären Bereich im Jahr 2018 noch keine Frauen unter den ProfessorInnen gab, beläuft sich der Frauenanteil 2020 nun auf 38%.

Betrachtet man zusätzlich zu den ProfessorInnen auch die Habilitierten (UniversitätsdozentInnen, Assoziierte ProfessorInnen, Senior Lecturer und Senior Scientists), zeigen sich zwei Wissenschaftszweige, die zu 100% mit Männern besetzt sind: **Mathematik und Erdwissenschaften**. Die Laufbahnstellen mit Entwicklungs- und Qualifizierungsvereinbarung sind in den WZ **Theologie, Philosophie, Mathematik, Physik, Chemie, Erdwissenschaften, Biologie und Psychologie** ausschließlich mit Männern besetzt. Dies ist angesichts der vergleichsweise hohen Frauenanteile in den anderen Verwendungsgruppen insbesondere bei der **Psychologie** überraschend.

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	42%	10,3	39%			1,0	0%			14,6	43%	6,9	68%	3,4	65%
REWI	Rechtswissenschaften	26,9	47%	24,5	35%	2,1	100%	3,0	33%			65,4	55%	12,1	55%	11,9	59%
SOWI	Betriebswirtschaft	20,7	16%	16,5	18%	3,0	33%	2,0	100%	3,75	47%	48,5	48%	9,2	75%	11,1	55%
	Volkswirtschaft	7,1	14%	5,6	28%							11,0	32%	4,2	63%	1,6	44%
	Soziologie	5,1	39%	4,0	50%					1,00	100%	9,0	44%	3,6	55%	1,5	52%
GEWI	Philosophie	6,0	50%	1,0	0%			1,0	0%			16,3	48%	7,7	30%	2,7	27%
	Geschichte	14,5	66%	11,5	39%	3,0	33%	3,0	67%	1,00	0%	28,0	47%	20,8	64%	8,2	78%
	Sprachen und Literatur	25,0	44%	27,1	56%	19,8	72%	2,0	50%	1,3	60%	62,9	68%	23,8	74%	15,5	76%
	Kunstwissenschaften	6,0	33%	1,0	100%	1,0	100%	2,0	100%	1,0	0%	8,3	73%	12,6	32%	4,5	86%
NAWI	Mathematik	6,0	0%	5,0	0%			1,0	0%			16,8	39%	17,8	14%	0,7	17%
	Physik	8,7	23%	14,0	7%	2,0	25%	1,00	0%			13,8	24%	29,5	16%	2,2	41%
	Chemie	7,0	29%	8,8	23%	2,0	50%	2,00	0%	6,0	33%	21,3	44%	23,5	34%	4,9	47%
	Erdwissenschaften	3,0	0%	4,0	0%	1,0	0%	1,00	0%	1,0	100%	5,5	64%	8,1	37%	0,8	38%
	Biologie	9,0	33%	6,5	15%	7,5	27%	1,0	0%	2,3	56%	17,0	31%	17,7	40%	3,3	58%
	Molekulare Biowissenschaften	7,0	0%	16,2	20%	5,0	40%	2,0	100%	2,0	100%	22,4	41%	36,7	61%	4,0	69%
	Psychologie	13,0	54%	8,0	38%	7,8	35%	1,0	0%	3,0	33%	20,4	69%	12,3	70%	1,9	54%
	Pharmazie	5,0	0%	9,0	56%	2,0	25%	3,0	67%	2,0	100%	16,0	72%	7,0	85%	4,0	81%
URBI	Geographie	4,0	25%	4,0	25%	2,5	30%	4,0	50%	1,8	0%	11,3	38%	9,6	37%	2,1	30%
	USW	6,8	29%	2,0	0%	3,0	0%	5,0	20%			16,3	40%	30,8	55%	3,1	60%
	Erziehungswissenschaften	11,3	65%	5,5	91%	0,8	0%	4,8	79%	1,0	0%	29,9	68%	6,3	100%	7,4	80%
	Sportwissenschaften	3,0	33%	7,0	43%	0,5	0%					5,4	35%	4,5	42%	1,8	36%
ÜBER	Überfakultäre Bereiche	3,3	38%	4,3	59%	1,5	63%			5,0	60%	19,9	73%	13,5	59%	1,3	80%
GESAMT		210,3	36%	195,6	34%	64,5	46%	39,8	47%	32,0	49%	479,6	53%	318,1	50%	97,7	64%

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 36%** gesteigert werden (siehe *Abbildung 9*). Derzeit sind 81 Professorinnen und 154 Professoren an der Universität Graz beschäftigt. Zur Erreichung des Ziels eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bedarf es demnach weiterhin intensiver Anstrengungen.

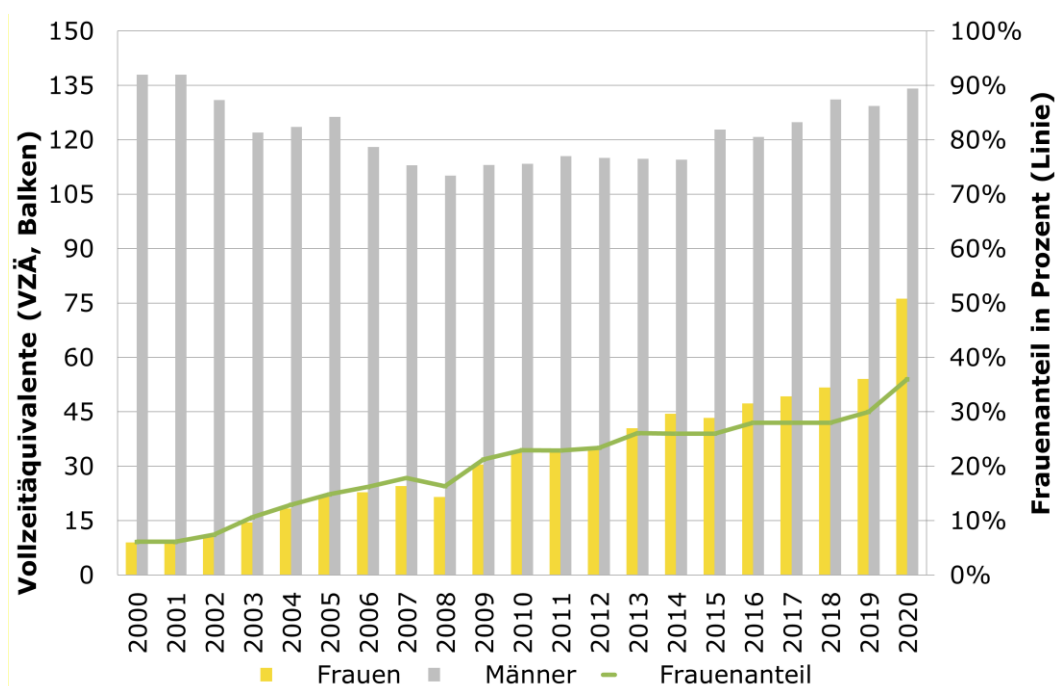


Abbildung 9. Frauenanteile bei ProfessorInnen 2000 bis 2020 (% und VZÄ)

Den höchsten Frauenanteil bei den unbefristeten **ProfessorInnen** nach **§ 98 UG** (siehe *Abbildung 10*) weist mit 33% die **Universität Graz und die Universität Wien** auf, gefolgt von der **Salzburg**. Die **Universität Graz** setzt damit den positiven Trend seit 2017 fort und liegt erstmalig mit der Universität Wien gleich auf. Am geringsten fällt Frauenanteil mit 17% an der **Universität Linz** aus.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil an der Universität Innsbruck am stärksten gestiegen (von 19% auf 24%). Auch an den anderen Universitäten gibt es Zuwächse. Die Ausnahme bilden hier die **Universität Klagenfurt** und die **Universität Salzburg**. Dort sind der Frauenanteile im Vergleich mit dem Vorjahr unverändert geblieben. Betrachtet man die

Entwicklung der Frauenanteile seit 2014, fällt auf, dass es an allen Universitäten zu einem wellenförmigen Muster kommt. Verringerungen und Steigerungen des Frauenanteils wechseln sich ab. 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.

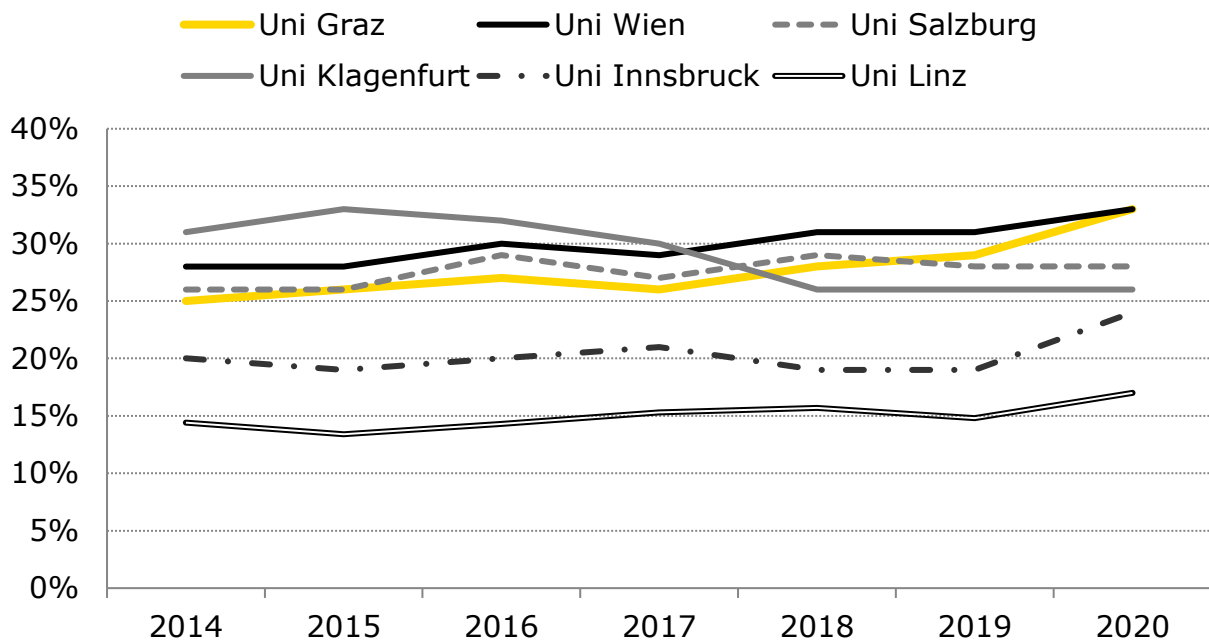


Abbildung 10. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 98 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2020

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), zeigt sich der höchste Frauenanteil mit **46%** an der **Universität Graz**, gefolgt von der **Universität Innsbruck**. An der Universität Graz ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen von 30% auf 46%. Dies liegt an der starken Erhöhung des Frauenanteils in der befristeten Professur nach § 99 Abs. 1 UG im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings tragen diese Anteile unter Umständen nur kurzfristig zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse auf der höchsten Hierarchieebene im Wissenschaftsbetrieb bei, da hier eine Befristung vorliegt.

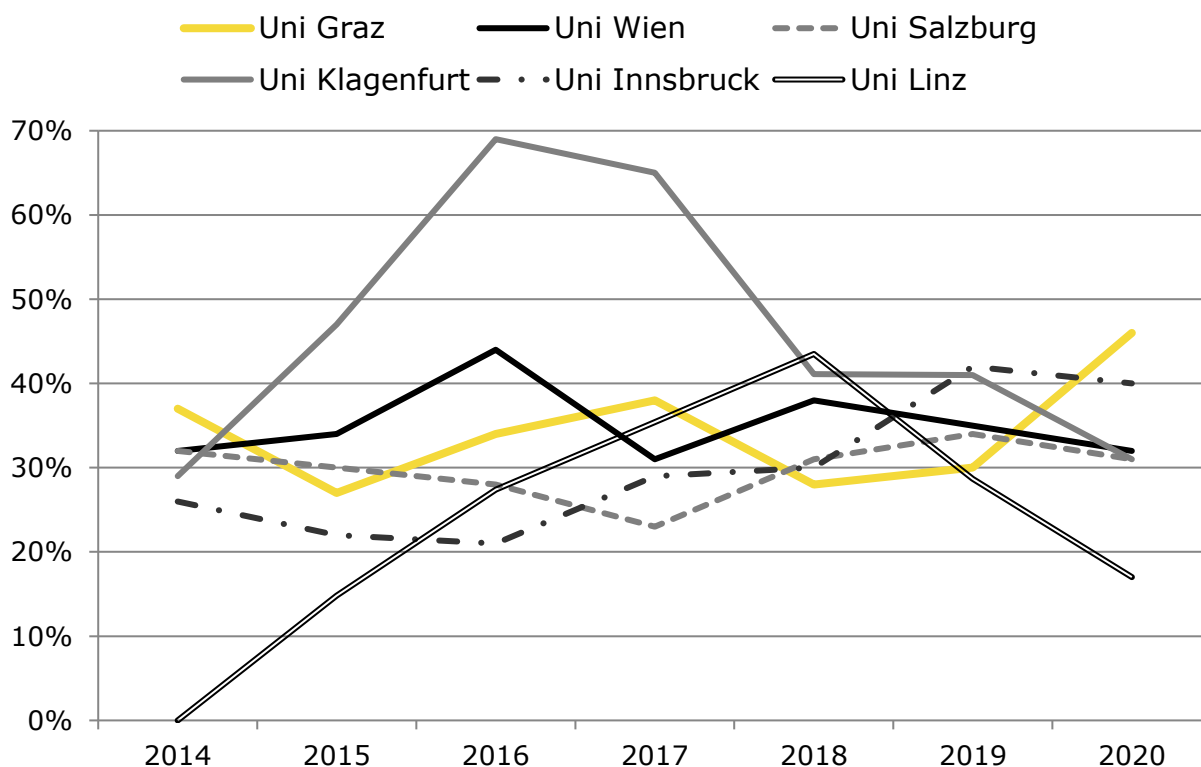


Abbildung 11. Frauenanteile bei ProfessorInnen nach § 99 Abs. 1, 3, 4 und 6 UG im Universitätenvergleich 2014 bis 2020

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 1.1.2020 bis zum 31.12.2020 wurden in dieser Gruppe **28% Frauen** berufen, im Vorjahr war der Frauenanteil hier noch bei 50%. Auf Fakultätsebene lässt sich feststellen, dass sich die Frauenanteile stark unterscheiden: So liegen an der NAWI-Fakultät die Frauenanteile bei den Laufbahnprofessuren bei 33%, an der GEWI-Fakultät bei 75%, während an der URBI-Fakultät ausgeglichen Geschlechterverhältnisse beobachtet werden können. An der THEO-Fakultät ist hingegen die einzige Laufbahnprofessur mit einem Mann besetzt.

Im Sinne einer **leistungsgerechten Personalentwicklung** gibt es seit 2016 auch die Möglichkeit hausinterner Berufungen. Für diese Professuren nach **§ 99 Abs. 4 UG** kommen sowohl UniversitätsdozentInnen als auch Assoziierte ProfessorInnen, die ein Anstellungsverhältnis an der Universität Graz haben, in Frage. In dieser Gruppe wurden 2020 drei Frauen und zwei Männer 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 elf 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. Wie im Vorjahr wurden rund ein Drittel der Professuren an Deutsche vergeben.

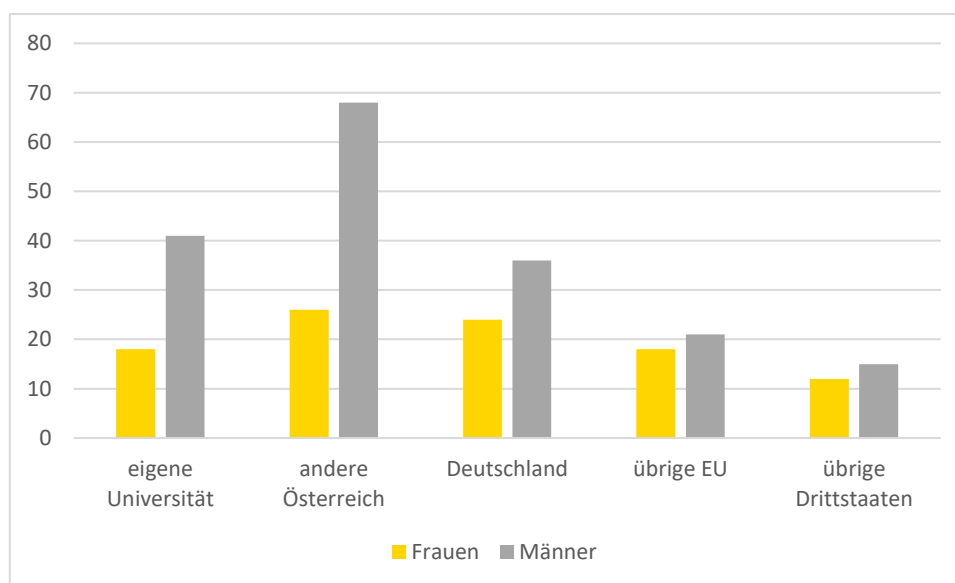


Abbildung 12. Ort der Herkunftsuniversität der ProfessorInnen, die von 2009 bis 2020 an die Universität Graz berufen wurden

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 ProfessorInnen zwischen 45 Jahren und 49 Jahren beläuft sich der Frauenanteil auf lediglich 22%.

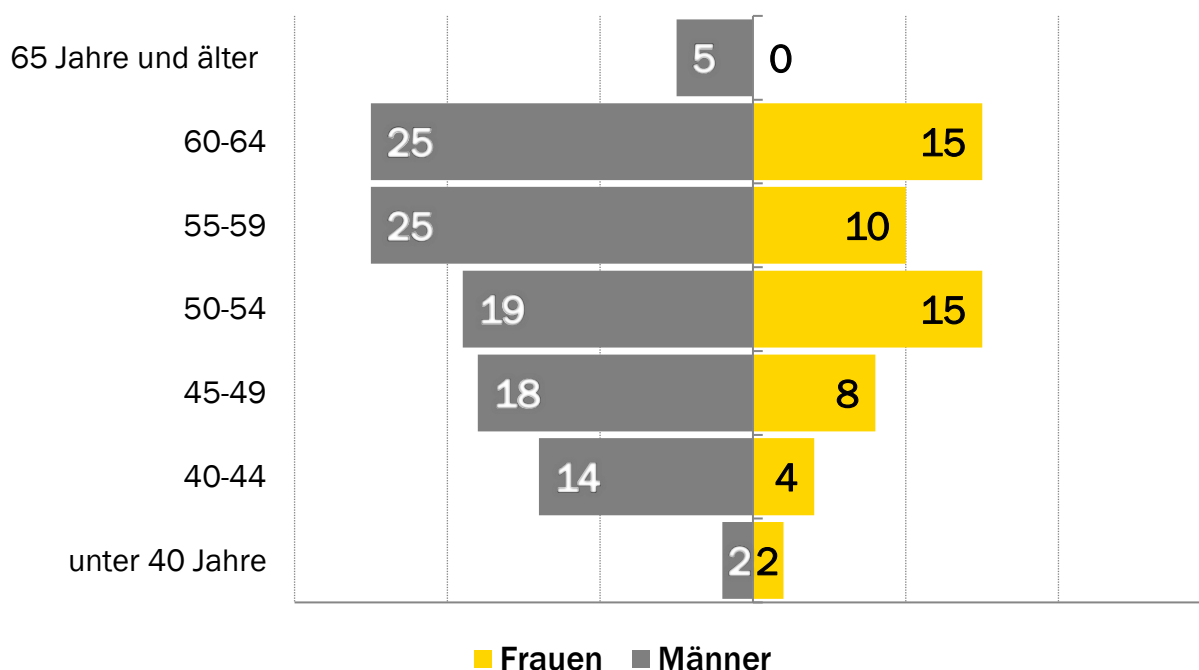


Abbildung 13. Altersverteilung der ProfessorInnen nach § 98 UG

4.2.2 Berufungen

Im Jahr 2020 gingen an der Universität Graz zehn von insgesamt 21 **Berufungen nach § 98 UG** an Frauen (**FA 48%**) und 10 von 22 **Berufungen nach § 99 Abs. 1 UG (FA 46%)**. Im Bereich der Besetzung von Professorinnen zeichnen sich nach den Erfolgen im Jahr 2018 etwas rückläufige Entwicklungen ab. Die Berufungschance⁵ von Frauen verringerte sich von 1,68 im Jahr 2018 bzw. 1,61 im Jahr 2019 auf aktuell 1,41. Der Frauenanteil ist bei den BewerberInnen hingegen auf 34%, bei den Eingeladenen zu den Hearings auf 40% sowie bei den Gelisteten auf den Berufungsvorschlägen auf 44% im Vergleich zum Vorjahr jeweils leicht gestiegen (siehe *Abbildung 14*).

Nachdem sich im letzten Jahr auffallende Erfolge im Bereich der **NAWI-Graz** erkennen ließen, wo trotz relativ geringem FA bei den Bewerbungen 50% Frauen zu den Hearings eingeladen und letztlich 100% Frauen berufen wurden, liegt dieses Jahr der Frauenanteil bei **0%**. Ebenso wurde 2020 zu den Hearings an der **SOWI-Fakultät keine Frau** eingeladen und beide Professuren mit Männern besetzt. Entgegen der Erfahrungen aus dem Vorjahr, in dem nur Männer an der **GEWI-Fakultät** berufen wurden, stieg der FA dieses Jahr auf **75% bei den Berufungen**. An der **URBI-Fakultät und REWI-Fakultät** sind 2020 ausgeglichene Geschlechterverhältnisse bei den Berufungen zu beobachten.

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 als die Chance eines Mannes.

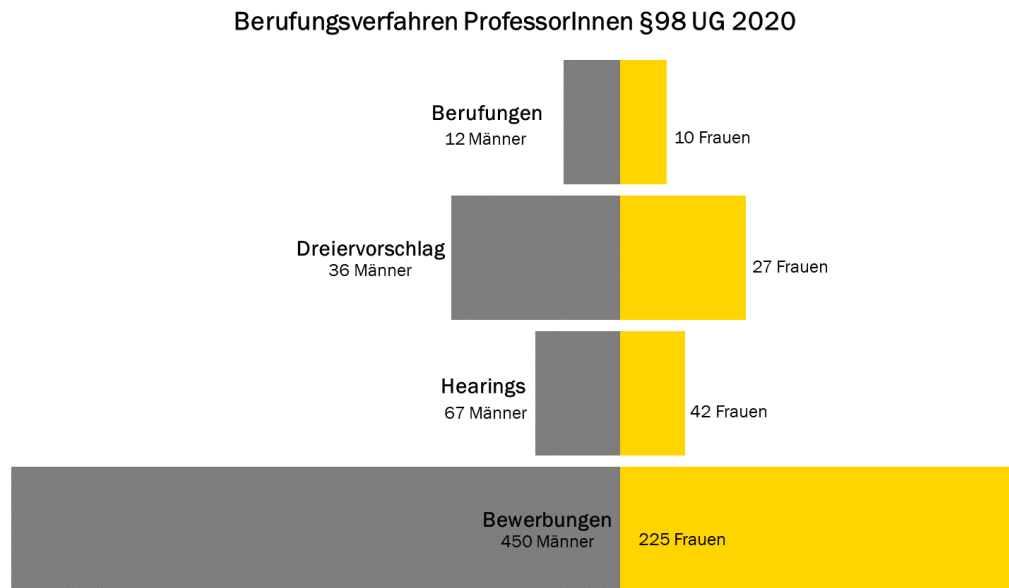


Abbildung 14. Berufungsverfahren der ProfessorInnen nach § 98 UG (Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5.)

Betrachtet man die Berufungen nach § 98 UG der **letzten sechs Jahre**, lässt sich über die gesamte Universität hinweg ein Frauenanteil von rund 39% erkennen (Abbildung 15). Auffällig ist die Situation bei den Berufungen nach § 99 Abs.1 UG, wo an der REWI-Fakultät und SOWI-Fakultät die geringfügige Berufung von Frauen konstant bleibt (siehe Abbildung 16).

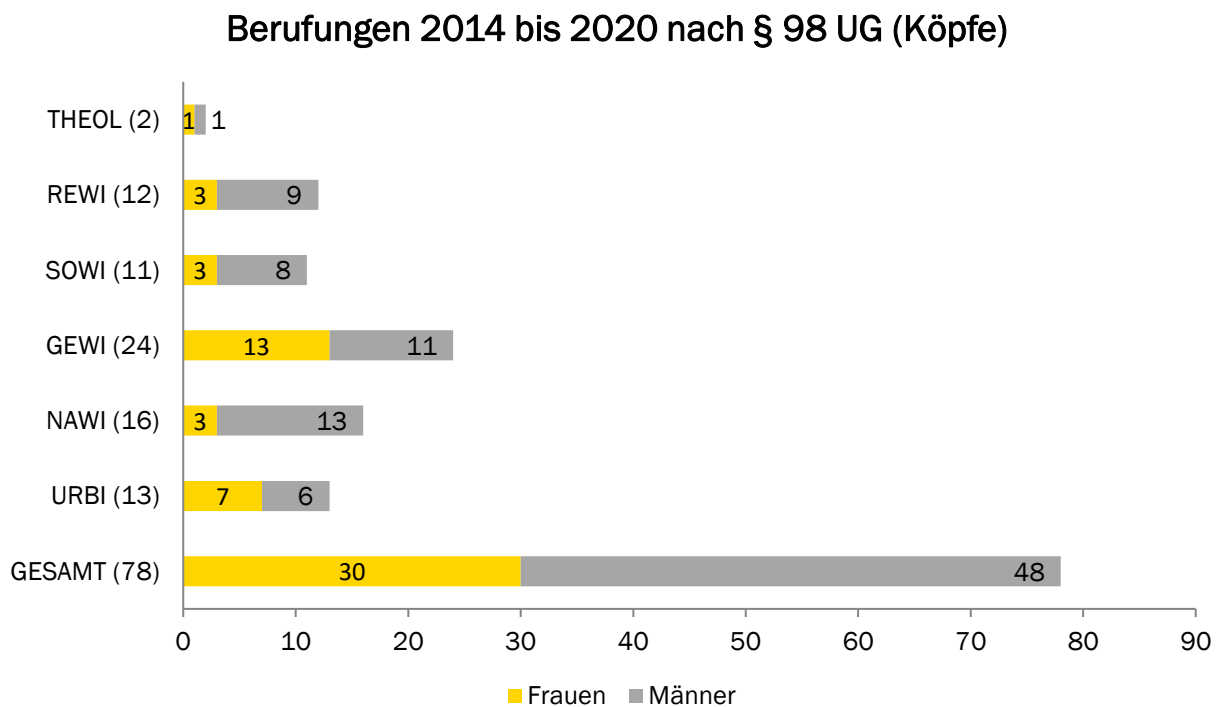


Abbildung 15. Berufungen 2014 bis 2020 nach § 98 UG (Köpfe)

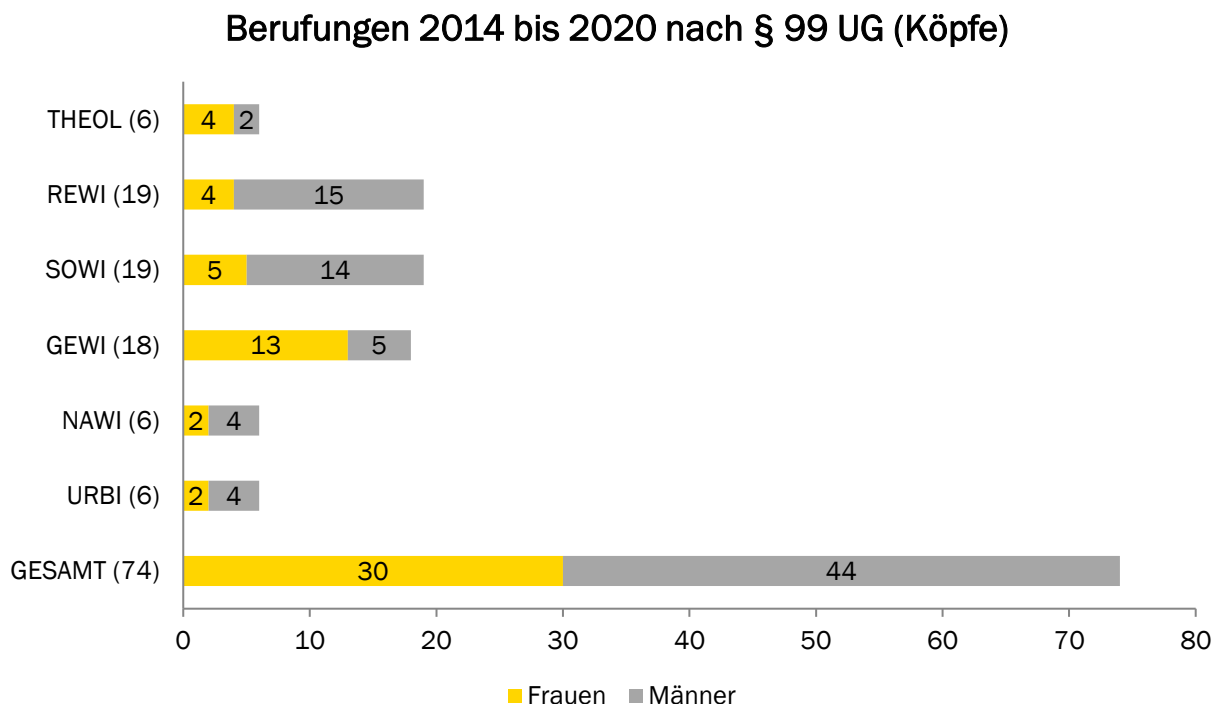


Abbildung 16. Berufungen 2014 bis 2020 nach § 99 UG (Köpfe)

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 verfassen. Bei solchen Stellen wird durch die Erfüllung entsprechender Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarungen ein **unbefristetes Dienstverhältnis** mit der Universität Graz eingegangen.

Ein Überblick über die Frauenanteile bei den erfolgreich abgeschlossenen und derzeit laufenden Karriere- und Entwicklungsstellen 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 45% und damit deutlich höher ist als bei den abgeschlossenen Verfahren in dieser Gruppe, was vor allem auf weibliche Neuanstellungen zurückgeführt werden kann.

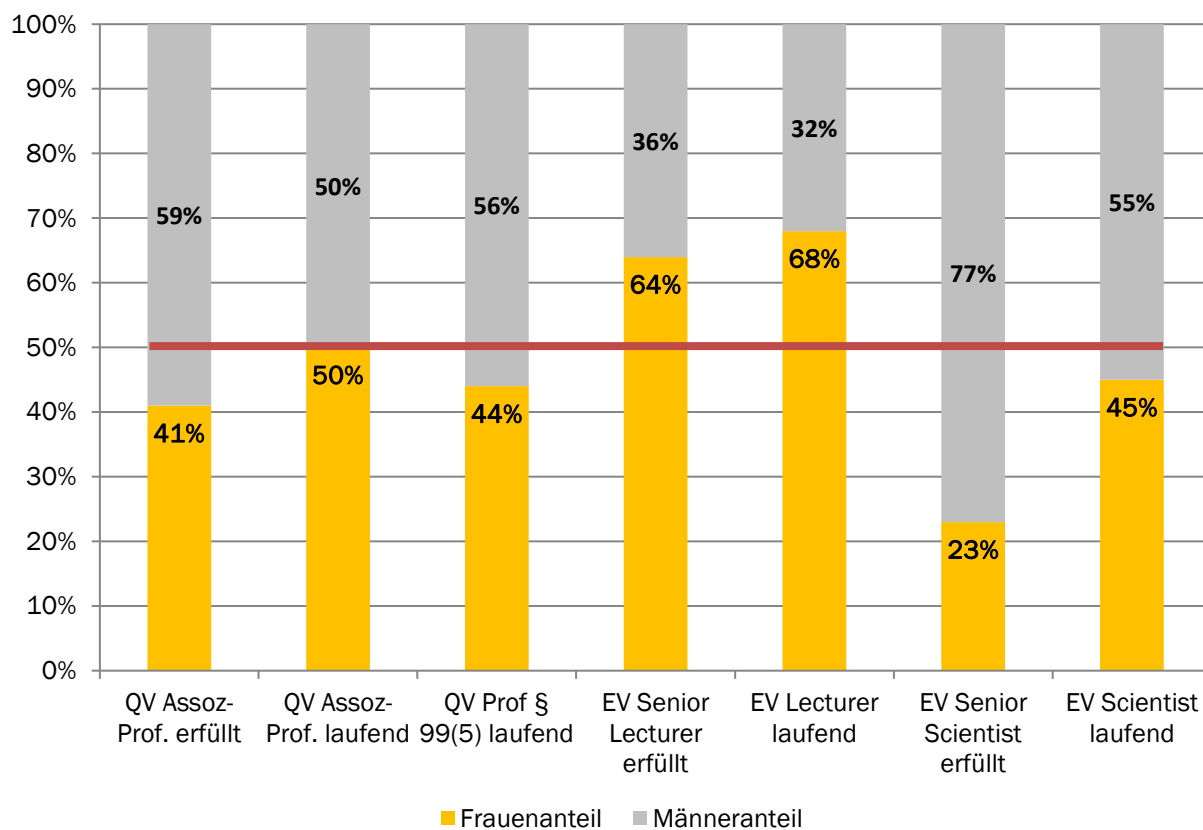


Abbildung 17. Frauenanteile auf QV- und EV-Stellen (laufend und erfüllt)

4.3 Allgemeines Universitätspersonal

Beim allgemeinen Universitätspersonal sind **Frauen mit 63% (VZÄ) überrepräsentiert**. Auch bei Betrachtung nach Fakultäten und Wissenschaftszweigen zeigt sich, dass die Frauenanteile in fast allen Bereichen über 50% ausmachen; an der NAWI-Fakultät bestehen hier die einzigen Ausnahmen (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 40%. Bei den administrativen Einheiten wird die Frauenquote übererfüllt, lediglich im Bereich des **Informationsmanagements** kann bei einem **Frauenanteil von 30%** eine Ungleichverteilung festgestellt werden. Auch am **Universitäts-sportinstitut** liegt der Frauenanteil bei 39% (vorwiegend USI-BetreuerInnen sowie ein geringerer Anteil von administrativen Kräften).

Tabelle 10. Allgemeines Universitätspersonal an den Fakultäten und Wissenschaftszweigen

OE	Wissenschaftszweig bzw. organisatorische Einheit	VZÄ		Köpfe	
		Gesamt	FA	Gesamt	FA
THEO	Theologie	7,9	88%	17	88%
	Fakultät THEO	4,4	77%	6	83%
REWI	Rechtswissenschaften	25,6	100%	37	100%
	Fakultät REWI	12,8	76%	15	80%
SOWI	Betriebswirtschaft	17,5	70%	25	72%
	Volkswirtschaft	3,4	100%	4	100%
	Soziologie	4,3	76%	6	83%
	Fakultät SOWI	11,8	83%	15	87%
GEWI	Philosophie	9,1	95%	14	86%
	Geschichte	12,6	98%	19	89%
	Sprachen und Literatur	29,7	85%	45	82%
	Kunstwissenschaften	9,6	69%	12	75%
	Fakultät GEWI	10,0	90%	12	92%
NAWI	Mathematik	4,5	78%	5	80%
	Physik	22,2	36%	26	38%
	Chemie	28,1	72%	31	74%
	Erdwissenschaften	11,0	36%	11	36%
	Biologie	42,8	55%	53	58%
	Molekulare Biowissenschaften	29,2	84%	37	84%
	Psychologie	14,1	40%	20	50%
	Pharmazie	34,2	67%	41	71%
	Fakultät NAWI	13,5	99%	18	94%
URBI	Geographie	5,6	82%	8	88%
	USW	8,8	57%	14	50%
	Erziehungswissenschaften	9,2	100%	13	100%
	Sportwissenschaften	4,5	50%	6	50%
	Fakultät URBI	8,1	63%	9	67%
ÜBER	Wissenschaftliche Zentren	14,2	89%	26	88%
	Unterstützungseinrichtungen	32,9	68%	52	65%
ADMIN	Zentrale Einrichtungen	330,3	65%	454	68%
	Universitätsbibliothek	121,2	57%	176	59%

Informationsmanagement	76,00	30%	95	31%
USI Universitäts-Sportinstitut	106,4	39%	173	39%
GESAMT	1 075,1	63%	1 495	64%

Werden die Anstellungsverhältnisse nach **Vertragsarten** betrachtet, so liegt ein Frauenanteil (VZÄ) unter den nach BDG Beschäftigten von 66%, bei den nach VBG Beschäftigten von 85%, bei den KV Angestellten von 69% und bei den aus Drittmitteln angestellten VerwaltungsmitarbeiterInnen von 58% vor. Der Frauenanteil bei den freien DienstnehmerInnen beträgt 20%. Genauere Informationen finden sich in Tabelle 11.

Tabelle 11. Allgemeines Universitätspersonal nach Organisationseinheiten und Vertragsart

Einheit	Vertragsart	VZÄ		Köpfe	
		N	FA	N	FA
THEO	BDG	2,0	50%	2	50%
	VBG	7,2	100%	14	100%
	KV	2,8	73%	6	83%
	Drittmittel (KV)	0,2	0%	1	0%
REWI	BDG	1,0	100%	1	100%
	VBG	15,8	100%	20	100%
	KV	21,6	86%	31	90%
SOWI	BDG	2,0	50%	2	50%
	VBG	14,8	88%	18	89%
	KV	19,9	72%	29	76%
	Drittmittel (KV)	0,3	100%	1	100%
GEWI	BDG	3,0	100%	3	100%
	VBG	23,1	86%	30	83%
	KV	35,3	87%	49	88%
	Drittmittel (KV)	9,6	84%	20	75%
NAWI	BDG	13,8	42%	14	43%
	VBG	52,1	57%	61	62%
	KV	122,0	69%	147	71%
	Drittmittel (KV)	11,8	48%	20	55%
URBI	BDG	2,0	100%	2	100%
	VBG	7,9	100%	9	100%
	KV	22,7	64%	31	68%
	Drittmittel (KV)	3,7	48%	8	50%
ÜBERFAK	BDG	1,0	100%	1	100%
	VBG	4,9	100%	7	100%
	KV	33,7	74%	55	75%
	Drittmittel (KV)	7,6	56%	15	53%
ADMIN	BDG	38,5	53%	43	53%
	VBG	97,8	61%	118	63%
	KV	378,9	58%	544	61%
	Drittmittel (KV)	12,1	67%	19	74%
	Freie DienstnehmerInnen	0,3	0%	1	0%

USI	BDG	3,5	0%	4	0%
	VBG	3,5	71%	4	75%
	KV	6,7	36%	10	50%
	Freie DienstnehmerInnen	92,7	39%	155	39%
Gesamt		1075,1	63%	1 495	64%

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung bei den **AbteilungsleiterInnen** und in den **Zentralen Verwaltungsabteilungen** dargestellt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil bei den **Leitungsfunktionen** auf **50%** (34 Frauen und 34 Männer), bei der **Leitung von Subeinheiten** auf **53%** (16 Frauen und 14 Männer) und bei den **Abteilungsleitungen** auf **47%** (18 Frauen und 20 Männer).

Vergleicht man die Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen bzw. Verwaltungsabteilungen des **Rektorats** und der **Vizerektorate (VZÄ)**, wird deutlich, dass eher eine Überrepräsentation von Frauen vorliegt. Im **Vizerektorat für Studium und Lehre** ist der Frauenanteil mit rund 74% (VZÄ) besonders hoch, im Vizerektorat für Digitalisierung mit 50% (VZÄ) am geringsten (siehe Abbildung 18).

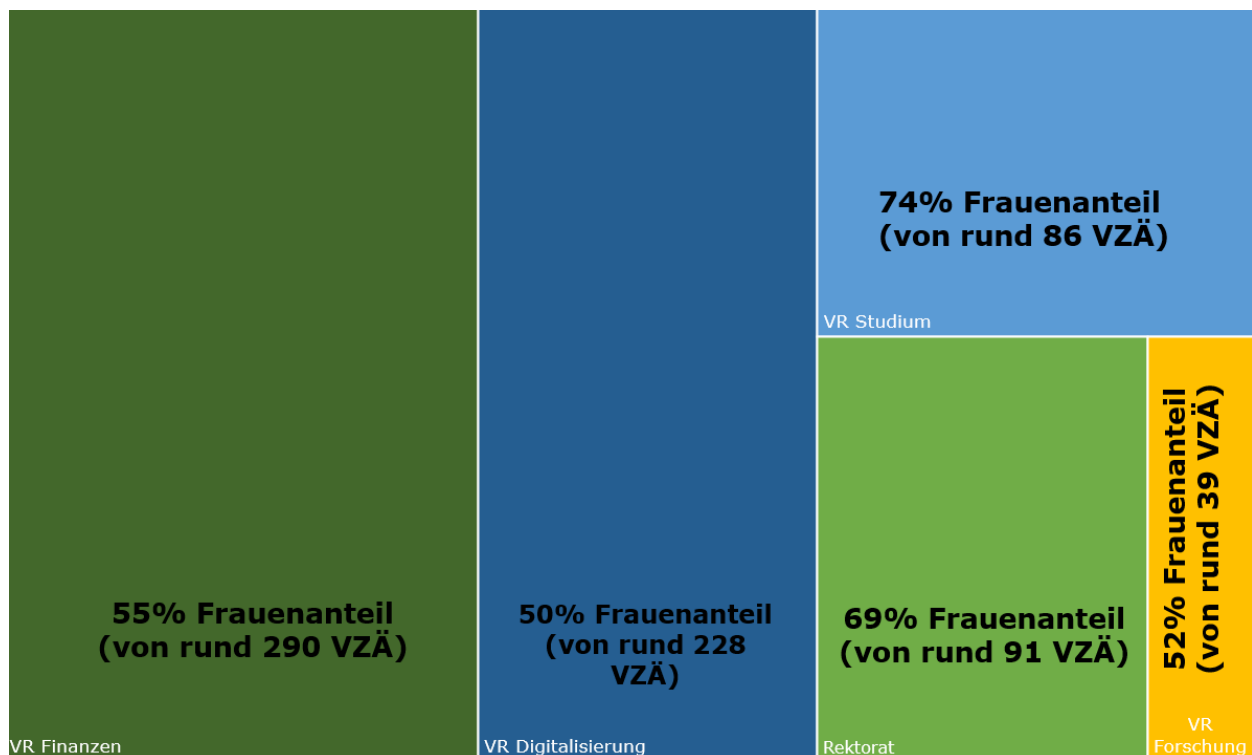


Abbildung 18. Frauenanteile in den zentralen Verwaltungsbereichen des Rektorats und der jeweiligen Vizerektorate (Gesamtzahl VZÄ in Klammern)

Abbildung 19 zeigt die Geschlechterverteilung in den Verwaltungsabteilungen, die dem **Rektorat** zugeordnet sind. Eine Unterrepräsentation von Frauen lässt sich hier in der siebenten Fakultät und auch in den Universitätsmuseen erkennen.

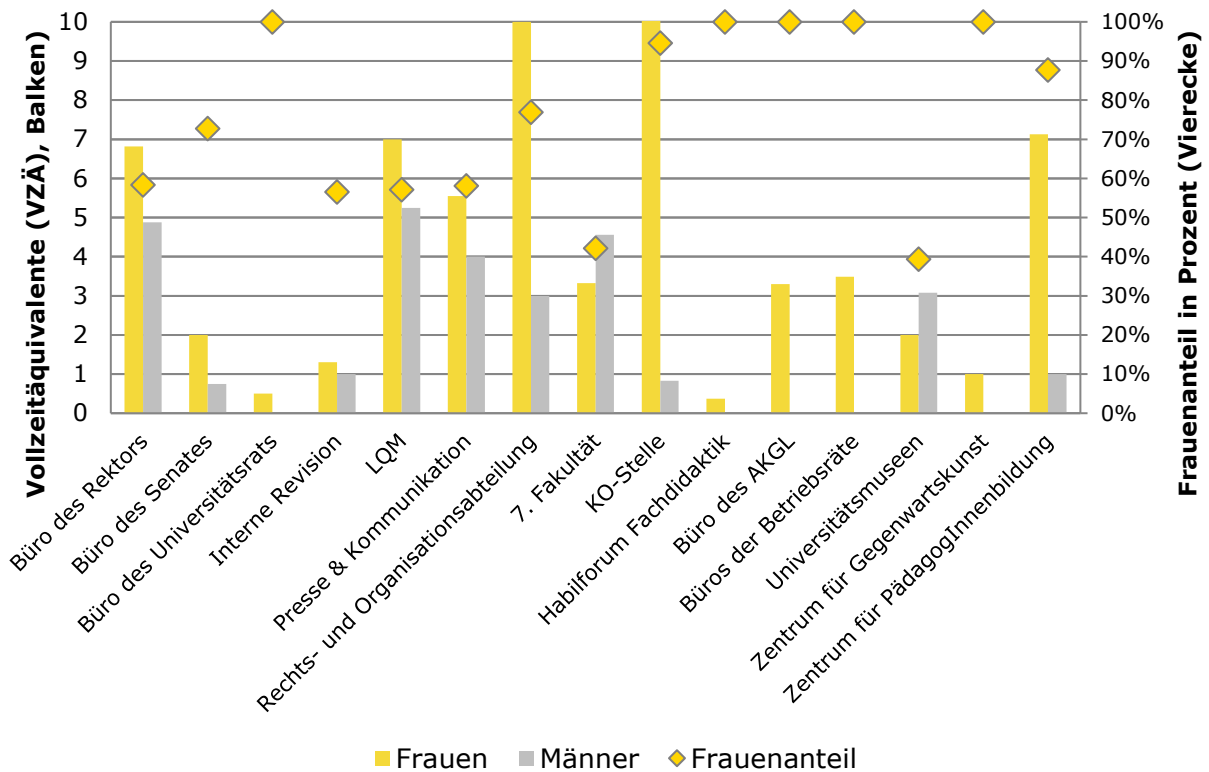


Abbildung 19. Frauenanteile in den Verwaltungsabteilungen des Rektorats (VZÄ)

Im **Vizektorat 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 **Vizektorats für Forschung** ist ein konträres Bild zu erkennen. Frauen sind im Zentrum für Südosteuropastudien überrepräsentiert, im Forschungsmanagement und -service unterrepräsentiert. Im **Vizektorat für Finanzen** sind Frauen in der Abteilung Gebäude und Technik und am Universitätssportinstitut (USI) deutlich unterrepräsentiert. Im **Vizektorat für Digitalisierung** trifft dies auf das Informationsmanagement, Universitätsarchiv und VESTIGIA, dem Zentrum für die Erforschung des Buch- und Schrifterbes, zu (siehe Abbildung 21).

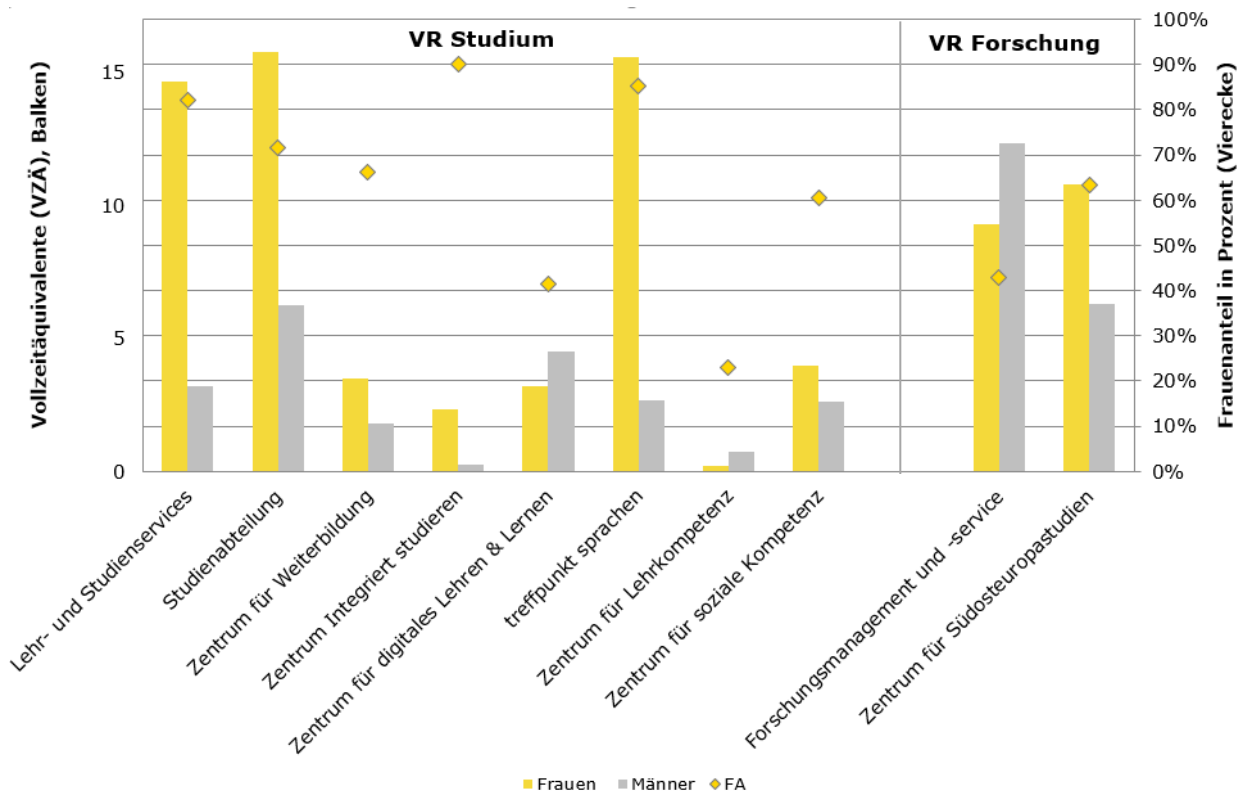


Abbildung 20. Frauenanteile VR für Studium und Lehre und VR für Forschung

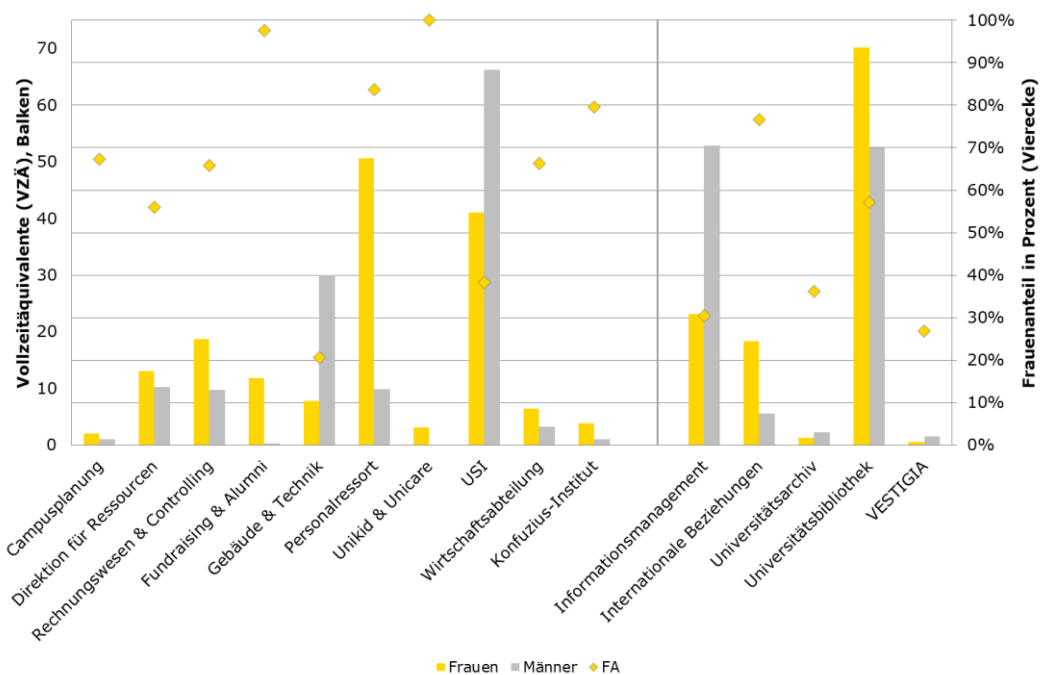


Abbildung 21. Frauenanteile VR für Finanzen und VR für Digitalisierung

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). 2020 waren in Österreich rund 47% der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt, während sich dieser Anteil bei den Männern auf 10,7% beläuft (Statistik Austria 2020⁶). 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.

In *Abbildung 22* lässt sich feststellen, dass für die Universität Graz **auf der höchsten Hierarchieebene, unter den ProfessorInnen**, bei einem allgemein hohen Niveau an Vollzeitbeschäftigung ein leichter Überhang an weiblicher Vollzeitbeschäftigung zu beobachten ist. **Frauen** sind hier zu **rund 91%** und **Männer zu 84% vollzeitbeschäftigt**, was auch damit zusammenhängt, dass Männer bei den Teilzeitprofessuren überrepräsentiert sind. So lässt sich beim niedrigsten Beschäftigungsausmaß von unter 40% ein männlicher Überhang erkennen. In allen anderen Beschäftigungsgruppen lässt sich ein männlicher Überhang unter den Vollzeitbeschäftigten konstatieren. Bei den Assoziierten ProfessorInnen und Ao.-ProfessorInnen sind 88% der Frauen und 97% der Männer Vollzeit erwerbstätig.

Bei den **Senior Scientists** sowie den Universitäts-AssistentInnen werden die Geschlechterunterschiede besonders deutlich (nicht dargestellt in *Abbildung 22*): Bei den Senior Scientists sind **80% der Frauen** und **92% der Männer vollzeitbeschäftigt**. Unter den **weiblichen Universitäts-Assistentinnen** (BDG und VBG) sind **52% vollzeitbeschäftigt** und 33% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden angestellt. Beim **männlichen Nachwuchs** in dieser Beschäftigungsgruppe sind **83% vollzeitbeschäftigt** und lediglich 9% im Ausmaß von 15 bis 20 Wochenstunden beschäftigt.

Die größten Geschlechterunterschiede liegen **im Allgemeinen Personal** vor, wo **47% der Frauen und 60% der Männer Vollzeit arbeiten**. Frauen arbeiten sehr viel häufiger als die Männer im Ausmaß von zwischen 60% und 99%, hingegen arbeiten Männer beim geringsten Beschäftigungsausmaß von unter 40% gleichzeitig etwas mehr als die Frauen.

⁶ Statistik Austria https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html, letzter Zugriff 3.12.2021.

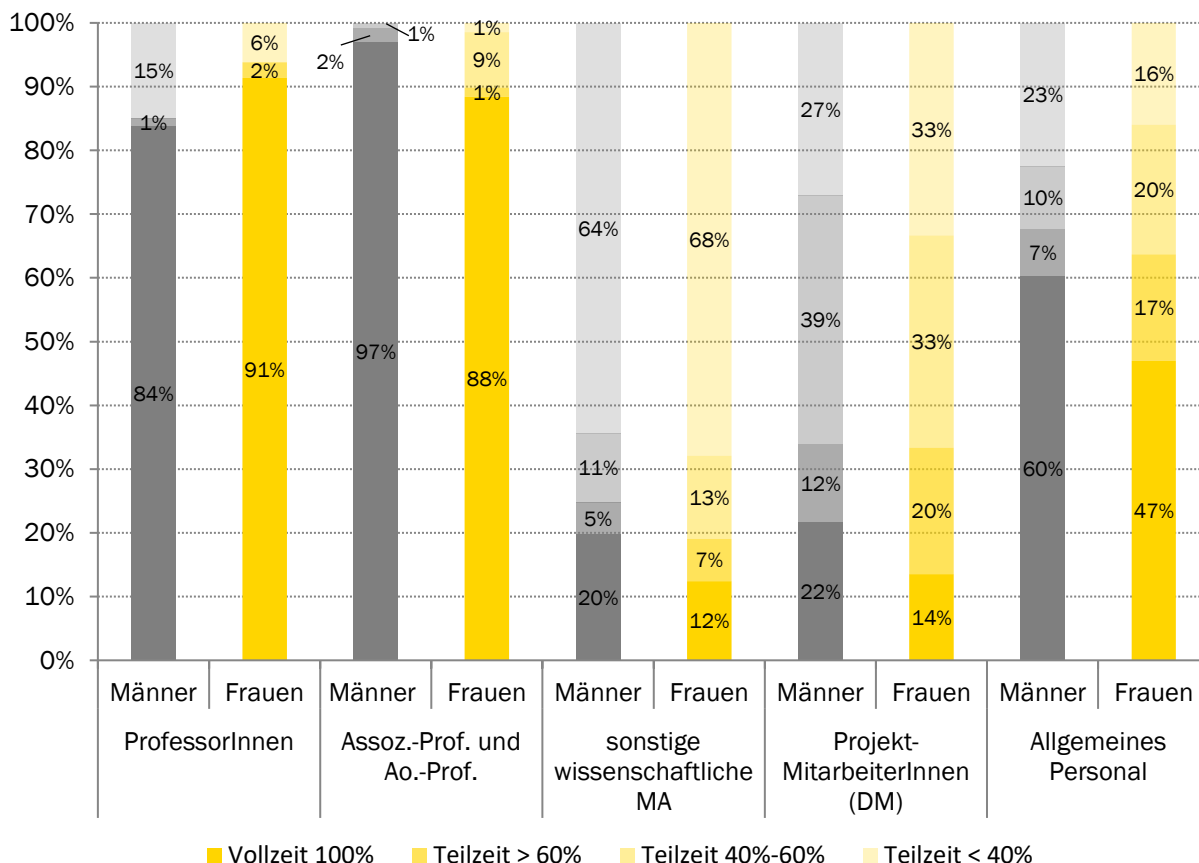


Abbildung 22. Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsausmaß in ausgewählten Beschäftigungsgruppen (Frauen in gelb; Männer in grau - Farbschattierung äquivalent zu Frauen (siehe Legende))

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 häufiger von Deprivation und Armut im Alter betroffen sind als Männer (Statistik Austria 2020⁷). 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.

42 Personen aus dem wissenschaftlichen und allgemeinen Personal haben ihre **Elternkarenz** im Jahr 2020 abgeschlossen. Im wissenschaftlichen Personal waren 60% dieser Personen weiblich, im allgemeinen Personal 82%, d.h. dass Männer in der Wissenschaft in diesem Jahr etwas häufiger Elternkarenz in Anspruch genommen haben als im allgemeinen Personal. Im allgemeinen Personal ist allerdings auch der Männeranteil deutlich geringer. Obwohl die Fallzahlen für das Jahr 2020 gering sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Väterkarenz

⁷ Statistik Austria http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/022859.html, letzter Zugriff 03.12.2021.

an der Universität Graz häufiger in Anspruch genommen wird als in österreichischer Gesamtbevölkerung, wo lediglich rund 6% der Elternkarenzen auf Männer entfallen (Statistik Austria 2020).

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 167 Arbeitstage und die Männer 79 Arbeitstage in Elternkarenz. Im Vergleich zum Vorjahr hat damit die Dauer der Elternkarenz bei den Frauen abgenommen (2019: 204 Arbeitstage) und bei den Männern zugenommen (2019: 66 Arbeitstage). Im Allgemeinen Personal nahmen die Frauen eine durchschnittliche Elternkarenz von 163 Arbeitstagen und die Männer von 50 Arbeitstagen in Anspruch (siehe Abbildung 23). Damit lag die Karenzdauer bei den Frauen im Jahr 2020 deutlich unter der Dauer 2019. Hierfür könnte auch die Covid-19-Pandemie verantwortlich sein, welche im Jahr 2020 mit verpflichtenden Lockdowns und Homeofficeregelungen eine besondere Arbeitssituation schuf.

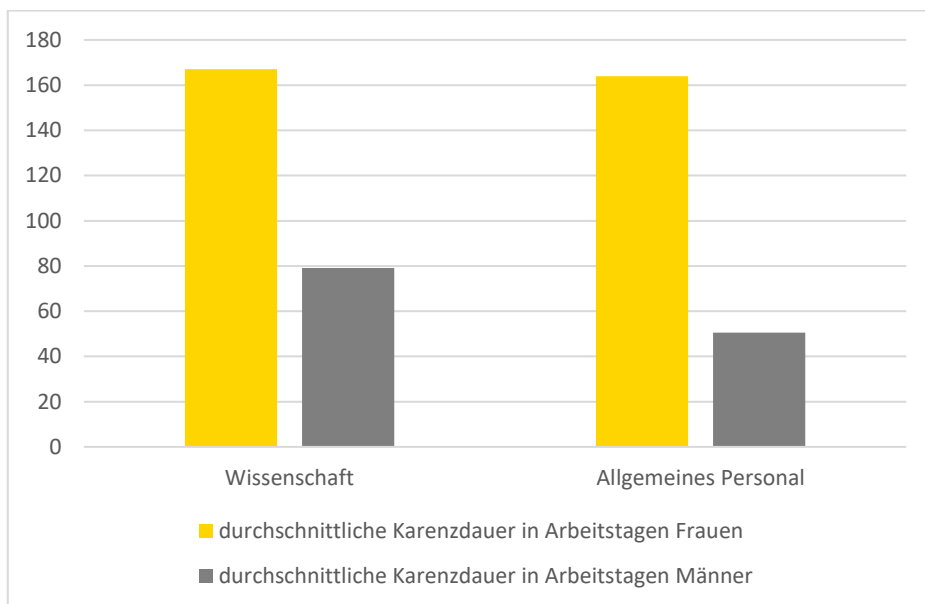


Abbildung 23. Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Elternkarenzen im Jahr 2020 (Angabe in Arbeitstagen)

5 Geschlechterunterschiede in der Lehre

Die Lehre für das Studienjahr 2019/20 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.

In den Bereichen der internen und externen Lehre erfolgt jeweils eine differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen.

5.1 Interne Lehre

Vergleicht man die Frauenanteile bei der internen Lehre mit jenen beim Personal im Studienjahr 2019/20 (siehe Abbildung 24), 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.

Auf **ProfessorInnenebene** sind **Frauen** in den Wissenschaftszweigen Theologie, Rechtswissenschaften, Betriebswirtschaft, Soziologie, Kunstwissenschaften, Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Geographie, USW, Sportwissenschaften sowie überfakultär **unterrepräsentiert**. Besonders hervorzuheben ist, dass es in den Wissenschaftszweigen **Volkswirtschaft, Erdwissenschaften, molekulare Biowissenschaften und Pharmazie keine Professorin** gibt. Darüber hinaus sind auch **keine Frauen** in den Wissenschaftszweigen **Mathematik und Erdwissenschaften als assoziierte Professorinnen** in der internen Lehre tätig. Die Frauenanteile bei den befristeten Lecturer und Scientists müssen vorsichtig interpretiert werden, da es sich um kleine Personengruppen und oftmals sehr wenige Kontaktstunden handelt.

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA *	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Frauen	Männer	Gesamt	FA %
Gesamt		41%	4074,7	6172,7	10247,4	40%
Theologie	ProfessorInnen	33%	48,3	102,9	151,1	32%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	39%	56,8	80,3	137,1	41%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	43%	29,1	54,1	83,2	35%
	Lecturer befristet	0%		7,0	7,0	0%
Rechtswissenschaften	ProfessorInnen	38%	108,5	227,2	335,7	32%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	34%	91,0	174,9	265,9	34%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	50%	92,5	134,1	226,6	41%
	Senior Lecturer	100%	9,0		9,0	100%
	Scientist mit lfd. EV	100%	4,0		4,0	100%
	Lecturer befristet	67%	23,0	4,0	27,0	85%
Betriebswirtschaft	ProfessorInnen	16%	41,0	245,1	286,1	14%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	13%	27,7	174,1	201,7	14%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	55%	128,9	140,2	269,0	48%
	Senior Lecturer	33%	14,0	34,5	48,5	29%
	Teaching Scientist [Senior]	44%	7,5	10,5	18,0	42%
	Scientist mit lfd. EV	-	2,0	4,0	6,0	33%
	Lecturer befristet	0%	4,0	22,3	26,3	15%
Volkswirtschaft	ProfessorInnen	1%		87,2	87,2	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	27%	15,4	54,2	69,6	22%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	22%	16,0	70,1	86,1	19%
Soziologie	ProfessorInnen	24%	12,1	32,7	44,8	27%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	41%	28,8	45,9	74,6	39%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	45%	23,5	30,0	53,5	44%
Philosophie	ProfessorInnen	43%	28,8	23,6	52,4	55%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		16,8	16,8	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	37%	22,0	44,0	66,0	33%
	Lecturer befristet	100%	16,0		16,0	100%
Geschichte	ProfessorInnen	53%	100,7	90,7	191,4	53%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	34%	62,6	95,3	157,8	40%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	50%	96,5	107,7	204,2	47%
	Senior Lecturer	50%	20,0	19,2	39,2	51%
	Senior Scientist	0%		8,2	8,2	0%
	Scientist mit lfd. EV	-	4,0		4,0	100%
	Lecturer befristet	0%		7,0	7,0	0%
Sprachen und Literatur	ProfessorInnen	39%	117,1	167,8	284,9	41%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	55%	181,0	159,4	340,4	53%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	68%	339,7	131,4	471,1	72%
	Senior Lecturer	80%	380,0	92,0	472,0	81%
	Teaching Scientist [Senior]	0%		3,0	3,0	0%
	Senior Scientist	5%		16,2	16,2	0%
	Lecturer mit lfd. EV	100%	18,0	5,0	23,0	78%
	Scientist mit lfd. EV	69%	8,0	9,0	17,0	47%
	Lecturer befristet	72%	213,3	96,4	309,7	69%
	Kunstwissenschaften	ProfessorInnen	20%	18,2	44,7	62,9
Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100%	14,0		14,0	100%	

	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	66%	48,0	14,8	62,8	76%
	Senior Scientist	100%	8,3		8,3	100%
	Scientist mit lfd. EV	0%	2,0	4,0	6,0	33%
Mathematik	ProfessorInnen	0%	1,4	84,1	85,5	2%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		70,1	70,1	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	6%		106,0	106,0	0%
	Lecturer befristet	0%		10,0	10,0	0%
Physik	ProfessorInnen	23%	24,0	89,4	113,4	21%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	9%	17,0	198,5	215,5	8%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	14%	8,0	26,2	34,2	23%
	Senior Scientist	25%	9,0	17,5	26,5	34%
Chemie	ProfessorInnen	31%	18,5	67,9	86,4	21%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	20%	39,5	141,5	181,1	22%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	39%	74,6	91,2	165,8	45%
	Senior Scientist	50%	11,6	12,2	23,8	49%
	Lecturer mit lfd. EV	4%	13,3	34,7	48,0	28%
	Scientist mit lfd. EV	0%		18,5	18,5	0%
	Lecturer befristet	43%	23,5	22,5	46,0	51%
Erdwissenschaften	ProfessorInnen	0%		67,4	67,4	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	0%		78,8	78,8	0%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	29%	3,0	26,1	29,1	10%
	Senior Scientist	0%		20,8	20,8	0%
	Lecturer mit lfd. EV	100%	23,6		23,6	100%
	Lecturer befristet	100%	21,1		21,1	100%
Biologie	ProfessorInnen	25%	24,1	106,4	130,5	18%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	15%	22,9	88,7	111,6	21%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	43%	27,9	49,5	77,4	36%
	Senior Lecturer	50%	37,6	33,1	70,6	53%
	Teaching Scientist [Senior]	0%		37,3	37,3	0%
	Senior Scientist	0%		7,8	7,8	0%
	Lecturer mit lfd. EV	100%	32,3		32,3	100%
	Scientist mit lfd. EV	0%		2,9	2,9	0%
	Lecturer befristet	0%		12,7	12,7	0%
Molekulare Biowissenschaften	ProfessorInnen	0%		111,1	111,1	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	24%	50,4	157,3	207,6	24%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	45%	71,1	83,9	155,1	46%
	Senior Lecturer	100%	20,6		20,6	100%
	Senior Scientist	1%		18,9	18,9	0%
	Scientist mit lfd. EV	93%	23,4	11,5	34,9	67%
Psychologie	ProfessorInnen	58%	101,2	77,4	178,6	57%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	38%	43,0	86,7	129,8	33%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	61%	50,5	31,5	82,0	62%
	Senior Lecturer	100%	43,0		43,0	100%
	Senior Scientist	15%		28,2	28,2	0%
	Scientist mit lfd. EV	13%	9,0	25,0	34,0	26%
Pharmazie	ProfessorInnen	0%	0,5	110,0	110,5	0%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	46%	82,0	120,1	202,1	41%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	54%	84,1	85,3	169,3	50%
	Senior Lecturer	24%	3,2	62,4	65,6	5%
	Lecturer mit lfd. EV	100%	16,1		16,1	100%

	Scientist mit lfd. EV	50%	14,7	15,0	29,7	49%
	Lecturer befristet	100%	38,2		38,2	100%
Geographie	ProfessorInnen	32%	15,7	33,0	48,6	32%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	8%	4,8	56,8	61,6	8%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	30%	15,0	70,2	85,2	18%
	Senior Lecturer	89%	18,0		18,0	100%
	Lecturer mit lfd. EV	0%		15,0	15,0	0%
	Scientist mit lfd. EV	0%		6,0	6,0	0%
Umweltsystem- wissenschaften	ProfessorInnen	5%	2,8	72,7	75,4	4%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	33%	10,5	34,0	44,5	24%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	25%	19,5	50,7	70,2	28%
	Senior Lecturer	0%		16,3	16,3	0%
	Teaching Scientist [Senior]	-		0,5	0,5	0%
	Senior Scientist	0%		4,0	4,0	0%
	Scientist mit lfd. EV	0%		0,3	0,3	0%
	Lecturer befristet	-	0,5		0,5	100%
Erziehungs- wissenschaften	ProfessorInnen	69%	107,3	51,1	158,4	68%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	100%	62,2		62,2	100%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	75%	98,0	51,2	149,2	66%
	Senior Lecturer	0%		18,0	18,0	0%
	Lecturer mit lfd. EV	0%		22,0	22,0	0%
	Lecturer befristet	61%	30,5	18,0	48,5	63%
Sportwissenschaften	ProfessorInnen	47%	15,0	16,0	31,0	48%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	43%	43,8	62,5	106,3	41%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	18%	4,0	32,6	36,6	11%
	Senior Lecturer	0%		16,0	16,0	0%
	Scientist mit lfd. EV	-	0,8		0,8	100%
Überfakultär	ProfessorInnen	14%	0,6	20,5	21,1	3%
	Assoz. ProfessorInnen / DozentInnen	49%	11,4	4,4	15,7	72%
	Ass. ProfessorInnen / AssistentInnen	29%	6,7	36,9	43,6	15%
	Senior Lecturer	53%	13,0	24,0	37,0	35%
	Scientist mit lfd. EV	63%	5,0	3,0	8,0	63%
	Lecturer befristet	-	25,0		25,0	100%

Abbildung 24. Geschlechterverteilung bei der internen Lehre im Studienjahr 2019/20

5.2 Externe Lehre

Auch im Studienjahr 2019/20 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 5.065 Kontaktstunden ab. Während im Bereich der internen Lehre 40% der Kontaktstunden von Frauen gelehrt wurden, liegt der **Frauenanteil** bei der **externen Lehre** mit insgesamt **57%** 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 78% aufweisen (siehe Tabelle 12).

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, Volkswirtschaft, Soziologie, Umweltsystemwissenschaften, Molekulare Biowissenschaften, Psychologie, Pharmazie, Kunstwissenschaften, Erziehungswissenschaften sowie die überfakultären Bereiche. Theologie, Geschichte und Chemie liegen zwischen 40% und 47% Frauenanteil. Besonders gering sind die Frauenanteile im Bereich der externen Lehre an der **Philosophie (20%)**, **Physik (17%)** und **den Erdwissenschaften (16%)**.

Neben klassischen Lehrbeauftragten kommen auch **Bundes- und VertragslehrerInnen** als LektorInnen zum Einsatz. Hier wurden im Studienjahr 2019/20 lediglich 4 Kontaktstunden von Frauen abgehalten (im Wissenschaftszweig Chemie).

87 Kontaktstunden wurden an **GastprofessorInnen** vergeben – davon wurden 28 Stunden, also **32%**, von Frauen abgehalten, was einer **deutlichen Verschlechterung** des Frauenanteils im Vergleich zum Vorjahr entspricht (Vorjahr: 42%). Besonders gut schneiden hier die Mathematik, Physik, Psychologie ab. Keine einzige weibliche Gastprofessorin verzeichneten hingegen die **Geographie, Philosophie, Rechtswissenschaften** und **Biologie**. Speziell im Bereich der GastprofessorInnen lassen sich jedoch kurzfristig Veränderungen vornehmen.

Mit rund 54 Stunden wurden 2019/20 in geringerem Ausmaß Kontaktstunden von **emeritierten ProfessorInnen bzw. UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand** gehalten wie im Vorjahr. In dieser Gruppe lehrten mit Ausnahme der BWL (31% Frauenanteil) **ausschließlich Männer**. Vergleichsweise häufig waren die Emeriti in den Rechtswissenschaften und der Theologie tätig (15,5 Kontaktstunden).

In der Gruppe der **PrivatdozentInnen bzw. Personen mit externer Venia mit Bedarf** erhalten ebenfalls hauptsächlich Männer Lehraufträge: Von den 98,9 Kontaktstunden wurden nur rund 17 von Frauen abgehalten (**17% Frauenanteil**). Vergleichsweise häufig lehren Personen in dieser Gruppe im Wissenschaftszweig Geschichte (rund 22 Kontaktstunden, Physik (rund 12 Kontaktstunden) und Betriebswirtschaft (rund 10 Kontaktstunden).

Tabelle 12. Externe Lehre im Studienjahr 2019/20: Verteilung von abgehaltenen Semesterwochenstunden nach Wissenschaftszweig und Verwendungsgruppe

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA *	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Gesamt		56%	2183,4	2881,9	5065,3	57%
Theologie	LehrbeauftragteR	85%	2,0	10,8	12,7	85%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	60%	5,7	10,5	16,2	65%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	5%	7,0	0,4	7,4	5%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	10,7		10,7	0%
Rechtswissenschaften	LehrbeauftragteR	27%	46,2	19,3	65,4	29%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	37%	56,6	28,2	84,8	33%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	28%	5,0	2,0	7,0	29%
	GastprofessorIn	0%	6,0		6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	10,4		10,4	0%
Betriebswirtschaft	LehrbeauftragteR	52%	57,2	55,5	112,7	49%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	38%	207,8	124,0	331,8	37%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	10,0		10,0	0%
	GastprofessorIn	20%	8,0	2,0	10,0	20%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	36%	5,5	2,5	8,0	31%
Volkswirtschaft	LehrbeauftragteR	56%	7,1	9,0	16,1	56%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	67%	4,0	8,0	12,0	67%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	2,0		2,0	0%
Soziologie	LehrbeauftragteR	69%	8,0	18,2	26,2	69%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	42%	25,3	18,0	43,3	42%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	2,6		2,6	0%
Philosophie	LehrbeauftragteR	45%	14,0	10,0	24,0	42%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	16%	20,8	4,0	24,8	16%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	8,0		8,0	0%
	GastprofessorIn	0%	6,0		6,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	8,0		8,0	0%
Geschichte	LehrbeauftragteR	42%	50,7	39,5	90,2	44%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	54%	65,4	76,5	141,9	54%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	27%	16,0	6,0	22,0	27%
	GastprofessorIn	50%	6,0	6,0	12,0	50%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	4,7		4,7	0%
Sprachen und Literatur	LehrbeauftragteR	79%	91,3	320,2	411,6	78%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	73%	209,7	584,9	794,6	74%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	2,0		2,0	0%
	GastprofessorIn	26%	10,2	3,5	13,7	26%
Kunstwissenschaften	LehrbeauftragteR	59%	25,8	37,8	63,5	59%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	62%	16,5	26,4	42,8	62%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	4,0		4,0	0%

Tabelle 12 (Fortsetzung)

Wissenschaftszweig	Verwendungsgruppe	FA	Anzahl abgehaltener Kontaktstunden			
			Männer	Frauen	Gesamt	FA %
Mathematik	LehrbeauftragteR	8%	37,7	2,8	40,4	7%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	48%	22,6	19,5	42,1	46%
	GastprofessorIn	100%		4,0	4,0	100%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	0,6		0,6	0%
Physik	LehrbeauftragteR	13%	48,7	4,0	52,7	8%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	17%	37,5	10,5	48,0	22%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	33%	8,0	4,0	12,0	33%
	GastprofessorIn	100%		2,0	2,0	100%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	4,5		4,5	0%
Chemie	LehrbeauftragteR	39%	31,0	18,7	49,7	38%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	50%	4,1	7,1	11,2	63%
	BundeslehrerIn	100%		4,0	4,0	100%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	8,0		8,0	0%
Erdwissenschaften	LehrbeauftragteR	23%	7,4	5,0	12,4	40%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	0%	13,6		13,6	0%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	4,5		4,5	0%
Biologie	LehrbeauftragteR	49%	19,0	19,5	38,5	51%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	36%	87,0	50,1	137,1	37%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	1,0		1,0	0%
	GastprofessorIn	0%	13,0		13,0	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	2,0		2,0	0%
Molekulare Biowissenschaften	LehrbeauftragteR	83%	20,6	68,0	88,7	77%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	71%	34,8	81,9	116,7	70%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	35%	5,5	3,0	8,5	35%
Psychologie	LehrbeauftragteR	70%	18,5	46,0	64,5	71%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	73%	25,9	70,8	96,6	73%
	GastprofessorIn	100%		6,0	6,0	100%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	2,3		2,3	0%
Pharmazie	LehrbeauftragteR	64%	51,8	107,3	159,0	67%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	31%	45,0	19,0	64,0	30%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	100%		4,9	4,9	100%
Geographie	LehrbeauftragteR	13%	52,3	38,7	91,0	42%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	20%	86,7	20,6	107,3	19%
	GastprofessorIn	0%	6,0		6,0	0%
Umweltsystemwissenschaften	LehrbeauftragteR	55%	13,1	16,5	29,6	56%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	52%	30,3	32,5	62,8	52%
Erziehungswissenschaften	LehrbeauftragteR	53%	31,2	41,5	72,7	57%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	71%	36,6	98,5	135,0	73%
	GastprofessorIn	50%	4,0	4,0	8,0	50%
Sportwissenschaften	LehrbeauftragteR	36%	43,1	23,0	66,1	35%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	28%	135,8	52,5	188,3	28%
Überfakultär	LehrbeauftragteR	81%	80,1	300,1	380,2	79%
	LehrbeauftragteR ab 4.DJ	81%	62,9	273,2	336,0	81%
	PrivatdozentIn / Externe Venia mit Bedarf	0%	0,7		0,7	0%
	Emerit. Prof. / Prof. im Ruhestand	0%	0,5		0,5	0%

6 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. 23⁸). 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)

Für das WS 2020/21 wurden an der Universität Graz **85 Lehrveranstaltungen** mit Genderbezug angeboten. Das entspricht **1,1% aller Lehrveranstaltungen** an der Universität Graz. Um die **tatsächlich abgehaltenen Gender-Lehre** zu messen, wurde ein **Pilotprojekt** mit der Universität Innsbruck ins Leben gerufen. Ziel dieses Pilotprojekts ist es, vergleichbare Daten zu erhalten. Die folgenden Punkte wurden für die vergleichende Messung mit der Universität Innsbruck abgestimmt:

1. **Zeitraum** der Zählung: Studienjahr WS 2020/21 und SS 2021; der Stichtag für das Sommersemester wurde auf den 30.4.2021 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.

⁸ Siehe http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von...07_11_2018_Lang.pdf, letzter Zugriff 2.1.2020.

Zum Zeitpunkt des diesjährigen Frauenförderplanberichts lagen die Daten von der Universität Innsbruck für das Studienjahr 2020/2021 noch nicht vor. In

Tabelle 13 ist daher die Anzahl der genderbezogenen Lehre aufgeteilt nach WZ und Fakultät ausschließlich für die Universität Graz dargestellt.

Tabelle 13. Lehre mit Genderbezug im Studienjahr 2020/21 an der Universität Graz

Fakultät	Wissenschaftszweig	Anzahl
THEO	Theologie	11
REWI	Rechtswissenschaften	7
SOWI	Betriebswirtschaft	2
	Volkswirtschaft	0
	Soziologie	7
GEWI	Sprachen und Literatur	9
	Geschichte	21
	Philosophie	1
	Kunstwissenschaften	2
NAWI	Biologie	0
	Chemie	0
	Geographie	0
	Mathematik	0
	Physik	0
	Pharmazie	1
	Biowissenschaften	0
	Psychologie	1
URBI	Molekulare Biowissenschaften	0
	USW	0
	Geographie	1
	Erziehungswissenschaften	3
	Sportwissenschaften	0
interfakultär		3
überfakultär		16
	Gesamt	85

Im Studienjahr 2020/21 entfällt der Großteil der Gender-Lehre auf die Wissenschaftszweige Geschichte, Theologie, Sprachen und Literatur sowie auf den überfakultären Bereich. Dies liegt daran, dass an den Instituten in diesen Bereichen Personal angestellt ist, das zum Beispiel feministische Theologie oder Frauengeschichte unterrichtet. Das überfakultäre 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.

7 Geschlechterunterschiede in den Studien

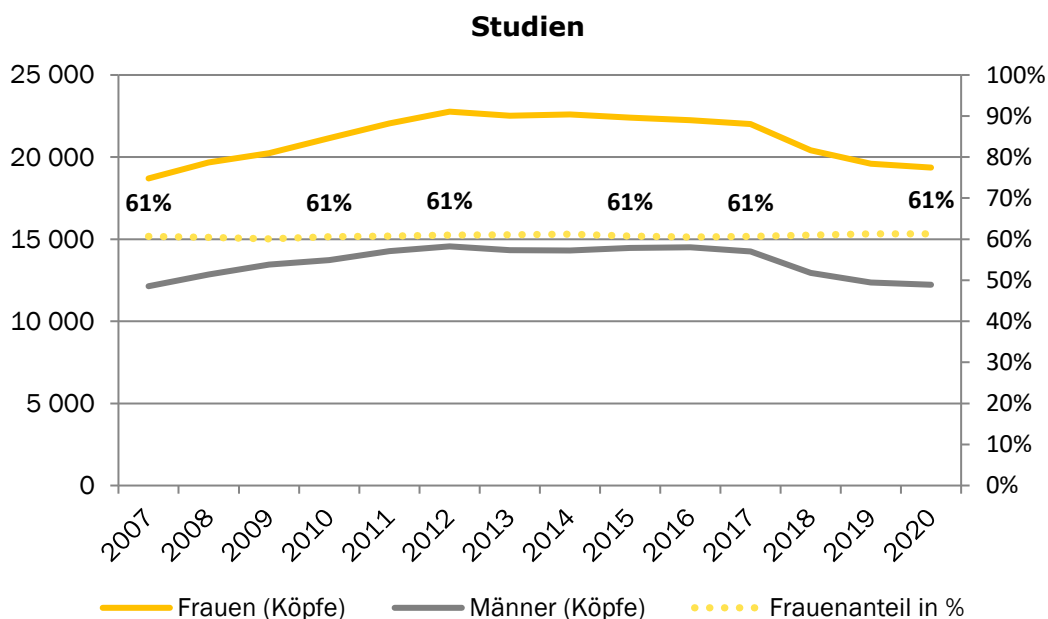
In diesem Abschnitt werden die Geschlechterverhältnisse unter den folgenden Gesichtspunkten bzw. in folgenden Gruppen untersucht:

1. **Erstsemestrige** nach Studienart im WS 2020/21 (siehe und Tabelle 18)
2. Anzahl der **belegten, ordentlichen Studien** aus dem Wintersemester 2020/21 (siehe Tabelle 16 und Tabelle 18)
3. **prüfungsaktive Studien** aus dem Wintersemester 2020/21, 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 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**)
4. **Studienabschlüsse** im Studienjahr 2019/20 (siehe und Tabelle 18)

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

7.1 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 25). 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.



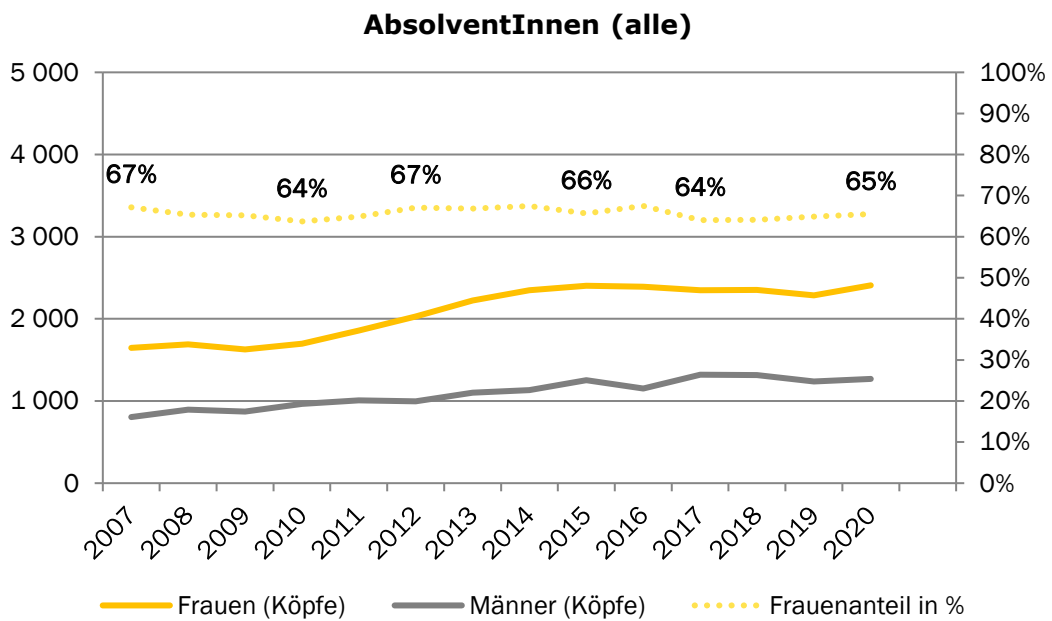
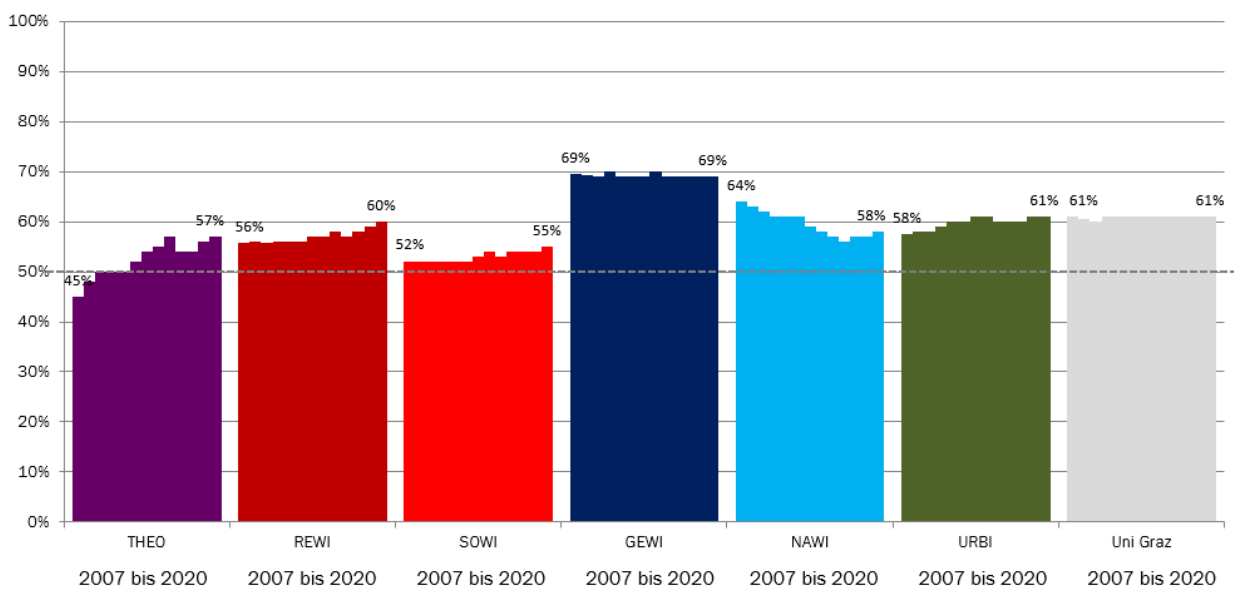


Abbildung 25. Frauenanteile im Studium und bei AbsolventInnen im Zeitverlauf

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 2020 mit inzwischen 55% bis 58% am geringsten und an der NAWI-Fakultät seit 2007 rückläufig sind (Abbildung 26).

Abbildung 26. Frauenanteile im Studium an den Fakultäten im Zeitverlauf



7.2 Erstsemestrige und Studienabschlüsse

Aus Tabelle 14 wird ersichtlich, dass männliche Studierende in einigen wenigen Studien nach wie vor überwiegen. Dies trifft vor allem auf ausgewählte naturwissenschaftliche Fächer, wie **Physik und Mathematik**, aber auch beispielsweise auf die **Sportwissenschaften** und **Geographie** zu. **Positive Entwicklungen** hinsichtlich des Frauenanteils lassen sich im Vergleich zum Vorjahr bei den Erstsemestrigen der **Theologie und Volkswirtschaftslehre** (VWL; Politische und Empirische Ökonomik) beobachten: Im BA Theologie hat sich der Frauenanteil von 48% auf 52% und im BA VWL stiegen die Frauenanteile von 48% auf 51%. **Rückläufige** Entwicklungen gibt es hingegen sowohl bei den Erstsemestrigen des Bachelor- als auch Masterstudiums in **Geographie** sowie bei den Erstsemestrigen im Master **VWL**.

Tabelle 14. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen im WS 2020/21

	Erstsemestrige Studien WS 20/21							
	BA & DI**		MA		BA LA***		MA LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	29	52%	6	67%	13,3	67%	2,9	83,8
Rechtswiss.	682	66%	-	-	-	-		
BWL	572	51%	189	58,2%	-	-		
VWL	135	51,1%	17	29,4%	-	-		
Soziologie	323	68,7%	23	73,9%	-	-		
Sprachen	542	82,8%	98	83,7%	252,92	76,6%	56,71	85,3%
Geschichte	237	52,3%	37	64,9%	91,45	56,6%	19,19	68,6%
Philosophie	146	51,4%	9	22,2%	28,70	78,2%	3,38	100,0%
Kunstwiss.	178	78,1%	38	81,6%	-	-		
Chemie	213	57,7%	60	48,3%	31,28	62,3%	4,48	100,0%
Erdwissenschaften	38	47,4%	12	66,7%	-	-		
Mathematik	85	42,4%	13	15,4%	50,42	52,7%	9,49	71,4%
Physik	189	32,3%	65	27,7%	29,00	38,5%	3,69	40,0%
Pharmazie	226	83,6%	19	84,2%	-	-		
Psychologie	230	69,6%	130	76,2%	28,70	78,2%	3,38	100,0%
Biologie	121,55	74,8%	17	64,7%	21,43	77,0%	12,50	86,3%
Molekulare Biowiss.	304,45	75,9%	107	72,9%	4,74	74,8%	2,52	82,9%
Erziehungswiss.	272	89,0%	142	90,8%	6,65	74,6%	2,07	87,5%
USW	345	56,8%	65	52,3%	-	-		
Geographie	53	41,5%	30	36,7%	75,18	53,8%	7,86	59,1%
Sportwiss.	70	41,4%	24	29,2%	16,37	32,3%	13,61	37,8%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-		
Global Studies	-	-	104	68,3%	-	-		
Ethik	-	-	99	77,8%	-	-		
Gender Studies	-	-	33	97,0%	-	-		
Externer WZ					2,00	52,1%	0,60	53,2%
Antike und Moderne								

* 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.

Betrachtet man die **Studienabschlüsse** im Studienjahr 2019/20 zeigen sich deutliche Fortschritte in den BA-Studien beim Wissenschaftszweig Geographie. Bei den Masterstudienabschlüssen trifft dies auf die Wissenschaftszweige USW und Geographie zu, wo die Frauenanteile bei 60 bzw. 50% lagen. Rückläufige Frauenanteile lassen sich bei den Masterstudienabschlüssen in VWL, Geschichte, Mathematik, Geographie und Sportwissenschaften erkennen.

Tabelle 15. Geschlechterverhältnisse bei Studienabschlüssen im Studienjahr 2019/20

	Studienabschlüsse 2019/20									
	BA & DI**		MA		BA LA***		MA LA***		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	19	47,4%	43	86,0%	6,16	59,5%			5,5	63,6%
Rechtswiss.	283	62,9%	-	-	-	-				
BWL	181	59,1%	221	59,3%	-	-				
VWL	22	18,2%	22	27,3%	-	-				
Soziologie	49	77,6%	17	64,7%	-	-				
Sprachen	196	89,3%	87	88,5%	71,77	84,9%	0,29	100,0%	93,5	79,1%
Geschichte	52	50,0%	22	45,5%	26,43	65,7%	0,26	100,0%	45,5	51,6%
Philosophie	16	37,5%	10	40,0%	5,46	92,6%	0,21	100,0%	10,25	78,0%
Kunstwiss.	41	78,0%	28	75,0%	-	-				
Chemie	69	31,9%	60	46,7%	6,09	86,7%			8	68,8%
Erdwissenschaften	19	36,8%	20	40,0%	-	-				
Mathematik	33	24,2%	12	8,3%	13,64	68,2%			16,5	72,7%
Physik	79	20,3%	63	27,0%	7,01	45,5%			7,5	46,7%
Pharmazie	106	88,7%	2	100,0%	-	-				
Psychologie	158	69,6%	163	76,7%	5,46	92,6%	0,21	100,0%	10,25	78,0%
Biologie	33,15	76,9%	14	64,3%	17,28	84,6%			22,5	82,2%
Molekulare Biowiss.	109,85	69,6%	96	68,8%	3,86	82,8%			5,5	81,8%
Erziehungswiss.	223	88,3%	128	94,5%	1,90	88,9%				
USW	110	57,3%	60	60,0%	-	-				
Geographie	24	50,0%	20	50,0%	20,57	56,7%			25,5	37,3%
Sportwiss.	47	34,0%	23	47,8%	15,58	47,5%	0,37	100,0%	15,5	29,0%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-				
Global Studies	-	-	59	67,8%	-	-				
Ethik	-	-			-	-				
Gender Studies	-	-	12	91,7%	-	-				
Externer WZ					0,14	53,7%				

* 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 geschlechtsstereotype 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 2020/21

	Ordentliche Studien WS20/21									
	BA & DI**		MA		BA LA***		MA LA***		LA***	
WZ	N*	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	179	52,5%	65	64,6%	61,92	70,3%	6,29	62,6%	19,5	48,7%
Rechtswiss.	3622	59,8%	-	-	-	-				
BWL	1563	49,8%	863	58,1%	-	-				
VWL	345	42,6%	56	32,1%	-	-				
Soziologie	863	67,7%	128	64,8%	-	-				
Sprachen	2064	79,8%	591	84,9%	917,82	74,5%	118,30	85,1%	288	70,7%
Geschichte	954	53,5%	187	55,6%	312,04	54,3%	41,89	68,6%	130,5	42,5%
Philosophie	476	47,5%	83	48,2%	100,66	73,9%	8,87	95,2%	34,5	63,0%
Kunstwiss.	585	72,5%	207	72,5%	-	-				
Chemie	853	50,9%	286	43,7%	102,78	64,0%	8,96	85,0%	33,5	49,3%
Erdwissenschaften	187	41,2%	90	40,0%	-	-				
Mathematik	379	31,1%	98	30,6%	163,46	53,3%	20,33	66,7%	51	39,2%
Physik	831	26,4%	379	21,4%	99,74	35,5%	12,55	35,3%	34	23,5%
Pharmazie	1159	81,4%	40	87,5%	-	-				
Psychologie	949	66,3%	554	71,3%	100,66	73,9%	8,87	95,2%	34,5	63,0%
Erziehungswiss.	1297	81,6%	698	88,3%	22,28	78,7%	5,45	95,2%		
USW	1409	52,0%	325	50,5%						
Geographie	273	40,7%	188	44,7%	259,92	53,3%	23,75	56,4%	68	43,4%
Sportwiss.	429	35,7%	141	31,9%	116,82	34,2%	32,37	43,2%	37,5	24,0%
Fachdidaktik										
Global Studies			398	70,1%						
Ethik			415	74,9%						
Gender Studies	-	-	112	94,6%	-	-				
Jüdische Studien	-	-	4	50,0%	-	-				
Biologie	447,95	69,3%	110	68,2%	156,77	72,5%	22,49	82,6%	54,9	68,5%
Molekulare Biow.	1156,05	71,2%	487	66,3%	33,66	71,2%	4,97	80,3%	13,6	69,1%
Externer WZ					5,51	49,9%	1,07	58,1%		
Antike und Moderne										

* 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** fallen die Lehramts-, Diplom- und Doktoratsstudium der Katholische Theologie mit einer Unterrepräsentation von Frauen auf (siehe *Abbildung 27*). Sowohl im MA LA der Religionspädagogik als auch im MA Katholische Theologie sind derzeit zu wenige Fälle, um die Geschlechterunterschiede auszuweisen.

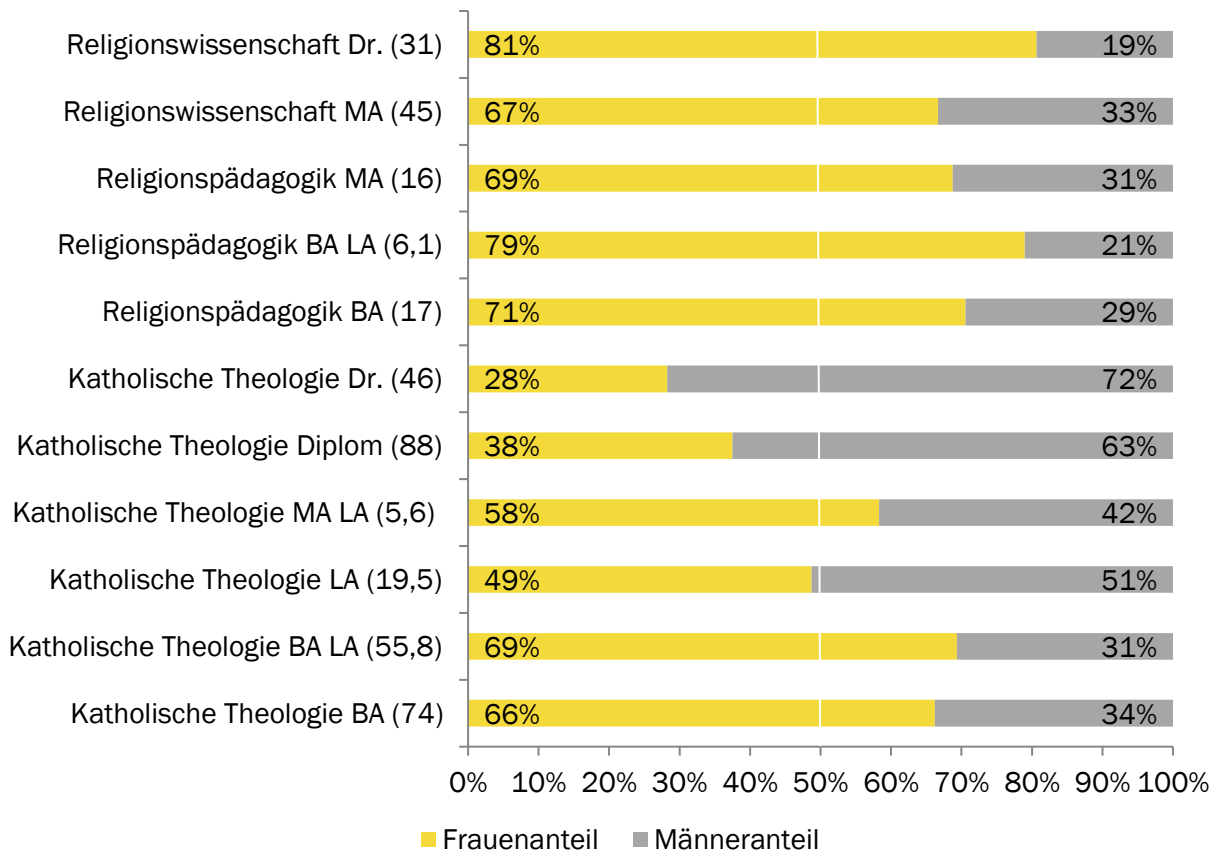


Abbildung 27. Ordentliche Studierende an der Theologischen Fakultät im WS 2020/21

An der **REWI-Fakultät** (siehe *Abbildung 29*) liegt eine Überrepräsentation von Frauen im Doktorats- und Masterstudium vor. Im Diplomstudium lässt sich eine Gleichverteilung von Frauen und Männern beobachten.

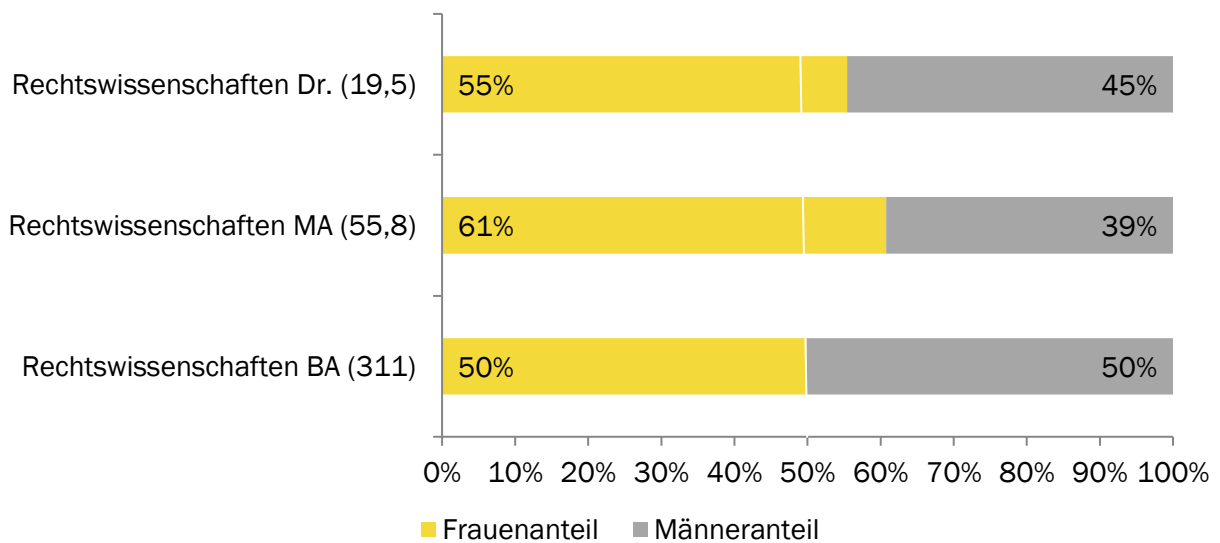


Abbildung 28. Ordentliche Studierende an der REWI-Fakultät im WS 2020/21

An der **SOWI-Fakultät** (siehe Abbildung 29) liegt eine Unterrepräsentation von Frauen in der Volkswirtschaftslehre vor, die mit einem Frauenanteil von 32% im Master stärker ausgeprägt ist als im Bachelor und Doktorat. In der Betriebswirtschaftslehre studieren mit einem Frauenanteil von 45% nur im Doktorat etwas weniger Frauen als Männer. Die höchsten Frauenanteile gibt es in den Studien der Wirtschaftspädagogik, gefolgt von der Soziologie.

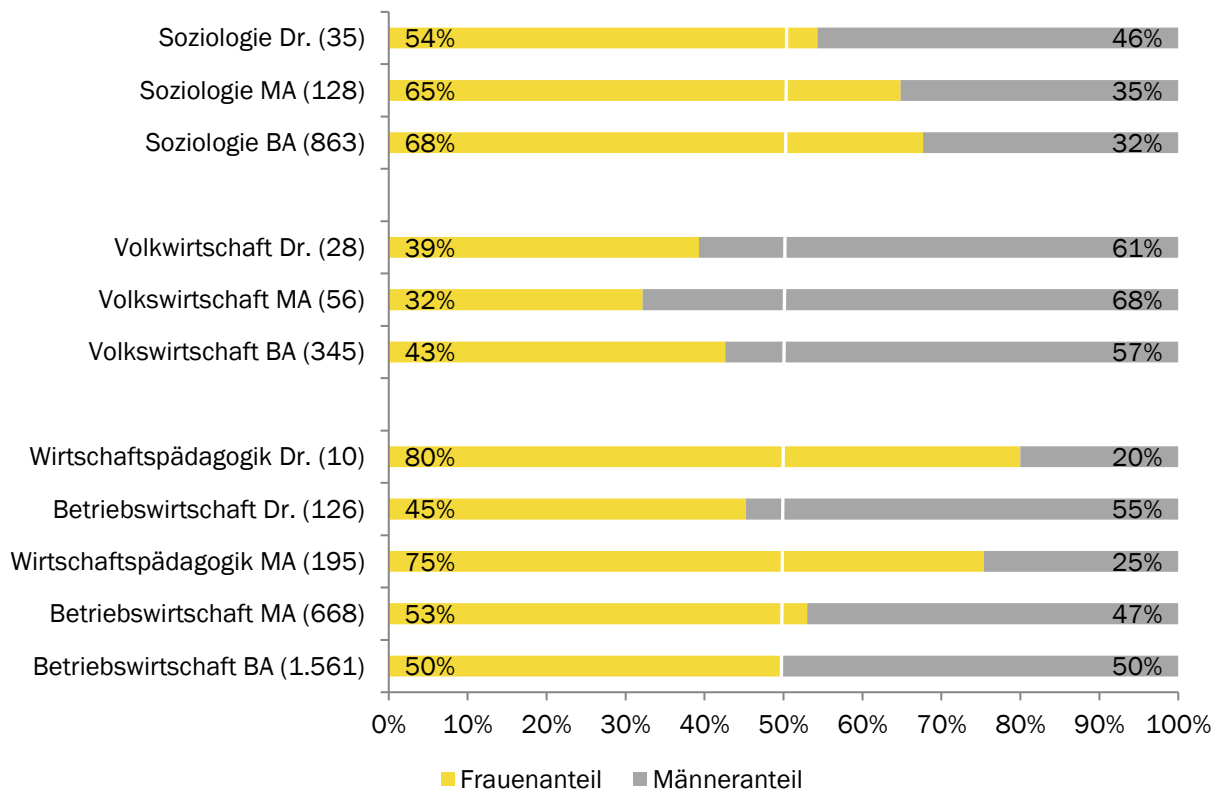


Abbildung 29. Ordentliche Studierende an der SOWI-Fakultät im WS 2020/21

An der **GEWI-Fakultät** lässt sich im WZ Sprachen und Literatur mit Frauenanteilen von 60% bis 90% eine deutliche Überrepräsentation von Frauen erkennen (siehe

Abbildung 30). In manchen Sprachen ist jedoch auffallend, dass die Frauenanteile vom Bachelorstudium zum Doktoratsstudium durchaus geringer werden: Beispielsweise liegt der Frauenanteil im Bachelor Slawistik bei 71% und im Doktorat bei 60% sowie im Bachelor Romanistik bei 81% und im Doktorat bei 65%.

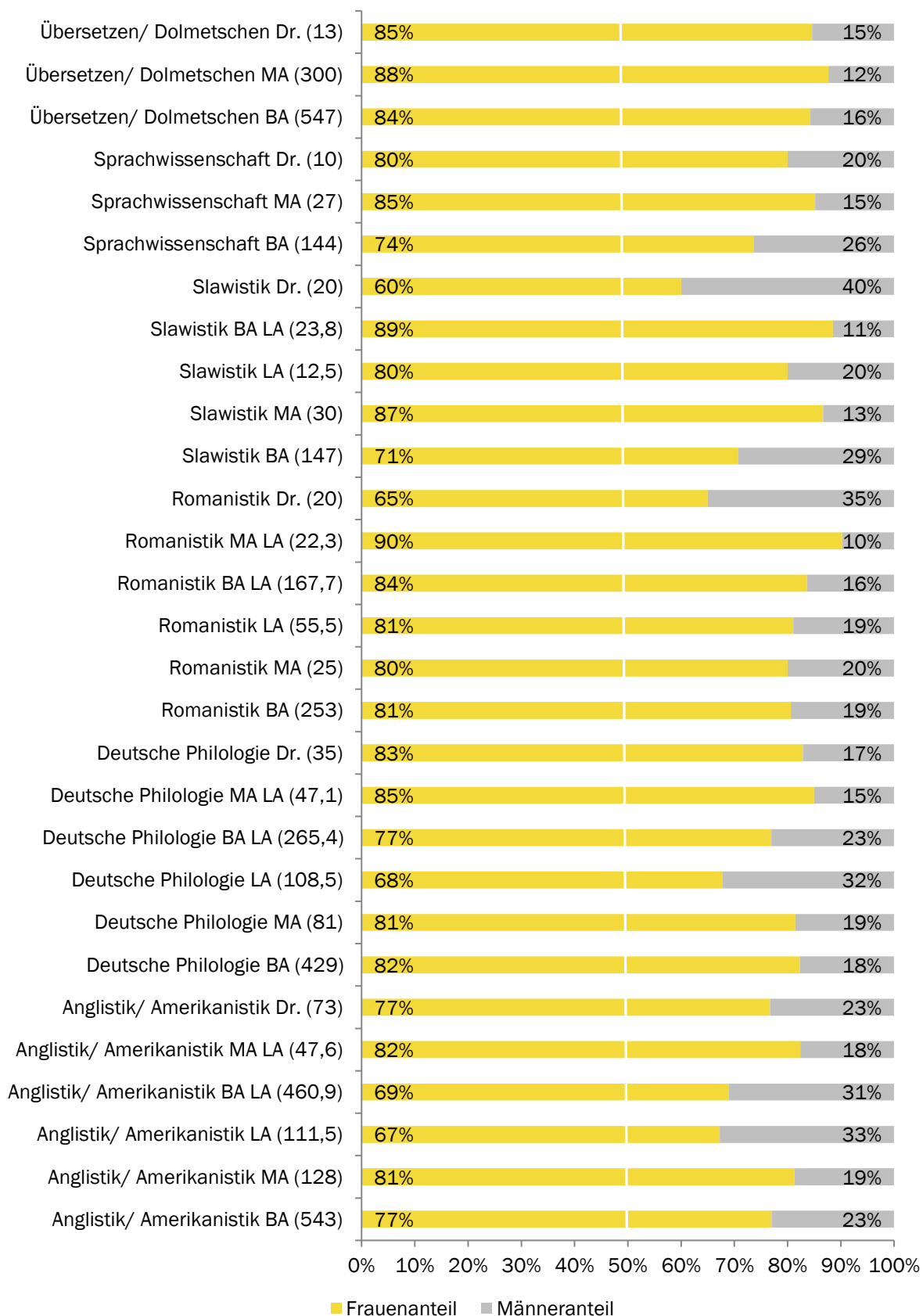


Abbildung 30. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Sprachen im WS 2020/21

In den Wissenschaftszweigen Geschichte, Kunst und Philosophie (siehe *Abbildung 31* und *Abbildung 32*) sind die Frauenanteile geringer als in den Sprachen. Im **WZ Geschichte** ist der Frauenanteil mit deutlich über 75% besonders hoch in der Europäische Ethnologie BA, während vor allem in der Geschichte eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt: im Master Alte Geschichte 43% Frauen und im Bachelor Alte Geschichte 40%, im Bachelor, Lehramt und Doktorat Geschichte 42%-45%. In der Studienrichtung Klassische Philologie werden die Frauenanteile vom Bachelor 56% bis zum Doktorat 38% deutlich geringer, ebenso in der Studienrichtung digitale Geisteswissenschaften vom Master 63% bis zum Doktorat 33%. Hingegen sind Frauen in der Studienrichtung Kunstgeschichte im Bachelor 76%, Master 92% und Doktorat 82% stark überrepräsentiert.

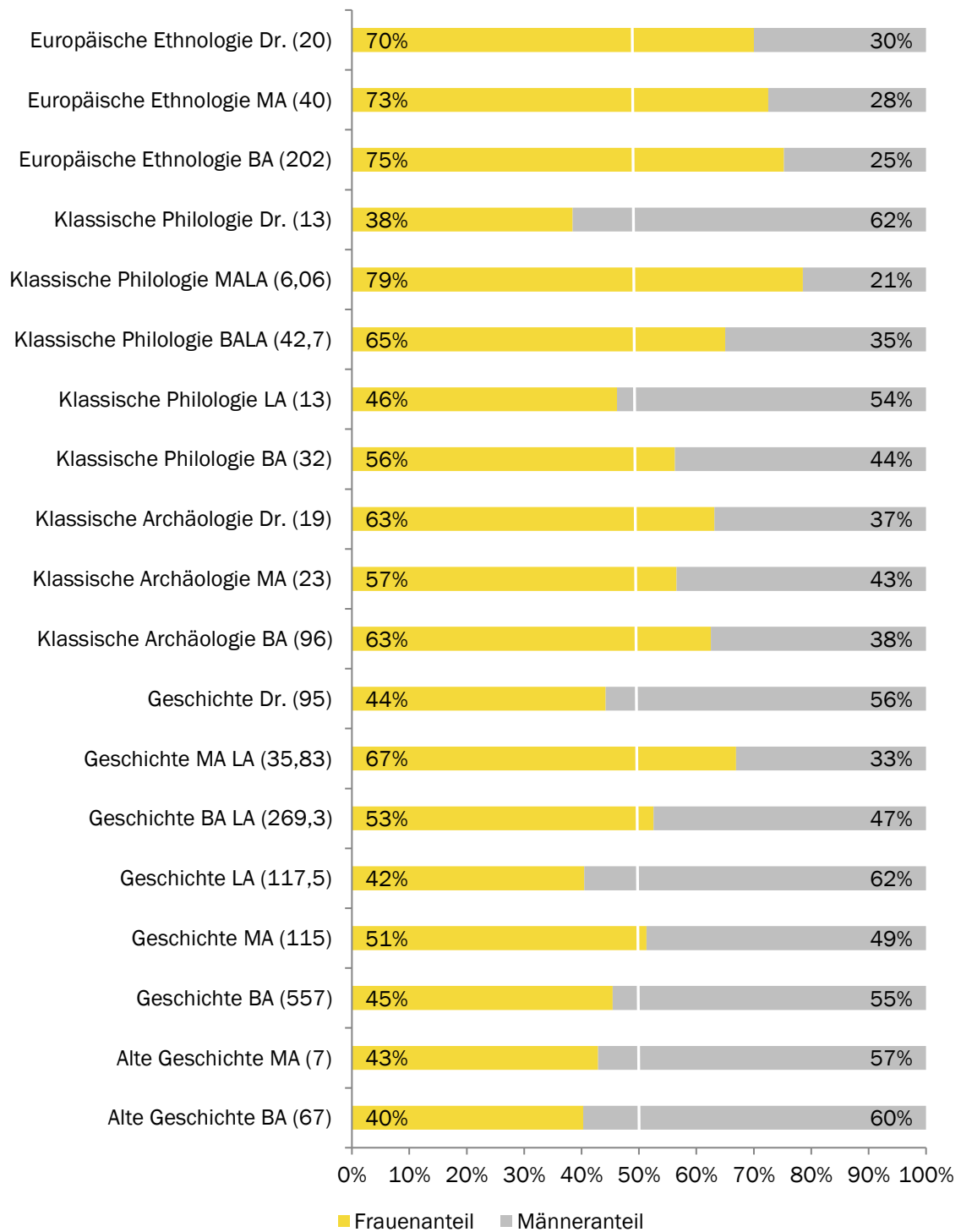


Abbildung 31. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Geschichte im WS 2020/21

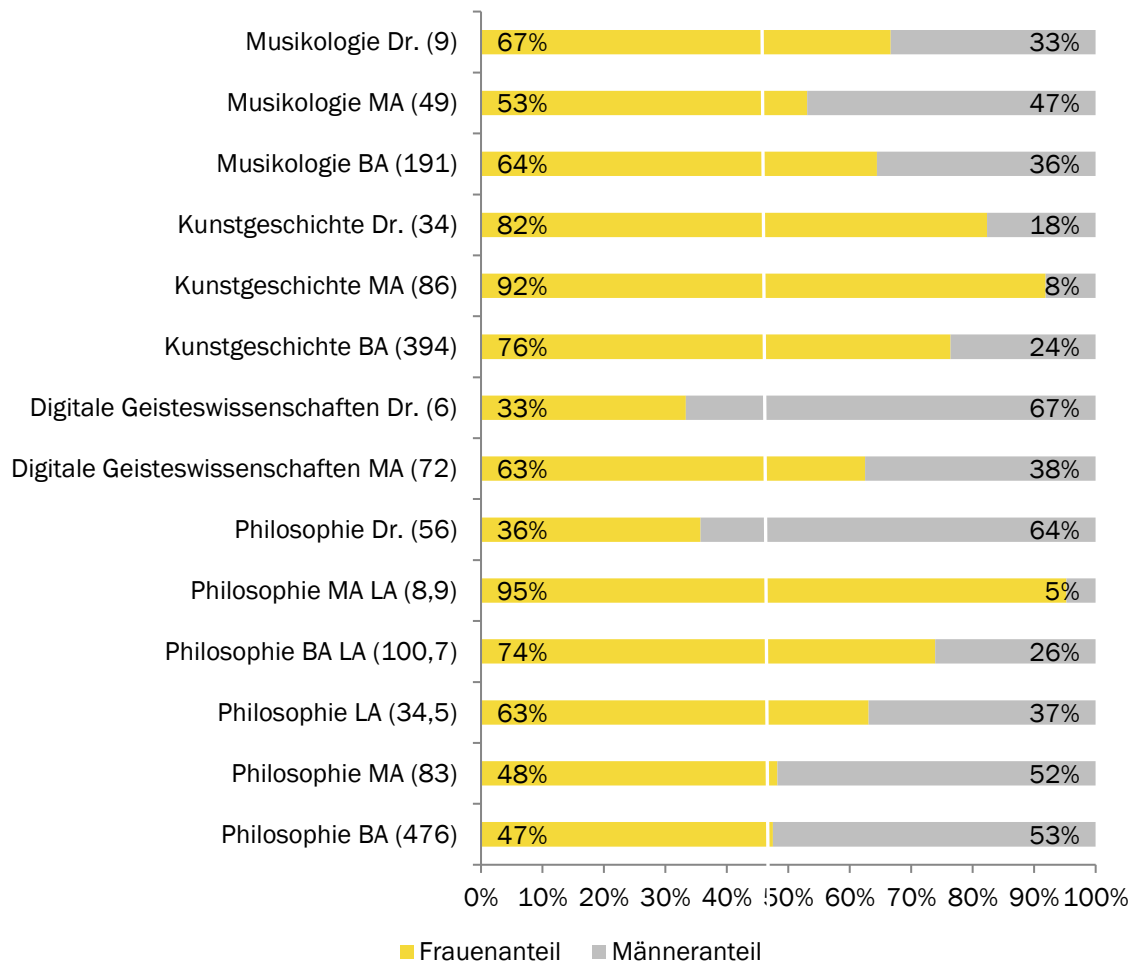


Abbildung 32. Ordentliche Studierende an der GEWI-Fakultät im WZ Philosophie und Kunst im WS 2020/21

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, wobei die Ausnahme das Doktorat Erdwissenschaften mit einem Frauenanteil von 58% darstellt (siehe *Abbildung 33*). Auffallend sind hier der deutlich höhere Frauenanteil im **Lehramtsstudium** Mathematik von 39% bzw. 57% im Vergleich zum geringen Frauenanteil im Lehramt Physik von 24% bzw. 35% und der vergleichsweise zu den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudien geringe Frauenanteil von 36% im **Doktorat** Chemie.

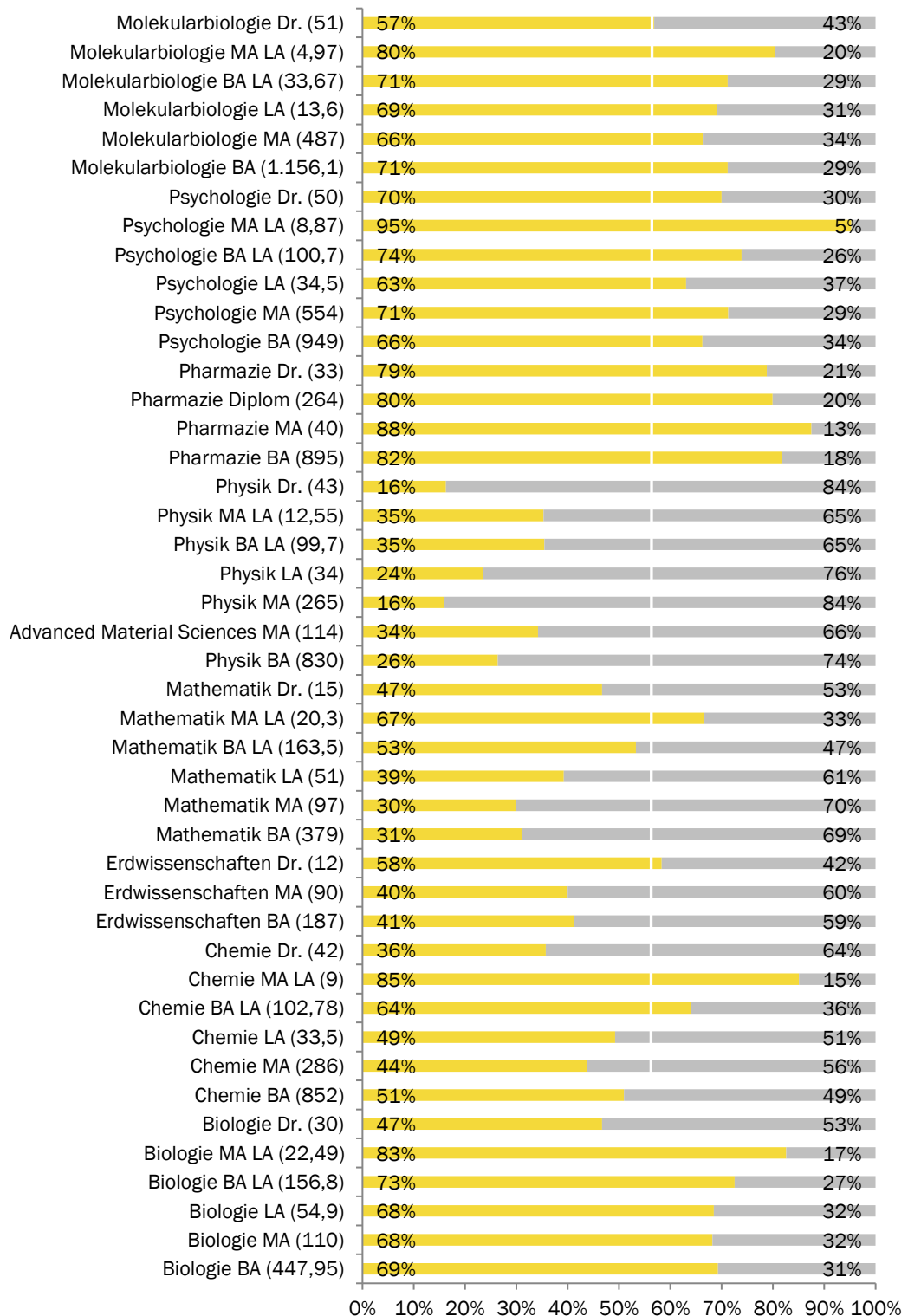


Abbildung 33. Ordentliche Studierende an der NAWI-Fakultät im WS 2020/21

In den Studien an der **URBI-Fakultät** (siehe Abbildung 34) fällt die Pädagogik mit besonders hohen Frauenanteilen und die Sportwissenschaften mit besonders niedrigen Frauenanteilen auf. Während im Bachelor Sportwissenschaften noch 36% Frauen studieren, liegt der Frauenanteil im Doktorat nur noch bei 19%. Dementgegen nimmt der Frauenanteil in der Geographie vom Bachelor bis zum Doktorat von 40% auf 47% zu, wobei der Master Geo-Spatial-Technologies mit einem Frauenanteil von 29% die Ausnahme darstellt.

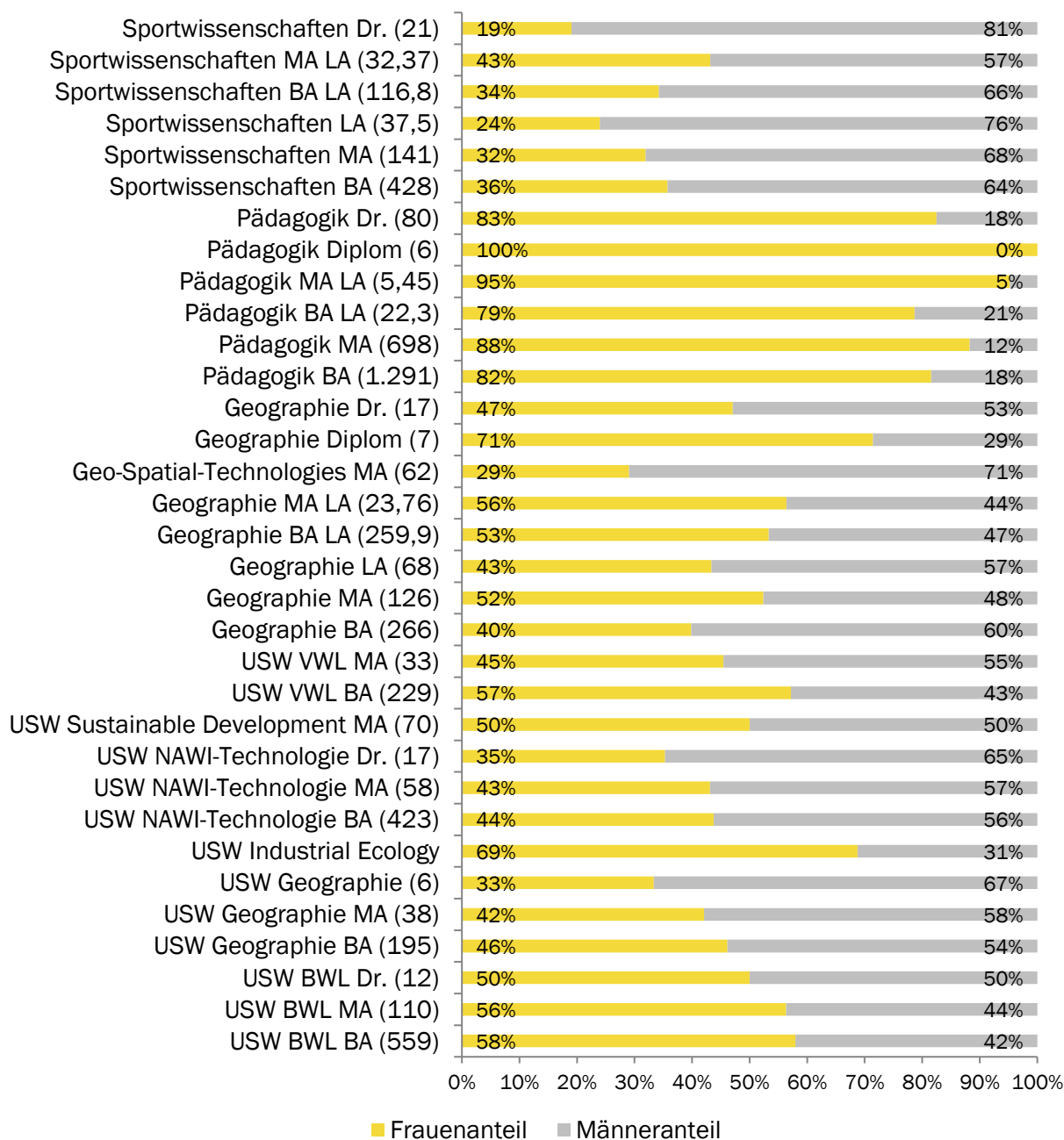


Abbildung 34. Ordentliche Studierende an der URBI-Fakultät im WS 2020/21

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 eine wichtige Grundlage **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 2020/21 (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 2020/21

WZ	Prüfungsaktive Studien WS 20/21									
	BA & DI*		MA LA		MA		BA LA**		LA**	
	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA	N	FA
Theologie	82	50,0%	11,5	60,9%	176,61	76,4%	43,5	71,3%	7	42,9%
Rechtswiss.	2451	63,1%	-	-	3,42	78,4%	-	-	-	-
BWL	1083	51,7%	-	-	562,71	59,1%	-	-	-	-
VWL	205	43,9%	-	-	39	33,3%	-	-	-	-
Soziologie	410	70,5%	-	-	58	67,2%	-	-	-	-
Sprachen	1113	83,3%	138,5	84,8%	292	88,0%	947	74,4%	106,5	74,6%
Geschichte	397	55,9%	47,5	62,1%	93	58,1%	330	53,3%	56,5	48,7%
Philosophie	116	55,2%	9,5	97,4%	38,26	57,6%	77	76,9%	12	66,7%
Kunstwiss.	312	79,5%	-	-	88	72,7%	-	-	-	-
Chemie	532	52,1%	11	81,8%	181	42,5%	79,5	64,8%	12,5	48,0%
Erdwiss.	119	41,2%	-	-	51	45,1%	-	-	-	-
Mathematik	147	32,0%	28	58,9%	52	28,8%	199,5	53,9%	13,5	44,4%
Physik	529	28,4%	15,5	35,5%	238	25,2%	96	33,9%	7	21,4%
Molekulare Bio- wissenschaften	881,5	74,6%	7,6	77,6%	304	70,4%	36,6	71,9%	7	71,4%
Biologie	297,5	69,7%	37,9	82,1%	52	65,4%	195,9	74,1%	28	71,4%
Pharmazie	919	82,8%	-	-	38	86,8%	-	-	-	-
Psychologie	796	68,6%	9,5	97,4%	416	72,4%	77	76,9%	12	66,7%
Erziehungswis- senschaften	919	86,4%	8	93,8%	467	88,9%	46,5	78,5%	-	-
USW	858	54,1%	-	-	187	56,1%	-	-	-	-
Geographie	120	40,8%	48	54,2%	112	51,8%	277,5	49,5%	24	37,5%
Sportwissen- schaften	278	38,5%	44,5	41,6%	66	27,3%	159	34,0%	18,5	29,7%
Fachdidaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Global Studies	-	-	-	-	202	75,7%	-	-	-	-
Ethik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gender Studies	-	-	-	-	44	93,2%	-	-	-	-
Externer WZ	-	-	9	61,1%	-	-	62	47,6%	-	-
Jüdische Studien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*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.

7.3 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 18). Frauenanteile von unter 50% in den Doktoratsstudien haben sich in Philosophie, Mathematik, Physik, und Sportwissenschaften bereits bei den AbsolventInnen von Masterstudien gezeigt und setzen sich im Doktorat fort. In den USW geht der Frauenanteil vom Master bis zum Doktoratsabschluss von 60% auf 30% und in Theologie von 86% auf 28,6% zurück. Die geringsten Frauenanteile finden sich im Doktoratsstudium bei den Erstsemestrigen in Physik (9,5%) und bei den ordentlichen Studierenden in Sportwissenschaften (14,3%).

Tabelle 18. Geschlechterverhältnisse bei Erstsemestrigen, ordentlichen Studien sowie Studienabschlüssen im Doktorat (Drei-Jahres-Schnitt)

WZ	Doktorat					
	Erstsemestrige WS 2017 - SS 2020		Ordentliche Studierende WS 2018 - WS 2020		AbsolventInnen 2016/17-2019/20	
	ØN	FA*	ØN	FA*	ØN	FA*
Theologie	15,0	51,1%	76,3	46,3%	7,0	28,6%
Rechtswissenschaften	54,0	55,6%	247,3	53,5%	27,0	49,4%
BWL	29,3	48,9%	139,7	47,5%	10,0	46,7%
VWL	8,3	56%	32,0	40,6%	4,0	41,7%
Soziologie	11,0	69,7%	40,7	56,6%	5,0	66,7%
Sprachen und Literatur	39,33	70,3%	171,7	75%	15,0	71,1%
Geschichte	27,67	54,2%	158,0	51,3%	10,67	62,5%
Philosophie	11,0	39,4%	51,7	36,1%	5,0	20,0%
Kunstwissenschaften	10,3	77,4%	52,7	73,4%	4,7	78,6%
Chemie	12,7	34,2%	37,7	32,7%	8,7	34,6%
Erdwissenschaften	2,7	50%	14,0	52,4%	2,7	50%
Mathematik	3,7	36,4%	16,3	40,8%	3,3	20,0%
Physik	7,0	9,5%	41,3	16,1%	11,7	34,3%
Biologie	6,3	47,4%	32,7	51%	3,6	59,3%
Molekulare Biowissenschaften	12,0	63,9%	47,7	55,2%	14,4	56,9%
Pharmazie	7,7	91,3%	37,7	70,8%	8,0	54,2%
Psychologie	9,3	82,1%	50,3	64,2%	6,7	80,0%
Erziehungswissenschaften	16,3	79,6%	73,3	81,8%	7,0	81%
USW	9,0	48,1%	35,0	41%	5,7	47,1%
Geographie	2,3	28,6%	18,3	52,7%	3,3	30,0%
Sportwissenschaften	4,0	16,7%	16,3	14,3%	2,0	50,0%
Fachdidaktik	11,7	71,4%	42,3	71,7%	3,0	66,7%

* 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 relativ stabile ausgewogene Geschlechterverhältnisse beobachten (siehe Abbildung 35).

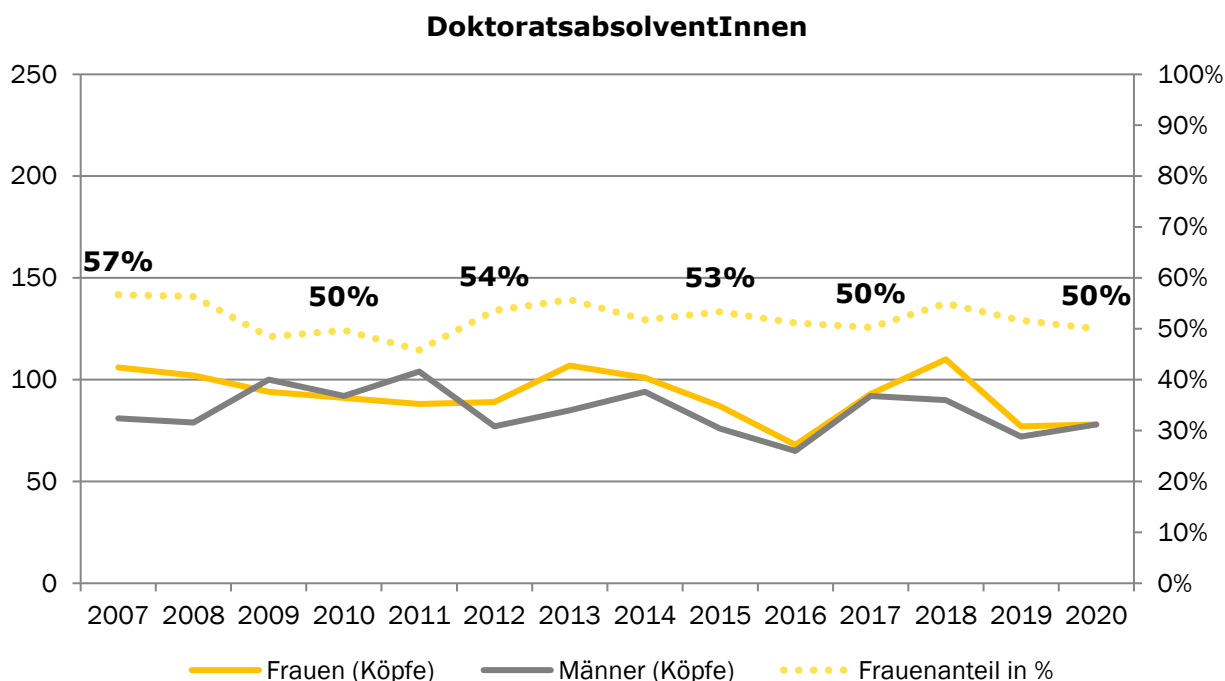


Abbildung 35. Frauenanteile bei DoktoratsabsolventInnen im Zeitverlauf

7.4 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 mindestens 15% geringer ist als bei den Erstsemestrigen im Bachelor- bzw. Diplomstudium oder Masterstudium und eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Das sind die Wissenschaftszweige Biologie (siehe Abbildung 36), Mathematik (siehe Abbildung 38), Physik (siehe Abbildung 39) und Sportwissenschaften (siehe Abbildung 40). Zum anderen werden Studien dargestellt, in denen die Frauenanteile der Erstsemestrigen auf Bachelor - als auch auf Master- und Doktoratsniveau unter 50% liegen. Zu diesen Studien zählen Geographie (siehe Abbildung 37), Mathematik (siehe Abbildung 38), Physik (siehe Abbildung 39) und Sportwissenschaften (siehe Abbildung 40).

In **Biologie** fällt auf, dass die Frauenanteile vom Bachelorstudium bis zum Doktoratsstudium zurückgehen. Während 75% Frauen mit dem Bachelor und 65% Frauen mit dem Master beginnen, liegt bei den Erstsemestrigen im Doktorat der Frauenanteil bei 47%. Im Masterstudium zeigt sich hingegen eine relative Überrepräsentation von Frauen.

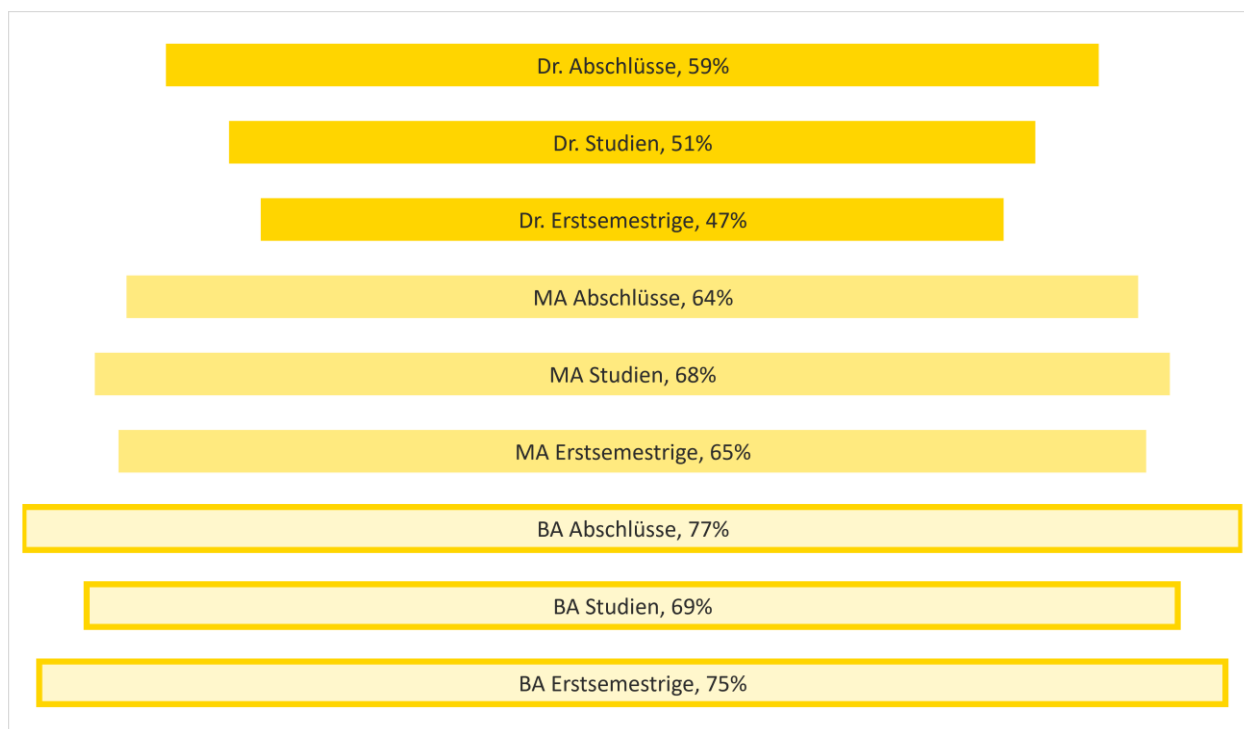


Abbildung 36. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Biologie

In **Geographie** sind die Frauen in allen Studien bei den Erstsemestrigen unterrepräsentiert, wobei die Frauenanteile bei den Erstsemestrigen im Doktorat an geringsten sind (siehe *Abbildung 37*). Die Frauenanteile bei den Doktoratsabschlüssen fallen am geringsten aus (30%), verglichen mit dem Bachelor- und Masterstudium (je 50%).

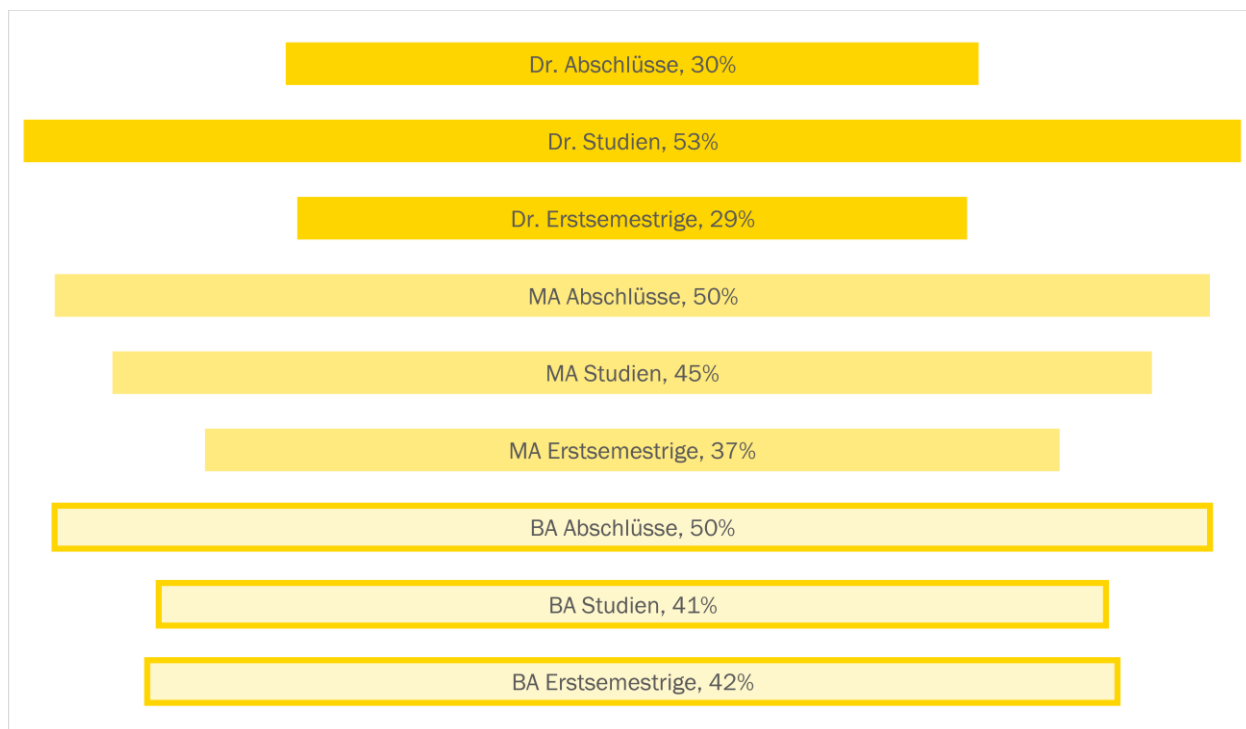


Abbildung 37. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Geographie

In der **Mathematik** sind im Vergleich mit anderen Studiengängen die Frauenanteile sehr gering (siehe [Abbildung 38](#)). Allerdings haben sogar 36% Frauen mit einem Doktoratsstudium begonnen, letztlich aber nur 20% Frauen promoviert. Ein Tiefpunkt stellt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen dar (8%).

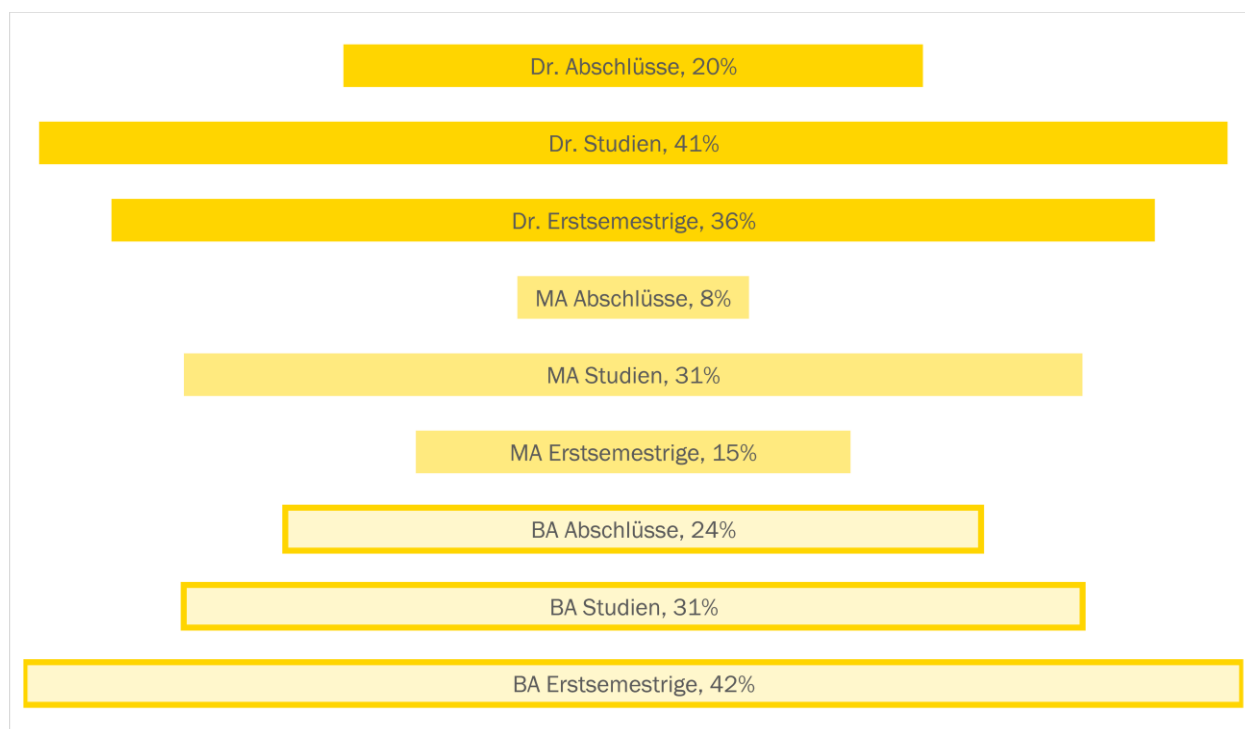


Abbildung 38. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Mathematik

In **Physik** sind Frauen im Bachelor- Master- und Doktoratsstudium stark unterrepräsentiert. Die höchsten Frauenanteile lassen sich noch bei den Erstsemestrigen im Bachelorstudium (32%) und bei den Abschlüssen im Doktoratsstudium (34%) finden (siehe [Abbildung 39](#)).

In den **Sportwissenschaften** liegt 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. Auffällig ist der geringe Frauenanteil von 17% bei den Erstsemestrigen im Doktorat (siehe [Abbildung 40](#)).

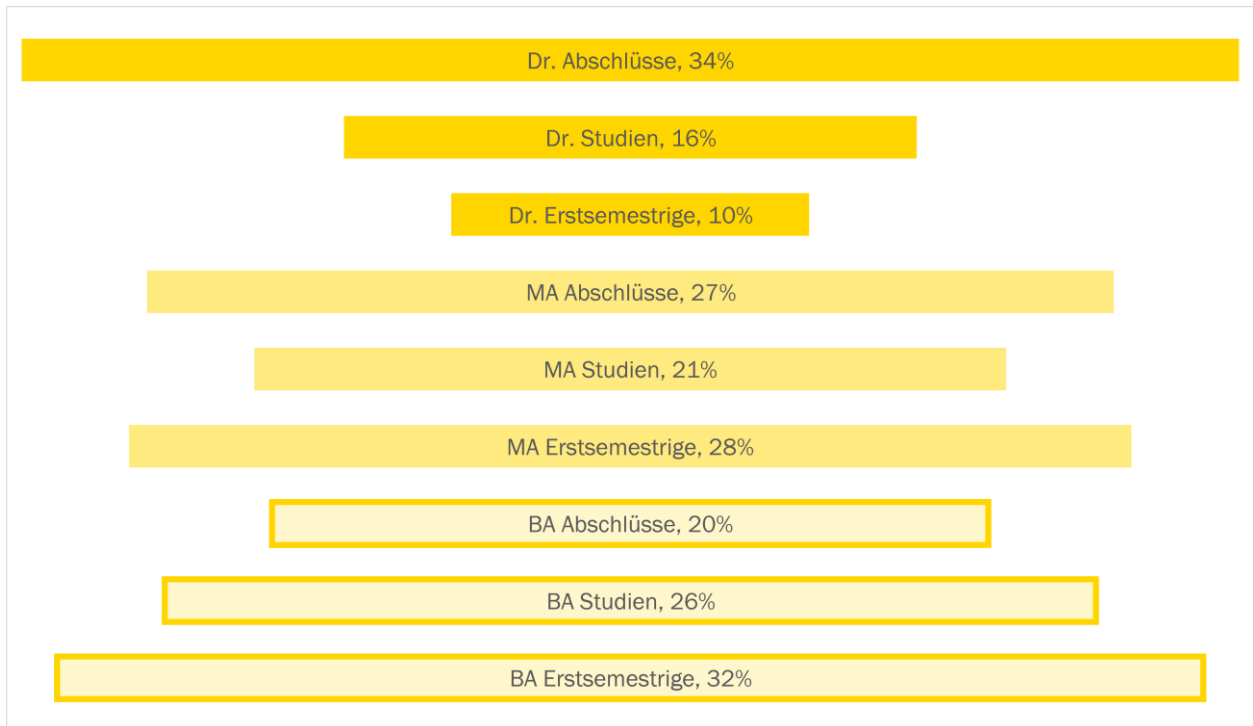


Abbildung 39. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Physik

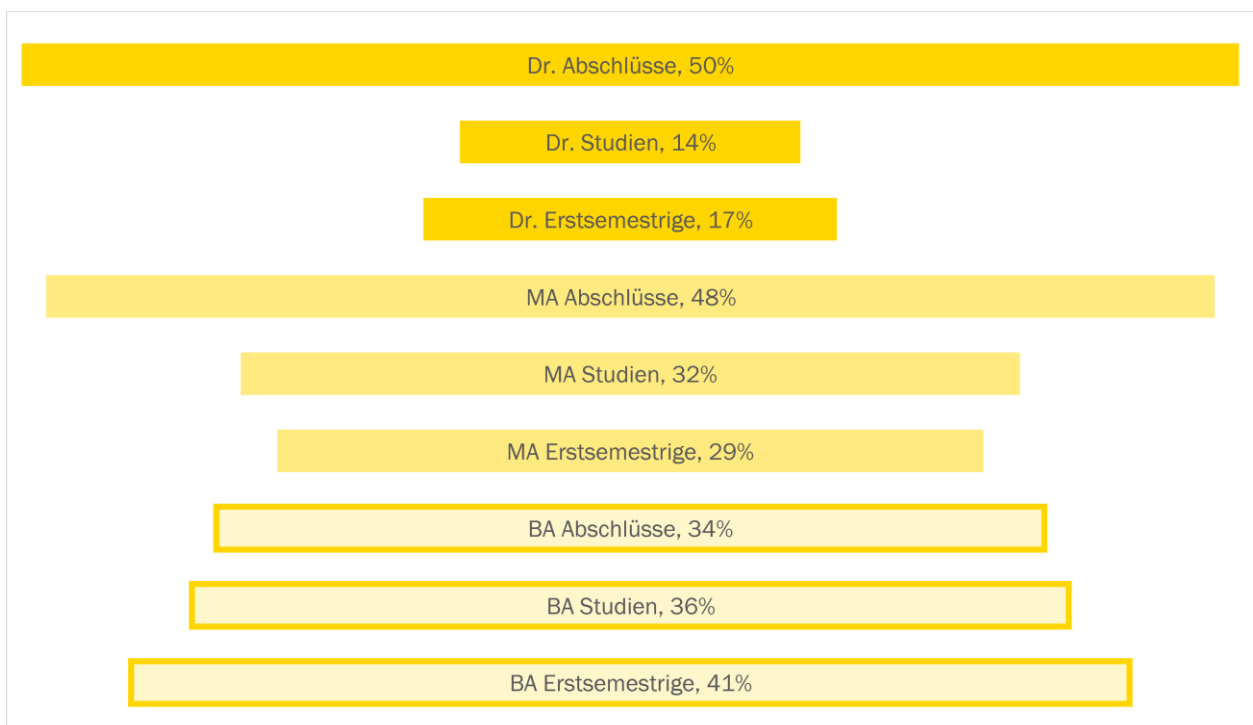
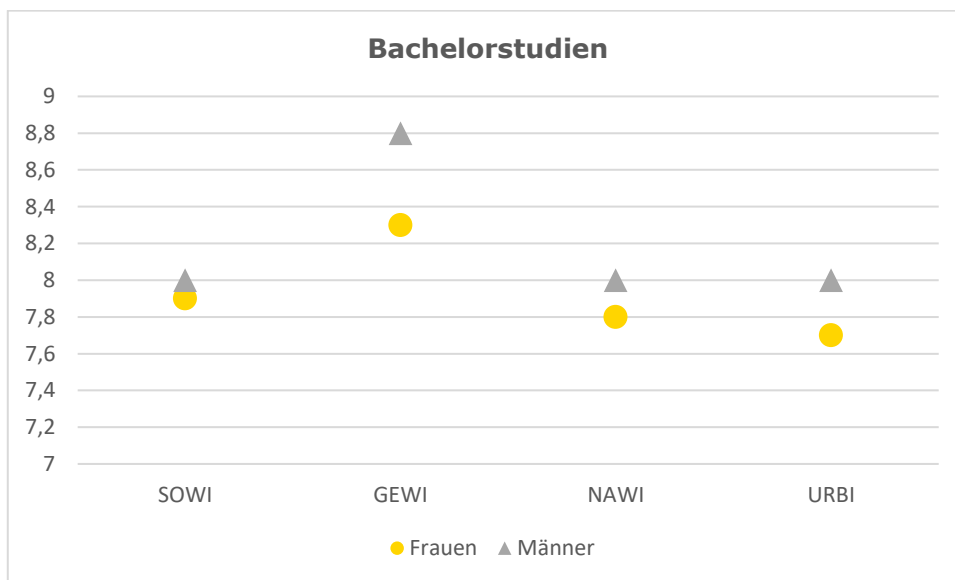


Abbildung 40. Rückgang Frauenanteil vom Erststudium zum Doktoratsabschluss im Wissenschaftszweig Sportwissenschaften

Deutlich wird an diesen Beispielen auch, dass die Frauenanteile bei den Erstsemestrigen im Doktorat deutlich geringer sind als bei den Masterabschlüssen. Viele Frauen verlassen nach dem Masterabschluss die Universität und entscheiden sich gegen eine universitäre Forschungskarriere.

7.5 Studiendauer

Die **durchschnittliche Studiendauer** von männlichen und weiblichen Bachelor- und Master-Studierenden war an den unterschiedlichen Fakultäten im Studienjahr 2019/20 durchwegs ähnlich (siehe *Abbildung 41*). In den Bachelorstudien liegt die durchschnittliche Studiendauer der Frauen bei 7,9 Semestern und der Männer bei 8 Semestern und in den Masterstudien bei durchschnittlich 6 Semestern für beide Geschlechter. In den Diplomstudien der Rechtswissenschaften und Pharmazie studieren Frauen im Schnitt 13,6 Semester und Männer im Schnitt 13,1 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 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.



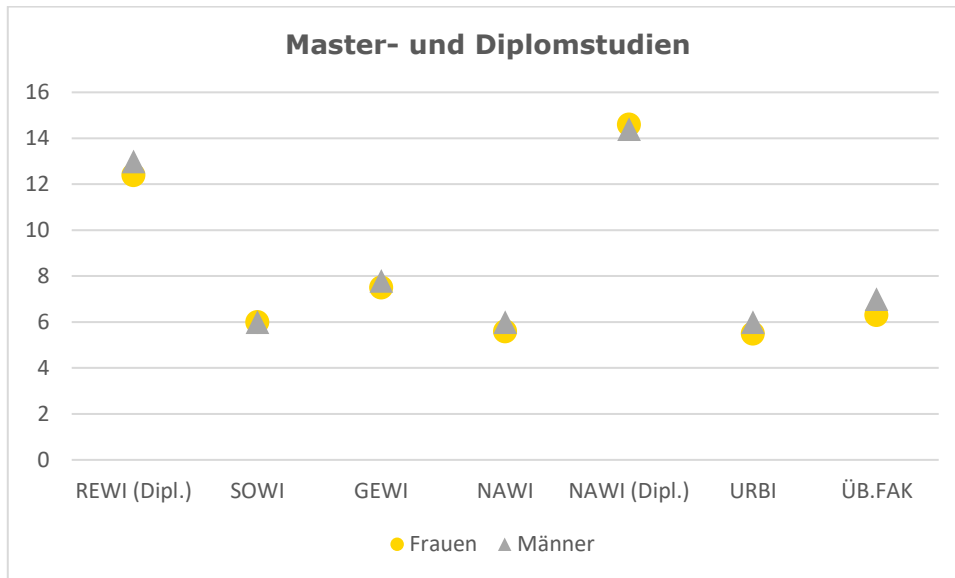


Abbildung 41. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer

Auf Grund geringer Fallzahlen und stark ausgeprägter Schwankungen im Doktorat wurde die durchschnittliche Studiendauer in den Studienjahren 2016/17, 2017/18, 2018/19 und 2019/20 je Fakultät ermittelt. Die Ergebnisse in **Abbildung 42** zeigen eine **kürzere Studiendauer** von **Frauen im SOWI-Doktorat** und eine etwas **längere Studiendauer** von Frauen in den **Doktoraten der URBI-Fakultät**. An der NAWI-, REWI- und URBI-Fakultät benötigen männliche und weibliche Studierende in etwa gleich lang für das Doktorat, wobei die Studiendauer mit durchschnittlich acht Semestern an der NAWI-Fakultät besonders gering ist. Dieser Umstand hängt mit der frühen Umsetzung der **strukturierten Doktoratsausbildung in den Naturwissenschaften** zusammen (die auf Grund von Labortätigkeiten in einigen Fällen auch zwingend notwendig ist). Strukturierte Doktoratsausbildungen werden in der Vergabe von Mitteln zukünftig eine Rolle spielen und aller Voraussicht nach auch an den anderen Fakultäten weiter ausgebaut werden.

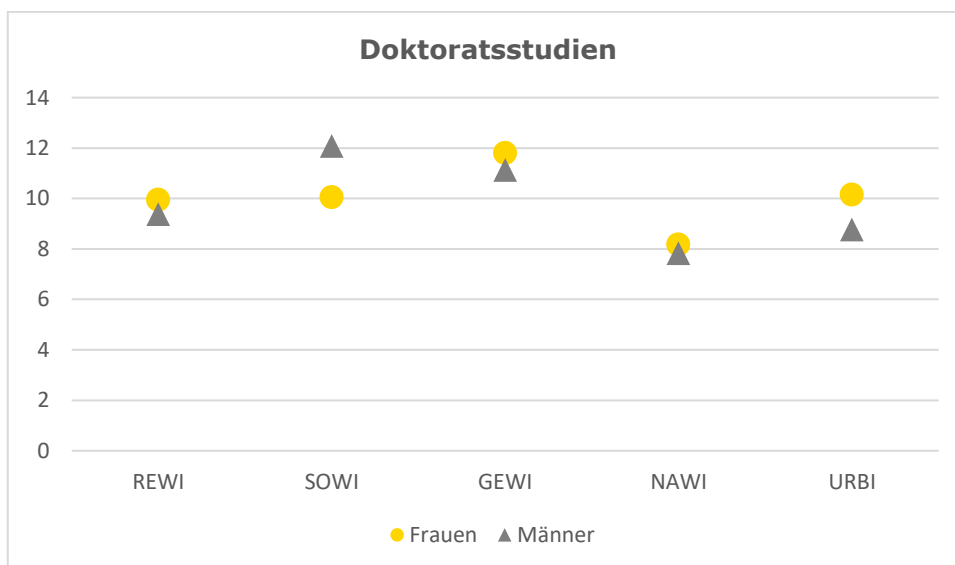


Abbildung 42. Geschlechterunterschiede hinsichtlich durchschnittlicher Studiendauer im Doktorat: 2016/17, 2017/18, 2018/19 und 2019/20

8 Geschlechterunterschiede bei der Stipendienvergabe

Alle Stipendien und ähnliche Fördermittel für Studierende, die an der Universität Graz im Jahr 2020 vergeben wurden, sind in Tabelle 19 nach Organisationseinheiten aufgelistet. Insgesamt wurden 1.723.138,51 Euro vergeben, 67% dieser Summe gingen an Frauen und 71% der StipendienbezieherInnen waren Frauen. Das heißt Frauen sind **gesamtdiesjährig in etwa ihrem Anteil an Studierenden entsprechend repräsentiert**.

Bei der Vergabe von Stipendien aus dem **Globalbudget** (siehe Abbildung 43) spiegeln sich mit einem Frauenanteil von 67% ungefähr die Geschlechterverhältnisse der Studierenden an den Fakultäten wider. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass die ausgeschütteten Stipendien aus dem Globalbudget an der REWI-Fakultät unter den Frauenanteilen bei den Studierenden liegen. Im WZ Geschichte und USW gingen keine Fördermittel an Frauen.

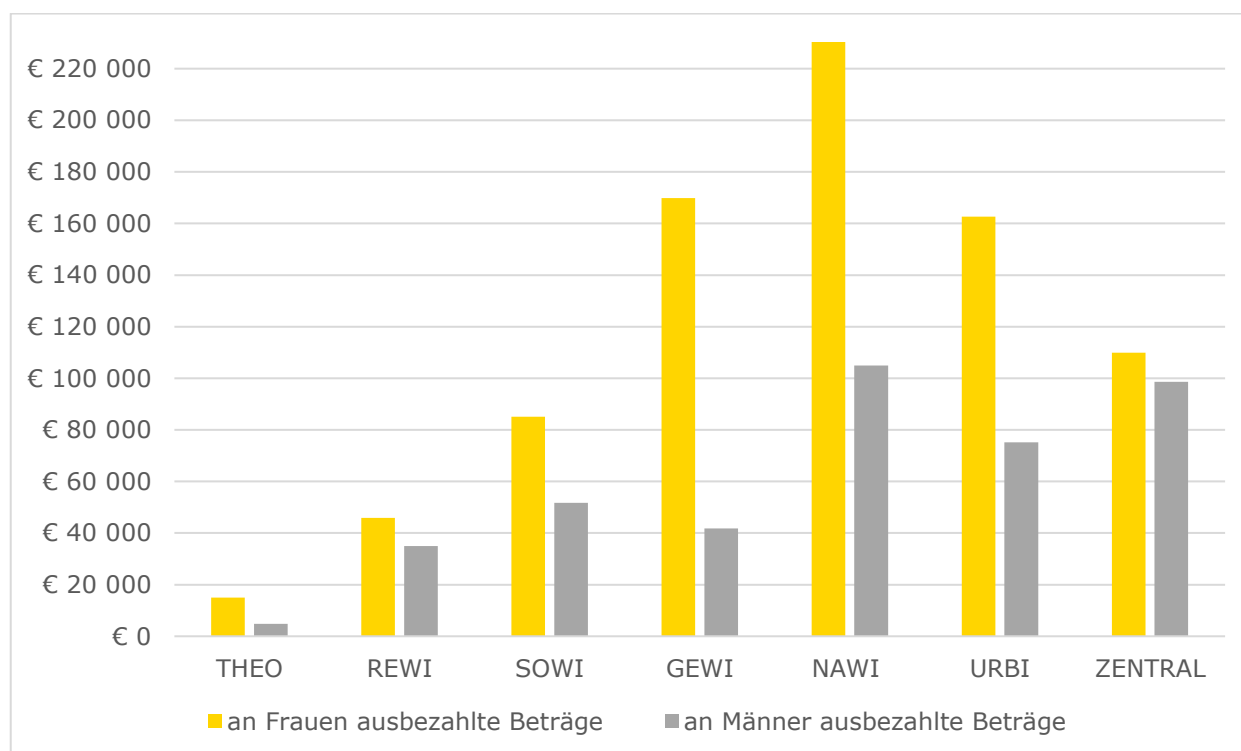


Abbildung 43. Stipendien aus dem Globalbudget 2020

Im Bereich der **Drittmittel** liegen die Frauenanteile vor allem in den Wissenschaftszweigen Physik, Chemie, Rechtswissenschaften und Theologie **unter** den Frauenanteilen in der Studierendenschaft. Aus dem Rektorat ging etwas mehr als ein Drittel dieser Stipendien an Frauen und vom Vizerektorat Digitalisierung rund zwei Drittel. Auffallend ist, dass aus dem Vizerektorat für Forschung und Nachwuchsförderung 100% der Mittel weiblichen Studierenden zukamen (siehe Tabelle 19).

Vom Vizerektorat für Finanzen und Personal wurden 5.600 Euro im Rahmen von **leistungsabhängigen Frauenförderungs- und Wiedereinsteigerinnen-Stipendien** ausgeschüttet

(nicht dargestellt in Tabelle 19). Des Weiteren wurden 8.940 Euro als Sozialstipendien an Frauen vergeben.

Tabelle 19. 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 2019</i>	<i>FA Studien 2020</i>
THEO	€ 19.860,00	76%	+	57%
REWI	€ 80.863,29	57%	+	60%
SOWI	€ 136.749,00	62%	+	55%
GEWI	€ 211.557,82	80%	+	69%
<i>davon WZ Sprachen und Literatur</i>	€ 800,00	100%	+	79%
<i>davon WZ Geschichte</i>	€ 1.820,00	0%	-	53%
<i>davon WZ Kunstwissenschaften</i>	4.620,00	31%	n.v.	n.v.
NAWI	€ 337.885,67	69%	+	58%
<i>davon WZ Molekulare Biowissenschaften</i>	€ 17.300,00	46%	-	70%
URBI	€ 237.906,25	68%	+	61%
<i>davon WZ Sportwissenschaften</i>	€ 500,00	100%	+	35%
<i>davon WZ USW</i>	€ 500,00	0%	n.v.	52%
RektorIn	€ 66.333,36	24%	+	n.v.
VR Forschung & Nachwuchsförderung	€ 17.500,00	50%	-	
VR Studium & Lehre	€ 16.500,00	79%	+	
VR Digitalisierung	€ 93.745,00	62%	-	
VR Finanzen & Personal	€ 14.540	100%	+/-	
Gesamt	€ 1.233.485,59	67%	+	n.v.

Drittmittel				
<i>Organisationseinheit</i>	<i>Gesamt</i>	<i>FA</i>	<i>Veränderung FA zu 2019</i>	<i>FA Studien 2020</i>
Physik	€ 26.000,00	0%	+/-	26%
Chemie	€ 9.230,00	14%	-	51%
USW	€ 128.668,22	79%	+	52%
Rechtswissenschaften	€ 13.000,00	19%	-	60%
Theologie	€ 1.200,00	0%	-	58%
RektorIn	€ 5.400,00	37%	-	n.v.
VR für Forschung und Nachwuchs	€ 2.820,00	100%	+	
VR für Digitalisierung	€ 303.334,70	73%	+	
Gesamt	€ 489.652,92	68%	+	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 2019; - steht für eine Verringerung des Frauenanteils und +/- für eine maximale Veränderung um 1 Prozentpunkt.

9 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 9.1 wird in einem ersten Schritt auf die **Änderungen beim Indikatorenbudget** eingegangen, das auch als „Gleichstellungsmillion“ bekannt ist. In einem zweiten Schritt (siehe Abschnitt 9.2) werden das internationale Elisabeth-List-Fellowship-Programm vorgestellt und die thematische Ausrichtung der ersten vier Fellowships kurz präsentiert. In Abschnitt 9.3. 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 9.4 folgen die zentralen Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke – dem so genannten **Gender Pay Gap** – in den einzelnen Verwendungsgruppen des Personals der Universität Graz.

9.1 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.

9.2 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 3.12.2021).

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 Symposium 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.“⁹

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.

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 hat¹⁰. Das internationale Symposium dieses Fellowship-Programms

⁹ Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/14.-16.10.2020-widerstand-erforderlich/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

¹⁰ Siehe <https://www.posthuman-genderstudies.at/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

trägt den Titel: „Gender Revisited. Negotiating Gender in the Age of Posthumanism“¹¹ 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 veröffentlicht¹² und organisiert von 4. bis 6. März 2021 das Abschluss-symposium mit dem Titel „Platform Urbanism – Towards a technocapitalist transformation of European cities?“¹³.

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.“¹⁴

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.

11 Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/symposien-10.-12.12.2020-gender-revisited/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

12 Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/vorhaben/smart-city/projektpublikationen/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

13 Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/4.-6.3.2021-platform-urbanism/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

14 Siehe <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/10.-11.11.2020-cultures-of-birthing/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

9.3 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 20).

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 20. 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 2020 wurden insgesamt 10.000 € auf die drei bestplatzierten Wissenschaftszweige aufgeteilt:

1. **Erziehungswissenschaften** (5.000 €)
2. **Philosophie** (3.000 €)
3. **Geschichte** (2.000 €)

Ein Überblick über die Teil-Indikatoren sowie die Rangreihung aller Wissenschaftszweige ist Tabelle 21 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 21. Anreizsystem zur Gleichstellung 2020

	Frauenanteile (31.12.2020)			Indikatoren			Rang	Vergleich zum Vorjahr
	Erstsemestrige	Nachwuchs	Prof.	Einstiegschancen-Index	Aufstiegchancen-Index	Gesamtindikator		
Theologie	57%	61%	40%	1,00	0,67	0,78	6	● 2
Rechtswissenschaften	62%	64%	39%	1,00	0,62	0,75	9	● 0
BWL	55%	57%	20%	1,00	0,35	0,57	18	● -2
VWL	53%	45%	20%	0,85	0,45	0,58	17	● 1
Soz	70%	59%	44%	0,84	0,75	0,78	5	● 5
Sprachen & Literatur	80%	70%	50%	0,87	0,72	0,77	7	● -1
Geschichte	58%	64%	54%	1,00	0,84	0,89	3	● 2
Philosophie	55%	41%	43%	0,75	1,00	0,92	2	● 11
Kunstwissenschaften	74%	50%	38%	0,68	0,75	0,72	10	● 2
Biologie	73%	41%	26%	0,56	0,63	0,61	16	● -1
Chemie	56%	33%	25%	0,58	0,77	0,71	11	● -4
Erdw	44%	48%	0%	1,00	0,00	0,33	20	● 0
Math	42%	34%	0%	0,81	0,00	0,27	21	● 0
Phys	28%	20%	13%	0,69	0,66	0,67	13	● -10
Pharm	82%	83%	36%	1,00	0,43	0,62	14	● 0
Psychologie	72%	76%	48%	1,00	0,62	0,75	8	● -4
Molekulare Biowiss.	73%	56%	14%	0,77	0,25	0,42	19	● 0
USW	55%	53%	23%	0,96	0,43	0,61	15	● 2
Geographie	49%	41%	25%	0,83	0,62	0,69	12	● -1
Erziehungswiss.	85%	71%	74%	0,83	1,00	0,94	1	● 1
Sportwissenschaften	39%	57%	40%	1,00	0,70	0,80	4	● -3

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 Aufstiegchancen- und Einstiegschancen-Index leichte Steigerungen zu erkennen. Vor allem die **Einstiegschancen** konnten, auch im Vergleich zum Vorjahr, **verbessert** werden, während sich die Aufstiegchancen relativ kontinuierlich im Zeitverlauf steigerten und vergleichsweise geringer sind als die Einstiegschancen. Insgesamt deuten die Indexwerte von 0,64 bis 0,84 jedoch auch im Jahr 2020 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 44](#).

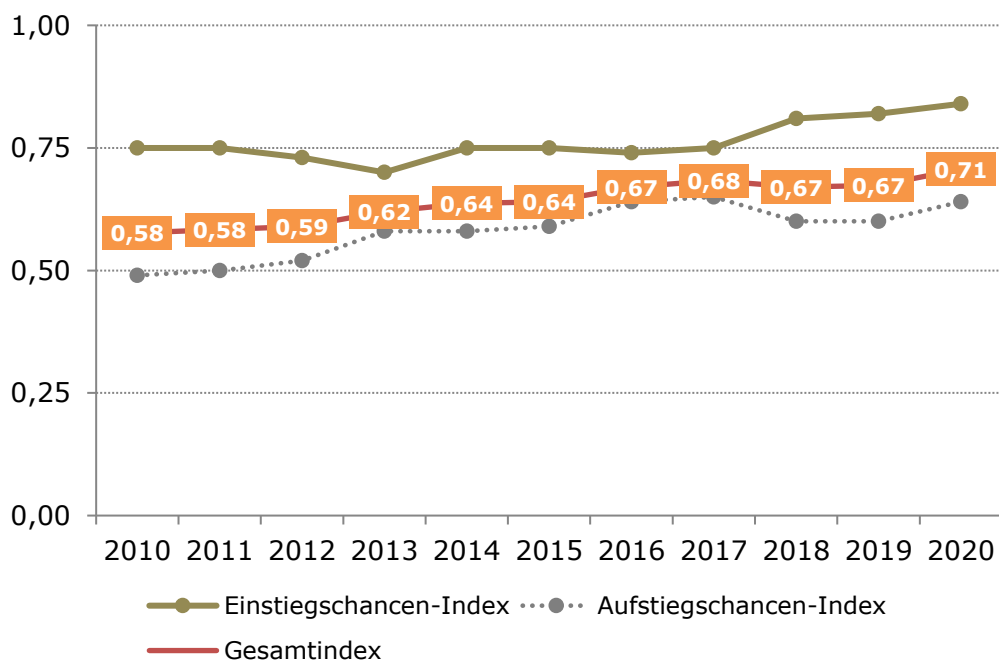


Abbildung 44. Anreizsystem im zeitlichen Verlauf 2010-2020 (Teilindikatoren und Gesamt-Index)

9.4 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 18,5% weniger als Männer. Dies lässt sich auch als Gender Pay Gap von 81,5% darstellen und bedeutet, dass Frauen im Schnitt 81,5% 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 2021 am 5. November statt (für ganz Österreich am 25. Oktober). Der Gender Pay Gap ist in Österreich damit größer als im Durchschnitt der OECD-Länder¹⁵ und auch deutlich größer als der Durchschnitt in der EU¹⁶.

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.¹⁷ 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.

15 Siehe <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>, letzter Zugriff 3.12.2021.

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).

16 Siehe https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, letzter Zugriff 3.12.2021.

17 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**¹⁸ 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 01.01.2020 bis 31.12.2020 herangezogen. Aus diesem Grund können Abweichungen zur stichtagbezogenen Betrachtung aus Abschnitt 5 Geschlechterunterschiede im Personal entstehen.

An der gesamten Universität Graz beträgt der Gender Pay Gap für das wissenschaftliche und administrative Personal gemeinsam, je nachdem ob Mittelwert oder Median berechnet wird, zwischen **78% und 81%** (siehe Tabelle 22). Das bedeutet, dass ein **durchschnittliches Bruttojahresgehalt** einer Frau an der Universität Graz um **19-22%** (Lohnlücke) bzw. um 1.147,33 bis 11.591,27 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 22. Gender Pay Gap Universität gesamt

Universität Gesamt						
	Männer (n = 1422)		Frauen (n = 1958)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 57.802,06	€ 51.421,57	€ 47.222,65	€ 41.134,81	82%	80%
Gesamtbetrag	€ 59.767,00	€ 53.340,67	€ 48.184,78	€ 41.749,40	81%	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 Jubiläumszuwendungen) 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.

¹⁸ 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 **83-91%** und Frauen in **administrativer Verwendung** in etwa **93-97%** des durchschnittlichen Männergehalts erhalten (Tabelle 23). In der Wissenschaft beläuft sich dies auf 5.075,14 Euro bis 11.227,53 Euro und beim allgemeinen Personal auf 1.147,33 Euro bis 2.990,89 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 einige Frauen höhere Einkommen beziehen: zu diesen zählen verbeamtete und vertragsbedienstete sonstige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Subgruppen bei den Professorinnen, die nach KV angestellt sind, und Vertragsassistentinnen.

Tabelle 23. Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal						
	Männer (n = 1067)		Frauen (n = 1032)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 65.019,96	€ 54.391,55	€ 54.906,03	€ 48.656,73	84%	89%
Gesamtbetrag	€ 67.349,41	€ 54.742,85	€ 56.121,88	€ 49.667,72	83%	91%

Allgemeines Universitätspersonal						
	Männer (n = 461)		Frauen (n = 912)		Gender Pay Gap	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Grundbezug	€ 41.068,14	€ 37.364,60	€ 38.525,20	€ 36.217,27	94%	97%
Gesamtbetrag	€ 42.182,81	€ 37.417,71	€ 39.191,93	€ 36.373,49	93%	97%

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede bei der Einkommensverteilung in der Wissenschaft nach Quartilen (siehe Abbildung 45), lässt sich erkennen, dass die Ungleichheit vor allem ab dem dritten Einkommensquartil größer wird. Durch Zulagen und Sonderzahlungen wird der Gender Pay Gap im dritten Einkommensquartil darüber hinaus noch etwas größer (siehe Vergleich Grundbezug und Gesamtbetrag) 75% der Männer verdienen daher bis zu 89.648 Euro und 75% der Frauen bis zu 59.810 Euro brutto pro Jahr. Beim allgemeinen Personal verteilt sich der Gender Pay Gap hingegen relativ gleichmäßig über die Einkommensquartile (siehe Abbildung 46).

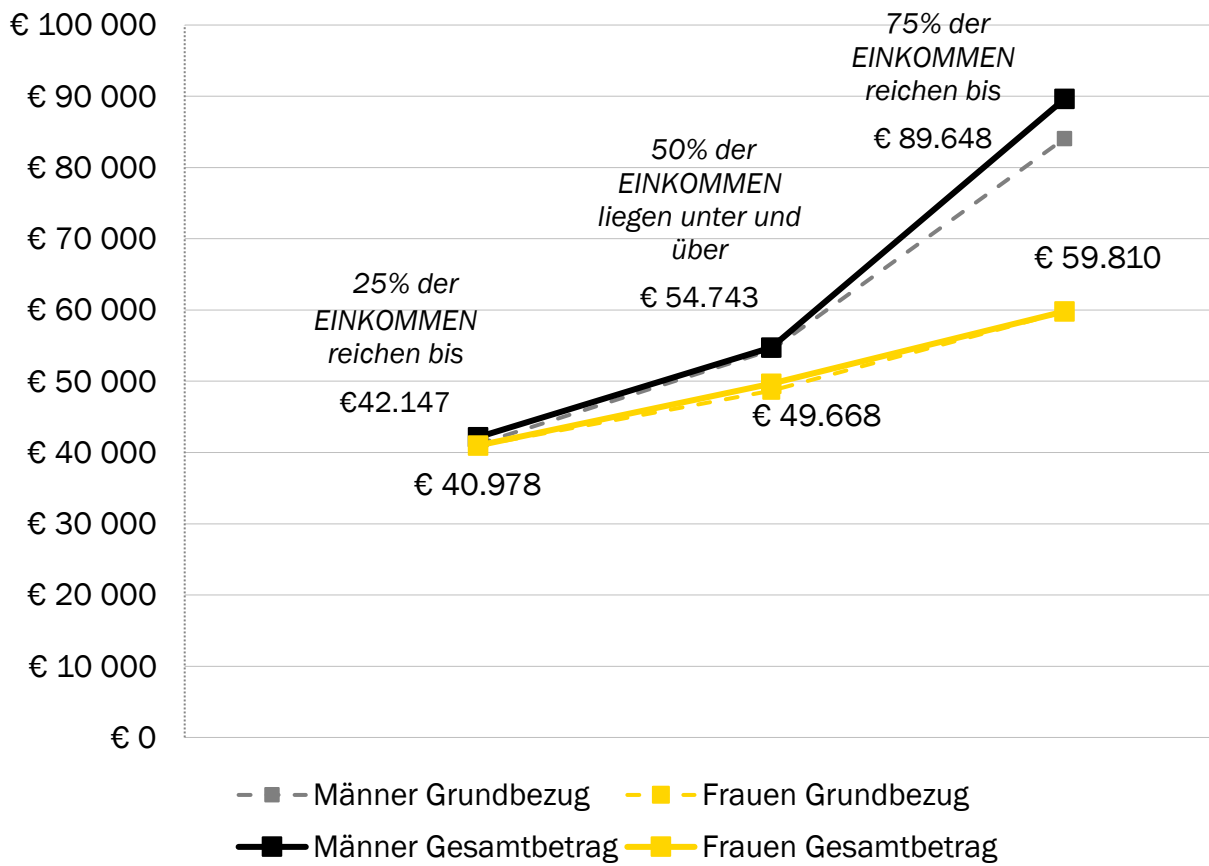


Abbildung 45. Gender Pay Gap im gesamten wissenschaftlichen Personal

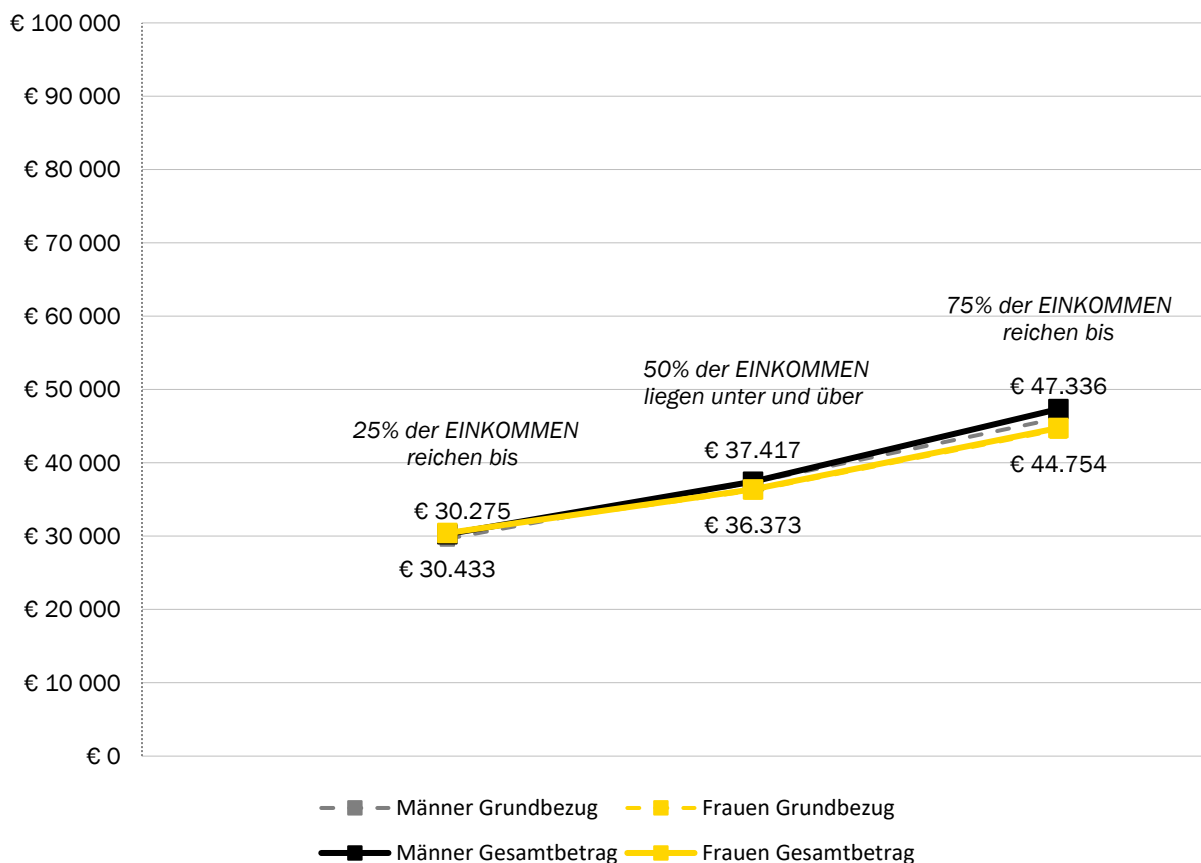


Abbildung 46. Gender Pay Gap im gesamten administrativen Personal

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.

9.4.1 Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tabelle 24 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 Kovarianzanalysen ermittelt wurde. Das Beschäftigungsausmaß sollte vor allem beim allgemeinen Personal eine Rolle spielen, da es hier viele Teilzeitanstellungen gibt. 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 24 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 24 zeigt wesentliche Unterschiede zwischen den Personalgruppen auf: Besonders groß ist der Gender Pay Gap mit rund **7%** und einer **kontrollierten Lohnlücke von 8%** bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG**, die nach BDG angestellt sind. Bei den **ProfessorInnen nach § 98 UG** im KV ist ebenfalls die kontrollierte Lohnlücke mit 5% groß. 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. Bei den **ProfessorInnen nach § 99 UG KV** liegt nach wie vor eine besonders deutlicher Gender Pay Gap von **12%** bei Betrachtung des Medians vor. Hierzu konnten allerdings dieses Jahr keine kontrollierte Lohnlücke bestimmt werden.

Auch bei den **Senior Scientists** schrumpft die Lohnlücke von ursprünglich **10% auf 1%**, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe mitberücksichtigt. Auffallend ist zudem, dass bei den **befristeten Lecturer** eine kontrollierte Lohnlücke von **4%** vorliegt. Bei den **verbeamteten UniversitätsassistentInnen** liegt die Lohnlücke nach Kontrolle des Dienstalters und Beschäftigungsausmaßes bei **3%**, bei den **UniversitätsassistentInnen nach KV** bei **0%**.

Tabelle 24. 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	27	7	21%	95%	92%	94%	93%	8%
	DozentInnen	78	32	29%	101%	99%	100%	98%	1%
	Universitäts-AssistentInnen	22	8	27%	100%	99%	96%	100%	3%
	BundeslehrerInnen	2	3	60%	111%	111%	109%	108%	n.v.
	Sonstige wiss. MitarbeiterInnen	2	1	33%	108%	108%	108%	108%	n.v.
VBG	ProfessorInnen § 98 UG	1	2	67%					n.v.
	DozentInnen	18	11	38%	100%	100%	100%	98%	5%
	VertragsassistentInnen	8	12	60%	97%	95%	98%	93%	1%
	VertragslehrerInnen	5	6	55%					n.v.
	Sonstige wiss. MitarbeiterInnen	4	2	33%					n.v.
KV	ProfessorInnen § 98 UG	88	45	34%	96%	95%	94%	94%	5%
	ProfessorInnen § 99 UG	38	18	32%	95%	88%	94%	88%	n.v.
	ProfessorInnen § 99 UG Abs. 4	11	7	39%	105%	105%	94%	94%	6%
	Assoziierte ProfessorInnen	44	30	41%	96%	98%	96%	97%	2%
	AssistenzprofessorInnen	28	24	46%	99%	100%	99%	100%	1%
	Universitäts-AssistentInnen mit Dr.	115	91	44%	100%	100%	99%	100%	1%
	Universitäts-AssistentInnen ohne Dr.	120	191	61%	100%	100%	100%	100%	0%
	Lecturer befristet	14	22	61%	98%	99%	98%	99%	4%
	Senior Lecturer/ mit EV	18	34	65%	96%	90%	96%	90%	2%
	Teaching Scientists	7	4	36%	95%	101%	95%	101%	n.v.
	Senior Scientists/ Scientists mit EV	33	16	33%	98%	90%	97%	91%	1%
	ProjektmitarbeiterInnen	254	277	52%	98%	98%	98%	98%	1%
	ProjektassistentInnen	53	84	61%	105%	100%	105%	100%	3%
	Proj. Stud. MitarbeiterInnen	50	60	55%	102%	100%	103%	100%	2%
Stud. MitarbeiterInnen Forschung	27	45	63%	100%	100%	100%	100%	0%	

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

9.4.2 Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 25 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, welches nach Kollektivvertrag beschäftigt ist, fallen vor allem die folgenden Gruppen auf: In den Gruppen **IIa, IIb, IIIa, IIIb und Iva** liegen Lohnlücken zwischen **2% und 4%** zu Ungunsten von Frauen vor. Die Lohnunterschiede sind hier bereits in den Grundbezügen stark ausgeprägt sind (Ausnahme Gruppe IIb).

Besonders eklatant ist die kontrollierte Lohnlücke zu **Ungunsten von Frauen** beim **handw. Dienst** mit **15%**. Dementgegen beziehen verbeamtete **Frauen** in der Gruppe **A3** deutlich **höhere Gehälter (10,7%)** als die männlichen Kollegen, wenn man das Beschäftigungsausmaß und die Tarifstufe konstant hält.

Bei den **ProjektmitarbeiterInnen IIa, IIIa** und **IIIb** lässt sich ein gemischtes Bild erkennen. Während in der Gruppe IIa die kontrollierte Lohnlücke mit 1% zu Ungunsten von Frauen ausfällt, beziehen Frauen in der Gruppe IIIa und IIIb 2% bzw. 5% mehr Gehalt.

Bei den BeamtInnen des allgemeinen Personals lässt sich in der höchsten Hierarchieebene, der Gruppe **A1 A**, ein deutlicher Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen erkennen (**14% bei Betrachtung des Medians**). Hierfür konnte dieses Jahr allerdings keine kontrollierte Lohnlücke berechnet werden.

Tabelle 25. Lohngefälle (Anteil Frauengehalt am Männergehalt) für das allgemeine Universitätspersonal nach Vertrags- und Verwendungsgruppe

Vertrag	Verwendungsgruppe	Anzahl		FA	Grundbezug		Gesamtbezug		Kontroll. Lohnlücke
		Männer	Frauen	%	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert
BDG	BMT Allg. Verwaltung A1	7	5	42%	89%	89%	87%	86%	n.v.
	BMT Allg. Verwaltung A2	9	18	67%	102%	98%	103%	99%	1%
	BMT Allg. Verwaltung A3	18	15	45%	111%	108%	112%	108%	10,7%
VBG	VB V1	7	19	73%	105%	100%	106%	103%	6%
	VB V2	30	77	72%	101%	101%	95%	100%	5%
	VB V3	18	87	83%	99%	98%	100%	99%	3%
	VB V4	1	1	50%					n.v.
	Sondervertrag VB	10	3	23%	85%	92%	85%	93%	n.v.
	handwerkli. Dienst (inkl. Beamtete)	7	9	56%	101%	98%	86%	92%	15%
KV	Allg. Personal I	48	47	49%	101%	100%	100%	100%	1%
	Allg. Personal IIa	50	90	64%	98%	97%	97%	98%	2%
	Allg. Personal IIB	27	116	81%	100%	100%	97%	96%	2%
	Allg. Personal IIIa	42	115	73%	95%	91%	95%	96%	3%
	Allg. Personal IIIb	58	83	59%	95%	89%	95%	90%	4%
	Allg. Personal IVa	70	126	64%	98%	89%	97%	94%	3%
	Allg. Personal IVb	8	15	65%	100%	92%	100%	93%	0%
	Allg. Personal V	5	0	0%					n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. I	3	5	63%					n.v.
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr.IIa	9	10	53%	99%	95%	100%	99%	1%
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIB	1	9	90%					n.v.
	Proj. MitarbeiterInnen allg. IIIa	8	17	68%	107%	110%	107%	109%	5%
	Proj. MitarbeiterIn allg. Gr. IIIb	11	15	58%	101%	102%	102%	105%	2%
	FerialmitarbeiterInnen	4	3	43%					n.v.
	Lehrlinge	10	27	73%	103%	100%	102%	100%	1%

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

10 Quellenverzeichnis

AbsolventInnen-Monitoring an der Universität Graz: verfügbar unter http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/Intranet/Files/150909Bericht_Absomonitoring.pdf, letzter Zugriff 3.12.2021.

Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz: verfügbar unter <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

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 3.12.2021.

Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (uni:data warehouse des BMBWF) verfügbar unter <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>, letzter Zugriff 3.12.2021.

Elisabeth-List-Fellowship-Programm: verfügbar unter <https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/>, letzter Zugriff 3.12.2021.

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 3.12.2021.

Entwicklungsplan der Universität Graz 2019-2024: verfügbar unter https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Entwicklungsplan_2019-2024.pdf, letzter Zugriff 3.12.2021.

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 3.12.2021.

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 3.12.2021

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 3.12.2021.

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.