

# MITTEILUNGSBLATT

der  
UNIVERSITÄT GRAZ



46. SONDERNUMMER

---

Studienjahr 2023/24

Ausgegeben am 28. 02. 2024

20.a Stück

---

## Bericht 2023

### It. Satzungsteil Frauenförderungsplan/ Satzungsteil 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](mailto: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%.

Sitz: Universitätsplatz 3, 8010 Graz

Namen der vertretungsbefugten Organe des Medieninhabers: Dr. Peter Riedler, Univ.-Prof. Dr. Joachim Reidl, Univ.-Prof. Dr. Catherine Walter-Laager, Univ.-Prof. Dr. Markus Fallenböck, LL.M., Univ.-Prof. Mireille van Poppel, PhD

Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 UG in der jeweils geltenden Fassung.

# **Bericht 2023 lt. Satzungsteil Frauenförderungsplan / Satzungsteil Gleichstellungsplan**

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem **Kalenderjahr 2022** (Stichtag 31.12.2022).

Dr. Christoph Glatz  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung  
[christoph.glatz@uni-graz.at](mailto:christoph.glatz@uni-graz.at)  
+43 316 380 - 2085

Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey MBA  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung  
[barbara.hey@uni-graz.at](mailto:barbara.hey@uni-graz.at)  
+43 316 380 - 5722

Bettina Brückler, BSc. MSc.  
Leistungs- und Qualitätsmanagement  
[bettina.brueckler@uni-graz.at](mailto: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 2022 (Stichtag 31.12.2022).

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 stammen aus der Wissensbilanz 2022 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2022: [https://intranet.uni-graz.at/einheiten/712/Documents/Wissensbilanz%202022\\_final%20mit%20Cover.pdf](https://intranet.uni-graz.at/einheiten/712/Documents/Wissensbilanz%202022_final%20mit%20Cover.pdf), öffentlich zugänglich unter <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2022-23/32.a/pdf/>

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis .....	5
Abkürzungsverzeichnis .....	6
Überblick & Handlungsbedarf .....	7
Ableitbare Handlungsfelder .....	8
Geschlechterunterschiede im Personal.....	9
Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten .....	9
Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten .....	10
Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen .....	10
Berufungen .....	14
Habilitationen .....	15
Gender-Pay-Gap .....	16
Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten .....	18
Vergabe der Lehre .....	19
THEOL- und REWI- Fakultät .....	19
SOWI-Fakultät .....	19
GEWI-Fakultät .....	20
NAWI-Fakultät .....	21
URBI-Fakultät.....	23
Geschlechterunterschiede unter den Studierenden.....	24
Absolvent*innen in Bachelor-/Diplomstudien sowie im Masterstudium bzw. mit- und ohne Abschluss im Studienjahr 2021/22 .....	24
Anzahl an Studierenden im WiSe 2022/23.....	24
Anzahl an prüfungsaktiven Studien im Diplom- Bachelor sowie Masterstudium im Studienjahr 2021/22 .....	25
Anzahl an belegten ordentlichen Studien im Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium im WiSe 2022/23 .....	26
Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren .....	27
Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien .....	28

## Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1. Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten
- Tabelle 2. Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten
- Tabelle 3. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen
- Tabelle 4. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Fakultäten
- Tabelle 5. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Verwaltungseinheiten
- Tabelle 6. Anzahl an Berufungen an der Universität Graz
- Tabelle 7. Habilitationen an der Universität Graz
- Tabelle 8. Lohngefälle zwischen Frauen und Männern
- Tabelle 9. Anzahl der Personen im wissenschaftlichen Personal mit einem Auslandsaufenthalt
- Tabelle 10. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der THEOL- und REWI- Fakultät
- Tabelle 11. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der SOWI-Fakultät
- Tabelle 12. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der GEWI-Fakultät
- Tabelle 13. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der NAWI-Fakultät
- Tabelle 14. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät
- Tabelle 15. Absolvent\*innen in Bachelor-/Diplomstudien sowie im Masterstudium bzw. mit- und ohne Abschluss
- Tabelle 16. Anzahl an Studierenden im WiSe 2022/23
- Tabelle 17. Anzahl an prüfungsaktiven Studien im Diplom- Bachelor sowie Masterstudium im Studienjahr 2021/22
- Tabelle 18. Anzahl an belegten ordentlichen Studien im Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium im WiSe 2022/23
- Tabelle 19. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren
- Tabelle 20. Frauenquote in Kollegialorganen

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Definition</b>
THEOL Fakultät	Theologische Fakultät
REWI Fakultät	Rechtswissenschaftliche Fakultät
SOWI Fakultät	Sozialwissenschaftliche Fakultät
GEWI Fakultät	Geisteswissenschaftliche Fakultät
NAWI Fakultät	Naturwissenschaftliche Fakultät
URBI Fakultät	Umwelt-, Regional- & Bildungswissenschaftliche Fakultät
Ao.	Außerordentlich
Assoz.	Assoziiert
BWL	Betriebswirtschaftslehre
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
k.a.	Keine Angabe
MA	Mitarbeiter*innen
QV	Qualifizierungsvereinbarung
SoSe	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunden
USI	Universitätssportinstitut
USW	Umweltsystemwissenschaften
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WiSe	Wintersemester

## 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 Senats, des Universitätsrates sowie des Rektorats gelingt das bereits, unter der Gesamtheit der Professor\*innen sind Frauen hingegen auch im Jahr 2023 unterrepräsentiert.

Besonders auffällig in diesem Berichtsjahr ist der geringe Frauenanteil unter den **Habilitationen**. Von 2014 bis 2017 lag dieser noch bei 54%, von 2018 bis 2021 verringerte sich dieser auf 40% und im Jahr 2022 entfallen von den 12 Habilitationen lediglich 3 auf Frauen, was einem Frauenanteil von 25% entspricht. Besonders in der REWI- und der URBI-Fakultät zeigt sich ein deutlicher Rückgang an weiblichen Neu-Habilitierten im Zeitvergleich. Angesichts des hohen Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau von über 50% an den beiden Fakultäten ist unklar, warum der Frauenanteil unter den Habilitationen zurückgeht.

Insgesamt (an der gesamten Universität) liegt der **Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 48% und im allgemeinen Personal bei 62%** (basierend auf Vollzeitäquivalenten). Die gesetzlich vorgeschriebene 50% Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für die Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (60%) und für den wissenschaftlichen Nachwuchs (52%) konstatieren. Im allgemeinen Universitätspersonal sind Frauen (mit Ausnahme des technischen Personals (35%) sowie bei Bediensteten am Universitätssportinstitut (38%) und im Informationsmanagement (30%)) überrepräsentiert.

Vergleichsweise gering sind die universitätsweiten Frauenanteile nach wie vor auf der **Ebene der Professor\*innen** mit 35% bei den Professuren nach § 98 UG und § 99 UG sowie auf der Ebene der assoziierten & ao. Professor\*innen mit 35%. In diesen Personalkategorien hat sich der Frauenanteil in den letzten beiden Jahren nicht verändert. Die größte Unterrepräsentation von weiblichen Professor\*innen liegt weiterhin mit einem Frauenanteil von 21% an der SOWI-Fakultät sowie mit 25% an der NAWI-Fakultät vor. Beide Fakultäten konnten den Frauenanteil bei den Professor\*innen im Vergleich zum Vorjahr allerdings steigern, an der SOWI-Fakultät um 3%-Punkte (+0,9 VZÄ) und an der NAWI-Fakultät um 1%-Punkt (+0,2 VZÄ). Auch die GEWI-Fakultät konnte den Frauenanteil unter den Professor\*innen von 48% (2021) auf 49% (2022) steigern, während der Frauenanteil unter den Professor\*innen von 2021 auf 2022 an der THEOL-Fakultät (von 50% auf 42%), der REWI-Fakultät (von 42% auf 38%) und der URBI-Fakultät (von 44% auf 43%) gesunken ist.

Trotz des stagnierenden Frauenanteils bei den Professor\*innen beträgt der **Frauenanteil unter den neu berufenen § 98 UG-Professor\*innen 40%** und bei allen Professor\*innen gesamt (§ 98 UG, § 99 (1) UG, § 99 (4) UG) 55%.

Der Zielwert für die **Zusammensetzung von Kommissionen** liegt laut § 20a UG bei zumindest 50%. Der Erfüllungsgrad ist 2022 vor allem bei den Habilitationskommissionen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Von den 16 Habilitationskommissionen, die 2022 tätig waren, weisen 6 den erforderlichen Frauenanteil auf, was einem Anteil von 37,5% entspricht. Im Vorjahr erfüllten noch 43% aller tätigen Habilitationskommissionen den Zielwert. Bei den Curriculakommissionen (Erfüllungsgrad: 34/50) sowie bei den Berufungskommissionen (Erfüllungsgrad: 7/10) blieb der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Die **Geschlechterverteilungen bei den Studierenden** bleiben relativ konstant, Frauen sind nach wie vor unter den Erstsemestrigen (64% Frauenanteil) wie auch unter den höhersemestrigen Studierenden (62% Frauenanteil) überrepräsentiert. Auch bei den prüfungsaktiven Studien (67% Frauenanteil) sowie



bei den Absolvent\*innen (66% Frauenanteil) sind Frauen weiterhin überrepräsentiert. Bei den belegten Studien zeigt sich allerdings bereits eine Verringerung des Frauenanteils von den belegten Bachelor- (61%) bzw. Masterstudien (68%) auf die belegten Doktoratsstudien (55%).

### Ableitbare Handlungsfelder

- Bei den **Habilitationen** zeigte sich in den letzten Jahren eine stetige Verringerung des Frauenanteils, besonders im Jahr 2022. Da sich dieser Rückgang besonders an der REWI- und der URBI-Fakultät zeigt, wäre eine gezielte Kommunikation mit den Dekan\*innen ein erster wichtiger Schritt, um feststellen zu können, warum es zu dieser Verringerung des Frauenanteils gekommen ist und durch welche Maßnahmen man dieser Entwicklung entgegenzutreten kann.
- Über die letzten Jahre zeigt sich eine Verringerung der **Habilitationskommissionen**, welche den Zielwert von einem Mindest-Frauenanteil von 50% erreichen. Ausgiebigere Informationskampagnen über die Bedeutung der Frauenquote in (Habilitationen-) Kommissionen sowie eine Analyse der Begründungen, die dem AKGL für die nicht ordnungsgemäße Zusammensetzung der Kommissionen geliefert werden, sind mögliche Ansatzpunkte, um diesen negativen Trend zu stoppen.
- Um den positiven Trend der **Erhöhung von Frauenanteilen bei den Professor\*innen** fortzusetzen, gilt es weiterhin die Anzahl an Bewerbungen auf Professuren durch eine aktive Bekanntmachung von Ausschreibungen und eine breite Einladungspolitik zu den Hearings für die Berufung zu fördern. Gerade in Wissenschaftszweigen mit einem sehr niedrigen Frauenanteil unter den Professor\*innen bzw. mit keinen Frauen unter den Professor\*innen wäre eine Akzentverschiebung in den ausgeschriebenen Stellen zu prüfen, sodass diese auch für Frauen attraktiver werden.
- Die **Laufbahnprofessuren** nach § 99 Abs. 5 UG (Assistenzprofessor\*innen mit QV) erweisen sich im Hinblick auf die Karriereförderung von Frauen als besonders erfolgreich. Das Modell der Laufbahnprofessuren soll zukünftig an allen Fakultäten Anwendung finden.
- **Senior Lecturer und Senior Scientists** zeigen nach wie vor eine stark geschlechtsspezifische Verteilung. Es wird empfohlen, die Leitungen der Fakultäten über diesen Umstand gezielt zu informieren, Gründe dafür zu erheben und entgegenwirkende Maßnahmen zu entwickeln.
- Die gezielte Beobachtung des Gender Pay Gaps erscheint als notwendig, um mit dem Schließen der geschlechtsspezifischen **Lohnlücke** bei zukünftigen Berufungen erfolgreich fortfahren zu können.

## Geschlechterunterschiede im Personal

Mit Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 4.681 Personen<sup>1</sup> an der Universität Graz beschäftigt, davon sind bei einem Frauenanteil von 56% wie im Vorjahr etwas mehr als die Hälfte Frauen. Von den 3.292 Personen im wissenschaftlichen Personal sind rund 52% Frauen, von den 1.439 Mitarbeiter\*innen im administrativen Personal und Supportpersonal sind wie im Vorjahr 64% Frauen.

Betrachtet man das Personal auf Basis der Jahresvollzeitäquivalente, so lag der Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal (1.573,1 VZÄ) bei 48% sowie unter dem allgemeinen Personal (1.090,6 VZÄ) bei 62%.

Im Folgenden werden die Geschlechterunterschiede unter den Bediensteten an der Universität Graz in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten sowie in verschiedenen Wissenschaftszweigen und Verwaltungseinheiten näher erörtert.

### Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

Im allgemeinen Personal der Universität Graz sieht man in der Verwendungsgruppe „Management und Verwaltung“, die basierend auf Vollzeitäquivalenten die größte Gruppe darstellt, den höchsten Frauenanteil mit 77% (siehe Tabelle 1). Den geringsten Frauenanteil sieht man in der kleinsten Gruppe nach VZÄ „Management, Verwaltung und Technik“ am Universitätssportinstitut mit 31%, gefolgt von der Verwendungsgruppe „Technisches Personal“ mit einem Frauenanteil von 34%. In der Verwendungsgruppe der „USI-Betreuer\*innen“ liegt der Frauenanteil bei 39%, in der Verwendungsgruppe „Drittfinanzierte Projektmitarbeiter\*innen in administrativer Verwendung“ dagegen bei 59%. Im Vorjahresvergleich zeigt sich eine Verringerung des Frauenanteils im technischen Personal (-2%-Punkte), bei den drittfinanzierten Projektmitarbeiter\*innen in administrativer Verwendung (-1%-Punkt) sowie bei den USI-Betreuer\*innen (-4%-Punkte).

Tabelle 1. Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

	VZÄ	Frauenanteil	Änderung in %-Punkten bei FA
<b>Personal in administrativer Verwendung</b>			
Management und Verwaltung	679,6	77%	0
Technisches Personal	267,9	34%	-2
Drittfinanzierte Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung	35,0	59%	-1
<b>Gesamt: Mitarbeiter*innen in administrativer Verwendung</b>	<b>982,5</b>	<b>65%</b>	<b>0</b>
<b>Personal zur professionellen Unterstützung Studierender in Gesundheits- und Sozialbelangen: Universitätssportinstitut</b>			
Management, Verwaltung und Technik	12,1	31%	+1
USI-Betreuer*innen	96,0	39%	-4
<b>Gesamt: Mitarbeiter*innen am Universitätssportinstitut</b>	<b>108,1</b>	<b>38%</b>	<b>-1</b>

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2023.

<sup>1</sup> Bereinigte Kopfzahl = Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt

## Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

Bei den wissenschaftlichen Bediensteten der Universität Graz zeigt sich, dass der Frauenanteil mit steigenden Karrierestufen sukzessive sinkt (siehe Tabelle 2). So liegt der Frauenanteil unter den „sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen“ (befristete Lecturer, Lehrbeauftragte & studentische Mitarbeiter\*innen) bei 60%, unter dem „wissenschaftlichem Nachwuchs“ bei 52%, unter den „wissenschaftlichen Laufbahnstellen“ bei 45% und unter den „Assoziierten oder ao. Professor\*innen“ sowie unter den „Professor\*innen“ bei 35%. Im Vorjahresvergleich zeigt sich bei den ordentlichen sowie bei den assoziierten und ao. Professor\*innen keine Veränderung. Unter den Assistenzprofessor\*innen mit laufender QV zeigt sich eine Erhöhung des Frauenanteils um 7%-Punkte, während der Frauenanteil unter den Senior Lecturers und Senior Scientists mit laufender EV um jeweils 5%-Punkte gesunken ist. Über das gesamte wissenschaftliche Personal zeigt sich keine Veränderung des Frauenanteils gegenüber dem Jahr 2021.

Tabelle 2. Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

	VZÄ	FA	Änderung im Vergleich zum Vorjahr in %-Punkten bei FA
<b>Personal in wissenschaftlicher Verwendung</b>			
Professor*innen	210,1	35%	0
Assoziierte Professor*innen, ao. Professor*innen	166,6	35%	0
Wissenschaftliche Laufbahnstellen	156,5	45%	+1
<i>davon Assistenzprofessor*innen mit noch laufender Qualifizierungsvereinbarung</i>	37,3	42%	+7
<i>davon Senior Lecturer mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung</i>	6,4	61%	-5
<i>davon Senior Scientists mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung</i>	37,3	41%	-5
Wissenschaftlicher Nachwuchs	842,8	52%	-1
<i>davon PräDoc-Stellen (GB)</i>	272,6	56%	-3
<i>davon drittfinanzierte wissenschaftliche Projektmitarbeiter*innen</i>	362,5	53%	-2
Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	197,1	60%	-1
<b>Gesamt: Mitarbeiter*innen in wissenschaftlicher Verwendung</b>	<b>1.573,1</b>	<b>48%</b>	<b>0</b>

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2023.

## Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen

Dieser „Leaky Pipeline“ Effekt, sprich die Verringerung des Frauenanteils mit Erhöhung der Karrierestufe, zeigt sich auch auf der Ebene der Fakultäten und Wissenschaftszweige (siehe Tabelle 3). So verringert sich in den Wissenschaftszweigen der Betriebs- und Volkswirtschaft der Frauenanteil von den Nachwuchswissenschaftler\*innen auf die Professor\*innen von 48% auf 22% (BWL) bzw. von 47% auf 16% (VWL).

In den Wissenschaftszweigen der Mathematik, der Erdwissenschaften, der Molekularen Biowissenschaften sowie der Pharmazie verringert sich der Frauenanteil von den Nachwuchswissenschaftler\*innen auf die Professor\*innen von 30% auf 0% (Mathematik), von 59% (Projektmitarbeiter\*innen) auf 0% (Erdwissenschaften), von 44% auf 0% (molekulare Biowissenschaften) sowie von 74% auf 17% (Pharmazie). Etwas geringer ausgeprägt, aber dennoch prägnant zeigt sich dieser Effekt auch in der Soziologie (Frauenanteil Nachwuchs: 54%, Frauenanteil Professor\*innen: 42%), an der REWI-Fakultät (Frauenanteil Nachwuchs: 55%, Frauenanteil Professor\*innen: 38%) sowie an der GEWI-Fakultät in den Wissenschaftszweigen „Sprachen und Literatur“ (Frauenanteil Nachwuchs: 67%, Frauenanteil Professor\*innen: 46%) und

„Kunstwissenschaften“ (Frauenanteil Nachwuchs: 80%, Frauenanteil Projektmitarbeiter\*innen: 42%, Frauenanteil Professor\*innen: 43%). An der URBI-Fakultät zeigt sich dieser „Leaky Pipeline“ Effekt in den Wissenschaftszweigen Umweltsystemwissenschaften (USW; Frauenanteil Nachwuchs: 47%, Frauenanteil Professor\*innen: 23%), Geographie (Frauenanteil Nachwuchs: 30%, Frauenanteil Projektmitarbeiter\*innen: 50%, Frauenanteil Professor\*innen: 25%) und Sportwissenschaften (Frauenanteil Nachwuchs: 23%, Frauenanteil Projektmitarbeiter\*innen: 59%, Frauenanteil Professor\*innen: 23%).

An den Wissenschaftszweigen „Chemie“, „Physik“, „Biologie“, „Psychologie“ und den Erziehungswissenschaften zeigt sich zwar eine Verringerung des Frauenanteils auf höheren Karrierestufen, allerdings in geringerem Ausmaß. An der Theologischen Fakultät sowie in den Wissenschaftszweigen „Geschichte“ und „Philosophie“ ist dieser Effekt dagegen derzeit nicht zu beobachten.

Im administrativen Personal zeigt sich in jedem Wissenschaftszweig ein Frauenüberhang mit Frauenanteilen von 66% (Kunstwissenschaften) bis 100% (Pharmazie, Erziehungswissenschaften). Im technischen Personal sind an den meisten Wissenschaftszweigen zu wenig Bedienstete beschäftigt, um diese Zahlen datenschutzkonform nennen zu können. Nur an der NAWI-Fakultät ist eine große Zahl an technischem Personal beschäftigt, wobei hier der Frauenanteil bei 47% liegt. Innerhalb der Wissenschaftszweige zeigen sich hier große Unterschiede mit Frauenanteilen zwischen 6% (Psychologie) und 80% (molekulare Biowissenschaften). Bei den wenigen technischen Bediensteten an der URBI-Fakultät sind ausschließlich Männer beschäftigt.

Tabelle 3. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen

Fakultät	Wissenschaftszweig	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahnstellen	Nachwuchs	Projekt-MA	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
THEOL	Theologie Fakultät Theo	12,0 (42%)	8,0 (38%)	k.a.	17,2 (40%)	k.a.	k.a.	8,0 (94%)	-	54,0 (50%)
		-	-	-	-	-	-	k.a.	-	-
REWI	Rechtswissenschaften Fakultät REWI	28,5 (38%)	22,0 (36%)	7,9 (52%)	63,1 (55%)	12,5 (53%)	13,9 (59%)	24,6 (92%)	-	172,4 (55%)
		-	-	-	-	-	-	17,3 (78%)	-	-
SOWI	Betriebswirtschaft	20,7 (22%)	18,5 (27%)	7,8 (48%)	41,2 (48%)	9,0 (65%)	19,6 (43%)	14,7 (71%)	k.a.	131,6 (44%)
	Volkswirtschaft	6,4 (16%)	k.a.	-	10,1 (47%)	k.a.	k.a.	k.a.	-	31,8 (41%)
	Soziologie	7,1 (42%)	-	k.a.	11,6 (54%)	k.a.	k.a.	k.a.	-	-
	Fakultät SOWI	-	-	-	-	-	-	10,9 (84%)	k.a.	-
GEWI	Sprachen & Literatur	26,0 (46%)	24,5 (54%)	26,0 (63%)	54,0 (67%)	24,2 (73%)	43,6 (76%)	26,4 (94%)	k.a.	-
	Geschichte	10,8 (63%)	10,8 (44%)	7,0 (29%)	23,8 (53%)	26,7 (54%)	12,7 (67%)	13,1 (82%)	-	104,7 (57%)
	Philosophie	7,0 (43%)	k.a.	k.a.	14,5 (40%)	6,4 (12%)	k.a.	9,2 (82%)	-	44,1 (47%)
	Kunstwissenschaften	7,0 (43%)	k.a.	k.a.	6,3 (80%)	14,3 (42%)	k.a.	6,5 (66%)	k.a.	45,4 (56%)
	Fakultät GEWI	-	-	-	-	-	-	10,5 (90%)	-	10,5 (90%)
NAWI	Chemie	6,5 (23%)	6,8 (15%)	14,0 (29%)	28,1 (31%)	26,7 (24%)	8,1 (44%)	k.a.	23,4 (62%)	-
	Erdwissenschaften	6,0 (0%)	-	k.a.	k.a.	12,6 (59%)	k.a.	k.a.	7,0 (14%)	39,9 (41%)
	Mathematik	6,0 (0%)	k.a.	k.a.	18,4 (30%)	8,6 (12%)	k.a.	k.a.	k.a.	46,0 (25%)
	Physik	8,2 (24%)	10,0 (10%)	6,3 (12%)	16,8 (24%)	23,0 (20%)	6,5 (28%)	7,7 (89%)	14,1 (11%)	92,5 (24%)
	Biologie	9,0 (33%)	-	11,6 (28%)	21,7 (29%)	20,8 (47%)	k.a.	10,9 (77%)	32,1 (47%)	115,4 (43%)
	Molekulare Biowiss.	5,5 (0%)	14,0 (21%)	11,0 (73%)	22,5 (44%)	44,6 (52%)	8,2 (65%)	10,4 (71%)	18,4 (80%)	134,5 (53%)
	Pharmazie	6,0 (17%)	8,0 (50%)	8,7 (57%)	22,0 (74%)	6,4 (53%)	7,8 (56%)	6,0 (100%)	26,9 (53%)	91,8 (59%)
	Psychologie	13,0 (54%)	7,0 (29%)	13,6 (34%)	19,0 (47%)	21,0 (78%)	k.a.	6,4 (84%)	8,9 (6%)	k.a.
	Fakultät NAWI	-	-	-	-	-	-	11,5 (98%)	-	11,5 (98%)
URBI	USW	8,8 (23%)	k.a.	7,8 (10%)	22,8 (47%)	33,6 (57%)	k.a.	7,3 (74%)	k.a.	90,0 (47%)
	Geographie	8,0 (25%)	-	8,5 (44%)	12,1 (30%)	15,0 (50%)	6,0 (51%)	5,6 (87%)	k.a.	56,2 (44%)
	Erziehungswiss.	12,3 (67%)	5,5 (91%)	k.a.	29,8 (76%)	27,6 (83%)	12,4 (75%)	6,5 (100%)	-	k.a.
	Sportwissenschaften	6,5 (23%)	-	k.a.	6,5 (23%)	6,1 (59%)	6,0 (34%)	k.a.	k.a.	30,6 (36%)
	Fakultät URBI	-	-	-	-	-	-	6,6 (77%)	-	k.a.

Anmerkungen: Angegeben sind Vollzeitäquivalente (VZÄ) sowie die Frauenanteile in Klammern. Bedienstetengruppen mit weniger als 5 VZÄ werden aufgrund von Datenschutz nicht angezeigt (k.a.). Aufgrund der geringen Fallzahl wurden die Gruppen „Prof.“ und „Assoz. & ao. Prof.“ für die Wissenschaftszweige „Soziologie“, „Erdwissenschaften“, „Geographie“ und „Sportwissenschaften“ zusammengefasst.  
Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2023.

Auf Fakultätsebene zeigt sich die größte Verringerung des Frauenanteils von Nachwuchswissenschaftler\*innen (bzw. Projektmitarbeiter\*innen) auf Professor\*innen an der SOWI-Fakultät (von ca. 50% auf 21%) gefolgt von der NAWI-Fakultät (von ca. 43% auf 25%), der REWI-Fakultät (von ca. 55% auf 38%), der URBI-Fakultät (von ca. 60% auf 43%), der GEWI-Fakultät (von ca. 57% auf 49%) und der THEOL-Fakultät (von ca. 46%<sup>2</sup> auf 42%) (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Fakultäten

Fakultät	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahnstellen	Nachwuchs	Projekt-MA	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
<b>THEOL</b>	12,0 (42%)	8,0 (38%)	k.a.	17,2 (40%)	k.a.	k.a.	8,0 (94%)	-	58,7 (52%)
Änderung in %-Punkten bei FA	-8	-7		-5			+2		-4
<b>REWI</b>	28,5 (38%)	22,0 (36%)	7,9 (52%)	63,1 (55%)	12,5 (53%)	13,9 (59%)	41,8 (86%)	-	189,6 (57%)
Änderung in %-Punkten bei FA	-4	0	-4	0	-2	+4	-4		-1
<b>SOWI</b>	31,1 (21%)	26,3 (30%)	8,8 (54%)	62,9 (49%)	16,8 (52%)	23,5 (42%)	32,8 (80%)	k.a.	203,4 (46%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+3	+4	+6	+4	-7	-5	0	-	-6
<b>GEWI</b>	50,8 (49%)	37,3 (51%)	36,0 (60%)	98,5 (61%)	71,5 (54%)	65,9 (73%)	65,6 (87%)	6,5 (17%)	432,0 (62%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+1	+3	+5	-4	-6	-2	-3	0	-3
<b>NAWI</b>	57,3 (25%)	54,8 (22%)	74,1 (38%)	153,4 (41%)	163,7 (44%)	46,3 (48%)	63,5 (87%)	131,7 (47%)	744,6 (44%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+1	-2	1	-3	5	-2	1	-3	0
<b>URBI</b>	27,6 (43%)	16,5 (48%)	21,8 (30%)	71,1 (54%)	82,2 (65%)	29,6 (60%)	29,0 (83%)	5,7 (0%)	283,4 (56%)
Änderung in %-Punkten bei FA	-1	-1	-3	3	4	6	-2	0	2

Anmerkungen: Angegeben sind Vollzeitäquivalente (VZÄ) sowie die Frauenanteile in Klammern. Bedienstetengruppen mit weniger als 5 VZÄ werden aufgrund von Datenschutz nicht angezeigt (k.a.). Änderung in &-Punkten bei FA bezieht sich auf die Änderung im Vergleich zum Vorjahr. Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2023.

Mit Ausnahme der überfakultären wissenschaftlichen Zentren ist die Fallzahl an wissenschaftlichen Bediensteten in den restlichen Verwaltungseinheiten zu klein, als dass diese datenschutzrechtlich berichtet werden können (siehe Tabelle 5). In den überfakultären wissenschaftlichen Zentren liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs, bei den Projektmitarbeiter\*innen sowie im sonstigen wissenschaftlichen Personal zwischen 74% und 88%.

Im administrativen Personal liegt der Frauenanteil am Universitätssportinstitut mit 40% am niedrigsten, gefolgt von dem Informationsmanagement mit 46%. Der höchste Frauenanteil im administrativen Bereich zeigt sich in den überfakultären wissenschaftlichen Zentren (88%) sowie in den zentralen Einrichtungen im Bereich „Management und Verwaltung“ (75%). Im technischen Personal zeigen sich große Unterschiede mit Frauenanteilen von 11% (Universitätssportinstitut) bis 56% (Universitätsbibliothek), wobei der Frauenanteil im gesamten technischen Personal bei 23% liegt.

<sup>2</sup> Der Prozentsatz von ca. 46% ergibt sich aus dem Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftler\*innen und den Projektmitarbeiter\*innen, auch wenn letztere Gruppe aufgrund von Datenschutz nicht in der Tabelle dargestellt wird.

Tabelle 5. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Verwaltungseinheiten

	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahnstellen	Nachwuchs [GB]	Projekt-MA [DM]	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
<b>Management und Verwaltung</b>									
Zentrale Einrichtungen	-	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	294,5 (75%)	38,0 (8%)	335,9 (67%)
Universitätsbibliothek	-	k.a.	-	-	-	-	102,7 (63%)	15,0 (56%)	118,5 (61%)
Informationsmanagement	-	-	-	-	-	-	19,7 (46%)	69,0 (26%)	88,6 (30%)
Universitätssportinstitut	-	-	-	k.a.	-	-	100,4 (40%)	7,7 (11%)	109,1 (38%)
<b>Gesamt</b>	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	517,3 (64%)	129,7 (23%)	652,1 (56%)
<b>Überfakultäre „Wissenschaftliche Zentren“</b>									
<b>Gesamt</b>	k.a.	k.a.	k.a.	11,3 (71%)	7,5 (81%)	12,5 (74%)	14,8 (88%)	k.a.	51,7 (77%)
<b>Überfakultäre „Unterstützungseinrichtungen“</b>									
<b>Gesamt</b>	k.a.		k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	37,7 (74%)	k.a.	48,0 (71%)

Anmerkungen: Angegeben sind Vollzeitäquivalente (VZÄ) sowie die Frauenanteile in Klammern. Bedienstetengruppen mit weniger als 5 VZÄ werden aufgrund von Datenschutz nicht angezeigt (k.a.). Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2023.

## Berufungen

Im Jahr 2022 wurden 20 Professuren neu besetzt, davon fallen acht auf die Sozialwissenschaften und zwölf auf die Geisteswissenschaften (siehe Tabelle 6). Fünf Berufungen wurden gemäß § 98 UG, 13 gemäß § 99 (1) UG und zwei gemäß § 99 (4) UG abgewickelt. Die Anzahl der neu zu besetzenden Professuren liegt nach dem großen Anstieg 2020, der dem Ziel der Leistungsvereinbarung entsprach, in etwa im Bereich des Vorjahres. Der Frauenanteil steigt 2022 auf 55 %. Damit wurden erstmals seit 2018 mehr Frauen als Männer berufen. Bei den Berufungen gem. § 98 UG lag der Frauenanteil bei 40%, bei den Berufungen gem. § 99 (1) UG bei 54% und bei den Berufungen gem. § 99 (4) UG bei 100%.

Tabelle 6. Anzahl an Berufungen an der Universität Graz

2022 Wissenschaftszweig	Berufung gem. §98UG			Berufungen gem. §99(1) UG			Berufungen gem. §99(4) UG			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
<b>5 Sozialwissenschaften</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
502 Wirtschaftswiss.	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	2	3
503 Erziehungswiss.	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
505 Rechtswiss.	0	1	1	2	0	2	0	0	0	2	1	3
<b>6 Geisteswissenschaften</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
601 Geschichte, Archäologie	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
602 Sprach- & Literaturwiss.	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
603 Philosophie, Ethik, Religion <sup>3</sup>	2	1	3	1	3	4	0	0	0	3	4	7
604 Kunstwiss.	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

<sup>3</sup> Die Berufungen an die theologische Fakultät werden hier unter „Philosophie, Ethik, Religion“ verzeichnet und dem Wissenschaftszweig „Geisteswissenschaften“ zugeordnet. Dies entspricht der Österreichische Systematik der Wissenschaftszweige (ÖFOS 2012) und damit der international verbindlichen OECD-Klassifikation (FOS).

## Habilitationen

Die Habilitation (Erteilung der Lehrbefugnis) ist in Österreich nach wie vor eine wichtige Grundvoraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, wobei in den Habilitationsverfahren Kommissionen zum Einsatz kommen, die über die Eignung der Habilitierenden entscheiden. Im Jahr 2022 konnte die Arbeit in 12 Kommissionen abgeschlossen werden: Drei Frauen und neun Männer haben sich habilitiert, was einem Frauenanteil von 25% entspricht (siehe Tabelle 7). In den gesamten Habilitationen der Jahre 2018 bis 2021 lag der Frauenanteil bei 40%, in den Jahren 2014 bis 2017 sogar bei 54%. Das bedeutet einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils bei den Habilitationen im Jahr 2022.

Von den 12 Habilitationen erfolgten drei an der REWI-Fakultät (darunter keine Frauen), vier an der NAWI-Fakultät (darunter zwei Frauen), drei an der GEWI-Fakultät (darunter eine Frau) und zwei an der URBI-Fakultät (darunter keine Frauen). Besonders an der REWI- und der URBI-Fakultät zeigt sich ein deutlicher Rückgang an weiblichen Habilitierten. An der REWI-Fakultät lag der Frauenanteil von 2014 bis 2017 bei 56%, von 2018 bis 2021 bei 36%, und 2022 bei 0% (von 3 Habilitationen). An der URBI-Fakultät lag der Frauenanteil von 2014 bis 2017 bei 57%, von 2018 bis 2021 bei 30%, und 2022 bei 0% (bei 2 Habilitationen).

Tabelle 7. Habilitationen an der Universität Graz

	THEOL	REWI	SOWI	NAWI	GEWI	URBI
Frauen	0	0	0	2	1	0
Männer	0	3	0	2	2	2
Gesamt	0	3	0	4	3	2

Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.



## Gender-Pay-Gap

In den zwei Beschäftigtengruppen der Universitätsdozent\*innen und der Assistenzprofessor\*innen gibt es so gut wie keine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (siehe Tabelle 8). In allen übrigen Verwendungsgruppen besteht 2022 weiterhin ein gewisser Gender Pay Gap zuungunsten der Frauen. In der zahlenmäßig größten Gruppe unter den Professor\*innen, den Universitätsprofessor\*innen gemäß § 98 UG nach KV, zeigt sich eine kleine, aber kontinuierliche Verringerung des Gender Pay Gaps von 94 % im Jahr 2020 auf 95 % im Jahr 2022. Bei den beamteten und vertragsbediensteten Professor\*innen gemäß § 98 UG liegt das Gehalt der Frauen bei rund 93 % des Gehalts der Männer, bei den Assoziierten Professor\*innen sind es 96 %. In der letztgenannten Gruppe zeigen sich über mehrere Jahre hinweg stärkere Schwankungen: In den vergangenen vier Jahren gab es Werte zwischen 96 und 92 %. Diese Gruppe ist nicht sehr groß (42 Männer und 30 Frauen). Die nach Beschäftigungsdauer unterschiedlichen Einstufungen könnten eine Rolle spielen. Der jeweils gemessene Gender Pay Gap fällt jedoch immer zuungunsten der Frauen aus, was mit der Beschäftigungsdauer aus den vorliegenden Daten nicht zu erklären ist. Die Lohnlücke lässt sich hier auch nicht durch das Alter erklären, da Frauen in dieser Gruppe im Durchschnitt sogar geringfügig älter sind als Männer.

Die größte und im Vergleich zum Vorjahr größer gewordene Lohnlücke ist bei den Professor\*innen gemäß § 99 (1) UG zu erkennen (Frauenlöhne entsprechen 85 % der Männerlöhne). In dieser Gruppe gibt es den größten Altersunterschied (plus vier Jahre bei den Männern). Bei den Bezügen der Professor\*innen gemäß § 99 (4) UG hat sich zum Vorjahr eine deutliche Vergrößerung des Gender Pay Gaps ergeben (von 93% auf 90%). Aufgrund der kleinen Personengruppe (13 Männer und 11 Frauen) kann sich dieser relativ schnell verändern. Er wird weiter beobachtet.

Bei den neuberufenen Professor\*innen gemäß § 98 UG zeigt sich ein deutlicher Gender Pay Gap zuungunsten der Frauen, was zumindest teilweise mit dem deutlichen Altersvorsprung von neun Jahren bei den neuberufenen Männern erklärt werden kann. Da sich in dieser Kategorie in den letzten Jahren stets eine Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zeigte, bleibt abzuwarten, ob es sich dieses Jahr um einen Ausreißer handelt oder nicht. In der Gruppe der neuberufenen Professor\*innen gemäß § 99 (1) UG zeigt sich dagegen ein Gender Pay Gap zugunsten der Frauen, trotz eines Altersvorsprung von sechs Jahren bei den neuberufenen Männern.

Das Gehalt von Professor\*innen ist häufig abhängig von der fachlichen Zugehörigkeit. Dies ist vorwiegend dadurch bedingt, dass die Gehälter dem Wettbewerb mit anderen Universitäten standhalten müssen. Da sich weibliche und männliche Wissenschaftler\*innen ungleich auf die Fachbereiche verteilen und die quantitativ männerdominierten Bereiche häufig auch diejenigen mit den höheren Gehältern sind (einige naturwissenschaftliche und ökonomische Fächer), kann sich je nach Fachbereichen der Neuberufungen der Gender Pay Gap in die ein oder andere Richtung entwickeln. Vor allem in kleinen Gruppen sind diese Auswirkungen schneller sichtbar.

Tabelle 8. Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

2022 Personalkategorie	Kopfzahl			Gender Pay Gap*	2021	2020
	Frauen	Männer	Gesamt			
Universitätsprofessor*in (§98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	7	23	30	93,44%	93,65%	93,35%
Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	48	91	139	95,43%	94,81%	94,07%
Universitätsprofessor*in (§99 Abs. 4)	11	13	24	89,86%	93,09%	94,03%
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	24	37	61	85,29%	86,32%	89,51%
Universitätsdozent*in	36	79	115	99,64%	99,31%	98,27%
Assoziierte Professor*in (§99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen	2	1	3	k.a.	k.a.	k.a.
Assoziierte Professor*in (KV)	30	42	72	95,95%	93,11%	96,45%
Assistenzprofessor*in (KV)	19	26	45	100,34%	100,27 %	100,37 %
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	0	1	1	k.a.	k.a.	k.a.
kollektivvertragliche Professor*innen (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3, §99 Abs. 4 UG)	83	140	223	92,09%	94,27%	93,95%

\* Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne. Das Lohngefälle wird in Gruppen mit weniger als 5 Bediensteten aufgrund von Datenschutz nicht angezeigt (k.a.). Zusätzliche Informationen über den Gender-Pay-Gap in weiteren Personalkategorien im wissenschaftlichen und allgemeinen Personal werden alle vier Jahr in der Broschüre „ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN. Chancengleichheit an der Uni Graz“ veröffentlicht. Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

## Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten

Von den 662 Auslandsaufenthalten des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2022 entfallen 306 auf Frauen, was einem Anteil von 46% entspricht (siehe Tabelle 9). Verglichen mit dem Frauenanteil von 52% unter dem wissenschaftlichen Personal zeigt sich daher, dass Frauen seltener Auslandsaufenthalte durchführen als Männer. Betrachtet man die Auslandsaufenthalte über die Zeit, so zeigt sich dennoch ein positiver Trend, nachdem der Frauenanteil im Jahr 2020 bei 41% lag bzw. im Jahr 2021 bei 43%.

Auslandsaufenthalte von Frauen sind im Jahr 2022 außerdem von kürzerer Dauer. Der Frauenanteil unter den Auslandsaufenthalten unter 5 Tagen beträgt 49% während der Frauenanteil unter den Auslandsaufenthalten von 5 Tagen bis 3 Monaten 45% beträgt<sup>4</sup>.

Tabelle 9. Anzahl der Personen im wissenschaftlichen Personal mit einem Auslandsaufenthalt

Aufenthalts-dauer	Gast-land-kategorie	2022			2021			2020		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Weniger als 5 Tage	EU	88	87	175	28	35	63	72	118	190
	Drittstaat	11	17	28	1	3	4	10	21	31
	<b>Gesamt</b>	99	104	203	29	38	67	82	139	221
5 Tage bis zu 3 Monaten	EU	136	165	301	46	61	107	65	76	141
	Drittstaat	64	79	143	13	20	33	49	71	120
	<b>Gesamt</b>	200	244	444	59	81	140	114	147	261
Länger als 3 Monate	EU	4	5	9	3	2	5	5	2	7
	Drittstaat	3	3	6		1	1	2	2	4
	<b>Gesamt</b>	7	8	15	3	3	6	7	4	11
<b>Gesamt</b>	EU	228	257	485	77	98	175	142	196	338
	Drittstaat	78	99	177	14	24	38	61	94	155
	<b>Gesamt</b>	306	356	662	91	122	213	203	290	493

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

<sup>4</sup> Bei Auslandsaufenthalten, die länger als 3 Monate dauern, liegt der Frauenanteil bei 47%. Dabei handelt es sich allerdings nur um etwa 2% aller Auslandsaufenthalte.

## Vergabe der Lehre

Im Folgenden wird der Frauenanteil in den einzelnen Verwendungsgruppen des wissenschaftlichen Personals (in Vollzeitäquivalenten) mit der abgehaltenen Lehre (in Semesterwochenstunden) für die Wintersemester 2021 und 2022 verglichen. Bei einem Unterschied von mehr als 5%-Punkten zwischen dem Frauenanteil in VZÄ sowie dem Frauenanteil in der abgehaltenen Lehre (SWS) wird dieser farblich markiert. Die Bedienstetengruppen setzen sich folgendermaßen zusammen: Prof.: Professor\*innen; Prof. Äquiv.: Dozent\*innen/Ao. Professor\*innen, Assoziierte Professor\*innen; Sonstiges Wiss. Pers.: Assistenz-Professor\*innen, Senior Scientists, (Univ.-)Assistent\*innen, Forschungsassistent\*innen; Lektor\*innen: Senior Lecturer, externe Lehrbeauftragte.

### THEOL- und REWI- Fakultät

An der Theologischen Fakultät zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zwischen der abgehaltenen Lehre und den Bedienstetengruppen der Professor\*innen sowie der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten (siehe Tabelle 10). Bei den Prof.-Äquivalenten sowie bei den Lektor\*innen leisten die Frauen dagegen einen etwas höheren Teil des Lehrvolumens. An der REWI-Fakultät sieht man eine relativ gleiche Verteilung der Lehrtätigkeiten, wobei Frauen unter den Prof.-Äquivalenten etwas mehr Lehre halten, Frauen unter den Professor\*innen dagegen etwas weniger.

Tabelle 10. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der THEOL- und REWI- Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
<b>Theologische Fakultät</b>				
Professor*innen	53%	50%	40%	42%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	43%	44%	45%	38%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	39%	43%	40%	40%
Lektor*innen	30%	16%	14%	9%
<b>Rechtswissenschaftliche Fakultät</b>				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
Professor*innen	38%	41%	32%	38%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	42%	36%	42%	36%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	45%	55%	55%	54%
Lektor*innen	32%	37%	39%	44%

Anmerkungen: Angegeben sind Frauenanteile unter den Bediensteten (VZÄ) und unter der abgehaltenen Lehre (SWS). Eine Diskrepanz von > 5%-Punkten wird farblich dargestellt. Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.

### SOWI-Fakultät

An der SOWI-Fakultät zeigt sich ein höherer Lehraufwand von Professorinnen im Wissenschaftszweig der Soziologie bzw. ein niedrigerer Lehraufwand von Professorinnen im Wissenschaftszweig der Betriebswirtschaftslehre verglichen mit Professoren (siehe Tabelle 11). In beiden Wissenschaftszweigen zeigt sich ein geringerer Lehraufwand von weiblichen Prof. Äquivalenten verglichen mit ihren männlichen Kollegen. Bei dem sonstigen wissenschaftlichen Personal müssen die weiblichen Bediensteten in der Soziologie hingegen mehr Lehre verrichten, in der Volkswirtschaftslehre dagegen weniger.

Tabelle 11. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der SOWI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
<b>Betriebswirtschaftslehre</b>				
Professor*innen	16%	17%	12%	22%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	23%	27%	19%	27%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	42%	44%	45%	49%
Lektor*innen	33%	34%	35%	32%
<b>Soziologie</b>				
Professor*innen	22%	24%	36%	24%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	64%	50%	55%	67%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	71%	65%	70%	57%
Lektor*innen	29%	29%	17%	17%
<b>Volkswirtschaftslehre</b>				
Professor*innen	8%	14%	15%	16%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	14%	17%	14%	17%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	15%	31%	18%	47%
Lektor*innen	7%	6%	32%	32%

Anmerkungen: Angegeben sind Frauenanteile unter den Bediensteten (VZÄ) und unter der abgehaltenen Lehre (SWS). Eine Diskrepanz von > 5%-Punkten wird farblich dargestellt. Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.

## GEWI-Fakultät

An der GEWI-Fakultät zeigt sich im Wissenschaftszweig der Geschichte, dass weibliche Professor\*innen mehr Lehre übernehmen, Frauen im sonstigen wissenschaftlichen Personal dagegen weniger (siehe Tabelle 12). Im Wissenschaftszweig der Philosophie wurden Frauen in den Bedienstetenkategorien „Professor\*innen“, „sonstiges wissenschaftliches Personal“ sowie „Lektor\*innen“ im Wintersemester 2022 mit weniger Lehre beauftragt als Männer. Bei dem „sonstigen wissenschaftlichen Personal“ und den „Lektor\*innen“ war das bereits im Wintersemester 2021 der Fall.

Tabelle 12. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der GEWI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
<b>Geschichte</b>				
Professor*innen	51%	60%	69%	63%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	48%	45%	49%	44%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	51%	55%	40%	47%
Lektor*innen	52%	50%	50%	53%
<b>Kunstwissenschaften</b>				
Professor*innen	30%	33%	43%	43%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0%	0%	100%	100%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	83%	90%	84%	85%
Lektor*innen	44%	46%	59%	59%
<b>Philosophie</b>				
Professor*innen	52%	50%	35%	43%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0%	0%	0%	0%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	39%	45%	38%	44%
Lektor*innen	33%	49%	34%	51%
<b>Sprachen und Literatur</b>				
Professor*innen	50%	44%	48%	46%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	52%	52%	49%	54%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	60%	62%	62%	63%
Lektor*innen	77%	77%	76%	77%

Anmerkungen: Angegeben sind Frauenanteile unter den Bediensteten (VZÄ) und unter der abgehaltenen Lehre (SWS). Eine Diskrepanz von > 5%-Punkten wird farblich dargestellt. Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.

Im Wissenschaftszweig der Biologie werden Frauen unter den Prof. Äquivalenten mit verhältnismäßig viel Lehre beauftragt, sowohl im Wintersemester 2021 als auch im Wintersemester 2022 (siehe Tabelle 13). Frauen im sonstigen wissenschaftlichen Personal haben in diesem Wissenschaftszweig dagegen eine geringere Lehrauslastung. Im Wissenschaftszweig Chemie haben Frauen im sonstigen wissenschaftlichen Personal dagegen eine erhöhte Lehrauslastung. Im Wissenschaftszweig Erdwissenschaften übernehmen Frauen unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal sowie unter den Lektor\*innen weniger Lehre als Männer, sowohl im Wintersemester 2021 als auch im Wintersemester 2022. Ein ähnliches Bild zeigt sich im Wissenschaftszweig Pharmazie, wo Frauen unter den Prof.-Äquivalenten und unter den sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten sowohl im Wintersemester 2021 als auch im Wintersemester 2022 weniger Lehre übernehmen als Männer. Im Wissenschaftszweig molekulare Biowissenschaften übernehmen Frauen unter den sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten verhältnismäßig mehr Lehre, während Frauen unter den Lektor\*innen verhältnismäßig wenig Lehre übernehmen.

Im Wissenschaftszweig Psychologie übernehmen weibliche Professor\*innen sowie Frauen unter den sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten weniger Lehrtätigkeiten als männliche Bedienstete in den jeweiligen Kategorien. In den Wissenschaftszweigen Mathematik und Physik zeigt sich eine relativ ausgeglichene Lehrverteilung mit Ausnahme der Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten im Wissenschaftszweig Physik, wo Frauen verhältnismäßig weniger Lehrtätigkeit ausführen.

Tabelle 13. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der NAWI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
<b>Biologie</b>				
Professor*innen	32%	33%	33%	33%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	26%	15%	39%	25%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	15%	19%	14%	22%
Lektor*innen	54%	56%	51%	55%
<b>Chemie</b>				
Professor*innen	26%	17%	25%	23%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	21%	23%	18%	15%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	37%	37%	36%	29%
Lektor*innen	34%	41%	41%	40%
<b>Erdwissenschaften</b>				
Professor*innen	0%	0%	0%	0%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0%	0%	0%	0%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	13%	33%	21%	42%
Lektor*innen	73%	89%	58%	81%
<b>Mathematik</b>				
Professor*innen	0%	0%	0%	0%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0%	0%	0%	0%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	31%	32%	33%	29%
Lektor*innen	16%	13%	31%	32%
<b>Molekulare Biowissenschaften</b>				
Professor*innen	0%	0%	0%	0%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	26%	21%	24%	21%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	59%	50%	60%	52%
Lektor*innen	75%	81%	67%	74%
<b>Pharmazie</b>				
Professor*innen	25%	17%	15%	17%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	43%	50%	43%	50%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	61%	74%	61%	75%
Lektor*innen	50%	43%	30%	34%
<b>Physik</b>				
Professor*innen	27%	24%	21%	24%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	12%	9%	14%	10%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	11%	17%	9%	21%
Lektor*innen	2%	3%	6%	5%
<b>Psychologie</b>				
Professor*innen	53%	54%	48%	54%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	39%	38%	28%	29%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	32%	46%	33%	40%
Lektor*innen	86%	87%	81%	83%

Anmerkungen: Angegeben sind Frauenanteile unter den Bediensteten (VZÄ) und unter der abgehaltenen Lehre (SWS). Eine Diskrepanz von > 5%-Punkten wird farblich dargestellt. Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.

An der URBI-Fakultät werden sowohl im Wissenschaftszweig Geographie als auch im Wissenschaftszweig Sportwissenschaften Frauen mit weniger Lehre beauftragt als Männer (siehe Tabelle 14). Im Wissenschaftszweig Geographie betrifft das die Bedienstetengruppen der Prof.-Äquivalente und der Lektor\*innen, im Wissenschaftszweig Sportwissenschaften dagegen die Professor\*innen sowie die Prof.-Äquivalente. Im Wissenschaftszweig USW werden Frauen in den Gruppen der Professor\*innen, der Prof.-Äquivalente und der Lektor\*innen dagegen mit mehr Lehre beauftragt.

Tabelle 14. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	21W	31.12.21	22W	31.12.22
<b>Geographie</b>				
Professor*innen	0%	25%	25%	25%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	9%	8%	10%	25%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	24%	29%	28%	32%
Lektor*innen	29%	46%	30%	46%
<b>Sportwissenschaften</b>				
Professor*innen	35%	33%	14%	20%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	42%	40%	19%	25%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	22%	27%	19%	20%
Lektor*innen	30%	30%	25%	26%
<b>USW</b>				
Professor*innen	26%	26%	29%	23%
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	35%	33%	42%	33%
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	31%	32%	36%	39%
Lektor*innen	41%	41%	42%	34%

Anmerkungen: Angegeben sind Frauenanteile unter den Bediensteten (VZÄ) und unter der abgehaltenen Lehre (SWS). Eine Diskrepanz von > 5%-Punkten wird farblich dargestellt. Datenquelle: Leistungsqualitätsmanagement Universität Graz.



## Geschlechterunterschiede unter den Studierenden

In diesem Abschnitt werden die Geschlechterverhältnisse unter den Absolvent\*innen, den Studierenden, den prüfungsaktiven Studien und den belegten ordentlichen Studien näher betrachtet. Da sich Absolvent\*innen sowie prüfungsaktive Studien immer auf ein ganzes Studienjahr beziehen, werden diese Informationen für das Studienjahr 2021/22 berichtet. Die Informationen bezüglich der Studierenden und Studien kann dagegen für einzelne Semester angegeben werden, weshalb sich die folgenden Informationen auf das Wintersemester 2022/23 beziehen.

### Absolvent\*innen in Bachelor-/Diplomstudien sowie im Masterstudium bzw. mit- und ohne Abschluss im Studienjahr 2021/22

Die Abschlussquote für das Studienjahr 2021/22 liegt bei insgesamt rund 48%, d.h. dass von den in diesem Jahr beendeten Studien rund 48% einen Bachelor-, Diplom- oder Masterabschluss aufwiesen und 52% der Studien ohne einen Abschluss beendet wurden (siehe Tabelle 17). Gleich wie in den Jahren zuvor schließen mehr Frauen (49%) als Männer (46%) ein Studium ab. Für beide Gruppen kann ein Rückgang der Abschlussquote im Vergleich zu den Vorjahren verzeichnet werden. Insgesamt sinkt die Abschlussquote im Vergleich zum Studienjahr 2020/21 um knapp sechs Prozentpunkte. Bei Bachelor- und Diplomstudien liegt die Abschlussquote insgesamt bei 44%, dabei ist sie bei den Frauen mit 46% höher als bei den Männern (41%). Bei Betrachtung der Masterstudien liegt die Abschlussquote der Frauen bei 56%, die der Männer ist mit 59% etwas höher. Insgesamt beträgt sie für Masterstudien 57%.

Tabelle 15. Absolvent\*innen in Bachelor-/Diplomstudien sowie im Masterstudium bzw. mit- und ohne Abschluss

Studienart	Studienjahr 2021/22			Studienjahr 2020/21			Studienjahr 2019/20		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor-/Diplomstudien	45,7%	40,8%	<b>43,9%</b>	54,9%	49,2%	<b>52,9%</b>	50,0%	44,0%	<b>47,9%</b>
Beendet mit Abschluss	1.162	582	<b>1.743</b>	1.781	884	<b>2.665</b>	1.468	687	<b>2.155</b>
Beendet ohne Abschluss	1.382	846	<b>2.228</b>	1.464	913	<b>2.377</b>	1.466	875	<b>2.341</b>
Summe	2.544	1.428	<b>3.972</b>	3.245	1.797	<b>5.043</b>	2.934	1.562	<b>4.496</b>
Masterstudium	55,5%	59,2%	<b>56,7%</b>	53,1%	59,7%	<b>55,2%</b>	56,7%	58,9%	<b>57,4%</b>
Beendet mit Abschluss	674	318	<b>992</b>	648	350	<b>997</b>	707	331	<b>1.038</b>
Beendet ohne Abschluss	540	219	<b>759</b>	573	236	<b>809</b>	540	231	<b>771</b>
Summe	1.213	537	<b>1.750</b>	1.221	586	<b>1.806</b>	1.248	562	<b>1.809</b>
Gesamt	48,9%	45,8%	<b>47,8%</b>	54,4%	51,8%	<b>53,5%</b>	52,0%	47,9%	<b>50,7%</b>
Beendet mit Abschluss	1.836	900	<b>2.735</b>	2.429	1.234	<b>3.663</b>	2.176	1.018	<b>3.194</b>
Beendet ohne Abschluss	1.922	1.065	<b>2.987</b>	2.037	1.150	<b>3.186</b>	2.006	1.105	<b>3.112</b>
Summe	3.757	1.965	<b>5.722</b>	4.466	2.383	<b>6.849</b>	4.182	2.124	<b>6.305</b>

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

### Anzahl an Studierenden im WiSe 2022/23

Ein Blick auf die Studierenden im WiSe 2022/23 zeigt, dass sich unter den 28.842 Studierenden 17.910 Frauen befinden, was einem Frauenanteil von 62% entspricht (siehe Tabelle 18). Dieser Anteil ist unter den Erstsemestrigen (64% Frauenanteil) und unter höhersemestrigen Studierenden (62% Frauenanteil) relativ ähnlich. Auch bei einem Vergleich zwischen Studierenden aus Österreich sowie

Studierenden aus anderen EU-Staaten bzw. aus Drittstaaten zeigt sich keine nennenswerte Abweichung im Frauenanteil.

Tabelle 16. Anzahl an Studierenden im WiSe 2022/23

Wintersemester 2022	Staatsangehörigkeit	Frauen	Frauenanteil	Männer	Gesamt
Neuzugelassene Studierende	Österreich	2.056	<b>63,9%</b>	1.162	<b>3.218</b>
	EU	470	<b>63,5%</b>	270	<b>740</b>
	Drittstaat	225	<b>62,5%</b>	135	<b>360</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>2.751</b>	<b>63,7%</b>	<b>1.567</b>	<b>4.318</b>
Studierende im zweiten und in höheren Semestern	Österreich	12.752	<b>61,4%</b>	8.011	<b>20.763</b>
	EU	1.604	<b>62,1%</b>	979	<b>2.583</b>
	Drittstaat	803	<b>68,2%</b>	375	<b>1.178</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>15.159</b>	<b>61,8%</b>	<b>9.365</b>	<b>24.524</b>
<b>Gesamt</b>	Österreich	14.808	<b>61,7%</b>	9.173	<b>23.981</b>
	EU	2.074	<b>62,4%</b>	1.249	<b>3.323</b>
	Drittstaat	1.028	<b>66,8%</b>	510	<b>1.538</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>17.910</b>	<b>62,1%</b>	<b>10.932</b>	<b>28.842</b>

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

## Anzahl an prüfungsaktiven Studien im Diplom- Bachelor sowie Masterstudium im Studienjahr 2021/22

Als prüfungsaktiv gelten Studien, wenn positive Studienerfolge im Umfang von mindestens 16 ECTS-Anrechnungspunkten oder acht Semesterwochenstunden im Studienjahr erzielt werden. Negative Prüfungen sowie Anrechnungen (insbesondere von Studienleistungen aus dem Ausland) werden nicht eingerechnet. Im Falle von Kooperationsstudien werden tatsächlich absolvierte ECTS-Anrechnungspunkte den jeweiligen Universitäten zugewiesen. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter prüfungsaktiven Studien an der Universität Graz bei 67% und somit geringfügig höher als in den Studienjahren 2020/21 sowie 2019/20 (jeweils 66%, siehe Tabelle 19). Bei einer näheren Betrachtung der unterschiedlichen Herkunftsländer zeigt sich ein Frauenanteil von 72% bei prüfungsaktiven Studien aus Drittstaaten, wobei dieser Anteil über die letzten Jahre außerdem relativ stabil ist. Zwischen prüfungsaktiven Studien aus Österreich bzw. aus EU-Staaten zeigt sich dagegen kein nennenswerter Unterschied im Frauenanteil. In den Masterstudien liegt der Frauenanteil unter den prüfungsaktiven Studien mit 70% höher als in den Bachelorstudien (66%) sowie in den Diplomstudien (65%).

Tabelle 17. Anzahl an prüfungsaktiven Studien im Diplom- Bachelor sowie Masterstudium im Studienjahr 2021/22

Studienjahr 2021/22	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	FA Gesamt
Diplomstudium	1.192	654	<b>1.846</b>	61	36	<b>97</b>	44	14	<b>58</b>	1.297	704	<b>2.001</b>	<b>64,8%</b>
Bachelorstudium	5.557	2.906	<b>8.463</b>	820	409	<b>1.229</b>	309	121	<b>430</b>	6.687	3.435	<b>10.122</b>	<b>66,1%</b>
Masterstudium	2.324	978	<b>3.301</b>	490	220	<b>710</b>	127	49	<b>176</b>	2.940	1.247	<b>4.187</b>	<b>70,2%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>9.073</b>	<b>4.538</b>	<b>13.610</b>	<b>1.372</b>	<b>664</b>	<b>2.036</b>	<b>479</b>	<b>184</b>	<b>664</b>	<b>10.924</b>	<b>5.386</b>	<b>16.310</b>	<b>67,0%</b>

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

## Anzahl an belegten ordentlichen Studien im Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium im WiSe 2022/23

In die belegten Studien fließen Kooperationsstudien nach Verteilungsschlüssel ein, wohingegen in der Anzahl der Studierenden Kooperationsstudierende voll gezählt werden (Kopfzählung). Daher ist die Anzahl der Studierenden höher als die der belegten Studien. Über die gesamten Studien liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2022/23 wie bereits in den Jahren zuvor bei 63% (siehe Tabelle 20). Der höchste Frauenanteil zeigt sich unter den belegten Masterstudien mit 68%, gefolgt von den belegten Diplom- (62%) und Bachelorstudien (61%), während der Frauenanteil unter den belegten Doktoratsstudien mit 55% am geringsten ausfällt. Betrachtet man ausschließlich belegte Studien von österreichischen Studierenden, liegt der Frauenanteil mit 62% etwas unter dem Frauenanteil bei Studierenden aus EU-Staaten (64%) bzw. bei Studierenden aus Drittstaaten (67%).

Tabelle 18. Anzahl an belegten ordentlichen Studien im Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium im WiSe 2022/23

Wintersemester 2022	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Diplomstudium	1.854	1.180	<b>3.034</b>	133	77	<b>210</b>	84	28	<b>112</b>	2.071	1.285	<b>3.356</b>
Bachelorstudium	7.740	5.013	<b>12.753</b>	1.208	674	<b>1.882</b>	457	213	<b>671</b>	9.405	5.901	<b>15.306</b>
Masterstudium	3.583	1.656	<b>5.239</b>	657	360	<b>1.017</b>	229	111	<b>340</b>	4.469	2.127	<b>6.596</b>
Doktoratsstudium	561	470	<b>1.031</b>	129	111	<b>240</b>	84	60	<b>144</b>	774	641	<b>1.415</b>
<i>davon PhD-</i>	57	34	<b>91</b>	24	12	<b>36</b>	15	11	<b>26</b>	96	57	<b>153</b>
<i>Doktoratsstudium</i>												
<b>Gesamt</b>	<b>13.738</b>	<b>8.320</b>	<b>22.058</b>	<b>2.127</b>	<b>1.223</b>	<b>3.349</b>	<b>854</b>	<b>412</b>	<b>1.266</b>	<b>16.719</b>	<b>9.954</b>	<b>26.673</b>

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

## Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren

Im Jahr 2022 wurden zwei Frauen und drei Männer auf eine Professur gemäß § 98 UG berufen, was einem Frauenanteil von 40% entspricht (siehe Tabelle 19). An der Theologischen Fakultät wurden drei Professuren, davon zwei mit Frauen, besetzt. Die beiden weiteren Professuren wurden an der Sozialwissenschaftlichen und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit Männern besetzt. Der Frauenanteil bei den Bewerber\*innen liegt mit 32% zwischen den Werten von 2020 und 2021. Diese Prozentzahl zeigt im Zeitverlauf nur geringfügige Schwankungen.

Bei den Hearings liegt der Frauenanteil mit 37% etwas höher als bei den Bewerber\*innen, was darauf hindeutet, dass in diesem Verfahrensschritt die Regelungen aus dem Frauenförderungsplan 2017 greifen<sup>5</sup>. Verglichen mit dem Jahr 2021 zeigt sich ein geringerer Anstieg des Frauenanteils von der Kategorie „Bewerber\*innen“ auf die Kategorie „Hearings“, was auch an dem niedrigeren Chancenindikator „Selektionschance für Frauen – Hearing“ von 1,16 (2021: 1,54) erkennbar ist.

Betrachtet man die fünf Berufungsverfahren im Detail, so zeigen sich bei drei Verfahren nur geringfügige Abweichungen hinsichtlich des Frauenanteils bei den Bewerber\*innen und bei den Hearings. In einem Verfahren stieg der Frauenanteil von 36% bei den Bewerber\*innen auf 80% bei den Hearings. In einem Fall wurde von den Bewerber\*innen (24% Frauenanteil) keine Frau zu den Hearings eingeladen. Bei den Berufungsvorschlägen sowie den Berufungen liegt der Frauenanteil bei jeweils 40 %, wodurch Bewerberinnen höhere Chancen auf eine Berufung bzw. auf einen Listenplatz haben als Bewerber (Chancenindikator jeweils 1,25). Positiv hervorzuheben ist die Geschlechterparität in jeder einzelnen Berufungskommissionen, wobei allerdings der Vorsitz jeweils von einem Mann geführt wurde, während unter den Schriftführenden die Mehrheit weiblich war. Der Frauenanteil unter den externen Gutachter\*innen beträgt für das Jahr 2022 35%, was eine negative Entwicklung zu den vergangenen Jahren bedeutet (2021: 50%, 2020: 40%). Da externe Gutachter\*innen von Beginn an einen großen Einfluss auf den Entscheidungsprozess in Berufungsverfahren haben, ist die Beachtung der Geschlechterparität in dieser Funktion weiterhin sinnvoll, um zukünftig die Gleichstellung von Männern und Frauen in Professuren zu erlangen.

Tabelle 19. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren

	2022				2021	2020
	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Verfahren gem. § 98 UG, die zum Dienstantritt einer Professorin/eines Professors geführt haben (Anzahl)		5			8	21
Berufungskommissionen	50%	25	25	50	41%	41%
Gutachter*innen	35%	6	11	17	50%	40%
Bewerber*innen	32%	20	43	63	28%	34%
Hearing	37%	9	16	25	43%	40%
Berufungsvorschlag	40%	6	9	15	40%	44%
Berufung	40%	2	3	5	25%	48%
		Chancenindikator*			Chancenindikator	
Selektionschance für Frauen - Hearing				1,16	1,54	1,18
Selektionschance für Frauen - Berufungsvorschlag				1,25	1,25	1,29
Berufungschance für Frauen				1,25	0,89	1,41

\* Ein Wert größer 1 bedeutet, dass Frauen in dieser Verfahrensstufe in Relation zum Anteil an den Bewerber\*innen stärker repräsentiert sind. Ein Wert kleiner 1 steht für eine Unterrepräsentanz von Frauen. Datenquelle: Wissensbilanz 2022.

<sup>5</sup> § 25 Abs 1 FFP 2017 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren: (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber\*innen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen.

## Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien

Im **Senat** befinden sich 2022 erstmals mehr Frauen als Männer (siehe Tabelle 22). Der Frauenanteil liegt bei 58%. Besonders in der Kurie der Professor\*innen zeigt sich eine klare Steigerung von 38% Frauenanteil im Jahr 2021 auf 54% im Jahr 2022. Die Mitglieder des Mittelbaus sind zu zwei Drittel Frauen, bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Der **Universitätsrat** zeigt auch 2022 – wie die Jahre zuvor – ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und auch im **Rektorat** zeigt sich wie in den vergangenen Jahren Geschlechterparität mit jeweils zwei Vizerektorinnen und zwei Vizerektoren sowie einem Mann als Rektor. Von den 50 **Curriculakommissionen** erreichen 34 die geforderte Frauenquote, was einem Anteil von 68% entspricht. Über alle Mitglieder dieser Kommissionen hinweg beträgt der Frauenanteil 48%.

Bei den **Berufungskommissionen** zeigt sich ein ähnliches Bild wie im vergangenen Jahr: 2022 erreichen sieben der zehn Berufungskommissionen die 50%-Frauen-Mindestquote. Eine Berufungskommission im Bereich Mathematik verfehlt die Frauenquote aufgrund des geringen Frauenanteils in der Kurie der Professor\*innen (17%). Dies geht auf einen insgesamt geringen Frauenanteil unter den Professor\*innen in diesem Bereich zurück. Eine breitere Ausschreibung von Professuren in diesem Forschungsfeld, gegebenenfalls mit Akzentverschiebungen, und eine Attraktivierung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs könnte dieses Problem langfristig lösen. Eine Berufungskommission der Geisteswissenschaftlichen Fakultät verfehlt die geforderte Frauenquote aufgrund der geringen Frauenanteile in den Kurien des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden trotz Geschlechterparität in der Kurie der Professor\*innen. Die dritte Kommission mit einer Frauenquote unter 50% befindet sich an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, wobei es hier auch zwei Kommissionen gibt, die die Quote erfüllen.

Bei den **Habilitationskommissionen** zeigt sich ein rückläufiger Trend bezüglich der Quotenerfüllung. Der Anteil an Kommissionen mit erfüllter Frauen-Mindestquote verringert sich von 52% (2020) auf 38% (2022). Betrachtet man die Zusammensetzung der Habilitationskommissionen, so zeigt sich, dass das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau (Frauenanteil: 50%) sowie in der studentischen Kurie (Frauenanteil: 53%) ausgeglichen ist, während Frauen in der Kurie der Professor\*innen mit 38% unterrepräsentiert sind. Zwei Kommissionen befinden sich allerdings in Wissenschaftszweigen, in denen keine Professorinnen beschäftigt sind (Mathematik und Erdwissenschaften), weshalb ausschließlich Professoren vertreten sind (auch wenn externe weibliche Mitglieder eingeladen werden könnten). Dennoch erklärt die geringe Anzahl an Professorinnen diesen rückläufigen Trend bei Habilitationskommissionen nur teilweise, da der Frauenanteil in dieser Kurie an der Universität Graz über die letzten Jahre gestiegen ist. Ausgiebigere Informationskampagnen über die Bedeutung der Frauenquote in (Habilitations-)Kommissionen sowie eine Analyse der Begründungen, die dem AKGL für die nicht ordnungsgemäße Zusammensetzung der Kommissionen geliefert werden, sind mögliche Ansatzpunkte, um diesen negativen Trend zu stoppen. Dennoch müssten bei permanenter Erfüllung der Frauenquote in Kollegialorganen 35% der Professor\*innen (= Frauenanteil unter den Professor\*innen der Universität Graz) 50% der Gremienarbeit leisten. Um diesem Ungleichgewicht gegenzusteuern, wurde im Jahr 2022 ein Pilotprojekt durchgeführt, mit dem versucht wurde, das überproportionale Engagement von Frauen in Gremien durch zeitliche Ressourcen zu belohnen.

Tabelle 20. Frauenquote in Kollegialorganen

Monitoring-Kategorie	2022						2021			2020		
	Köpfe			Anteile in %		Frauen- quoten- Erfüllungs- grad	Anteile in %		Frauen- quoten Erfüllungs- grad	Anteile in %		Frauen- quoten Erfüllungs- grad
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	
Rektorat	2	3	5	40%	60%	1/1	50%	50%	1/1	40%	60%	1/1
Rektor*in		1	1	0%	100%		0%	100%		0%	100%	
Vizekanzler*in	2	2	4	50%	50%		67%	33%		50%	50%	
Universitätsrat	5	4	9	56%	44%	1/1	56%	44%	1/1	56%	44%	1/1
Vorsitzende*r	1	1	2	50%	50%		100%	0%		100%	0%	
Sonstige Mitglieder	4	4	8	50%	50%		50%	50%		50%	50%	
Senat	15	11	26	58%	42%	1/1	46%	58%	0/1	42%	58%	0/1
Vorsitzende*r		1	1	0%	100%		0%	100%		0%	100%	
Sonstige Mitglieder	15	10	25	60%	40%		48%	52%		44%	56%	
Habilitationskommissionen	69	91	160	43%	57%	6/16	45%	55%	13/30	47%	53%	13/25
Berufungskommissionen	48	52	100	48%	52%	7/10	50%	50%	5/7	40%	60%	3/9
Curriculakommissionen	220	236	456	48%	52%	34/50	49%	51%	39/56	49%	51%	39/56
Sonstige Kollegialorgane	21	10	31	68%	32%	2/2	71%	29%	2/2	71%	29%	2/2

Datenquelle: Wissensbilanz 2022.