MITTEILUNGSBLATT

der

UNIVERSITÄT GRAZ

41. SONDERNUMMER

Studienjahr 2024/25 | Ausgegeben am 12. 02. 2025 | 18.a Stück

Bericht 2024

lt. 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
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 2024 lt. Satzungsteil Frauenförderungsplan / Satzungsteil Gleichstellungsplan

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem **Kalenderjahr 2023** (Stichtag 31.12.2023).

Dr. Christoph Glatz
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
christoph.glatz@uni-graz.at
+43 316 380 - 2085

Sarah Zapusek, Bakk.ª MA
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung
sarah.zapusek@uni-graz.at
+43 316 380 - 1021

Anja Rainer, BA MA
Leistungs- und Qualitätsmanagement
anja.rainer@uni-graz.at
+43 316 380 - 1808

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz

UNIVERSITÄT GRAZ
Leistungs- und Qualitäts-management

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 und fett** kenntlich gemacht sowie Frauenanteile von 0 % zusätzlich eingefärbt.

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem Kalenderjahr 2023 (Stichtag 31.12.2023).

Die Geschlechtskategorien „divers“, „inter“, „offen“ und „keine Angabe“ finden sich nicht im vorliegenden Bericht. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen und geringer Fallzahlen werden Personen dieser Geschlechterkategorien gemäß den Richtlinien von Statistik Austria Frauen und Männern zugeordnet.

Teile des Berichts stammen aus der Wissensbilanz 2023 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2023: https://intranet.uni-graz.at/einheiten/712/Documents/Wissensbilanz%202023.pdf#search=wissensbilanz%202023, öffentlich zugänglich unter https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2023-24/34.d/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 11
Berufungen 15
Habilitationen 16
Gender-Pay-Gap 17
Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten 18
Geschlechterunterschiede bei den Dienstreisen & Reisekosten 19
Vergabe der Lehre 20
THEOL- und REWI- Fakultät 20
SOWI-Fakultät 21
GEWI-Fakultät 21
NAWI-Fakultät 22
URBI-Fakultät 24
Geschlechterunterschiede unter den Studierenden 25
Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien im Studienjahr 2022/23 25
Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2023 26
Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor-, sowie Masterstudien im Studienjahr 2022/23 26
Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2023 27
Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren 28
Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien 29

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. Anzahl an Habilitationen an der Universität Graz
Tabelle 8. Lohngefälle zwischen Frauen und Männern
Tabelle 9. Anzahl der Auslandsaufenthalte des wissenschaftlichen Personals
Tabelle 10. Reisekosten und Reisetage im allgemeinen- und wissenschaftlichen Personal
Tabelle 11. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der THEOL- und REWI- Fakultät
Tabelle 12. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der SOWI-Fakultät
Tabelle 13. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der GEWI-Fakultät
Tabelle 14. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der NAWI-Fakultät
Tabelle 15. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät
Tabelle 16. Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien
Tabelle 17. Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2023
Tabelle 18. Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor- sowie Masterstudien im Studienjahr 2022/23
Tabelle 19. Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2023
Tabelle 20. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren
Tabelle 21. Frauenquote in Kollegialorganen

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition
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
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
k.a.	Keine Angabe
MA	Mitarbeiter*innen
QV	Qualifizierungsvereinbarung
SWS	Semesterwochenstunden
USI	Universitätssportinstitut
VZÄ	Vollzeitäquivalente

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.

Insgesamt (an der gesamten Universität) liegt der **Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 48 % und im allgemeinen Personal bei 63 %** (basierend auf Vollzeitäquivalenten). Die gesetzlich vorgeschriebene 50 % Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für die Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (62 %) und für den wissenschaftlichen Nachwuchs (52 %) konstatieren, nicht aber bei den Laufbahnstellen (43 %) oder den Professor*innen (37 %). Somit lässt sich weiterhin ein niedrigerer Frauenanteil auf höheren Karrierestufen feststellen. Im allgemeinen Universitätspersonal sind Frauen (mit Ausnahme des technischen Personals (35 %) sowie bei Bediensteten am Universitätssportinstitut (37 %) und im Informationsmanagement (32 %)) stärker repräsentiert als Männer.

Vergleichsweise gering sind die universitätsweiten **Frauenanteile** nach wie vor auf der **Ebene der Professor*innen** mit **37 %** bei den Professuren nach § 98 UG und § 99 UG sowie auf der Ebene der **assoziierten & ao. Professor*innen** mit **35 %**, wobei sich auf der Ebene der Professor*innen eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr (35 %) zeigt. Auch bei den **neu berufenen § 98 UG-Professor*innen** zeigt sich im Jahr 2023 mit einem **Frauenanteil von 67 %** ein positiver Aufwärtstrend. Die **größte Unterrepräsentation** von weiblichen Professorinnen liegt weiterhin mit einem Frauenanteil von 20 % an der **SOWI**-Fakultät sowie mit 29 % an der **NAWI**-Fakultät vor. Während die NAWI-Fakultät den Frauenanteil unter den Professor*innen im Vorjahresvergleich (25 %) steigern konnte, zeigt sich an der SOWI-Fakultät im Vorjahresvergleich (21 %) eine geringfügige Verschlechterung. Auch an der Theologischen Fakultät zeigt sich in der Riege der Professor*innen eine geringfügige Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr, während der Frauenanteil unter den Professor*innen der GEWI- und der URBI-Fakultät gestiegen ist.

Der Mindestfrauenanteil für die **Zusammensetzung von Kommissionen** liegt laut § 20a UG bei zumindest 50 %. Bei den Berufungskommissionen erfüllten im Jahr 2023 9 der 14 Kommissionen diesen 50 %- Mindestanteil (64 %), und bei den Curriculakommissionen 34 der 52 Kommissionen (65 %). Hier zeigen sich Verschlechterungen im Vorjahresvergleich (Berufungskommissionen 2022: 70 %; Curriculakommissionen 2022: 68 %). Bei den Habilitationskommissionen zeigt sich dafür eine positive Entwicklung. Von den 14 Habilitationskommissionen erfüllten 12 den 50 %-Mindestanteil (86 %). Im Vorjahr lag dieser Prozentwert bei 37,5 %.

Während im Bericht des letzten Jahres gemäß den Satzungsteilen Frauenförderungsplan & Gleichstellungsplan von einem niedrigen Frauenanteil bei den Habilitationen und unter den Mitgliedern der Habilitationskommissionen berichtet wurde, zeigt sich in diesem Bereich im Jahr 2023 eine Verbesserung. So lag der **Frauenanteil unter den Habilitationen im Jahr 2023 bei 44 % (Vorjahr: 25 %)** und unter den **Mitgliedern der Habilitationskommissionen bei 54 % (Vorjahr: 43 %)**. Aufgrund der geringen Anzahl von Habilitationen pro Jahr bleiben diese Zahlen allerdings volatil, weshalb dieser Bereich auch in Zukunft genau beobachtet wird.

Die **Geschlechterverteilungen bei den Studierenden** bleiben relativ konstant, Frauen sind nach wie vor unter den Erstsemestrigen (66 % Frauenanteil) wie auch unter den höhersemestrigen Studierenden (62 % Frauenanteil) stärker repräsentiert als Männer. Auch bei den prüfungsaktiven Studien (66 % Frauenanteil) sowie bei den Absolvent*innen (67 % Frauenanteil) sind Frauen weiterhin stärker repräsentiert. Bei den belegten Studien zeigt sich allerdings bereits eine Verringerung des Frauenanteils von den belegten Bachelor- (62 %) bzw. Masterstudien (67 %) auf die belegten Doktoratsstudien (55 %).

Ableitbare Handlungsfelder

- 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 Lecturers 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 und anderen Aufnahmen erfolgreich fortfahren zu können.

Geschlechterunterschiede im Personal

Mit Stichtag 31.12.2023 waren insgesamt 4.696 Personen[1] an der Universität Graz beschäftigt, davon 3.274 Personen im wissenschaftlichen Personal und 1.474 im allgemeinen Personal. Gesamtuniversitär beträgt der Frauenanteil 55 %. Im wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 52 % und im allgemeinen Personal 64 %. Im Vorjahresvergleich zeigen sich dabei keine substanziellen Veränderungen im Frauenanteil.

Betrachtet man das Personal auf Basis der Jahresvollzeitäquivalente (Universität gesamt: 2.640,9 VZÄ), so liegt der Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal (1.549,8 VZÄ) bei 48 % sowie unter dem allgemeinen Personal (1.091,1 VZÄ) bei 63 %.

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 35 %. In der Verwendungsgruppe der „USI-Betreuer*innen“ liegt der Frauenanteil bei 38 %, in der Verwendungsgruppe „Drittfinanzierte Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung“ dagegen bei 60 %. Im Vorjahresvergleich zeigt sich eine Verringerung des Frauenanteils bei den USI-Betreuer*innen um 1 %-Punkt. Bei den drittfinanzierten Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung und im technischen Personal zeigt sich dagegen eine Erhöhung des Frauenanteils im Vorjahresvergleich um 1 %-Punkt.

[1] Bereinigte Kopfzahl = Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt

Tabelle 1. Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

	VZÄ	Frauenanteil	Änderung in %-Punkten bei FA
Personal in administrativer Verwendung			
Management und Verwaltung	707,6	77 %	0
Technisches Personal	272,5	35 %	+1
Drittfinanzierte Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung	34,5	60 %	+1
Gesamt: Mitarbeiter*innen in administrativer Verwendung	1014,6	65 %	0
Personal zur professionellen Unterstützung Studierender in Gesundheits- und Sozialbelangen: Universitätssportinstitut			
Management, Verwaltung und Technik	11,4	31 %	0
USI-Betreuer*innen	94,8	38 %	-1
Gesamt: Mitarbeiter*innen am Universitätssportinstitut	106,2	37 %	-1

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2024.

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 62 %, unter dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ bei 52 %, unter den „wissenschaftlichen Laufbahnstellen“ bei 43 % und unter den „Professor*innen“ bei 37 %.

Im Vorjahresvergleich zeigt sich im wissenschaftlichen Nachwuchs sowie bei den assoziierten und ao. Professor*innen keine Veränderung im Frauenanteil. Auf der höchsten Karrierestufe der Professor*innen sowie auf der niedrigsten Karrierestufe der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeigt sich eine Erhöhung im Frauenanteil um jeweils 2 %-Punkte. In den wissenschaftlichen Laufbahnstellen zeigt sich dagegen eine Verringerung des Frauenanteils um 2 %-Punkte. Innerhalb der wissenschaftlichen Laufbahnstellen zeigt sich unter den Senior Lecturers mit laufender EV eine Erhöhung des Frauenanteils um 7 %-Punkte auf insgesamt 68 % während der Frauenanteil unter den Senior Scientists mit laufender EV mit 41 % weiterhin unter dem 50 %-Mindestanteil liegt.

Tabelle 2. Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

	VZÄ	FA	Änderung im Vergleich zum Vorjahr in %-Punkten bei FA
Personal in wissenschaftlicher Verwendung			
Professor*innen	219,2	37 %	+2
Assoziierte Professor*innen, ao. Professor*innen	153,7	35 %	0
Wissenschaftliche Laufbahnstellen	162,8	43 %	-2
*davon Assistenzprofessor*innen mit noch laufender Qualifizierungsvereinbarung*	38,8	41 %	-1
davon Senior Lecturer mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung	7,3	68 %	+7
davon Senior Scientists mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung	41,0	41 %	0
Wissenschaftlicher Nachwuchs	828,9	52 %	0
davon PräDoc-Stellen (GB)	285,6	56 %	0
*davon drittfinanzierte wissenschaftliche Projektmitarbeiter*innen*	343,6	51 %	-2
Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	205,9	62 %	+2
Gesamt: Mitarbeiter*innen in wissenschaftlicher Verwendung	1.570,5	48 %	0

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2024.

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 und 4). Besonders prägnant zeigt sich dieser „Leaky Pipeline“ Effekt in den Wissenschaftszweigen der Betriebswirtschaftslehre und der Volkswirtschaftslehre, in den Erdwissenschaften, der Mathematik, der Molekularen Biowissenschaften, der Pharmazie, der Geographie und der Sportwissenschaften. Etwas schwächer ausgeprägt zeigt sich dieser Effekt außerdem in den Wissenschaftszweigen der Theologie, der Rechtswissenschaften, der Soziologie und der Umweltsystemwissenschaften (USW). Auch in den Wissenschaftszweigen „Sprachen & Literatur“, „Psychologie“ und „Erziehungswissenschaften“ lässt sich trotz des generell hohen Frauenanteils ein „Leaky Pipeline“ Effekt feststellen. In den Wissenschaftszweigen „Chemie“, „Physik“ und „Biologie“ zeigt sich nur ein schwacher bis nicht existenter „Leaky Pipeline“ Effekt bei generell niedrigem Frauenanteil. In den Wissenschaftszweigen „Geschichte“, „Philosophie“ und „Kunstwissenschaften“ lässt sich dagegen bei generell hohem Frauenanteil kein „Leaky Pipeline“ Effekt feststellen.

Tabelle 3. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen

Fakultät	Wissenschaftszweig	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahn-stellen	Nachwuchs	Projekt-MA	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
THEOL	Theologie	13,0 (38 %)	7,0 (43 %)	k.a.	18,3 (53 %)	5,3 (79 %)	6,1 (50 %)	7,8 (94 %)	-	k.a.
	Fakultät Theo	-	-	-	-	-	-	k.a.	-	k.a.
REWI	Rechtswissenschaften	30,1 (37 %)	20,0 (40 %)	7,4 (49 %)	67,6 (50 %)	7,4 (64 %)	19,3 (49 %)	24,7 (94 %)	-	176,4 (53 %)
	Fakultät REWI	-	-	-	-	-	-	17,7 (84 %)	-	-
SOWI	Betriebswirtschaft	20,5 (22 %)	18,5 (27 %)	7,8 (48 %)	34,4 (48 %)	11,9 (52 %)	20,5 (50 %)	16,2 (71 %)	k.a.	k.a.
	Volkswirtschaft	7,3 (**14 %**)	k.a.	-	11,4 (44 %)	k.a.	k.a.	k.a.	-	32,6 (42 %)
	Soziologie	7,1 (42 %)		k.a.	12,1 (56 %)	k.a.	k.a.	k.a.	-	29,3 (60 %)
	Fakultät SOWI	-	-	-	-	-	-	10,4 (81 %)	k.a.	k.a.
GEWI	Sprachen & Literatur	25,0 (52 %)	21,5 (52 %)	25,6 (63 %)	50,9 (74 %)	14,8 (74 %)	42,7 (75 %)	28,1 (91 %)	k.a.	k.a.
	Geschichte	14,0 (63 %)	9,8 (38 %)	6,0 (33 %)	20,3 (67 %)	25,2 (50 %)	15,2 (54 %)	12,0 (96 %)	k.a.	k.a.
	Philosophie	5,0 (40 %)	k.a.	k.a.	10,5 (33 %)	12,5 (29 **%**)	k.a.	8,6 (84 %)	-	43,3 (46 %)
	Kunstwissenschaften	6,0 (50 %)	k.a.	k.a.	6,2 (60 %)	17,7 (44 %)	k.a.	7,3 (59 %)	k.a.	48,5 (53 %)
	Fakultät GEWI	-	-	-	-	-	-	11,8 (87 %)	-	11,8 (87 %)
NAWI	Chemie	7,0 (29 %)	5,8 (**17 %**)	14,0 (29 %)	28,0 (31 %)	25,9 (26 %)	5,8 (45 %)	k.a.	24,5 (59 %)	k.a.
	Erdwissenschaften	6,0 (0 %)		5,0 (40 %)	k.a.	9,2 (48 %)	k.a.	k.a.	8,5 (35 %)	36,2 (41 %)
	Mathematik	7,0 (**14 %**)	k.a.	5,0 (40 %)	25,7 (31 %)	9,1 (22 %)	k.a.	k.a.	k.a.	56,2 (31 %)
	Physik	8,2 (24 %)	9,0 (**11 %**)	7,3 (**10 %**)	17,1 (27 %)	23,8 (29 %)	k.a.	9,1 (79 %)	14,1 (**7 %**)	k.a.
	Biologie	9,0 (33 %)	k.a.	14,6 (29 %)	21,5 (29 %)	23,0 (39 %)	6,0 (52 %)	9,5 (74 %)	33,2 (45 %)	k.a.
	Molekulare Biowiss.	6,5 (**15 %**)	14,0 (21 %)	12,0 (50 %)	22,9 (42 %)	44,5 (58 %)	8,9 (63 %)	10,9 (72 %)	19,0 (81 %)	138,6 (54 %)
	Pharmazie	7,0 (29 **%**)	8,0 (50 %)	6,8 (44 %)	20,6 (72 %)	7,0 (50 %)	9,0 (85 %)	5,0 (100 %)	26,1 (48 %)	89,4 (58 %)
	Psychologie	14,0 (50 %)	6,0 (33 %)	13,1 (39 %)	22,5 (45 %)	25,0 (67 %)	6,2 (68 %)	6,7 (100 %)	10,6 (**19 %**)	104,1 (52 %)
	Fakultät NAWI	-	-	-	-	-	-	13,8 (99 %)	-	13,8 (99 %)
URBI	USW	9,8 (31 %)	k.a.	9,8 (**18 %**)	20,3 (38 %)	33,4 (59 %)	5,5 (49 %)	7,3 (74 %)	k.a.	91,0 (45 %)
	Geographie	7,0 (**14 %**)		8,5 (44 %)	9,8 (38 %)	13,1 (60 %)	5,8 (49 %)	5,0 (85 %)	-	49,2 (48 %)
	Erziehungswiss.	12,3 (67 %)	5,5 (91 %)	5,0 (40 %)	44,4 (82 %)	7,8 (65 %)	16,1 (79 %)	8,6 (94 %)	-	99,7 (78 %)
	Sportwissenschaften	5,5 (**9 %**)		k.a.	8,4 (55 %)	6,1 (47 %)	k.a.	k.a.	k.a.	26,6 (40 %)
	Fakultät URBI	-	-	-	-	-	-	7,4 (80 %)	k.a.	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 2024.

Auf Fakultätsebene zeigt sich die größte Verringerung des Frauenanteils von Nachwuchswissenschaftler*innen (bzw. Projektmitarbeiter*innen) auf Professor*innen an der SOWI-Fakultät (von ca. 52 % auf 20 %) gefolgt von der THEOL-Fakultät (von ca. 59 % auf 38 %), der URBI-Fakultät (von ca. 61 % auf 45 %), der REWI-Fakultät (von ca. 51 % auf 37 %), der NAWI-Fakultät (von ca. 42 % auf 29 %) und der GEWI-Fakultät (von ca. 59 % auf 54 %) (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Fakultäten

Fakultät	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahn-stellen	Nachwuchs	Projekt-MA	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
THEOL	13,0 (38 %)	7,0 (43 %)	k.a.	18,3 (53 %)	5,3 (79 %)	6,1 (50 %)	12,6 (88%)	-	k.a.
Änderung in %-Punkten bei FA	-3	+5		+13	+7	+20	0		-
REWI	30,1 (37%)	20,0 (40%)	7,4 (49%)	67,6 (50%)	7,4 (64%)	19,3 (49%)	42,4 (90%)	-	194,1 (56%)
Änderung in %-Punkten bei FA	0	+4	-3	-5	+11	-10	+4		-1
SOWI	31,9 (20%)	26,4 (30%)	8,8 (54%)	57,9 (49%)	20,2 (59%)	24,2 (49%)	32,8 (79%)	k.a.	k.a.
Änderung in %-Punkten bei FA	0	0	0	0	+8	+6	-1	-	-
GEWI	50,0 (54%)	33,3 (48%)	34,6 (61%)	88,0 (66%)	70,1 (50%)	67,2 (68%)	67,8 (87%)	6,8 (20%)	417,6 (63%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+5	-3	+1	+6	-4	-4	0	+3	+1
NAWI	61,7 (29%)	50,8 (24%)	77,7 (35%)	160,6 (39%)	167,5 (45%)	47,2 (59%)	64,6 (87%)	137,0 (46%)	766,9 (45%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+4	+2	-4	-1	+1	+11	0	0	+1
URBI	28,5 (45%)	14,5 (41%)	24,8 (30%)	82,9 (63%)	60,3 (59%)	28,7 (66%)	31,2 (83%)	5,0 (0%)	275,8 (57%)
Änderung in %-Punkten bei FA	+2	-7	0	+9	-6	+5	0	0	+1

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 2024.

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 ähnlich wie im Vorjahr zwischen 74 % und 80 %.

Im administrativen Personal liegt der Frauenanteil am Universitätssportinstitut mit 39 % am niedrigsten, gefolgt von dem Informationsmanagement mit 48 %. Der höchste Frauenanteil im administrativen Bereich zeigt sich in den überfakultären wissenschaftlichen Zentren (89 %) sowie in den zentralen Einrichtungen im Bereich „Management und Verwaltung“ (Frauenanteil: 75 %) und in den überfakultären Unterstützungseinrichtungen (Frauenanteil: 88 %). Im technischen Personal zeigen sich große Unterschiede mit Frauenanteilen von 5 % (zentrale Einrichtungen) bis 56 % (Universitätsbibliothek), wobei der Frauenanteil im gesamten technischen Personal bei 24 % liegt.

Tabelle 5. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Verwaltungseinheiten

	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahn-stellen	Nachwuchs [GB]	Projekt-MA [DM]	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
Management und Verwaltung									
Zentrale Einrichtungen	-	-	k.a.	-	k.a.	k.a.	305,1 (75 %)	34,8 (**5 %**)	343,6 (68 %)
Universitätsbibliothek	-	k.a.	-	-	-	-	107,0 (62 %)	15,8 (56 %)	123,6 (61 %)
Informationsmanagement	-	-	-	-	-	-	20,0 (48 %)	71,2 (28 %)	91,2 (32 %)
Universitätssportinstitut	-	-	-	k.a.	-	-	98,5 (39 %)	7,7 (**11 %**)	107,2 (37 %)
Gesamt	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	530,6 (62 %)	129,4 (24 %)	665,5 (55 %)
Überfakultäre „Wissenschaftliche Zentren“									
Gesamt	k.a.	k.a.	k.a.	8,6 (74 %)	8,8 (75 %)	11,3 (80 %)	20,2 (89 **%**)	k.a.	57,5 (78 %)
Überfakultäre „Unterstützungseinrichtungen“									
Gesamt	k.a.	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	39,5 (74 %)	k.a.	47,1 (69 %)

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 2024.

Berufungen

2023 wurden 19 Professuren neu besetzt, was in etwa im Bereich des Vorjahres liegt. Neun Berufungen werden gemäß § 98 UG und zehn gemäß § 99 (1) UG abgewickelt (siehe Tabelle 6). Im Gegensatz zu den letzten Jahren wurde keine Professur gemäß § 99 (4) UG besetzt. Der Frauenanteil liegt bei den Besetzungen von Professuren wie bereits im Vorjahr bei 55 %. Bei den Berufungen gem. § 98 UG lag der Frauenanteil bei 56 % und bei den Berufungen gem. § 99 (1) UG bei 50 %. Mit der § 98 UG Berufung in Mathematik ist es der Universität Graz gelungen, für den überwiegend mit Professoren besetzten Wissenschaftszweig eine Frau mit ausgewiesenem internationalem Profil zu gewinnen.

Tabelle 6. Anzahl an Berufungen an der Universität Graz

2023	**Berufung gem. §98 UG**			**Berufungen gem. §99(1) UG**			**Berufungen gem. §99(4) UG**			**Gesamt**		
Wissenschaftszweig	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
1 Naturwissenschaften	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**-**	**-**	**-**	**2**	**0**	**2**
101 Mathematik	1	0	1	1	0	1	-	-	-	2	0	2
5 Sozialwissenschaften	**1**	**2**	**3**	**4**	**2**	**6**	**-**	**-**	**-**	**5**	**4**	**9**
501 Psychologie	0	0	0	1	0	1	-	-	-	1	0	1
502 Wirtschaftswissenschaften	0	2	2	2	0	2	-	-	-	2	2	4
505 Rechtswissenschaften	1	0	1	1	2	3	-	-	-	2	2	4
6 Geisteswissenschaften	**3**	**2**	**5**	**0**	**3**	**3**	**-**	**-**	**-**	**3**	**5**	**8**
601 Geschichte, Archäologie	2	0	2	0	1	1	-	-	-	2	1	3
602 Sprach- & Literaturwiss.	1	0	1	0	0	0	-	-	-	1	0	1
603 Philosophie, Ethik, Religion	0	2	2	0	2	2	-	-	-	0	4	4
Gesamt	**5**	**4**	**9**	**5**	**5**	**10**	**-**	**-**	**-**	**10**	**9**	**19**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

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 2023 konnte die Arbeit in neun Kommissionen abgeschlossen werden: Vier Frauen und fünf Männer haben sich habilitiert, was einem Frauenanteil von 44 % entspricht (siehe Tabelle 7). Von den neun Habilitationen erfolgten vier an der NAWI-Fakultät (darunter eine Frau), drei an der GEWI-Fakultät (drei Frauen), und jeweils eine an der Theologischen- und an der URBI-Fakultät (jeweils ein Mann).

Tabelle 7. Anzahl an Habilitationen an der Universität Graz

2023	THEOL	REWI	SOWI	NAWI	GEWI	URBI
Frauen	0	0	0	1	3	0
Männer	1	0	0	3	0	1
Gesamt	1	0	0	4	3	1

Datenquelle: Leistungs- und Qualitätsmanagement Universität Graz.

Gender-Pay-Gap

In den zwei Beschäftigtengruppen der Assoziierten Professor*innen und der Assistenzprofessor*innen gibt es praktisch keine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. In allen anderen Verwendungsgruppen besteht auch 2023 noch ein Gender Pay Gap zuungunsten der Frauen (siehe Tabelle 8).

In der zahlenmäßig größten Gruppe, den Universitätsprofessor*innen gemäß § 98 UG (KV), zeigt sich nach Verbesserungen in den Vorjahren eine leichte Vergrößerung der Lohnlücke. Bei den 2023 neu berufenen Universitätsprofessor*innen dieser Gruppe besteht hingegen ein geringfügiger Gender Pay Gap zugunsten der Frauen. Dies bedeutet, dass im Jahr 2023 mehr Frauen mit höheren Gehältern oder mehr Männer mit geringeren Gehältern aus dieser Gruppe – z. B. aufgrund von Pensionierungen – ausgeschieden sind.

Die größten Lohnlücken bestehen bei den Professor*innen gemäß § 99 (1) UG und jenen gemäß § 99 (4) UG (Frauenlöhne entsprechen 89 % bzw. 90 % der Männerlöhne). Während diese Lohnlücke bei den Professor*innen gemäß § 99 (4) UG im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben ist, zeigt sich bei den Professor*innen gemäß § 99 (1) UG eine Verkleinerung um 4 %-Punkte. Dies ist auf eine geringere Lohnlücke bei den neu berufenen Professor*innen zurückzuführen.

Das Gehalt von Professor*innen ist häufig von der fachlichen Zugehörigkeit abhängig. Dies liegt vor allem daran, dass die Gehälter im Wettbewerb mit anderen Universitäten bestehen müssen. Da sich weibliche und männliche Wissenschafter*innen ungleich auf die Fachbereiche verteilen und die quantitativ männerdominierten Fachbereiche häufig auch diejenigen mit den höheren Gehältern sind (einige natur- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer), kann sich der Gender Pay Gap je nach Fachbereichen der Neuberufungen in die eine oder die andere Richtung entwickeln. Vor allem in kleinen Gruppen sind diese Effekte schneller sichtbar.

Tabelle 8. Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

2023	**Kopfzahl**			**Gender**	**2022**	**2021**
Personalkategorie	Frauen	Männer	**Gesamt**	**Pay Gap***		
Universitätsprofessor*in (§98 UG, beamtet/vertragsbedienstet)	6	19	**25**	**96,91 %**	93,44 %	93,65 %
Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	49	94	**143**	**94,33 %**	95,43 %	94,81 %
Universitätsprofessor*in (§99 Abs. 4 UG)	11	13	**24**	**89,90 %**	89,86 %	93,09 %
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	25	37	**62**	**89,13 %**	85,29 %	86,32 %
Universitätsdozent*in	32	68	**100**	**98,60 %**	99,64 %	99,31 %
Assoziierte Professor*in (§99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen	5	4	**9**	**k.a.**	k.a.	k.a.
Assoziierte Professor*in (KV)	28	41	**69**	**100,00 %**	95,95 %	93,11 %
Assistenzprofessor*in (KV)	22	26	**48**	**100,19 %**	100,34 %	100,27 %
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	0	0	**0**	**-**	k.a.	k.a.
kollektivvertragliche Professor*innen (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3, §99 Abs. 4 UG)	84	144	**228**	**92,53 %**	92,09 %	94,27 %

* 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 2023.

Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten

In diesem Jahr werden erstmals alle Auslandsaufenthalte des Universitätspersonals berichtet und nicht mehr die Anzahl jener Personen mit mindestens einem Auslandsaufenthalt. Aufgrund dieser veränderten Zählweise ist ein direkter Vergleich der aktuellen Kennzahl mit den Vorjahren nicht möglich.

Von den 2.967 Auslandsaufenthalten des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2023 entfallen 1.456 auf Frauen, was einem Anteil von 49 % entspricht (siehe Tabelle 9). Dieser Frauenanteil von 49 % zeigt sich sowohl bei Auslandsaufenthalten in EU-Ländern als auch in Drittstaaten. Verglichen mit dem Frauenanteil von 48 % (VZÄ) unter dem wissenschaftlichen Personal zeigt sich daher, dass Frauen ähnlich viele Auslandsaufenthalte durchführen wie Männer. Bei genauerer Analyse zeigt sich, dass Frauen geringfügig häufiger Auslandsaufenthalte mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als 5 Tagen (49,7 %) absolvieren als Auslandsaufenthalte die länger dauern (48,5 %).

Tabelle 9. Anzahl der Auslandsaufenthalte des wissenschaftlichen Personals

Auf-enthalts-dauer	Gast-land-kategorie	2023			2022			2021		
		Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Weniger als 5 Tage	EU	641	626	**1.267**	88	87	**175**	28	35	**63**
	Drittstaat	84	109	**193**	11	17	**28**	1	3	**4**
	Gesamt	725	735	**1.460**	99	104	**203**	29	38	**67**
5 Tage bis zu 3 Monaten	EU	460	510	**970**	136	165	**301**	46	61	**107**
	Drittstaat	262	259	**521**	64	79	**143**	13	20	**33**
	Gesamt	722	769	**1.491**	200	244	**444**	59	81	**140**
Länger als 3 Monate	EU	3	4	**7**	4	5	**9**	3	2	**5**
	Drittstaat	6	3	**9**	3	3	**6**	0	1	**1**
	Gesamt	9	7	**16**	7	8	**15**	3	3	**6**
Gesamt	EU	1.104	1.140	**2.244**	228	257	**485**	77	98	**175**
	Drittstaat	352	371	**723**	78	99	**177**	14	24	**38**
	Gesamt	1.456	1.511	**2.967**	306	356	**662**	91	122	**213**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

Geschlechterunterschiede bei den Dienstreisen & Reisekosten

Im allgemeinen Personal haben Frauen im Jahr 2023 626 der 1.121 Dienstreisen (56 %) durchgeführt (siehe Tabelle 10). Da der Frauenanteil im allgemeinen Personal bei 63 % (nach VZÄ) liegt, zeigt sich, dass Frauen im allgemeinen Personal weniger Dienstreisen durchführen als Männer. Die durchschnittlichen Reisekosten bei den Dienstreisen von Frauen liegen mit €363,5 allerdings höher als bei Männern (€269,4), während die durchschnittlichen Reisetage bei Frauen (2,5 Tage) kürzer sind als bei Männern (3,1 Tage).

Im wissenschaftlichen Personal wurden von Frauen im Jahr 2023 47 % aller Dienstreisen durchgeführt, wobei der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 48 % (nach VZÄ) liegt. Daher zeigt sich hier kein substanzieller Unterschied hinsichtlich der Anzahl an Dienstreisen zwischen Männern und Frauen. Im wissenschaftlichen Personal entsprechen die durchschnittlichen Reisekosten von Frauen (€581,1) ungefähr denen von Männern (€572,5). Bei den durchschnittlichen Reisetagen liegen diese bei den Frauen (5,3 Tage) über den durchschnittlichen Reisetagen der Männer (4,7 Tage).

Tabelle 10. Reisekosten und Reisetage im allgemeinen- und wissenschaftlichen Personal

		Reisekosten Gesamt	Reisekosten Mittelwert (€ pro Reise)	Anzahl an Dienstreisen	Summe an Reisetagen	Durchschnitts-Reisetage
Allgemeines Personal	**Frauen**	227.561,7	363,5	626	1.581	2,5
	Männer	133.331,9	269,4	495	1.523	3,1
Wissenschaftliches Personal	**Frauen**	1.061.164,4	581,1	1.826	9.755	5,3
	Männer	1.189.704,2	572,5	2.078	9.669	4,7

Datenquelle: Personalressort Universität Graz

Vergabe der Lehre

Im Folgenden wird der Frauenanteil in den einzelnen Verwendungsgruppen des wissenschaftlichen Personals (in Vollzeitäquivalenten) in den jeweiligen Wissenschaftszweigen mit der abgehaltenen Lehre (in Semesterwochenstunden) für die Wintersemester 2022 und 2023 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 in den Bedienstetengruppen der Professor*innen sowie bei den Prof.-Äquivalenten (siehe Tabelle 11). Bei den Lektor*innen leisten die Frauen allerdings einen höheren relativen Lehraufwand, bei dem sonstigen wissenschaftlichen Personal dagegen einen geringeren relativen Lehraufwand. An der REWI-Fakultät zeigt sich, dass Professorinnen einen kleineren Teil des Lehrvolumens abhalten als Professoren.

Tabelle 11. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der THEOL- und REWI- Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Theologische Fakultät	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	40 %	42 %	34 %	38 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	45 %	38 %	43 %	43 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	40 %	40 %	41 %	53 %
Lektor*innen	14 %	**9 %**	25 %	**7 %**
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Rechtswissenschaftliche Fakultät	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	32 %	38 %	26 %	37 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	42 %	36 %	35 %	40 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	55 %	54 %	46 %	49 %
Lektor*innen	39 %	44 %	35 %	40 %

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

SOWI-Fakultät

An der SOWI-Fakultät zeigt sich ein höherer Lehraufwand bei Frauen des sonstigen wissenschaftlichen Personals im Wissenschaftszweig der Soziologie bzw. ein niedrigerer Lehraufwand bei Frauen des sonstigen wissenschaftlichen Personals in den Wissenschaftszweigen Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre (siehe Tabelle 12). In der Soziologie zeigt sich außerdem, dass Männer unter den Prof. Äquivalenten mehr Lehre absolvieren als Frauen.

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

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Betriebswirtschaftslehre	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	12 %	22 %	23 %	22 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	19 %	27 %	25 %	27 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	45 %	49 %	39 %	50 %
Lektor*innen	35 %	32 %	39 %	35 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Soziologie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	36 %	24 %	28 %	24 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	55 %	67 %	59 %	67 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	70 %	57 %	71 %	59 %
Lektor*innen	17 %	**17 %**	15 %	**15 %**
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Volkswirtschaftslehre	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	15 %	**16 %**	14 %	**14 %**
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	14 %	**17 %**	22 %	**18 %**
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	18 %	47 %	32 %	44 %
Lektor*innen	32 %	32 %	22 %	22 %

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

GEWI-Fakultät

An der GEWI-Fakultät zeigt sich im Wissenschaftszweig der Kunstwissenschaften, dass Frauen unter den Professor*innen und unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal mehr Lehre übernehmen als Männer (siehe Tabelle 13). Im Wissenschaftszweig der Philosophie wurden Frauen in den Bedienstetenkategorien „Professor*innen“ und „Lektor*innen“ im Wintersemester 2023 mit weniger Lehre beauftragt als Männer. Im „sonstigen wissenschaftlichen Personal“ zeigt sich im Wissenschaftszweig „Sprachen und Literatur“ außerdem ein höherer Lehranteil unter Männern. Im Wissenschaftszweig „Geschichte“ zeigt sich ein ausgeglichenes Verhältnis der Lehraufteilung zwischen Frauen und Männern.

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

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Geschichte	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	69 %	63 %	60 %	63 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	49 %	44 %	39 %	38 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	40 %	47 %	60 %	60 %
Lektor*innen	50 %	53 %	45 %	42 %
	SWS	VZÄ	SWS	VZÄ
Kunstwissenschaften	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	43 %	43 %	61 %	50 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	100 %	100 %	100 %	100 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	84 %	85 %	78 %	70 %
Lektor*innen	59 %	59 %	41 %	42 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Philosophie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	35 %	43 %	29 %	40 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0 %	0 %	0 %	0 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	38 %	44 %	39 %	39 %
Lektor*innen	34 %	51 %	39 %	56 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Sprachen und Literatur	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	48 %	46 %	55 %	52 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	49 %	54 %	56 %	52 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	62 %	63 %	61 %	67 %
Lektor*innen	76 %	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: Leistungs- und Qualitätsmanagement Universität Graz.

NAWI-Fakultät

Im Wissenschaftszweig der Biologie werden Frauen unter den Prof. Äquivalenten mit verhältnismäßig viel Lehre beauftragt, sowohl im Wintersemester 2022 als auch im Wintersemester 2023 (siehe Tabelle 14). Frauen im sonstigen wissenschaftlichen Personal sowie Frauen unter den Lektor*innen haben in diesem Wissenschaftszweig dagegen eine geringere Lehrauslastung.

Im Wissenschaftszweig Chemie haben Frauen unter den Professor*innen eine erhöhte Lehrauslastung, Frauen unter den Lektor*innen dagegen eine geringere. Im Wissenschaftszweig „Erdwissenschaften“ übernehmen Frauen unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal sowie unter den Lektor*innen weniger Lehre als Männer, sowohl im Wintersemester 2022 als auch im Wintersemester 2023. Ein ähnliches Bild zeigt sich im Wissenschaftszweig „Pharmazie“, wo Frauen unter den Prof.-Äquivalenten und unter den sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten sowohl im Wintersemester 2022 als auch im Wintersemester 2023 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. In der Mathematik übernehmen Frauen unter den Professor*innen und unter den Lektor*innen verhältnismäßig weniger Lehre.

Im Wissenschaftszweig „Physik“ übernehmen Professorinnen mehr Lehrtätigkeiten als Professoren, während Frauen unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal weniger Lehrtätigkeiten übernehmen. Im Wissenschaftszweig „Psychologie“ zeigt sich eine relativ

ausgeglichene Lehrverteilung mit Ausnahme der Gruppe der Lektor*innen, wo Frauen verhältnismäßig weniger Lehrtätigkeit ausüben.

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

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Biologie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	33 %	33 %	34 %	33 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	39 %	25 %	50 %	33 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	14 %	22 %	12 %	23 %
Lektor*innen	51 %	55 %	46 %	55 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Chemie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	25 %	23 %	40 %	29 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	18 %	**15 %**	16 %	**17 %**
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	36 %	29 %	32 %	29 %
Lektor*innen	41 %	40 %	36 %	43 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Erdwissenschaften	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	0 %	0 %	0 %	0 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0 %	0 %	0 %	0 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	21 %	42 %	16 %	38 %
Lektor*innen	58 %	81 %	74 %	89 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Mathematik	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	0 %	0 %	0 %	**14 %**
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	0 %	0 %	0 %	0 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	33 %	29 %	27 %	32 %
Lektor*innen	31 %	32 %	46 %	56 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Molekulare Biowissenschaften	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	0 %	0 %	11 %	**15 %**
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	24 %	21 %	24 %	21 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	60 %	52 %	56 %	43 %
Lektor*innen	67 %	74 %	68 %	74 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Pharmazie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	15 %	**17 %**	27 %	29 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	43 %	50 %	38 %	50 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	61 %	75 %	50 %	71 %
Lektor*innen	30 %	34 %	54 %	58 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Physik	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	21 %	24 %	30 %	24 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	14 %	**10 %**	12 %	**11 %**
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	9 %	21 %	12 %	22 %
Lektor*innen	6 %	**5 %**	10 %	**7 %**
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Psychologie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	48 %	54 %	52 %	50 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	28 %	29 %	30 %	33 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	33 %	40 %	40 %	41 %
Lektor*innen	81 %	83 %	79 %	86 %

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

URBI-Fakultät

An der URBI-Fakultät zeigt sich in den beiden Wissenschaftszweigen „Erziehungswissenschaften“ und „Sportwissenschaften“, dass Frauen unter den sonstigen wissenschaftlich Bediensteten weniger Lehre übernehmen als Männer (siehe Tabelle 15). In den Erziehungswissenschaften übernehmen außerdem Frauen unter den Professor*innen und unter den Prof-Äquivalenten weniger Lehre als Männer. Im Wissenschaftszweig „Umweltsystemwissenschaften“ übernehmen Lektorinnen dafür einen höheren Anteil der Lehre als Lektoren. In der Geographie übernehmen Professoren und Lektoren verhältnismäßig mehr Lehre als Professorinnen und Lektorinnen, dafür übernehmen Frauen unter den Prof.-Äquivalenten mehr Lehre als Männer.

Tabelle 15. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Erziehungswissenschaften	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	65 %	67 %	57 %	67 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	86 %	91 %	83 %	91 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	69 %	75 %	73 %	81 %
Lektor*innen	68 %	67 %	62 %	58 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Geographie	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	25 %	25 %	7 %	25 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	10 %	25 %	9 %	0 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	28 %	32 %	33 %	38 %
Lektor*innen	30 %	46 %	32 %	48 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Sportwissenschaften	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	14 %	20 %	14 %	**19 %**
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	19 %	25 %	0 %	0 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	19 %	20 %	29 %	49 %
Lektor*innen	25 %	26 %	0 %	0 %
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
Umweltsystemwissenschaften (USW)	22W	31.12.22	23W	31.12.23
Professor*innen	29 %	23 %	32 %	31 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	42 %	33 %	31 %	33 %
Sonstiges Wissenschaftliches Personal	36 %	39 %	30 %	32 %
Lektor*innen	42 %	34 %	31 %	23 %

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

Geschlechterunterschiede unter den Studierenden

In diesem Abschnitt werden die Geschlechterverhältnisse in der Abschlussquote sowie unter den Studierenden, den prüfungsaktiven Studien und den belegten ordentlichen Studien näher betrachtet. Da sich die Abschlussquote sowie die prüfungsaktiven Studien immer auf ein ganzes Studienjahr beziehen, werden diese Informationen für das Studienjahr 2022/23 berichtet. Die Informationen bezüglich der Studierenden und der belegten ordentlichen Studien kann dagegen für einzelne Semester angegeben werden, weshalb sich die folgenden Informationen auf das Wintersemester 2023 beziehen.

Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien im Studienjahr 2022/23

Die Abschlussquote für das Studienjahr 2022/23 liegt bei insgesamt 48 % (siehe Tabelle 16). Von allen in diesem Jahr beendeten Studien führen daher rund 48 % zur Erlangung eines Bachelor-, Diplom- oder Masterabschlusses, was in etwa dem Wert des Vorjahres entspricht. Ebenso wie in den Vorjahren schließen Frauen (49,6 %) insgesamt häufiger ein Studium ab als Männer (44,9 %). Bei Bachelor- und Diplomstudien ist die Abschlussquote der Frauen mit 46,1 % höher als jene der Männer mit 39,5 %, bei den Masterstudien hingegen liegt die Abschlussquote der Männer mit 58,3 % etwas höher als jene der Frauen mit 55,8 %.

Tabelle 16. Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien

Studienart	Studienjahr 2022/23			Studienjahr 2021/22			Studienjahr 2020/21		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Bachelor-/Diplomstudien	46,1 %	39,5 %	**43,6 %**	45,7 %	40,8 %	**43,9 %**	54,9 %	49,2 %	**52,9 %**
Beendet mit Abschluss	1.145	587	**1.733**	1.162	582	**1.743**	1.781	884	**2.665**
Beendet ohne Abschluss	1.339	898	**2.237**	1.382	846	**2.228**	1.464	913	**2.377**
Summe	2.484	1.486	**3.970**	2.544	1.428	**3.972**	3.245	1.797	**5.043**
Masterstudium	55,8 %	58,3 %	**56,6 %**	55,5 %	59,2 %	**56,7 %**	53,1 %	59,7 %	**55,2 %**
Beendet mit Abschluss	784	349	**1.133**	674	318	**992**	648	350	**997**
Beendet ohne Abschluss	620	249	**869**	540	219	**759**	573	236	**809**
Summe	1.404	598	**2.003**	1.213	537	**1.750**	1.221	586	**1.806**
Gesamt	49,6 %	44,9 %	**48,0 %**	48,9 %	45,8 %	**47,8 %**	54,4 %	51,8 %	**53,5 %**
Beendet mit Abschluss	1.930	937	**2.866**	1.836	900	**2.735**	2.429	1.234	**3.663**
Beendet ohne Abschluss	1.959	1.148	**3.107**	1.922	1.065	**2.987**	2.037	1.150	**3.186**
Summe	3.889	2.084	**5.973**	3.757	1.965	**5.722**	4.466	2.383	**6.849**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2023

Ein Blick auf die Studierenden im Wintersemester 2023 zeigt, dass sich unter den 28.587 Studierenden 17.886 Frauen befinden, was einem Frauenanteil von etwa 63 % entspricht (siehe Tabelle 17). Dieser Anteil ist unter den Erstsemestrigen (65,7 % Frauenanteil) höher als unter den höhersemestrigen Studierenden (62 % Frauenanteil). Bei einem Vergleich zwischen Studierenden aus Österreich sowie Studierenden aus anderen EU-Staaten bzw. aus Drittstaaten zeigen sich keine nennenswerten Abweichungen im Frauenanteil.

Tabelle 17. Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2023

Wintersemester 2023	Staatsangehörigkeit	Frauen	**Frauenanteil**	Männer	**Gesamt**
Neuzugelassene Studierende	Österreich	2.205	**66,3 %**	1.122	**3.327**
	EU	519	**65,0 %**	280	**799**
	Drittstaat	271	**62,2 %**	165	**436**
	Gesamt	2.995	**65,7 %**	1.567	**4.562**
Studierende im zweiten und in höheren Semestern	Österreich	12.492	**61,7 %**	7.763	**20.255**
	EU	1.546	**61,6 %**	962	**2.508**
	Drittstaat	853	**67,6 %**	409	**1.262**
	Gesamt	14.891	**62,0 %**	9.134	**24.025**
Gesamt	Österreich	14.697	**62,3 %**	8.885	**23.582**
	EU	2.065	**62,4 %**	1.242	**3.307**
	Drittstaat	1.124	**66,2 %**	574	**1.698**
	Gesamt	17.886	**62,6 %**	10.701	**28.587**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor-, sowie Masterstudien im Studienjahr 2022/23

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 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 66,3 % (siehe Tabelle 18) und somit geringfügig niedriger als im Studienjahr 2021/22 (67 %). Bei einer näheren Betrachtung der unterschiedlichen Herkunftsländer zeigt sich ein Frauenanteil von 69,1 % bei prüfungsaktiven Studien aus Drittstaaten, wobei dieser Anteil im Laufe der Zeit geringfügig gesunken ist (Studienjahr 2020/21: 74,7 %; Studienjahr 2021/22: 72,1 %). 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 sowie in den Diplomstudien (jeweils 65 %).

Tabelle 18. Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor- sowie Masterstudien im Studienjahr 2022/23

Studienjahr 2022/23	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt			
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	**FA Gesamt**
Diplomstudium	1.210	665	**1.875**	90	40	**130**	45	17	**62**	1.345	722	**2.067**	**65,0 %**
Bachelorstudium	5.251	2.871	**8.123**	780	382	**1.163**	301	137	**439**	6.333	3.391	**9.724**	**65,1 %**
Masterstudium	2.419	1.008	**3.427**	485	255	**739**	146	66	**211**	3.050	1.328	**4.378**	**70,0 %**
Gesamt	**8.881**	**4.544**	**13.425**	**1.355**	**677**	**2.032**	**492**	**220**	**712**	**10.728**	**5.441**	**16.169**	**66,3 %**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2023

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 2023 wie bereits in den Jahren zuvor bei ungefähr 63 % (siehe Tabelle 19). Der höchste Frauenanteil zeigt sich unter den belegten Masterstudien mit 67,2 %, gefolgt von den belegten Diplom- und Bachelorstudien (jeweils 62 %), während der Frauenanteil unter den belegten Doktoratsstudien mit 55,4 % am geringsten ausfällt. Betrachtet man ausschließlich belegte Studien von österreichischen Studierenden, liegt der Frauenanteil mit 62,7 % etwas unter dem Frauenanteil bei Studierenden aus EU-Staaten (63,4 %) bzw. bei Studierenden aus Drittstaaten (66,2 %).

Tabelle 19. Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2023

Wintersemester 2023	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Diplomstudium	1.759	1.108	**2.867**	125	60	**185**	73	25	**98**	1.957	1.193	**3.150**
Bachelorstudium	7.539	4.749	**12.288**	1.192	670	**1.862**	485	226	**711**	9.216	5.645	**14.861**
Masterstudium	3.537	1.653	**5.189**	668	369	**1.036**	266	156	**422**	4.470	2.177	**6.647**
Doktoratsstudium	556	457	**1.013**	135	112	**247**	89	59	**148**	780	628	**1.408**
davon PhD-Doktoratsstudium	62	33	**95**	30	14	**44**	18	12	**30**	110	59	**169**
Gesamt	**13.390**	**7.967**	**21.357**	**2.120**	**1.211**	**3.331**	**913**	**466**	**1.379**	**16.423**	**9.643**	**26.066**

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.

Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren

Im Jahr 2023 haben Berufungsverfahren zur Besetzung von sechs Professuren geführt. Dabei wurden vier Frauen und zwei Männer auf eine Professur gemäß § 98 UG berufen, was einem Frauenanteil von 67 % entspricht. An der Geisteswissenschaftlichen Fakultät wurden zwei Professuren mit Frauen besetzt, an der Naturwissenschaftlichen und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät jeweils eine Professur.

Der Frauenanteil bei den Bewerber*innen liegt wie 2021 und 2022 bei ungefähr einem Drittel (29 %), dieser Anteil ist im Zeitverlauf stabil (siehe Tabelle 20). Bei den Hearings liegt der Frauenanteil etwas höher als bei den Bewerber*innen, was darauf hindeutet, dass in diesem Verfahrensschritt die Regelungen aus dem Frauenförderungsplan[2] greifen.

Verglichen mit dem Jahr 2022 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 1,08 (2022: 1,16) erkennbar ist. Dieser Chancenindikator liegt dennoch weiterhin über dem Wert von 1, was bedeutet, dass verhältnismäßig mehr Frauen zu Hearings eingeladen werden als sich bewerben.

Bei den Berufungsvorschlägen liegt der Frauenanteil 2023 bei 44 %, bei den Berufungen bei 67 %. Somit haben Bewerberinnen höhere Chancen auf einen Platz im Berufungsvorschlag (Chancenindikator 1,54) und auf eine Berufung (Chancenindikator 2,31) als Bewerber. Der Vergleich der Chancenindikatoren zeigt eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr.

Von den sechs Berufungskommissionen erfüllen vier die 50-%-Frauenquote. Nur in einer Kommission ist der Vorsitz weiblich besetzt, in fünf hingegen mit einem Mann. Bei den Gutachter*innen liegt der Frauenanteil mit 41 % im Jahr 2023 zwischen den Anteilen von 2021 (50 %) und 2022 (35 %).

Tabelle 20. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren

	2023				2022	2021
Verfahren gem. § 98 UG, die zum Dienstantritt einer Professorin/eines Professors geführt haben (Anzahl)				6	5	8
	Frauenanteil	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauenanteil	
Berufungskommissionen	48 %	29	31	60	50 %	41 %
Gutachter*innen	41 %	7	10	17	35 %	50 %
Bewerber*innen	29 %	32	79	111	32 %	28 %
Hearing	31 %	10	22	32	37 %	43 %
Berufungsvorschlag	44 %	8	10	18	40 %	40 %
Berufung	67 %	4	2	6	40 %	25 %
				Chancenindikator*	Chancenindikator	
Selektionschance für Frauen - Hearing				1,08	1,16	1,54
Selektionschance für Frauen - Berufungsvorschlag				1,54	1,25	1,43
Berufungschance für Frauen				2,31	1,25	0,89

* 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 2023.

[2] § 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

Die Frauenquoten in den Kollegialorganen haben sich im Vergleich zum Vorjahr nur wenig verändert (siehe Tabelle 21). Im Universitätsrat und im Rektorat ist auch 2023 das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, während der Senat seit 2022 mehr weibliche als männliche Mitglieder hat. Der Frauenanteil liegt im Senat bei 65 %.

Von den 52 Curriculakommissionen im Jahr 2023 erreichten 65 % die angestrebte Frauenquote. Nach 70 % in den Jahren 2020 und 2021 und 68 % im Jahr 2022 ist im Zeitverlauf ein leichter Rückgang erkennbar. Über alle Mitglieder der Kommissionen hinweg beträgt der Frauenanteil – wie im Vorjahr – 48 %.

Von den 14 Berufungskommissionen im Jahr 2023 erreichten 64 % die 50 %-Frauenquote. Nachdem 2021 und 2022 jeweils ca. 70 % der Berufungskommissionen die 50 %-Frauenquote erfüllten, zeigt sich auch hier ein leichter Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren. Aufgrund der geringeren Anzahl an Kommissionen kommt es hier jedoch zu größeren Schwankungen. Über alle Mitglieder hinweg hat sich der Frauenanteil in den Berufungskommissionen mit 51 % geringfügig verbessert.

Die geringe Anzahl an Curricula- und Berufungskommissionen, welche die 50-%-Frauenquote erfüllen, kann durch den geringen Frauenanteil bei Professuren erklärt werden. Dies führt dazu, dass diese Frauen einen überproportional hohen Arbeitsaufwand für paritätisch besetzte Gremien aufwenden müssen. Als Ausgleich wurde 2023 das Pilotprojekt Kompensationsmodell – Gratifikation für überproportionale Gremienarbeit und Funktionsübernahmen von Frauen abgeschlossen, in dessen Rahmen die am stärksten durch Gremienarbeit belasteten Wissenschafterinnen Forschungsfreistellungen oder vorübergehend personelle Unterstützung als Ausgleich erhielten. Im Rahmen des Pilotprojekts wurde vor allem die extreme Konzentration der Belastung durch Gremienarbeit bei den Mitgliedern (v.a. Fakultätsbeauftragte) des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) deutlich.

Bei den Habilitationskommissionen hingegen ist der Trend positiv. Während in den vergangenen beiden Jahren weniger als die Hälfte aller Kommissionen die 50-%-Frauenquote erreichten, erfüllten im Jahr 2023 86 % die Quote. Auch über alle Mitglieder hinweg hat sich der Frauenanteil auf 54 % gesteigert, wobei in allen drei Kurien ein Anstieg zu verzeichnen ist.

Tabelle 21. Frauenquote in Kollegialorganen

	2023						2022			2021		
	Köpfe			Anteile in %		Frauen-quoten-Erfüllungs-grad	Anteile in %		Frauen-quoten Erfüllungs-grad	Anteile in %		Frauen-quoten Erfüllungs-grad
Monitoring-Kategorie	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**	Frauen	Männer	**Gesamt**
Rektorat	2	3	5	40 %	60 %	1/1	40 %	60 %	1/1	50 %	50 %	1/1
*Rektor*in*		1	1	0 %	100 %		0 %	100 %		0 %	100 %	
*Vizerektor*in*	2	2	4	50 %	50 %		50 %	50 %		67 %	33 %	
Universitätsrat	5	4	9	56 %	44 %	1/1	56 %	44 %	1/1	56 %	44 %	1/1
*Vorsitzende*r*		1	1	0 %	100 %		100 %	0 %		100 %	0 %	
Sonstige Mitglieder	5	3	8	63 %	38 %		50 %	50 %		50 %	50 %	
Senat	17	9	26	65 %	35 %	1/1	58 %	42 %	1/1	46 %	58 %	0/1
*Vorsitzende*r*	1		1	100 %	0 %		0 %	100 %		0 %	100 %	
Sonstige Mitglieder	16	9	25	64 %	36 %		60 %	40 %		48 %	52 %	
Habilitationskommissionen	76	64	140	54 %	46 %	12/14	43 %	57 %	6/16	45 %	55 %	13/30
Berufungskommissionen	71	69	140	51 %	49 %	9/14	48 %	52 %	7/10	50 %	50 %	5/7
Curriculakommissionen	230	248	478	48 %	52 %	34/52	48 %	52 %	34/50	49 %	51 %	39/56
Sonstige Kollegialorgane	21	10	31	68 %	32 %	2/2	68 %	32 %	2/2	71 %	29 %	2/2

Datenquelle: Wissensbilanz 2023.