

MITTEILUNGSBLATT

der
UNIVERSITÄT GRAZ



35. SONDERNUMMER

Studienjahr 2025/26

Ausgegeben am 04. 02. 2026

16.b Stück

Bericht 2025

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
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 2025 lt.

Satzungsteil

Frauenförderungsplan /

Satzungsteil

Gleichstellungsplan

Alle Informationen, Daten und Kennzahlen (sofern nichts anderes angegeben wird) stammen aus dem **Kalenderjahr 2024** (Stichtag 31.12.2024).

Dr. Christoph Schneebauer-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



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 2024 (Stichtag 31.12.2024).

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 2024 der Universität Graz.

Wissensbilanz 2024: <https://intranet.uni-graz.at/einheiten/712/Documents/Wissensbilanz%202024.pdf#search=wissensbilanz%202024>, öffentlich zugänglich unter <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2024-25/34.a/pdf/>

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	6
Überblick & Handlungsbedarf	7
Geschlechterunterschiede im Personal	10
Allgemeines Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten.....	10
Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten ..	11
Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen & Verwaltungseinheiten.....	12
Berufungen	15
Anzahl an Habilitationen.....	16
Gender-Pay-Gap	16
Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten	18
Geschlechterunterschiede bei den Dienstreisen & Reisekosten	19
Vergabe der Lehre	20
Gesamtuniversitär.....	20
Katholisch-Theologische Fakultät	21
Rechtswissenschaftliche Fakultät	21
Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.....	22
Geisteswissenschaftliche Fakultät	23
Naturwissenschaftliche Fakultät.....	24
Umwelt- Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät.....	26
Geschlechterunterschiede unter den Studierenden	27
Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien im Studienjahr 2023/24	27
Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2024	28
Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor-, sowie Masterstudien im Studienjahr 2023/24.....	28
Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2024	29
Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren	30
Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien.....	31

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 über alle Wissenschaftszweige hinweg
- Tabelle 12. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der THEOL-Fakultät
- Tabelle 13. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der REWI-Fakultät
- Tabelle 14. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der SOWI-Fakultät
- Tabelle 15. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der GEWI-Fakultät
- Tabelle 16. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der NAWI-Fakultät
- Tabelle 17. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät
- Tabelle 18. Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien
- Tabelle 19. Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2024
- Tabelle 20. Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor- sowie Masterstudien im Studienjahr 2023/24
- Tabelle 21. Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2024
- Tabelle 22. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren
- Tabelle 23. Frauenquote in Kollegialorganen

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition
THEOL-Fakultät	Katholisch-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
JVZÄ	Jahresvollzeitäquivalente
k.a.	Keine Angabe
KV	Kollektivvertrag
MA	Mitarbeiter*innen
Prof.	Professor*innen
Pers.	Personal
QV	Qualifizierungsvereinbarung
SWS	Semesterwochenstunden
USI	Universitätssportinstitut
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Überblick & Handlungsbedarf

Die Universität Graz betrachtet **Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung** als eine ihrer Kernaufgaben. Sie strebt in allen Beschäftigungsgruppen ein **ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen** an und verfolgt damit insbesondere in den Leitungsfunktionen eine Erhöhung des Frauenanteils. Auf Ebene des Senats sowie des Rektorats gelingt das bereits und auch bei den Dekan*innen zeigt sich 2024 erstmals in der Geschichte der Universität Graz ein Frauenanteil von 50 %. Auch im Universitätsrat zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, wobei erstmals seit über zehn Jahren mehr Männer (5) vertreten sind als Frauen (4, beide Angaben in Kopffzahlen). Der Universitätsrat setzt sich dabei aus jeweils vier männlichen und weiblichen Mitgliedern zusammen sowie aus einem männlichen Vorsitz. Unter den Professor*innen sind Frauen dagegen auch im Jahr 2024 unterrepräsentiert.

An der Universität Graz liegt der **Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 48 % und im allgemeinen Personal bei 67 %¹**. Die gesetzlich vorgeschriebene 50 %-Frauenquote lässt sich im wissenschaftlichen Personal für die Gruppe der Lektor*innen & studentischen Mitarbeiter*innen (61 %) und für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Universitäts- und Forschungsassistent*innen sowie Projektmitarbeiter*innen aus Drittmitteln; 51 %) konstatieren, nicht aber für die wissenschaftlichen Laufbahnstellen (Assistenzprofessor*innen, Senior Lecturer, Senior Scientists, Senior Lecturer mit erweiterten Forschungsaufgaben; 43 %) oder die Professor*innen (37 %). Bei wissenschaftlichen Laufbahnstellen zeigt sich außerdem ein deutlicher Unterschied in den Frauenanteilen zwischen Senior Lecturers mit laufender Entwicklungsvereinbarung (67 %) und Senior Scientists mit laufender Entwicklungsvereinbarung (45 %). Somit zeigt sich weiterhin, wie bereits in den Jahren davor, eine **Verringerung des Frauenanteils mit steigender Karrierestufe**. Gleichzeitig zeigt sich eine leichte Verringerung des Frauenanteils unter den Lektor*innen & studentischen Mitarbeiter*innen sowie im wissenschaftlichen Nachwuchs im Vergleich zum Vorjahr. Im allgemeinen Universitätspersonal sind Frauen (mit Ausnahme des technischen Personals (36 %) sowie bei Bediensteten am Universitätssportinstitut (32 %) und im Informationsmanagement (33 %)) stärker repräsentiert als Männer.

Gering ist der universitätsweite **Frauenanteil** nach wie vor auf der **Ebene der Professor*innen mit 37 %**, welcher außerdem von 2023 auf 2024 stagnierte. Durch einen Frauenanteil von 55 % unter den neu berufenen § 98 UG-Professor*innen² konnte der Frauenanteil in dieser (zahlenmäßig größten) Gruppe der Professor*innen von 33 % (2023) auf 34 % (2024) erhöht werden. Eine Verringerung des Frauenanteils unter den Professor*innen nach § 99 Abs. 1 UG (2023: 47 %, 2024: 41 %) sowie unter den Professor*innen nach § 99 Abs. 6 UG (2023: 56 %, 2024: 47 %) führte allerdings dazu, dass der Frauenanteil über alle Professor*innen hinweg von 2023 auf 2024 stagnierte³. Auch auf Ebene der assoziierten & ao. Professor*innen ist der Frauenanteil mit 38 % relativ niedrig, wobei sich hier eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr (35 %) zeigt. Die **größte Unterrepräsentation** von Professorinnen liegt weiterhin mit einem Frauenanteil von

¹ Prozentwerte beziehen sich immer auf Vollzeitäquivalente (VZÄ), sofern nicht explizit eine Angabe in Köpfen oder Jahresvollzeitäquivalenten (JVZÄ) angeführt ist.

² darunter 100 % Frauenanteil bei den 3 Berufungen der GEWI- und 0 % Frauenanteil bei den 3 Berufungen der NAWI-Fakultät. Angaben beziehen sich auf Kopffzahlen.

³ Quelle für diese detaillierten Informationen auf Professor*innenebene nach VZÄ: Datawarehouse Hochschulbereich <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (abgerufen am 8.10.25)

20 % an der **SOWI**-Fakultät. An der **THEOL**-Fakultät hat sich der Frauenanteil unter Professor*innen von 38 % (2023) auf 27 % (2024) verringert, an der **NAWI**-Fakultät dagegen von 29 % (2023) auf 31 % (2024) erhöht. Aufgrund der geringen Anzahl an Professor*innen ist der Frauenanteil an der **THEOL**-Fakultät allerdings merklich volatiler als an der **NAWI**-Fakultät. Auch an der **REWI**- und der **URBI**-Fakultät ist der Frauenanteil unter Professor*innen mit 36 % bzw. mit 44 % relativ niedrig. An der **GEWI**-Fakultät ist das Geschlechterverhältnis unter den Professor*innen dagegen mit einem Frauenanteil von 53 % relativ ausgeglichen.

Auf Professor*innenebene zeigt sich außerdem auch im Jahr 2024, wie bereits die Jahre zuvor, in ausgewählten Personalgruppen eine **Lohnlücke** zwischen Frauen und Männern. So verdienen Frauen unter den Universitätsprofessor*innen gemäß § 98 UG nach KV durchschnittlich 5 % weniger als Männer. Unter den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (4) UG bzw. gemäß § 99 (1) UG liegt das durchschnittliche Gehalt von Frauen sogar um 7 % bzw. 13 % unter dem von Männern.

Der Mindestfrauenanteil für die **Zusammensetzung von Kommissionen** liegt laut § 20a UG bei zumindest 50 %. Bei den Berufungskommissionen erfüllen im Jahr 2024 19 der 27 Kommissionen diesen 50 %-Mindestanteil (70 %⁴), bei den Curriculakommissionen 33 der 52 Kommissionen (63 %) und bei den Habilitationskommissionen 15 der 18 Kommissionen (83 %). Bei den Berufs- und Habilitationskommissionen ist dieser Anteil im Vorjahresvergleich relativ konstant. Der Anteil an Curriculakommissionen, welche diesen 50 %-Mindestanteil erreichen, ist über die vergangenen drei Jahre leicht rückläufig (2022: 68 %, 2023: 65 %, 2024: 63 %). Ein Grund dafür ist der geringe Frauenanteil in der Kurie der Professor*innen in Curriculakommissionen. Weitere Bestrebungen für eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen können hier entgegenwirken. Von den 11 Berufungskommissionen, die 2024 abgeschlossen wurden und bei denen eine Berufung erfolgte, wurde in nur vier Kommissionen der Vorsitz weiblich besetzt, in sieben männlich. In sieben Kommissionen war eine Frau Schriftführerin und in vier ein Mann.

Obwohl **Frauen** im wissenschaftlichen Personal der Universität Graz im Jahr 2024 nur etwa 48 % der Bediensteten (nach VZÄ) ausmachten, führten diese **mit 51 % mehr Auslandsaufenthalte** durch als Männer (49 %). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass Frauen **vermehrt kürzere Auslandsaufenthalte** mit weniger als 5 Tagen absolvieren (Frauenanteil: 54 %) als Auslandsaufenthalte, welche 5 Tage oder länger dauern (Frauenanteil: 49 %).

Die **Geschlechterverteilungen bei den Studierenden** bleiben relativ konstant. Frauen sind nach wie vor unter den Erstsemestrigen (63 % Frauenanteil) wie auch unter den höhersemestrigen Studierenden (62 % Frauenanteil) stärker repräsentiert als Männer. Auch bei den prüfungsaktiven Studien (64 % Frauenanteil) sowie bei den Absolvent*innen (68 % Frauenanteil) sind Frauen weiterhin stärker repräsentiert. Betrachtet man die Abschlussquote, sprich den Anteil an Studierenden, welche ihr Studium mit einem Abschluss beenden (und nicht das Studium ohne Abschluss abbrechen), so liegt diese im Bachelorstudium bei Frauen höher (51 %) als bei Männern (44 %). Im Masterstudium liegt die Abschlussquote bei Frauen (55 %) dagegen, wie in den Jahren zuvor, niedriger als bei Männern (57 %). Bei den belegten Studien zeigt sich bereits eine

⁴ Diese Prozentwerte beziehen sich auf die Kommissionen, welche den 50 %-Mindestanteil erfüllen. In diesem Fall $19/27 = 70\%$ (gerundet). Die gleiche Berechnungsmethode gilt auch für die folgenden Kommissionen in diesem Absatz.

Verringerung des Frauenanteils von den belegten Bachelor- (62 %) bzw. Masterstudien (66 %) auf die belegten Doktoratsstudien (56 %). Demnach zeigt sich **bereits auf Studienebene trotz eines hohen Frauenanteils unter den belegten Bachelor- und Masterstudien eine Verringerung des Frauenanteils bei Doktoratsstudien.**

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

- Um den **Frauenanteil bei den Professor*innen** zu erhöhen, 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 auch 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) erwiesen sich mit Frauenanteilen um die 50 % in den Jahren 2019 und 2020 als besonders erfolgreich. Seitdem ist der Frauenanteil in dieser Karrierelaufbahn allerdings gesunken, sodass dieser im Jahr 2024 nur noch 37 % beträgt. Nachdem diese Assistenzprofessor*innen nach Abschluss der QV in der Kurie der Professor*innen vertreten sind, stellt ein niedriger Frauenanteil in dieser Gruppe mittelfristig auch eine weitere Hürde bei der Erhöhung des Frauenanteils auf Professor*innenebene dar. Im Sinne einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen sollte daher insbesondere auch in dieser Gruppe weiterhin auf den Frauenanteil geachtet werden.
- Es zeigt sich weiterhin, dass Frauen häufiger unter den **Senior Lecturers** mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung vertreten sind, während Männer häufiger als **Senior Scientists** mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung beschäftigt sind. Es wird empfohlen, die Leitungen der Fakultäten über diesen Umstand gezielt zu informieren, Gründe dafür zu erheben und entgegengewirkende Maßnahmen zu entwickeln.
- Die gezielte Beobachtung des Gender Pay Gaps erscheint weiterhin als notwendig, um mit dem Schließen der geschlechtsspezifischen **Lohnlücke** bei zukünftigen Berufungen und anderen Aufnahmen erfolgreich fortfahren zu können.

Geschlechterunterschiede im Personal

Mit Stichtag 31.12.2024 waren insgesamt 4.719 Personen an der Universität Graz beschäftigt, davon 3.270 Personen im wissenschaftlichen Personal und 1.503 im allgemeinen Personal. Gesamtuniversitär beträgt der Frauenanteil 56 %. Im wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 52 % und im allgemeinen Personal 65 %. Im Vorjahresvergleich zeigt sich eine Erhöhung des Frauenanteils im allgemeinen Personal (+1 %-Punkt), was auch gesamtuniversitär zu einer Erhöhung des Frauenanteils um 1 %-Punkt führt⁵.

Betrachtet man das Personal auf Basis der Jahresvollzeitäquivalente (Universität gesamt: 2.673,5 JVZÄ), so liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal (1.550,5 JVZÄ) bei 48 % sowie im allgemeinen Personal (1.123,0 JVZÄ) bei 64 %. Auch hier zeigt sich im Vorjahresvergleich eine Erhöhung des Frauenanteils im allgemeinen Personal um 1 %-Punkt.

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 hat die Verwendungsgruppe „Management und Verwaltung“ – die größte Gruppe nach Vollzeitäquivalenten – mit 78 % den höchsten Frauenanteil (siehe Tabelle 1). Im Personal zur professionellen Unterstützung Studierender in Gesundheits- und Sozialbelangen (Universitätssportinstitut) zeigt sich unter den USI-Betreuer*innen der geringste Frauenanteil (31 %), wobei in dieser Gruppe der Frauenanteil im Vorjahresvergleich um 7 %-Punkte gesunken ist. Auch in der Gruppe „Management, Verwaltung und Technik“ am Universitätssportinstitut (Frauenanteil: 40 %) sowie im „Technischen Personal“ (Personal in administrativer Verwendung, Frauenanteil: 36 %) zeigen sich Frauenanteile unter 50 %, wobei der Frauenanteil in diesen beiden Gruppen im Vorjahresvergleich gestiegen ist. In der Verwendungsgruppe „Drittfinanzierte Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung“ erhöhte sich der Frauenanteil von 60 % (2023) auf 65 % (2024).

⁵ Die Zahlen in diesem Absatz beziehen sich auf die 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	741,2	78 %	+1
Technisches Personal	275,0	36 %	+1
Drittfinanzierte Projektmitarbeiter*innen in administrativer Verwendung	31,4	65 %	+5
Gesamt: Mitarbeiter*innen in administrativer Verwendung	1.047,7	67 %	+2
Personal zur professionellen Unterstützung Studierender in Gesundheits- und Sozialbelangen: Universitätssportinstitut			
Management, Verwaltung und Technik	11,5	40 %	+9
USI-Betreuer*innen	96,5	31 %	-7
Gesamt: Mitarbeiter*innen am Universitätssportinstitut	108,0	32 %	-5

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2025.

Wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Funktionen und Tätigkeiten

Bei den wissenschaftlichen Bediensteten zeigt sich weiterhin eine Verringerung der Frauenanteile mit höherer Karrierestufe (siehe Tabelle 2). So liegt der Frauenanteil unter den Lektor*innen & studentischen Mitarbeiter*innen bei 61 % und im wissenschaftlichen Nachwuchs bei 51 %. Bei den wissenschaftlichen Laufbahnstellen sind mit einem Frauenanteil von 43 % bereits weniger Frauen als Männer beschäftigt, wie auch bei den assoziierten & ao. Professor*innen (Frauenanteil: 38 %) und bei den Professor*innen (Frauenanteil: 37 %).

Im Vorjahresvergleich zeigt sich eine Verringerung des Frauenanteils bei den Lektor*innen & studentischen Mitarbeiter*innen sowie im wissenschaftlichen Nachwuchs um jeweils 1 %-Punkt. Bei den Assistenzprofessor*innen mit noch laufender QV verringerte sich der Frauenanteil um 4 %-Punkte, während sich der Frauenanteil bei den Senior Scientists mit noch laufender EV und bei den assoziierten & ao. Professor*innen um 3-4 %-Punkte erhöhte.

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	229,1	37 %	0
Assoziierte Professor*innen, ao. Professor*innen	140,0	38 %	+3
Wissenschaftliche Laufbahnstellen	164,4	43 %	0
davon Assistenzprofessor*innen mit noch laufender QV	30,0	37 %	-4
davon Senior Lecturer mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung	6,0	67 %	-1
davon Senior Scientists mit noch laufender Entwicklungsvereinbarung	45,6	45 %	+4
Wissenschaftlicher Nachwuchs	834,9	51 %	-1
davon PräDoc-Stellen (Globalbudget)	251,7	54 %	-2
davon drittfinanzierte wissenschaftliche Projektmitarbeiter*innen	385,7	50 %	-1
Lektor*innen & studentische Mitarbeiter*innen	198,8	61 %	-1
Gesamt: Mitarbeiter*innen in wissenschaftlicher Verwendung	1.567,1	48 %	0

Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2025. QV: Qualifizierungsvereinbarung

Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Wissenschaftszweigen & Verwaltungseinheiten

Dieser „Leaky Pipeline“ Effekt⁶, welcher die Verringerung des Frauenanteils mit Erhöhung der Karrierestufe beschreibt, zeigt sich auch auf der Ebene der Wissenschaftszweige und Fakultäten (siehe Tabelle 3 und 4). Besonders prägnant ist dieser Effekt in den Wissenschaftszweigen der Theologie, der Betriebswirtschaft, der Volkswirtschaft, der Erdwissenschaften, der molekularen Biowissenschaften, der Pharmazie, der Geographie und der Sportwissenschaften. Etwas schwächer ausgeprägt zeigt sich der „Leaky Pipeline“ Effekt auch in den Wissenschaftszweigen der Rechtswissenschaften, der Soziologie, der Philosophie, der Chemie, der Physik, der Biologie und der Umweltsystemwissenschaften (USW). Trotz eines Frauenanteils von (über) 50 % unter den Professor*innen lässt sich dieser Effekt auch in den Wissenschaftszweigen „Sprachen & Literatur“, „Psychologie“ und „Erziehungswissenschaften“ aufgrund des hohen Frauenanteils unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs und unter den Projektmitarbeiter*innen erkennen. In den Wissenschaftszweigen der Geschichte, der Kunstwissenschaften und der Mathematik zeigt sich dagegen kein nennenswerter „Leaky Pipeline“ Effekt.

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	11,0 (27%)	6,8 (44%)	k.a.	18,4 (55%)	5,1 (70%)	k.a.	7,6 (87%)	-	55,0 (51%)
	Fakultät THEOL	-	-	-	-	-	-	k.a.	-	k.a.
REWI	Rechtswissenschaften	27,7 (36%)	19,8 (44%)	7,5 (50%)	62,8 (54%)	9,7 (58%)	16,5 (56%)	25 (98%)	-	168,8 (56%)
	Fakultät REWI	-	-	-	-	-	-	17,8 (80%)	-	17,8 (80%)
SOWI	Betriebswirtschaft	20,4 (20%)	16,5 (30%)	9,3 (40%)	39,2 (45%)	9,5 (50%)	19,7 (62%)	14,9 (80%)	-	129,7 (46%)
	Volkswirtschaft	7,6 (13%)	k.a.	-	11,7 (52%)	7,1 (48%)	k.a.	k.a.	-	34,7 (42%)
	Soziologie	7,5 (47%)	-	-	11,2 (52%)	6,3 (72%)	k.a.	k.a.	-	29,2 (59%)
	Fakultät SOWI	-	-	-	-	-	-	12,8 (68%)	k.a.	k.a.
GEWI	Sprachen & Literatur	27,0 (56%)	21,1 (56%)	32,2 (61%)	46,5 (75%)	24,9 (65%)	39,9 (75%)	27,9 (96%)	k.a.	222,0 (69%)
	Geschichte	13,0 (60%)	8,3 (45%)	8,8 (26%)	21,3 (55%)	24,3 (58%)	11,1 (50%)	14,4 (81%)	k.a.	101,7 (56%)
	Philosophie	6,0 (33%)	k.a.	k.a.	7,9 (1%)	10,5 (39%)	k.a.	6,3 (100%)	-	38,8 (39%)
	Kunstwissenschaften	6,0 (50%)	k.a.	k.a.	5,0 (55%)	22,0 (47%)	k.a.	6,1 (73%)	k.a.	49,8 (55%)
	Fakultät GEWI	-	-	-	-	-	-	12,0 (92%)	-	12,0 (92%)
NAWI	Chemie	9,0 (33%)	6,0 (17%)	13,0 (31%)	25,0 (41%)	31,0 (28%)	k.a.	5,4 (81%)	24,4 (59%)	118,4 (40%)
	Erdwissenschaften	5,0 (0%)	-	7,0 (43%)	k.a.	8,6 (33%)	k.a.	k.a.	9,0 (33%)	37,7 (33%)
	Mathematik	7,0 (29%)	k.a.	5,0 (40%)	25,0 (28%)	11,9 (8%)	k.a.	k.a.	k.a.	57,9 (28%)
	Physik	10,2 (20%)	7,0 (14%)	7,8 (23%)	14,8 (27%)	32,7 (25%)	k.a.	8,8 (84%)	12,8 (7%)	98,4 (27%)
	Biologie	10,0 (30%)	k.a.	12,1 (27%)	18,7 (45%)	29,0 (45%)	k.a.	15,2 (74%)	33,4 (45%)	125,4 (46%)
	Molekulare Biowiss.	7,5 (27%)	13,0 (23%)	12,4 (48%)	18,2 (58%)	46,1 (58%)	7,8 (59%)	9,8 (90%)	18,8 (81%)	133,5 (58%)
	Pharmazie	7,0 (29%)	8,0 (50%)	9,2 (57%)	18,5 (65%)	10,2 (76%)	8,1 (78%)	6,0 (83%)	28,1 (49%)	95,1 (59%)
	Psychologie	14,0 (50%)	6,0 (33%)	15,1 (47%)	19,9 (45%)	21,5 (67%)	k.a.	7,5 (80%)	11,9 (8%)	100,1 (49%)
Fakultät NAWI	-	-	-	-	-	-	13,1 (98%)	-	13,1 (98%)	
URBI	USW	11,8 (34%)	k.a.	8,9 (21%)	17,9 (49%)	38,1 (50%)	6,9 (61%)	6,1 (80%)	k.a.	93,6 (47%)
	Geographie	6,0 (17%)	k.a.	8,8 (43%)	13,7 (27%)	14,6 (57%)	5,5 (46%)	6,3 (84%)	k.a.	57,8 (42%)
	Erziehungswiss.	11,6 (74%)	k.a.	7,6 (69%)	29,4 (80%)	7,5 (86%)	9,8 (74%)	10,7 (95%)	-	81,2 (80%)
	Sportwissenschaften	5,5 (9%)	-	k.a.	8,5 (29%)	-	k.a.	5,7 (36%)	k.a.	30,2 (32%)
	Fakultät URBI	-	-	-	-	-	-	7,9 (81%)	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“ und „Sportwissenschaften“ zusammengefasst. Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2025.

⁶ Für weitere Informationen zu diesem Effekt siehe u.a.: Greska, L., McCormick, D., & Cascino, J. (2023). Women in academia: Why and where does the pipeline leak, and how can we fix it. *Parity*, 40, 102-109.

Auf Fakultätsebene zeigt sich an der THEOL- und an der SOWI- Fakultät der ausgeprägteste „Leaky Pipeline“ Effekt. Beide Fakultäten weisen in der Kurie der Professor*innen einen Frauenanteil unter 30 % auf, während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. bei den Projektmitarbeiter*innen ungefähr bei 50 % liegt. An der SOWI-Fakultät zeigt sich dieser „Leaky Pipeline“ Effekt vorwiegend an den Wissenschaftszweigen „Betriebswirtschaft“ und „Volkswirtschaft“, während der „Leaky Pipeline“ Effekt am Wissenschaftszweig der Soziologie geringer ausgeprägt ist. An der REWI-Fakultät verringert sich der Frauenanteil von etwa 55 % unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs und den Projektmitarbeiter*innen auf 36 % unter den Professor*innen. An der NAWI- und der URBI- Fakultät verringert sich der Frauenanteil von den Nachwuchswissenschaftler*innen bzw. den Projektmitarbeiter*innen auf die Professor*innen um jeweils etwa 10 %-Punkte (siehe Tabelle 4). Die GEWI-Fakultät weist den geringsten „Leaky Pipeline“ Effekt auf, mit einer Verringerung des Frauenanteils von etwa 58 % unter den Nachwuchswissenschaftler*innen bzw. den Projektmitarbeiter*innen auf 53 % unter den Professor*innen.

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
THEOL Änderung in %-Punkten bei FA	11,0 (27%) -11	6,8 (44%) +1	k.a. -	18,4 (55%) +2	5,1 (70%) -9	k.a. -	12,1 (83%) -5	- -	59,5 (51%) -6
REWI Änderung in %-Punkten bei FA	27,7 (36%) -2	19,8 (44%) +4	7,5 (50%) +1	62,8 (54%) +4	9,7 (58%) -6	16,5 (56%) +7	42,8 (91%) +1	- -	186,6 (59%) +3
SOWI Änderung in %-Punkten bei FA	32,5 (20%) 0	23,4 (34%) +4	9,3 (40%) -14	62,1 (47%) -2	22,9 (55%) -4	22,2 (59%) +10	33,8 (79%) 0	k.a. -	k.a. -
GEWI Änderung in %-Punkten bei FA	52,0 (53%) 0	31,4 (53%) +5	45,8 (53%) -8	80,7 (62%) +4	81,6 (55%) +5	59,3 (69%) +1	66,7 (90%) +3	6,9 (20%) 0	424,3 (62%) -1
NAWI Änderung in %-Punkten bei FA	67,7 (31%) +2	46,0 (26%) +2	81,5 (40%) +5	143,6 (43%) +4	191,1 (43%) -2	38,2 (55%) -4	72,0 (86%) -1	139,4 (46%) 0	779,5 (46%) +1
URBI Änderung in %-Punkten bei FA	31,9 (44%) 0	11,5 (41%) 0	27,3 (40%) +10	69,5 (55%) -8	64,5 (56%) -3	27,9 (57%) -9	34,2 (85%) +2	5,2 (0%) 0	271,9 (55%) -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 Frauenanteilen bezieht sich auf die Änderung im Vergleich zum Vorjahr. Datenquelle: Uniratsbericht Personal 2025.

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). Da in den überfakultären wissenschaftlichen Zentren in früheren Jahren weniger als fünf Professor*innen (VZÄ) beschäftigt waren, konnte aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen auch in dieser Gruppe kein Frauenanteil berichtet werden. 2024 lag die Anzahl an Professor*innen in dieser Gruppe erstmals über diesem Schwellenwert, weshalb erstmals ein Frauenanteil berichtet werden kann, welcher im Jahr 2024 38 % beträgt. Der Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftler*innen hat sich in den überfakultären wissenschaftlichen Zentren im Vorjahresvergleich von 74 % auf 55 % verringert und auch im sonstigen wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil von 80 % auf 70 % gesunken. Bei den Projektmitarbeiter*innen sowie im administrativen Personal ist der Frauenanteil dagegen im Vorjahresvergleich relativ konstant.

Im administrativen Personal zeigt sich mit 32 % der niedrigste Frauenanteil am Universitätssportinstitut und mit 87 % der höchste Frauenanteil in den überfakultären wissenschaftlichen Zentren. Im technischen Personal zeigen sich große Unterschiede mit Frauenanteilen von 6 % (zentrale Einrichtungen) bis 63 % (Universitätsbibliothek), wobei der Frauenanteil im gesamten technischen Personal der Gruppe „Management und Verwaltung“ bei 27 % liegt.

Tabelle 5. Allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal in verschiedenen Verwaltungseinheiten

	Prof.	Assoz. & ao Prof.	Laufbahnstellen	Nachwuchs	Projekt-MA	Sonstiges wiss. Pers.	Admin. Pers.	Techn. Pers.	Gesamt
Management und Verwaltung									
Zentrale Einrichtungen	k.a.	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	317,1 (77%)	35,3 (6 %)	354,6 (69%)
Universitätsbibliothek	-	k.a.	-	-	-	-	106,3 (63%)	16,2 (63 %)	122,5 (63%)
Informationsmanagement	-	-	-	-	-	-	19,9 (48%)	70,4 (29 %)	90,3 (33%)
Universitätssportinstitut	-	-	-	-	-	-	100,8 (32%)	7,2 (26 %)	108,0 (32%)
Gesamt	-	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	544,1 (65%)	129,0 (27 %)	675,3 (57%)
Überfakultäre „Wissenschaftliche Zentren“									
Gesamt	5,2 (38%)	k.a.	k.a.	11,3 (55%)	9,0 (75%)	11,9 (70%)	25,1 (87%)	k.a.	67,5 (71%)
Überfakultäre „Unterstützungseinrichtungen“									
Gesamt	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	42,8 (75%)	k.a.	50,8 (72%)

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 2025.

Berufungen

Im Jahr 2024 wurden 30 Professuren neu besetzt, die Hälfte wurde gemäß § 99 (1) UG besetzt, weitere elf Berufungen wurden gemäß § 98 UG und vier Berufungen gemäß § 99 (4) UG abgewickelt. Die Anzahl der Neuberufungen lag im Berichtsjahr deutlich über den Werten der letzten Jahre (2023: 19, 2022: 20), was teilweise auf die Nachbesetzung von Professuren oder den Aufbau des IDea_Labs zurückzuführen ist. Der Frauenanteil lag bei den Neuberufungen bei knapp 47 %, besonders hervorzuheben ist die paritätische Besetzung in den Naturwissenschaften, hier konnten 50 % der Berufungen mit Frauen besetzt werden. In den Sozialwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Neuberufungen dagegen bei 36 %.

Tabelle 6. Anzahl an Berufungen an der Universität Graz

2024	Berufung gem. §98 UG			Berufungen gem. §99(1) UG			Berufungen gem. §99(4) UG			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Naturwissenschaften	2	2	4	1	0	1	1	2	3	4	4	8
Mathematik	-	-	-	1	0	1	-	-	-	1	0	1
Informatik	1	1	2	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Physik, Astronomie	0	1	1	-	-	-	0	1	1	1	1	2
Biologie	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1	0	1
Andere Naturwiss.	1	0	1	-	-	-	0	1	1	1	1	2
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	0	2	2	-	-	-	1	0	1	1	2	3
Medizinisch-theoretische Wiss., Pharmazie	0	2	2	-	-	-	1	0	1	1	2	3
Sozialwissenschaften	0,5	1	1,5	4	7	11	-	-	-	4,5	8	12,5
Wirtschaftswiss.	-	-	-	0	4	4	-	-	-	0	4	4
Erziehungswiss.	0	1	1	2	1	3	-	-	-	2	2	4
Rechtswissenschaften	0,5	0	0,5	2	2	4	-	-	-	2,5	2	4,5
Geisteswissenschaften	3,5	0	3,5	1	2	3	-	-	-	4,5	2	6,5
Geschichte, Archäologie	1,5	0	1,5	1	1	2	-	-	-	2,5	1	3,5
Sprach- & Literaturwiss.	2	0	2	-	-	-	-	-	-	2	0	2
Philosophie, Ethik, Religion	-	-	-	0	1	1	-	-	-	0	1	1
Gesamt	6	5	11	6	9	15	2	2	4	14	16	30

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Anzahl an 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 2024 konnte die Arbeit in 17 Kommissionen abgeschlossen werden: zehn Frauen und sieben Männer haben sich habilitiert, was einem Frauenanteil von 59 % entspricht (siehe Tabelle 7). Sieben dieser Habilitationen wurden an der NAWI-Fakultät und sechs an der GEWI-Fakultät abgeschlossen (darunter jeweils vier Frauen). Jeweils zwei Habilitationen wurden an der REWI- und an der URBI- Fakultät abgeschlossen (darunter jeweils einer Frau).

Tabelle 7. Anzahl an Habilitationen an der Universität Graz

2024	THEOL	REWI	SOWI	NAWI	GEWI	URBI	Gesamt
Frauen	0	1	0	4	4	1	10
Männer	0	1	0	3	2	1	7
Gesamt	0	2	0	7	6	2	17

Datenquelle: Leistungs- und Qualitätsmanagement Universität Graz. Aufbereitet durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung.

Gender-Pay-Gap

In diesem Abschnitt wird näher auf den Gender-Pay-Gap bei Professor*innen eingegangen. Bei einem Gender-Pay-Gap von 100 % ist die Entlohnung in der jeweiligen Bedienstetengruppe zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Bei einem Gender-Pay-Gap unter 100 % verdienen Frauen in der jeweiligen Gruppe weniger als Männer (Frauen verdienen ... % der Männerlöhne). Der Gender Pay-Gap bezieht sich dabei auf das Medianeinkommen. Das Medianeinkommen entspricht dem Einkommen, bei dem die Hälfte der Bediensteten in der jeweiligen Gruppe mehr, und die Hälfte weniger verdient.

In den beiden Personalkategorien der assoziierten Professor*innen (Assoziierte Professor*in gemäß § 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV – Personengruppe der Universitätsprofessor*innen; Assoziierte Professor*in gemäß KV) gibt es keine nennenswerte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Bei den Universitätsdozent*innen und den Universitätsprofessor*innen gemäß § 98 UG (beamtet oder vertragsbedienstet) zeigte sich von 2023 auf 2024 eine Verbesserung des Gender Pay Gaps, sodass auch hier keine nennenswerte Lohnlücke (99,8 % bzw. 99,1 %) zwischen Frauen und Männern besteht. Da in diesen Personalkategorien keine Neubesetzungen stattfinden, ist voraussichtlich die Pensionierung von männlichen Bediensteten mit überdurchschnittlichem Gehalt oder die Pensionierung von weiblichen Bediensteten mit unterdurchschnittlichem Gehalt der Grund für diese Verbesserung des Gender Pay Gaps. Die Gruppe der Assistenzprofessor*innen gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG wird dieses Jahr erstmals getrennt von der Gruppe der Assistenzprofessor*innen nach KV dargestellt und weist keine Lohnlücke auf. Die Gruppe der Assistenzprofessor*innen (KV) beinhaltet aufgrund der Trennung mit der neuen

Gruppe der Assistenzprofessor*innen gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG zu wenige Bedienstete, um Aussagen über den Gender Pay Gap treffen zu können. In der zahlenmäßig größten Gruppe, den Universitätsprofessor*innen gemäß § 98 UG nach KV, zeigt sich nach einer geringfügigen Verschlechterung des Gender Pay Gaps von 2022 (95 %) auf 2023 (94 %) im Jahr 2024 wiederum eine leichte Verbesserung des Gender Pay Gaps auf 95 %, was dennoch einen deutlichen Gender-Pay-Gap bedeutet. Dies ist auf einen Gender Pay zugunsten der Frauen bei Neuberufungen zurückzuführen.

Die größten Lohnlücken zeigen sich bei den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (1) UG sowie bei den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (4) UG. Während sich der Gender Pay Gap bei den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (4) UG im Jahr 2024 um drei %-Punkte auf 93 % verringert hat, zeigt sich bei den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (1) UG eine Vergrößerung der Lohnlücke um zwei %-Punkte. Dies ist auf einen Gender Pay Gap zu Ungunsten von Frauen unter den neu berufenen Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 (1) UG zurückzuführen. Zusätzlich zeigt sich in dieser Kategorie der größte durchschnittliche Altersunterschied zwischen Frauen (52 Jahre) und Männern (57 Jahre), was den ausgeprägten Gender-Pay-Gap teilweise erklären kann, da Bedienstete mit mehr Dienstjahren laut Kollektivvertrag ein höheres Gehalt bekommen.

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 eine oder andere Richtung entwickeln. Vor allem in kleinen Gruppen sind diese Auswirkungen schneller sichtbar.

Tabelle 8. Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

2024 Personalkategorie	Kopfzahl			Gender Pay Gap ⁺	2023	2022
	Frauen	Männer	Gesamt			
Universitätsprofessor*in (§98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	6	15	21	99,1 %	96,9 %	93,4 %
Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	54	98	152	95,1 %	94,3 %	95,4 %
Universitätsprofessor*in (§99 Abs. 4)	13	15	28	93,4 %	89,9 %	89,9 %
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	23	40	63	87,2 %	89,1 %	85,3 %
Universitätsdozent*in	28	63	91	99,8 %	98,6 %	99,6 %
Assoziierte Professor*in (§99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen	9	9	18	100,3 %	k.a.	k.a.
Assoziierte Professor*in (KV)	29	38	67	99,7 %	100,0 %	96,0 %
Assistenzprofessor*in (KV) / Karrierepfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG	18	25	43	100,1 %		
Assistenzprofessor*in (KV)	0	2	2	k.a.		
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	0	0	0	-	-	k.a.
kollektivvertragliche Professor*innen (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3, §99 Abs. 4 UG)	89	152	241	93,8 %	92,5 %	92,1 %

⁺ 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 2024.

Geschlechterunterschiede bei Auslandsaufenthalten

Im Jahr 2023 wurden 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 mit dem Jahr 2022 und davor nicht möglich.

Von den insgesamt 3.011 Auslandsaufenthalten des wissenschaftlichen Personals der Universität Graz im Jahr 2024 entfallen 1.542 an Frauen (51 %, siehe Tabelle 9). Ob das Gastland in der EU liegt oder einem Drittstaat angehört, macht bezüglich des Frauenanteils keinen substantziellen Unterschied. Verglichen mit dem Frauenanteil von 48 % (VZÄ) unter dem wissenschaftlichen Personal zeigt sich daher, dass Frauen etwas mehr Auslandsaufenthalte durchführen wie Männer. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass Frauen häufiger Auslandsaufenthalte mit weniger als 5 Tagen durchführen (Frauenanteil: 54 %) als Auslandsaufenthalte welche 5 Tage oder länger dauern (Frauenanteil: 49 %).

Tabelle 9. Anzahl der Auslandsaufenthalte des wissenschaftlichen Personals

Aufenthaltsdauer	Gastland-kategorie	2024			2023		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Weniger als 5 Tage	EU	675	597	1.272	641	626	1.267
	Drittstaat	102	72	174	84	109	193
	Gesamt	777	669	1.446	725	735	1.460
5 Tage bis zu 3 Monaten	EU	538	536	1.074	460	510	970
	Drittstaat	224	259	483	262	259	521
	Gesamt	762	795	1.557	722	769	1.491
Länger als 3 Monate	EU	1	3	4	3	4	7
	Drittstaat	2	2	4	6	3	9
	Gesamt	3	5	8	9	7	16
Gesamt	EU	1.214	1.136	2.350	1.104	1.140	2.244
	Drittstaat	328	333	661	352	371	723
	Gesamt	1.542	1.469	3.011	1.456	1.511	2.967

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Geschlechterunterschiede bei den Dienstreisen & Reisekosten

Im Jahr 2024 wurden im allgemeinen Personal 710 Dienstreisen von Frauen (53 %) und 641 von Männern (47 %) durchgeführt (siehe Tabelle 10). Da der Frauenanteil im allgemeinen Personal bei 67 % (nach VZÄ) liegt, zeigt sich, dass Frauen im allgemeinen Personal weniger Dienstreisen durchführen als Männer. Die durchschnittlichen Reisekosten (€369,5) sowie die durchschnittlichen Reisetage (2,5) liegen bei Frauen im allgemeinen Personal dagegen über den durchschnittlichen Reisekosten (€316,2) bzw. über den durchschnittlichen Reisetagen (2,2) bei Männern. Grund dafür ist, dass Männer im allgemeinen Personal häufiger Dienstreisen mit der Dauer von einem Tag durchführen und dabei häufiger u.a. Wartungsfahrten und -arbeiten oder Einkäufe erledigen.

Im wissenschaftlichen Personal wurden von Frauen im Jahr 2024 1.932 Dienstreisen durchgeführt (48 %), wobei der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal bei 48 % (nach VZÄ) liegt. Daher zeigt sich hier kein Unterschied hinsichtlich der Anzahl an Dienstreisen zwischen Männern und Frauen. Im wissenschaftlichen Personal liegen die durchschnittlichen Reisekosten von Frauen (€595,5) etwas unter denen von Männern (€613,2), während die durchschnittlichen Reisetage bei Frauen (5,1 Tage) etwas über den durchschnittlichen Reisetagen von Männern (4,4 Tage) liegen.

Tabelle 10. Reisekosten und Reisetage im allgemeinen- und wissenschaftlichen Personal 2024

		Reisekosten Gesamt	Reisekosten Mittelwert (€ pro Reise)	Anzahl an Dienstreisen	Summe an Reisetagen	Durchschnitts- Reisetage
Allgemeines Personal	Frauen	262.378,4	369,5	710	1.753	2,5
	Männer	202.711,0	316,2	641	1.392	2,2
Wissenschaftliches Personal	Frauen	1.150.425,7	595,5	1.932	9.835	5,1
	Männer	1.295.665,5	613,2	2.113	9.340	4,4

Datenquelle: Personalressort Universität Graz

Vergabe der Lehre

Im Folgenden wird der Frauenanteil in den einzelnen Bedienstetengruppen des wissenschaftlichen Personals (in VZÄ) in den jeweiligen Wissenschaftszweigen mit der abgehaltenen Lehre (in Semesterwochenstunden) für die Wintersemester 2023 und 2024 verglichen. Bei einem Unterschied von mehr als 5 %-Punkten zwischen dem Frauenanteil in Vollzeitäquivalente sowie dem Frauenanteil in der abgehaltenen Lehre (SWS) wird dieser farblich markiert.

Die Bedienstetengruppen setzen sich folgendermaßen zusammen: Professor*innen: Professor*innen; Prof.-Äquivalente: Dozent*innen/Ao. Professor*innen, Assoziierte Professor*innen; Sonstiges wissenschaftliches Personal: Assistenz-Professor*innen, Senior Scientists, (Univ.-)Assistent*innen, Forschungsassistent*innen; Lektor*innen: Senior Lecturer, externe Lehrbeauftragte.

Gesamtuniversitär

Über die gesamte Lehre über alle Wissenschaftszweige hinweg zeigt sich im Wintersemester 2024/25 (24W) ein ausgeglichenes Bild zwischen Männern und Frauen in den Bedienstetengruppen der Professor*innen, der Prof.-Äquivalente und der Lektor*innen (siehe Tabelle 11). Der Frauenanteil unter den Bediensteten (in VZÄ) entspricht dabei (ungefähr) dem Frauenanteil in der abgehaltenen Lehre (SWS). Nur in der Gruppe des sonstigen wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil bei den Bediensteten über dem Frauenanteil in der abgehaltenen Lehre. Demnach übernehmen Frauen in dieser Gruppe etwas weniger Lehre als Männer. Im Wintersemester 2023 zeigt sich in allen Bedienstetenkategorien eine geringfügig höhere Lehrauslastung bei Männern.

Tabelle 11. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal über alle Wissenschaftszweige hinweg

Über alle Wissenschaftszweige hinweg	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	35 %	37 %	37 %	37 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	34 %	35 %	38 %	38 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	44 %	48 %	44 %	48 %
Lektor*innen	57 %	59 %	57 %	58 %

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.

Katholisch-Theologische Fakultät

An der THEOL-Fakultät zeigt sich bei den Prof.-Äquivalenten sowie bei den Lektor*innen ein niedrigerer Frauenanteil unter den Bediensteten als bei den geleisteten Semesterwochenstunden (siehe Tabelle 12). In diesen Bedienstetengruppen müssen Frauen demnach einen überproportional hohen Lehraufwand betreiben. Umgekehrt haben Frauen in der Gruppe des sonstigen wissenschaftlichen Personals einen niedrigeren Lehraufwand als Männer.

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

WZ (Wissenschaftszweig): Theologie	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	34 %	38 %	31 %	27 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	43 %	43 %	54 %	44 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	41 %	53 %	38 %	53 %
Lektor*innen	25 %	7 %	31 %	17 %

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.

Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der REWI-Fakultät ist der Lehraufwand zwischen den Geschlechtern relativ ausgeglichen (siehe Tabelle 13). Nur bei der Gruppe des sonstigen wissenschaftlichen Personals zeigt sich im aktuellen Semester ein niedrigerer Lehraufwand von Frauen.

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

WZ: Rechtswissenschaften	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	26 %	37 %	32 %	36 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	33 %	37 %	43 %	42 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	47 %	51 %	47 %	54 %
Lektor*innen	35 %	40 %	34 %	38 %

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.

Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

An der SOWI-Fakultät zeigt sich im Wissenschaftszweig der Betriebswirtschaft ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Lehre (siehe Tabelle 14). Am Wissenschaftszweig Soziologie zeigt sich ein höherer Lehraufwand von Frauen in den Bedienstetengruppen der Professor*innen und des sonstigen wissenschaftlichen Personals. Im Wissenschaftszweig Volkswirtschaft leisten Frauen verhältnismäßig weniger Lehre im sonstigen wissenschaftlichen Personal, dafür mehr Lehre unter den Prof.-Äquivalenten.

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

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Betriebswirtschaft				
Professor*innen	23 %	22 %	16 %	20 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	25 %	27 %	25 %	30 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	39 %	50 %	41 %	46 %
Lektor*innen	39 %	35 %	39 %	35 %
Volkswirtschaft				
Professor*innen	14 %	14 %	14 %	13 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	20 %	18 %	32 %	23 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	34 %	44 %	23 %	52 %
Lektor*innen	22 %	22 %	0 %	0 %
Soziologie				
Professor*innen	28 %	24 %	58 %	33 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	59 %	67 %	67 %	67 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	71 %	59 %	66 %	52 %
Lektor*innen	15 %	15 %	30 %	30 %

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.

Geisteswissenschaftliche 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 15). Auch im Wissenschaftszweig der Geschichte übernehmen Frauen unter den Professor*innen mehr Lehre als Männer während Frauen unter den Prof.-Äquivalenten und unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal weniger Lehre übernehmen. Im Wissenschaftszweig der Philosophie haben Frauen in den Bedienstetengruppen der Professor*innen und der Lektor*innen einen niedrigeren Lehraufwand als Männer. Bei den Prof.-Äquivalenten und dem sonstigen wissenschaftlichen Personal ist ein Vergleich der Geschlechter aufgrund fehlender weiblicher Bediensteter nicht möglich. Im Wissenschaftszweig der Sprachen & Literatur herrscht ein relativ ausgeglichenes Verhältnis in Bezug auf die Lehrvergabe.

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

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Sprachen und Literatur				
Professor*innen	55 %	52 %	60 %	56 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	57 %	54 %	57 %	58 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	60 %	67 %	65 %	69 %
Lektor*innen	76 %	77 %	74 %	72 %
Geschichte				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	60 %	63 %	66 %	60 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	39 %	38 %	45 %	51 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	60 %	60 %	39 %	47 %
Lektor*innen	45 %	42 %	38 %	40 %
Philosophie				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	29 %	40 %	24 %	33 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	18 %	50 %	0 %	0 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	35 %	33 %	0 %	1 %
Lektor*innen	39 %	56 %	57 %	73 %
Kunstwissenschaften				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	61 %	50 %	66 %	50 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	100 %	100 %	100 %	100 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	74 %	66 %	91 %	63 %
Lektor*innen	41 %	42 %	57 %	55 %

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.

Naturwissenschaftliche Fakultät

Im Wissenschaftszweig der Biologie sind Frauen unter den Prof.-Äquivalenten verhältnismäßig stärker in der Lehre vertreten als Männer (siehe Tabelle 16). Frauen im sonstigen wissenschaftlichen Personal haben in diesem Wissenschaftszweig dagegen eine geringere Lehrauslastung. Im Wissenschaftszweig Chemie haben Frauen unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal sowie unter den Lektor*innen eine geringere Lehrauslastung als Männer. Im Wissenschaftszweig „Erdwissenschaften“ übernehmen Frauen unter den Prof.-Äquivalenten sowie unter den Lektor*innen weniger Lehre als Männer wobei die Lehrauslastung in den Bedienstetengruppen der Professor*innen und des sonstigen wissenschaftlichen Personals aufgrund fehlender weiblicher Bediensteter nicht betrachtet werden kann. In der Mathematik übernehmen Frauen in den Bedienstetengruppen der Professor*innen, der Prof.-Äquivalente und der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten weniger Lehre als Männer. Im Wissenschaftszweig der Pharmazie übernehmen Frauen dagegen in den Bedienstetengruppen der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten und der Lektor*innen weniger Lehre. In der Physik zeigt sich dagegen ein höherer Lehraufwand bei Frauen in den Bedienstetengruppen der Prof.-Äquivalente und der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten. In der Psychologie zeigt sich wiederum ein geringerer Lehraufwand bei Lektorinnen im Vergleich zu Lektoren, während es in den molekularen Biowissenschaften keine substanziellen Geschlechterunterschiede in der Lehrverteilung gibt.

Tabelle 16. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der NAWI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Chemie				
Professor*innen	40 %	29 %	36 %	33 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	18 %	20 %	14 %	13 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	35 %	30 %	33 %	39 %
Lektor*innen	36 %	43 %	42 %	49 %
Erdwissenschaften				
Professor*innen	0 %	0 %	0 %	0 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	8 %	20 %	14 %	20 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	5 %	33 %	0 %	0 %
Lektor*innen	74 %	89 %	65 %	83 %
Mathematik				
Professor*innen	0 %	14 %	21 %	29 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	20 %	33 %	14 %	20 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	24 %	29 %	21 %	26 %
Lektor*innen	46 %	56 %	47 %	61 %
Physik				
Professor*innen	30 %	24 %	20 %	20 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	10 %	8 %	17 %	11 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	14 %	25 %	37 %	29 %
Lektor*innen	10 %	7 %	2 %	2 %
Biologie				
Professor*innen	34 %	33 %	27 %	30 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	39 %	25 %	42 %	20 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	14 %	24 %	26 %	38 %
Lektor*innen	46 %	55 %	58 %	59 %
Molekulare Biowissenschaften				
Professor*innen	11 %	15 %	25 %	27 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	32 %	31 %	30 %	29 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	47 %	40 %	51 %	51 %
Lektor*innen	68 %	74 %	67 %	71 %
Pharmazie				
Professor*innen	27 %	29 %	30 %	29 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	37 %	44 %	46 %	50 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	51 %	75 %	45 %	68 %
Lektor*innen	54 %	58 %	52 %	58 %
Psychologie				
Professor*innen	52 %	50 %	51 %	50 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	35 %	38 %	35 %	38 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	37 %	40 %	39 %	42 %
Lektor*innen	79 %	86 %	77 %	85 %

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.

Umwelt- Regional- und Bildungswissenschaftliche 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 17). In den Sportwissenschaften übernehmen Frauen unter den Prof.-Äquivalenten dagegen mehr Lehre als Männer. In der Geographie zeigt sich eine geringere Lehrauslastung von Frauen in den Bedienstetengruppen der Prof.-Äquivalente und der Lektor*innen. In den Umweltsystemwissenschaften übernehmen Frauen dagegen mehr Lehre als Männer in den Bedienstetengruppen der Prof.-Äquivalente und der sonstigen wissenschaftlichen Bediensteten.

Tabelle 17. Frauenanteile in der Lehre sowie im Personal an der URBI-Fakultät

	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Umweltsystemwissenschaften (USW)				
Professor*innen	32 %	31 %	30 %	34 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	24 %	20 %	32 %	25 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	34 %	35 %	54 %	43 %
Lektor*innen	31 %	23 %	40 %	44 %
Geographie				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	7 %	25 %	18 %	17 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	22 %	29 %	33 %	40 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	30 %	34 %	27 %	24 %
Lektor*innen	32 %	48 %	44 %	55 %
Erziehungswissenschaften				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	57 %	67 %	69 %	74 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	81 %	82 %	79 %	77 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	72 %	82 %	72 %	80 %
Lektor*innen	62 %	58 %	63 %	62 %
Sportwissenschaften				
	SWS	VZÄ (FA)	SWS	VZÄ (FA)
	23W	31.12.23	24W	31.12.24
Professor*innen	14 %	19 %	15 %	19 %
Prof.-Äquivalente (Dozent*innen, Ao. & Assoz. Prof.)	8 %	0 %	8 %	0 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal	27 %	55 %	20 %	29 %
Lektor*innen	0 %	0 %	31 %	27 %

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 2023/24 berichtet. Die Informationen bezüglich der Studierenden und der belegten ordentlichen Studien kann dagegen für einzelne Semester angegeben werden, weshalb sich diese Informationen auf das Wintersemester 2024 beziehen.

Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien im Studienjahr 2023/24

Die Abschlussquote über alle Bachelor-/Diplom- und Masterstudien liegt im Studienjahr 2023/24 gesamt bei 51 %, wobei die Abschlussquote in Masterstudien höher liegt als bei Bachelor-/Diplomstudien (siehe Tabelle 18). Bei Letzteren liegt im Studienjahr 2023/24, wie bereits in den Jahren davor, die Abschlussquote bei Frauen (51 %) über der Abschlussquote bei Männern (44 %). Umgekehrt zeigt sich in der Abschlussquote über alle Masterstudien, ebenfalls wie bereits in den Jahren davor, eine etwas geringere Abschlussquote bei Frauen (55 %) im Vergleich zu Männern (57 %).

Tabelle 18. Abschlussquote in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien

Studienart	Studienjahr 2023/24			Studienjahr 2022/23			Studienjahr 2021/22		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor-/Diplomstudien	51,0 %	44,1 %	48,5 %	46,1 %	39,5 %	43,6 %	45,7 %	40,8 %	43,9 %
Beendet mit Abschluss	1.223	598	1.820	1.145	587	1.733	1.162	582	1.743
Beendet ohne Abschluss	1.174	757	1.930	1.339	898	2.237	1.382	846	2.228
Summe	2.396	1.354	3.751	2.484	1.486	3.970	2.544	1.428	3.972
Masterstudium	55,3 %	57,0 %	55,8 %	55,8 %	58,3 %	56,6 %	55,5 %	59,2 %	56,7 %
Beendet mit Abschluss	746	320	1.065	784	349	1.133	674	318	992
Beendet ohne Abschluss	604	241	845	620	249	869	540	219	759
Summe	1.349	561	1.910	1.404	598	2.003	1.213	537	1.750
Gesamt	52,6 %	47,9 %	51,0 %	49,6 %	44,9 %	48,0 %	48,9 %	45,8 %	47,8 %
Beendet mit Abschluss	1.968	918	2.886	1.930	937	2.866	1.836	900	2.735
Beendet ohne Abschluss	1.777	998	2.775	1.959	1.148	3.107	1.922	1.065	2.987
Summe	3.745	1.916	5.661	3.889	2.084	5.973	3.757	1.965	5.722

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2024

Unter den insgesamt 28.832 ordentlichen und außerordentlichen Studierenden im Wintersemester 2024 an der Universität Graz befinden sich 17.950 Frauen, was einem Frauenanteil von 62,3 % entspricht (siehe Tabelle 19). Dieser Anteil ist unter den neuzugelassenen Studierenden (63,1 % Frauenanteil) geringfügig höher als unter den Studierenden im zweiten und in höheren Semestern (62,1 % Frauenanteil). Bei den neuzugelassenen Studierenden liegt der Frauenanteil bei Studierenden aus Österreich (64,3 %) über dem Frauenanteil bei Studierenden aus anderen EU-Staaten (61,9 %) und über dem Frauenanteil bei Studierenden aus Drittstaaten (54,2 %). Der Frauenanteil bei Studierenden im zweiten und in höheren Semestern ist bei Studierenden aus Drittstaaten (64,9 %) etwas höher als bei Studierenden aus Österreich oder aus anderen EU-Ländern (jeweils etwa 62 %).

Tabelle 19. Anzahl an Studierenden im Wintersemester 2024

Wintersemester 2024	Staatsangehörigkeit	Frauen	Frauenanteil	Männer	Gesamt
Neuzugelassene Studierende	Österreich	2.113	64,3 %	1.173	3.286
	EU	529	61,9 %	295	824
	Drittstaat	308	54,2 %	260	568
	Gesamt	2.950	63,1 %	1.728	4.678
Studierende im zweiten und in höheren Semestern	Österreich	12.463	61,9 %	7.675	20.138
	EU	1.593	62,2 %	969	2.562
	Drittstaat	944	64,9 %	510	1.454
	Gesamt	15.000	62,1 %	9.154	24.154
Gesamt	Österreich	14.576	62,2 %	8.848	23.424
	EU	2.122	62,7 %	1.264	3.386
	Drittstaat	1.252	61,9 %	770	2.022
	Gesamt	17.950	62,3 %	10.882	28.832

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor-, sowie Masterstudien im Studienjahr 2023/24

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.

Unter den 15.711 prüfungsaktiven Studien an der Universität Graz liegt der Frauenanteil im Studienjahr 2023/24 bei 66,3 % (siehe Tabelle 20), wobei der Frauenanteil bei Masterstudien mit 68,3 % am höchsten ist, gefolgt von Bachelorstudien (65,6 %) und Diplomstudien (64,9 %). Bei einer näheren Betrachtung der unterschiedlichen Herkunftsländer zeigt sich ein Frauenanteil von 69 % bei prüfungsaktiven Studien aus Drittstaaten, während der Frauenanteil bei prüfungsaktiven Studien aus Österreich bzw. aus EU-Ländern jeweils bei etwa 66 % liegt. Dieser Befund ist im Vergleich zu den vergangenen Jahren relativ gleichgeblieben.

Tabelle 20. Anzahl an prüfungsaktiven Studien in Diplom-, Bachelor- sowie Masterstudien im Studienjahr 2023/24

Studienjahr 2023/24	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	FA Gesamt
Diplomstudium	1.114	612	1.726	71	36	107	41	15	56	1.226	663	1.889	64,9 %
Bachelorstudium	5.164	2.773	7.937	788	377	1.164	332	141	472	6.283	3.290	9.574	65,6 %
Masterstudium	2.257	998	3.254	473	262	735	171	89	260	2.901	1.348	4.249	68,3 %
Gesamt	8.534	4.383	12.917	1.331	674	2.006	544	244	788	10.410	5.302	15.711	66,3 %

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2024

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 25.933 gesamten belegten ordentlichen Studien liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2024 wie bereits in den Jahren zuvor bei ungefähr 62,8 % (siehe Tabelle 21). Der höchste Frauenanteil zeigt sich unter den belegten Masterstudien mit 65,8 %, gefolgt von den Diplomstudien (63,3 %) und den Bachelorstudien (62,1 %), während der Frauenanteil unter den belegten Doktoratsstudien mit 55,6 % am geringsten ausfällt. Berücksichtigt man die Herkunft, so liegt der Frauenanteil bei den belegten ordentlichen Studien von österreichischen Studierenden bei 62,6 %, während der Frauenanteil bei Studierenden aus EU-Staaten bei 63,6 % liegt. Der Frauenanteil von Studierenden aus Drittstaaten liegt bei 65,8 %.

Tabelle 21. Anzahl an belegten ordentlichen Studien in Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien im Wintersemester 2024

Wintersemester 2024	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	FA Gesamt
Diplomstudium	1.742	1.038	2.780	138	65	203	71	30	101	1.951	1.133	3.084	63,3 %
Bachelorstudium	7.326	4.654	11.981	1.182	681	1.863	522	183	706	9.031	5.518	14.549	62,1 %
Masterstudium	3.529	1.733	5.262	713	380	1.093	319	253	571	4.560	2.366	6.926	65,8 %
Doktoratsstudium	537	435	972	133	117	250	94	58	152	764	610	1.374	55,6 %
davon PhD-Doktoratsstudium	61	36	97	26	15	41	17	15	32	104	66	170	61,2 %
Gesamt	13.134	7.860	20.994	2.166	1.243	3.408	1.006	524	1.530	16.306	9.627	25.933	62,9 %

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.

Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren

Im Jahr 2024 wurden sechs Frauen und fünf Männer auf eine Professur gemäß § 98 UG berufen, was einem Frauenanteil von 55 % entspricht (2023: 67 %, siehe Tabelle 22). An der GEWI-Fakultät wurden drei Professuren mit Frauen besetzt, während an der NAWI-Fakultät drei Professuren mit Männern besetzt wurden. An der URBI-Fakultät sowie am IDea_Lab wurde jeweils eine Professur mit einer Frau und eine Professur einem Mann besetzt. Eine Professur im überfakultären Bereich wurde mit einer Frau besetzt.

Der Frauenanteil unter den Bewerber*innen war mit 37 % höher als in den beiden Vorjahren (2023: 29 %; 2022: 32 %). Bei den Hearings lag der Frauenanteil mit 41 % über dem Anteil der Bewerberinnen, was darauf hindeutet, dass in diesem Verfahrensschritt die Regelungen aus dem Satzungsteil „Frauenförderungsplan 2017“⁷ greifen.

Bei den Berufungsvorschlägen lag der Frauenanteil 2024 bei 44 %, bei den Berufungen bei 55 %. Somit hatten Frauen höhere Chancen auf einen Platz im Berufungsvorschlag (Chancenindikator 1,17⁸) und auf eine Berufung (Chancenindikator 1,46) als Männer.

Von den elf Berufungskommissionen erfüllten acht die 50%-Frauenquote. In vier Kommissionen war der Vorsitz weiblich besetzt, in sieben männlich. Umgekehrt war in sieben Kommissionen eine Frau Schriftführerin und in vier ein Mann. Bei den Gutachter*innen ist der Frauenanteil mit 55 % im Jahr 2024 im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen (2023: 41 %; 2022: 35 %).

Tabelle 22. Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren

	2024				2023	2022
	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Verfahren gem. § 98 UG, die zum Dienstantritt einer Professorin/eines Professors geführt haben (Anzahl)	11				6	5
Berufungskommissionen	54 %	59	51	110	48 %	50 %
Gutachter*innen	55 %	18	15	33	41 %	35 %
Bewerber*innen	37 %	111	213	324	29 %	32 %
Hearing	41 %	27	40	67	31 %	37 %
Berufungsvorschlag	44 %	14	18	32	44 %	40 %
Berufung	55 %	6	5	11	67 %	40 %
	Chancenindikator ⁺				Chancenindikator	
Selektionschance für Frauen - Hearing	1,09				1,08	1,16
Selektionschance für Frauen - Berufungsvorschlag	1,17				1,54	1,25
Berufungschance für Frauen	1,46				2,31	1,25

⁺ 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 2024.

⁷ § 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.

⁸ Chancenindikatoren werden berechnet durch den Frauenanteil bei den Bewerber*innen (37,4 %) im Verhältnis zu dem Frauenanteil in der jeweiligen Gruppe. Chancenindikator Berufungsvorschlag: $\frac{44\%}{37,4\%} = 1,17$

Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien

Wie bereits im Vorjahr befanden sich 2024 mehr Frauen als Männer im Senat (73 %, siehe Tabelle 23). Rektorat und Universitätsrat zeigten ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, wobei im Universitätsrat erstmals seit über zehn Jahren mehr Männer (5) vertreten sind als Frauen (4).

Von den 52 Curriculakommissionen erreichten 33 die 50-%-Frauenquote im Berichtsjahr, was einem Anteil von 63 % der Curriculakommissionen entspricht. Im Dreijahresvergleich ist dieser Anteil rückläufig (2022: 68 %, 2023: 65 %). Über alle Kurien hinweg ist der Frauenanteil relativ konstant geblieben, in der Kurie des Mittelbaus gibt es einen leichten Anstieg (2024: 55 %, 2023: 53 %).

Ein Grund für die nicht vollständig paritätisch besetzten Curriculakommissionen liegt im geringen Frauenanteil unter Professuren, was dazu führt, dass diese Frauen einen überproportional hohen Arbeitsaufwand für paritätisch besetzte Gremien aufwenden müssen. Gleichzeitig ist die Anzahl an Berufungs- und Habilitationskommissionen, welche die 50-%-Frauenquote erfüllen, über die vergangenen Jahre gestiegen.

70 % der 27 Berufungskommissionen erfüllten die 50-%-Frauenquote, was eine leichte Verbesserung zum Vorjahr darstellt und genau dem Wert des Jahres 2022 entspricht. Auch der Frauenanteil aller Mitglieder hat sich mit 55 % weiter erhöht (2023: 51 %).

Die meisten Habilitationskommissionen (15 von 18) erfüllten die 50-%-Frauenquote, der Frauenanteil unter den Mitgliedern stieg von 2023 auf 2024 leicht an (+ 1 %-Punkt).

Tabelle 23. Frauenquote in Kollegialorganen

Monitoring-Kategorie	2024						2023			2022		
	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		Frauen	Männer	
Rektorat	2	3	5	40 %	60 %	1/1	40 %	60 %	1/1	40 %	60 %	1/1
Rektor*in	0	1	1	0 %	100 %		0 %	100 %		0 %	100 %	
Vizekanzler*in	2	2	4	50 %	50 %		50 %	50 %		50 %	50 %	
Universitätsrat	4	5	9	44 %	56 %	1/1	56 %	44 %	1/1	56 %	44 %	1/1
Vorsitzende*r	0	1	1	0 %	100 %		0 %	100 %		100 %	0 %	
Sonstige Mitglieder	4	4	8	50 %	50 %		63 %	38 %		50 %	50 %	
Senat	19	7	26	73 %	27 %	1/1	65 %	35 %	1/1	58 %	42 %	1/1
Vorsitzende*r	1	0	1	100 %	0 %		100 %	0 %		0 %	100 %	
Sonstige Mitglieder	18	7	25	72 %	28 %		64 %	36 %		60 %	40 %	
Habilitationskommissionen	99	80	179	55 %	45 %	15/18	54 %	46 %	12/14	43 %	57 %	6/16
Berufungskommissionen	149	121	270	55 %	45 %	19/27	51 %	49 %	9/14	48 %	52 %	7/10
Curriculakommissionen	231	247	478	48 %	52 %	33/52	48 %	52 %	34/52	48 %	52 %	34/50
Sonstige Kollegialorgane	21	12	33	64 %	36 %	2/2	68 %	32 %	2/2	68 %	32 %	2/2

Datenquelle: Wissensbilanz 2024.