

Karl-Franzens-Universität Graz

GENDER IMPACT ASSESSMENT

Projektdokumentation

Im Rahmen des Projektes „Gender Impact Assessment – Integration von Gender
Mainstreaming ins Hochschulmanagement“ gefördert vom BM:BWK

(Dezember 2005 – August 2006)

Erstellt von:

Mag.^a Kirstin Eckstein

Graz, August 2006

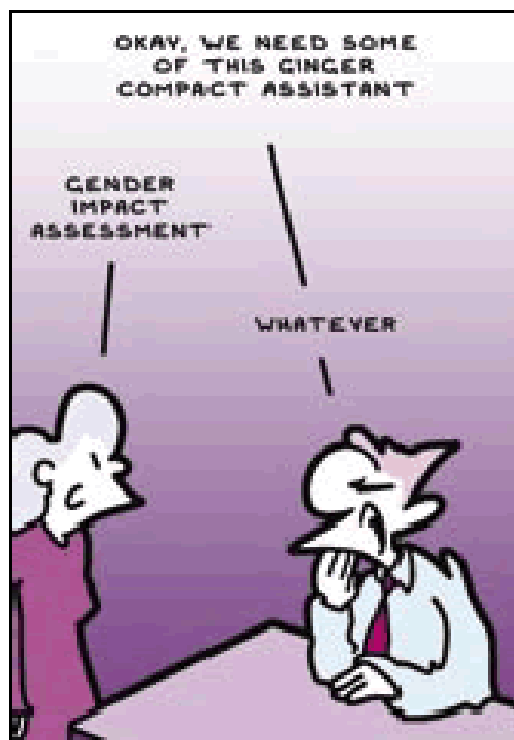
Eine Projektkooperation von
Leistungs- und Qualitätsmanagement
und

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung



“What gets measured gets done”

(Controlling-Weisheit)



(aus: Crawley/O'Meara 2004, S. 28)

GENDER IMPACT ASSESSMENT

Projektdokumentation

*„Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement“
Projekt an der Karl-Franzens-Universität Graz gefördert vom BM:BWK
(Dezember 2005 – August 2006)*

Projektleitung

Mag. Andreas Raggautz
Abteilungsleiter Leistungs- und Qualitätsmanagement
Universität Graz

Gender Impact Assessment Steering Committee

Mag.^a Kirstin Eckstein (Projektverantwortliche)

Dr.ⁱⁿ Barbara Hey (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung)

Mag. Michael Holzer (LQM, Mitarbeit bei Datenanalysen)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Roswith Roth (Vorsitzende Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL))

Mag.^a Ulrike Schustaczek (Büro-Leiterin AKGL)

Ilse Wieser (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung)

Mag.^a Christine Zeiller (LQM)

Kontakt

Mag.^a Kirstin Eckstein
Leistungs- und Qualitätsmanagement
Universitätsplatz 3, A-8010 Graz
Tel: +43/316/380 1806
Fax: +43/316/380 9001
<http://www.uni-graz.at/lqm>
kirstin.eckstein@uni-graz.at

Inhaltsverzeichnis

I. Das Projekt	6
Gender Impact Assessment – Implementierung von Gender Mainstreaming im Hochschulmanagement	6
Datenlage an der Uni Graz	8
Vorgehensweise	8
Anmerkungen zur Berichtsstruktur	9
II. Datenanalysen	10
II.1. Studierende	10
Dissimilarity Index	12
Vergleich Erstsemestrigenzahlen und AbsolventInnenzahlen	14
Frauen studieren erfolgreicher!	16
Studiendauer	17
Studiendauer Doktorat	18
Stipendien	19
II.2. Personal – Repräsentation	21
Datengrundlage Personal 2005	23
Altersstrukturanalyse	24
Professuren/Berufungen	26
II.3. Personal – Ressourcen	27
Lohnkosten	27
Räume	28
Weiterbildungen	28
II.4. Entscheidungs- & FunktionsträgerInnen	29
Leitungsfunktionen	29
Instituts- und AbteilungsleiterInnen	29
Curriculakommissionen	30
Habitationskommissionen	32
II.5. „Karrieren“	33
INDIKATOR Glasdeckenindex	33
Leaky Pipeline – von Studierenden bis ProfessorInnen	34
Karriereverläufe von Habilitierten	36
II.6. Lehre	37
Erteilte Lehre	37
Lehrevaluation	39
II.7. Forschungsevaluierung	41

III. Fakultätsspezifische Analysen	42
GesprächspartnerInnen	42
III.1. Theologische Fakultät	43
III.2. Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	44
III.3. Rechtswissenschaftliche Fakultät	46
IV. Indikatoren (Weiter-)Entwicklung	47
IV.1. Anreizsystem	47
IV.2. Formelbudget.....	49
V. Dokumentation von Kommissionen/Verfahren	50
Dokumentation von Berufungsverfahren.....	50
Analyse Berufungsverfahren.....	51
Dokumentation von Habilitationskommissionen	52
VI. Sonstige Aktivitäten im Rahmen des Projektes	53
interne Sensibilisierung	53
VII. Zusammenfassung Policy (Forderungen & Empfehlungen).....	55
VIII. ANHANG	56
Studiendauer (nach Studienrichtung, Geschlecht)	56
Curricula-Kommissionen 2001-2005 wissenschaftliches Personal	58
Curricula-Kommissionen Zusammensetzung gesamt 2005	60
Verteilung der Lehre.....	61
IX. Literatur & Links	62
X. Abbildungsverzeichnis.....	63

I. Das Projekt

Gender Impact Assessment – Implementierung von Gender Mainstreaming im Hochschulmanagement

Was ist „Gender Impact Assessment“?

Gender Impact Assessment (GIA) ist eine zentrale Methode des Gender Mainstreamings. Es ist ein Instrument zur systematischen und umfassenden Analyse und Bewertung von Situationen und Maßnahmen im Hinblick auf geschlechterrelevante Kriterien.

Von der Idee her ist das GIA vergleichbar mit einer Umweltverträglichkeitsprüfung. Daran angelehnt kann es also als ein Art Geschlechterverträglichkeitsprüfung oder Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung bezeichnet werden: Bei allen politischen Aktivitäten soll die Prüfung der Auswirkungen auf die Geschlechter und die Geschlechterverhältnisse integraler Bestandteil des Verfahrens sein.

GIA nimmt dabei als Methode der Folgenabschätzung ein Grundprinzip der politischen Entscheidungsfindung auf: Entscheidungen sollen auf der Grundlage der bestmöglichen Kenntnis der Problemstellung und einer Vorausschau der mit der Entscheidung ausgelösten beabsichtigten oder unbeabsichtigten Wirkungen getroffen werden. GIA kann jedoch auch nachträglich auf geltende Regelungen angewandt werden und bestehenden Änderungsbedarf deutlich machen.

Wesentliche Kriterien sind dabei die aus Gender Mainstreaming Tools bekannten 4 R: Repräsentation (z.B. Geschlechterzusammensetzung von Personal, Gremien,...), Ressourcen (Zeit, Geld, Macht,...), Realitäten (gesellschaftliche Normen und Werthaltungen), Rechte (mittelbare und unmittelbare Diskriminierung). GIA will ausgehend von Analysen der Ist-Situation Entwicklungspotenziale aufzeigen und Maßnahmenvorschläge machen, die Diskriminierung ausschließen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

Gender Impact Assessment an der Uni Graz

Anhand von vorhandenen Daten soll die derzeitige Ausgangssituation für die Implementierung von Gender Mainstreaming an der Universität Graz vor allem in Hinblick auf Repräsentation und Ressourcen analysiert werden. Dabei wird besonders auf fakultätsspezifische Unterschiede in der Umsetzung von Chancengleichheit geachtet. Vertiefende ExpertInnen-Interviews sollen dabei die Analyse fakultätsspezifischer Strukturen und Kulturen, die zu Benachteiligungen von Frauen führen können, vervollständigen.

Das bestehende finanzielle Anreizsystem soll optimiert und durch neue interne Steuerungsindikatoren ergänzt werden, die zudem die Selbststeuerungsfähigkeiten der Organisationseinheiten verbessern und die Grundlage für fakultätsspezifische Handlungsvorschläge sowie in weiterer Folge auch für Ziel- und Leistungsvereinbarungen bilden sollen.

Hintergrund

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind ein strategisches Entwicklungsziel¹ der Karl Franzens Universität Graz:

„Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind an der Karl-Franzens-Universität selbstverständlich und Teil unseres Profils. Der Anteil von Frauen, insbesondere in Leitungsfunktionen, wird kontinuierlich erhöht. Nachwuchsförderung für Frauen wird besonders beachtet. Qualitätsvolle Angebote aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind vorhanden. Wir entwickeln und fördern Kooperationsmodelle von universitären und außeruniversitären Frauen- und Geschlechterstudien. Der geltende universitäre Frauenförderplan wird angewendet.“

Erklärte Ziele sind die Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Erhöhung des Frauenanteils in allen Führungspositionen, die Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in den weiterführenden Studien, die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Sensibilisierung in Bezug auf Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts..

Dieses wichtige strategische Entwicklungsziel in das strategische Management der Karl Franzens Universität Graz zu integrieren ist Ziel des vorliegenden Projektes.

¹ laut Senatsbeschluss Juni 2003

Die Universität Graz hat über 60% Absolventinnen und verfügt über eine Vielzahl von hochmotivierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der „Frauenförderplan“ ist die festgeschriebene Selbstverpflichtung der Universität zu den Zielen der Gleichbehandlung und Frauenförderung. Als Vorreiterin verfügt die Universität über ein finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung sowie über ein interessantes Angebot einer gendersensiblen Personalentwicklung. Ein vielfältiges Studienangebot der Frauen- und Geschlechterforschung wurde im Herbst 2005 ergänzt durch die Einrichtung einer Gender-Professur (Geschlechtersoziologie). Die Infrastruktur der Gleichbehandlung und Frauenförderung ist mit einem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, einer Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung sowie der Verankerung in einem der Vizerektorate relativ günstig, wobei all diese Einrichtungen mit einem Minimum an Ressourcen auskommen müssen.

Die Universität Graz führt bereits seit mehreren Jahren verschiedenste Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen durch. Instrumente der frauenbezogenen Personalentwicklung (z.B. Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungsworkshops „Beruf Universitätslehrerin“ für fortgeschrittene Studentinnen, finanziell maßgeblich gefördert durch das bm:bwk und den Europäischen Sozialfonds) werden ergänzt durch bewusstseinsbildende Veranstaltungen für das gesamte Universitätspersonal. Diese Maßnahmen sind zum größten Teil zielgruppenorientierte Instrumente des Nachteilsausgleichs. Sie werden in naher Zukunft durch ein Mentoring-Programm für Frauen ergänzt.

Projektziele

Um einerseits im Rahmen der internen Zielvereinbarungen an die spezifische Situation angepasste Vorgaben machen zu können und andererseits realistische Handlungsvorschläge zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit machen zu können, ist es notwendig, die spezifischen „Geschlechterkulturen“ der Fakultäten herauszuarbeiten. Ziel des Gender Impact Assessment an der Karl Franzens Universität Graz ist es, eine über das bloße „Köpfe zählen/sexcounting“ hinausgehende umfassende Kenntnis der spezifischen Ausgangssituation in den sehr unterschiedlich geprägten Organisationseinheiten zu erhalten. Auf Basis einer differenzierten Sicht, die quantitativ und qualitativ die Teilaspekte der Geschlechterverhältnisse untersucht, können für die einzelnen Organisationseinheiten Handlungsvorschläge erarbeitet werden.

Ziel des Projektes ist, Gender Mainstreaming unmittelbar in die Instrumente des strategischen Managements (Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Mittelvergabe, Berichtswesen) zu integrieren. Außerdem soll eine Grundlage für die in Zukunft jährlich zu erstellenden „Frauenberichte“ laut Frauenförderplan (§63)² geschaffen werden. Dieser soll enthalten:

§ 63. Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

- (1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesen ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen gegeben und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser Bericht ist sowohl dem Senat als auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (z.B. Intranet) zu veröffentlichen.
- (2) Der Bericht gem. Abs. (1) hat zumindest die in der Wissensbilanz darzustellenden Bereiche zu umfassen.
- (3) Über die Erfüllung der Frauenquote ist in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen zu berichten, insbesondere in den nachfolgend angeführten Fällen:
 1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen,
 2. Aufnahmen und Weiterbestellungen von Dienstverhältnissen,
 3. Entlohnung von Frauen und Männern bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.
 4. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie an wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen
 5. die Vergabe der Lehre nach Studienrichtungen,
 6. die Zuteilung von Fördermitteln (z.B. Stipendien).
 7. der Frauenanteil der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüssen,
 8. der Frauenanteil der Lehrenden in den einzelnen Kategorien und
 9. der Anteil von Stunden, die von Frauen gelehrt werden.

² lt. Beschluss des Senates vom 17.10.2001 gemäß § 39 Abs. 1 UOG 1993, Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der KFUG, Mbl 06.04.2005, 13.i Stück.

Wird der Frauenanteil von 40% in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren, und innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorzuschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist in den Zielvereinbarungen festzulegen und zu veröffentlichen. Ein Bericht hierüber ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(5) Die Erhebungstichtage für den Bericht sind ident mit denen in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtagen.

Datenlage an der Uni Graz

Das Bewusstsein für Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung ist an der Uni Graz durchaus hoch, sie bewegt sich „an der Spitze des aktuellen Diskussionsstandes der Gleichstellungspolitik“, wie die Gutachterinnen der AQA-Evaluierung „Frauenförderung“ in ihrem Feedbackbericht³ zusammenfassend anmerken.

Auch was bisherige Datensammlungen betrifft ist eine gute Ausgangsbasis vorhanden, es mangelt allerdings an Aktualität und Konsistenz der Daten.

Einen guten Überblick bietet die von Vizerektorat, Kostelle und AKGL herausgegebene Broschüre: Zahlen und Fakten zu Gleichstellung und Frauenförderung (Februar 2003).

In den Jahresberichten der Uni Graz finden sich ebenfalls viele Daten, oftmals jedoch ohne Differenzierung nach Geschlecht. Die seit einigen Jahren erscheinende Mini-Broschüre der Uni Graz „Facts&Figures“ bietet bereits durchgehend nach Geschlecht differenzierte Daten, allerdings nur einen kleinen Ausschnitt auf Ebene der gesamten Universität sowie kaum differenziert nach Verwendungs- und Beschäftigtengruppen.

Zentral vom bm:bwk herausgegebene Datensammlungen wie die Hochschulberichte, Frauenberichte bzw. Universitätsberichte liefern zwar oftmals nach Geschlecht differenzierte Daten, allerdings nur selten auf Fakultätsebene oder gar Studienrichtungsebene. Auch sind diese Daten für ein laufendes Monitoring an den Universitäten durch ihr Erscheinungsdatum nicht aktuell genug.

Die allgemeine Umstellung des Berichtswesens an der Karl-Franzens-Universität Graz eröffnet hier nun neue Möglichkeiten und bietet gute Ansatzpunkte für ein uniweites Controlling von Gleichstellung und Frauenförderung. Die Erkenntnisse aus dem vorliegenden Projekt „Gender Impact Assessment“ sollen die Entwicklung dieses Teils des Berichtswesens unterstützen und eine Grundlage für weitere Schritte zur Implementierung eines gendersensiblen Controllings bieten.

Schwierigkeiten beim Datensammeln

Durch umfassende IT-Umstellungen (zB Umstellung der Personaldaten auf SAP) ist es schwierig bis unmöglich, weiter zurückliegende Stichtage neu auszuwerten.

Einige Daten, vor allem das Personal betreffend sind nicht oder nur unvollständig in der EDV erfasst, tw. war es nötig, alte Ordner zu wälzen und entsprechende Daten herauszusuchen, was einen enormen Zeitaufwand bedeutet. Hier wurden Daten vom AKGL zur Verfügung werden. Aufgrund der dienstrechtlichen Änderungen ergeben sich zum Teil schwer vergleichbare Daten: zB VertragsassistentInnen und VertragsdozentInnen wurden im Hochschulbericht 1998 und 2001 getrennt von UniversitätsassistentInnen und Univ.dozentInnen erhoben, 2005 ist diese Unterscheidung nicht mehr möglich.

Vorgehensweise

Eine leichte Abweichung vom ursprünglichen Projektplan, der Leitfaden-Interviews vorsah, ergab sich dadurch, dass schon viele Informationen von den Fakultäten und Instituten im Rahmen der Forschungsevaluierung gesammelt und zur Nutzung bereitgestellt wurden. So wurde auf erneute Informationssammlung mittels Interviews verzichtet, dafür die quantitativen und qualitativen Datenanalysen intensiviert sowie mehr Zeit in die Aufbereitung der Daten investiert. Diese boten eine sehr gute Grundlage, um in Gesprächen mit EntscheidungsträgerInnen an den einzelnen Fakultäten einerseits eine Validierung der Daten zu erhalten, andererseits Erklärungen von Geschlechterdisparitäten und mögliche Hypothesen über deren Zustandekommen zu eruieren. Nicht zuletzt waren diese Gespräche wichtig als

³ Biffel, Gudrun/Roloff, Christine: Feedbackbericht Uni Graz. Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten. (Internes Papier der AQA-Evaluation, März 2006, S.13)

Sensibilisierungsmaßnahme bzw. zur Bewusstseinsbildung, dass Gender Mainstreaming ein wichtiger Bestandteil des Hochschulmanagements ist.

Projekttablauf Gender Impact Assessment

Recherche

Was gibt es bereits an GIA-Tools? Universitätsspezifische GIA o.ä.? (Hochschulranking Deutschland CEWS,...?) Hochschulspezifische Indikatoren für Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Gleichstellung?

Datenanalyse

Differenzierung der verschiedenen geschlechtsspezifischen Daten nach Fakultäten

Identifizierung von signifikanten Unterschieden und grafische Darstellung

Für jede Fakultät drei bis fünf spezifische Gleichstellungsentwicklungspotenziale feststellen

Gespräche mit Fakultäten (Dekanate)

Besprechung der Datenlage, Hinweise auf Gender-Gaps, Gleichstellungsentwicklungspotenziale. Welche Gleichstellungsziele können Sie darüber hinaus formulieren? Welche Hindernisse sehen Sie? Welche Ziele lassen sich Ihrer Meinung nach leichter realisieren, welche schwerer?

Wie können Sie sich das Vorgehen vorstellen?

Policy-Formulierung

Zusammenführen der Gleichstellungsvorhaben und geplanten Vorgehensweisen, Input für ZLV-Verhandlungen, Beispiele für Ziele und Entwicklungsschritte/Indikatoren.

Zur inhaltlichen Unterstützung gab es regelmäßige Treffen mit der Leiterin der Koordinationsstelle.

Zudem wurde ein „GIA Steering Committee“ eingerichtet, die sich aus VertreterInnen der Kostelle, des AKGL und der Abteilung LQM zusammensetzte und sich mehrmals zur laufenden Beratung, Diskussion erster Ergebnisse und Feedback zusammengefunden hat.

Anmerkungen zur Berichtsstruktur

Diese Projektdokumentation umfasst einerseits wesentliche Daten und Erkenntnisse aus den umfangreichen Recherchen im Rahmen des Projekts andererseits aber auch Hinweise bzw. Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise.

Die Buntheit und Unterschiedlichkeit der Tabellen und Grafiken spiegelt einen Teil des Hauptproblems während der Projektarbeit wider: Es gibt keine einheitlichen Datenaufbereitungen, keine einheitlichen Stichtage, keine einheitliche Zuordnung der Studienrichtungen (tw. zu Wissenschaftszweigen, tw. zu Fakultäten, tw. Akademische Einheiten, tw. Studienrichtungsebene) – dies erschwert natürlich die Vergleichbarkeit der Daten. Das unterschiedliche Design vieler Tabellen gibt dabei genau diesen Hinweis, dass die Tabellen eben nur bedingt vergleichbar sind. Gleiches Design bei Grafiken und Tabellen verspricht dagegen Vergleichbarkeit.

Für die zukünftige Berichtslegung ist selbstverständlich ein einheitliches Design geplant, dies hätte den Projektrahmen jedoch gesprengt und wird im Anschluss daran weitergeführt.

Dieser Bericht spiegelt auch den Prozesscharakter des Projektes wider: Viele Tabellen wurden im Laufe des Projektes erstellt um damit konkret mit den einzelnen Fakultäten arbeiten zu können, dadurch ergeben sich teilweise Stichtage Ende 2005, bei anderen bereits Frühjahr 2006. Diese zum Berichtszeitpunkt zu aktualisieren macht nur bedingt Sinn, da eine angemessene Publikation der Ergebnisse bis Ende 2006 vorgesehen ist.

Alle gesammelten Daten und erstellten Tabellen und Grafiken in einer Printversion zusammenzuführen ist undenkbar, deswegen beschränkt sich diese Dokumentation auf eine Auswahl, die möglichst repräsentativ und informativ einen Überblick über das Projekt bieten soll.



Empfehlungen bzw. Hinweise zur Implementierung und Weiterarbeit sind zur leichteren Auffindbarkeit hervorgehoben und auch am Ende noch einmal kompakt zusammengefasst.

II. Datenanalysen

II.1. Studierende

Der Frauenanteil an Studierenden an der gesamten Universität Graz liegt mit 61% zum Wintersemester 2004 über dem Bundesschnitt aller Universitäten von 53%, allerdings im Bereich der vergleichbaren Universitäten wie Uni Wien (63%) oder Uni Salzburg (61%). In den letzten Jahren war ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede in den einzelnen Fakultäten, so liegt die Theologische Fakultät (Theol.) mit ihrem Frauenanteil deutlich unter 50%, während Rechtswissenschaftliche Fakultät (Rewi) und die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Sowi) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Die Naturwissenschaftliche Fakultät (Nawi) liegt bei gut 60%, die Geisteswissenschaftliche Fakultät (Gewi) bei rund 70%.

Gemeldete Studierende nach Fakultät - jeweils Anzahl Studierende zum Wintersemester

	WS00			WS01			WS02			WS03			WS04		
	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA
Theol	431	352	45%	337	241	42%	327	255	44%	291	249	46%	292	245	46%
Rewi	2960	2858	49%	2056	2075	50%	1973	2022	51%	1962	2080	51%	1898	2069	52%
Sowi	4511	3848	46%	3270	2809	46%	2872	2564	47%	3034	2883	49%	2969	2999	50%
Gewi	3461	7935	70%	2546	5736	69%	2433	5855	71%	2676	6303	70%	2698	6506	71%
Nawi	2769	4486	62%	2247	3801	63%	2178	3773	63%	2269	3932	63%	2292	3896	63%
UNI GRAZ	14132	19479	58%	10456	14662	58%	9783	14469	60%	10232	15447	60%	10149	15715	61%

Abbildung 1: Meldete Studierende seit WS 2000 (nach Fakultäten, Männer/Frauen/Frauenanteile)

Betrachtet man diese Zahlen etwas differenzierter nach Studienarten an den Fakultäten so zeigt sich bei allen Fakultäten, dass in Doktoratsstudien der Frauenanteil jeweils unter dem der Diplomstudien liegt. In den Lehramtsstudien ist das Geschlechterverhältnis jeweils ausgewogener als im Fakultätsschnitt. Da nur in einzelnen Studienrichtungen bereits auf Bakkalaureat/Magister bzw. Bachelor/Master umgestellt wurde, muss das Umsteigeverhalten von Frauen und Männern auf Studienrichtungsebene differenzierter beobachtet werden.

Gemeldete jeweils Anzahl Studierende zum Wintersemester

		WS00			WS01			WS02			WS03			WS04		
		M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA
Kath.-theol. Fak.	Diplomstudium	183	138	43%	150	100	40%	151	106	41%	132	98	43%	145	97	40%
	Lehramtsstudium	183	186	50%	147	125	46%	139	130	48%	129	131	50%	125	129	51%
	Doktoratsstudium	65	28	30%	40	16	29%	37	19	34%	30	20	40%	22	19	46%
REWI	Diplomstudium	2486	2436	49%	1862	1939	51%	1753	1826	51%	1747	1865	52%	1716	1877	52%
	Doktoratsstudium	474	422	47%	194	136	41%	220	196	47%	215	215	50%	182	192	51%
SOWI	Diplomstudium	3210	2573	44%	2466	1982	45%	1993	1819	48%	1490	1361	48%	1040	1048	50%
	Bakkalaureatsstudium							606	533	47%	1198	1216	50%	1466	1503	51%
	Magisterstudium							10	1	9%	94	90	49%	223	242	52%
	Lehramtsstudium	788	852	52%	537	618	54%	1	3							
	Doktoratsstudium	394	304	44%	170	105	38%	164	113	41%	161	150	48%	177	161	48%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.	119	119	50%	97	104	52%	98	95	49%	91	66	42%	63	45	42%
GEWI	Diplomstudium	2292	5643	71%	1749	4283	71%	1637	4207	72%	1716	4101	71%	1621	3929	71%
	Bakkalaureatsstudium							50	198	80%	220	810	79%	351	1242	78%
	Magisterstudium								5		2	7	78%	1	22	96%
	Lehramtsstudium	733	1393	66%	579	1068	65%	541	1075	67%	549	1037	65%	525	977	65%
	Doktoratsstudium	430	894	68%	215	381	64%	201	368	65%	186	347	65%	197	335	63%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.	6	5	45%	3	4	57%	4	2	33%	3	1		3	1	
NAWI	Diplomstudium	1725	3367	66%	1324	2785	68%	1262	2645	68%	1241	2656	68%	1148	2496	68%
	Bakkalaureatsstudium				102	191	65%	184	349	65%	349	545	61%	500	682	58%
	Magisterstudium							1	1		3	4	57%	10	23	70%
	Lehramtsstudium	541	614	53%	448	490	52%	402	461	53%	373	415	53%	353	401	53%
	Doktoratsstudium	335	377	53%	209	211	50%	173	195	53%	158	194	55%	165	202	55%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.	168	128	43%	164	124	43%	156	122	44%	145	118	45%	116	92	44%

Abbildung 2: Meldete Studierende seit WS 2000 (nach Fakultäten, Studienart, Männer/Frauen/Frauenanteile)

Auf Fakultätsebene finden sich bei Analysen nach Studienrichtungen weitere interessante Details: An der Sowi-Fakultät studieren z.B. VWL nur rund ein Drittel Frauen, BWL ca. 45%, während Soziologie rund 60% weibliche Studierende aufweist. Im Doktoratsstudium schwanken die Frauenanteile stärker und liegen zwischen 40% und 50%. Hier ist auch ein Vergleich mit den AbsolventInnenzahlen interessant, die eine höhere AbsolventInnenquote bei Frauen zeigt: Diese sind bei BWL (Dipl.), VWL und Soziologie teilweise deutlich stärker repräsentiert als unter den Studierenden, wobei hier vermutlich die „Erfolgsquote“ (vgl. Seite 16) diesen Effekt nochmals verstärken würde, wenn die entsprechenden Erstsemestri- genzahlen zur Zeit des durchschnittlichen Studienbeginns der AbsolventInnen berücksichtigt werden.

SOWI

Frauenanteile

Gemeldete Studierende		00W	01W	02W	03W	04W	05W	03W bis 05W
		FA	FA	FA	FA	FA	FA	Frauenanteil
Betriebswirtschaft	Bakk			48%	50%	50%	48%	49%
Betriebswirtschaft	Dipl	44%	44%	45%	42%	42%	40%	42%
Betriebswirtschaft	Mag			13%	50%	52%	48%	50%
Betriebswirtschaft	Ind.Dipl	51%	53%	49%	44%	45%	48%	45%
Doktoratsstudium	Dr.	44%	38%	41%	48%	48%	46%	47%
Soziologie	Bakk				62%	64%	64%	63%
Soziologie	Dipl	55%	59%	60%	58%	57%	60%	58%
Umweltsystemwissenschaften	Bakk				46%	45%	48%	47%
Umweltsystemwissenschaften	Mag					27%	30%	29%
Volkswirtschaft	Bakk			32%	42%	41%	40%	41%
Volkswirtschaft	Dipl	34%	35%	37%	33%	30%	25%	31%
Volkswirtschaft	Mag			0%	17%	67%	54%	52%
Volkswirtschaft	Ind.Dipl	48%	48%	51%	41%	36%	30%	37%
Wirtschaftspädagogik	Dipl			53%	55%	58%	60%	57%

Frauenanteile

AbsolventInnen		01/02	02/03	03/04	04/05	02/03 bis 04/05
		FA	FA	FA	FA	Frauenanteil
Betriebswirtschaft	Bakk		46%	50%	50%	49%
Betriebswirtschaft	Dipl	45%	52%	44%	43%	47%
Betriebswirtschaft	Mag		37%	38%	54%	49%
Doktoratsstudium	Dr.	31%	27%	35%	59%	35%
Soziologie	Dipl	58%	61%	83%	60%	60%
Volkswirtschaft	Bakk	20%	54%	42%	42%	43%
Volkswirtschaft	Dipl	31%	57%	58%	50%	55%
Wirtschaftspädagogik	Dipl	81%	77%	74%	70%	74%

Abbildung 3: Gemeldete Studierende und AbsolventInnen SOWI (Studienrichtungen, Frauenanteile, Anzahl)

Der Vergleich von Diplom- und Bakkalaureatsstudium bei BWL und VWL zeigt bei beiden einen leichten Anstieg der Frauenanteile nach der Umstellung, was allerdings durch die allgemeinen Anstiege der Frauenanteile bei den Erstsemestri- gen erklärbar scheint, da dieser sich in einem Bakk.-Studium schneller in der Gesamtzahl niederschlägt.

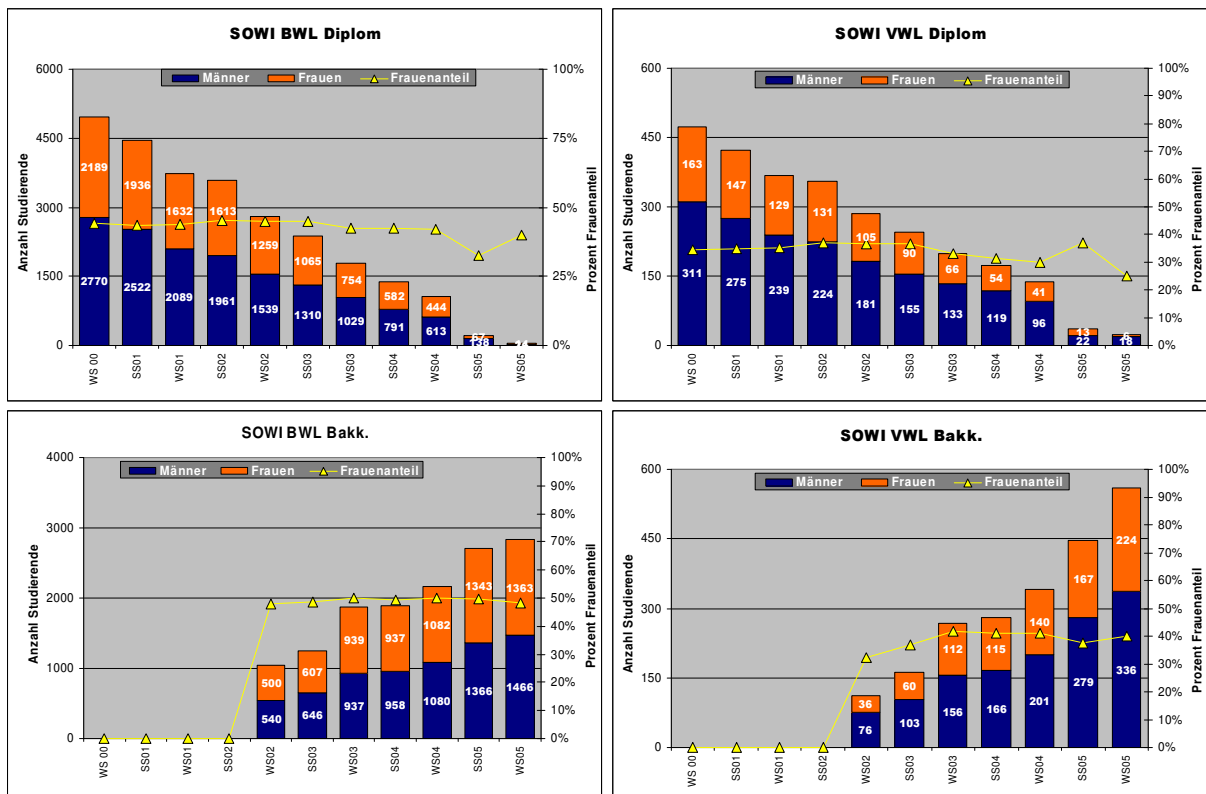


Abbildung 4: Vergleich BWL und VWL jeweils Diplom und Bakk. (Frauenanteile, Anzahl Studierende seit WS2000/01)

Dissimilarity Index

Der „Index of dissimilarity“ ist ursprünglich eine demographische Kennzahl, um die Gleichmäßigkeit der Verteilung von zwei Bevölkerungsgruppen in einzelnen geographischen Einheiten eines größeren Bereiches zu messen, z.B. die Verteilung von Schwarzen und Weißen in verschiedenen Städten/Bezirken in den USA. In den „She Figures 2006“ (S.38), der Statistischen Datenbroschüre zu „Women and Science“ der Europäischen Kommission wurde dieser Index auf Geschlechterverteilung und Beschäftigungssparten umgelegt.

$DI = \frac{1}{2} \sum_i \left \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right $	i entspricht der Anzahl der Sparten, Bereiche,... Fi bzw. Mi ist die Anzahl Frauen bzw. Männer der jeweiligen Sparte F bzw M ist die Gesamtanzahl Frauen bzw. Männer
------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In Prozent ausgedrückt bedeutet der Wert, das dieser Prozentsatz die geographische Einheit oder die Beschäftigungssparte wechseln müsste, um in den einzelnen Bereichen eine ebenso gleichmäßige Verteilung wie im Gesamtbereich zu erhalten (was allerdings noch nicht bedeutet, dass es sich um eine Gleichverteilung der Geschlechter handelt)

Umgelegt auf die Geschlechterverteilung an den Fakultäten gibt der DI Auskunft über:

Wie gleichmäßig findet sich das Gesamtgeschlechterverhältnis in allen Fakultäten bzw Studienrichtungen wieder? Gibt es innerhalb der Universität bzw. Fakultät also eine Homogenität oder Heterogenität bzgl. der Frauen- und Männeranteile? Wie viele Studierende müssten die Studienrichtungen „wechseln“ um ein ausgeglichenes Abbild des Gesamtgeschlechterverhältnisses auf Fakultäts- bzw. Studienrichtungsebene zu erhalten?

Dissimilarity Index	WS00	WS01	WS02	WS03	WS04
0,1986	0,1921	0,1941	0,1793	0,1702	0,1702

Abbildung 5: Dissimilarity Index der Uni Graz (Verteilung auf Fakultäten WS00 bis WS04)

Der Dissimilarity Index für die Uni Graz (vgl. Abbildung 5 berechnet aus den Daten aus Abbildung 1) bedeutet, das in den letzten fünf Jahren die Verteilung an den Fakultäten etwas gleichmäßiger dem Gesamtbild entsprechend wurde, allerdings immer noch 17% die Fakultät wechseln müssten um eine ausgewogene Verteilung zu erhalten.

Auf Fakultäts- und Institutsebene wird die ungleichmäßige Verteilung noch deutlicher:

Während die Sowi eine recht gleichmäßige Verteilung aufweist, erkennt man mit einem Blick beim DI dass der insgesamt hohe Frauenanteil bei Gewi und Nawi trügt: Es gibt auf beiden Fakultäten Studien mit sehr hohen (Übersetzung/Dolmetsch, Pädagogik mit über 80% Frauenanteil) bzw. verhältnismäßig niedrigen Frauenanteilen (Griechisch, Sportwissenschaft, Philosophie unter 40%).

Geschichte hat beispielsweise ein relativ ausgewogenes Verhältnis mit 45-55% Frauenanteil, allerdings deutlich unter dem Gesamtstudentinnenanteil bzw. noch deutlicher unter dem Fakultätsschnitt. Hier müssen klarerweise Diskussion über Zielwerte geführt werden.

Dissimilarity Index	WS00	WS01	WS02	WS03	WS04	WS05
SOWI	0,073	0,097	0,086	0,105	0,106	0,112
NAWI	0,319	0,331	0,323	0,316	0,319	0,329
GEWI	0,278	0,300	0,299	0,305	0,308	0,318

Abbildung 6: Dissimilarity Index der Fakultäten (Verteilung auf Studienrichtungen WS00 bis WS04)

An der Naturwissenschaftlichen Fakultät wird dies besonders deutlich: So stellen Psychologie und Pharmazie mit Frauenanteilen von über 80% sowie Biologie mit über 60% über die Hälfte der Studierenden der Nawi-Fakultät. In allen anderen Fächern (mit Ausnahme von Chemie und Lehramtsstudien) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (unter 40%).



Auf Fakultätsebene sollte differenziert auf die Geschlechterverteilung in unterschiedlichen Studienrichtungen geblickt werden, der Dissimilarity Index kann hierbei einen ersten Hinweis geben.

Erstsemestrige 2000/01 bis 2004/05 nach Fakultäten

M=Anzahl Männer, W=Anzahl Frauen,
FA=Frauenanteil in Prozent (wenn
Gesamtanzahl >5)

		00/01			01/02			02/03			03/04			04/05		
		M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA
Theol	Diplomstudium	21	30	59%	36	16	31%	19	16	46%	33	29	47%	38	29	43%
	Doktoratsstudium	13	10	43%	9	6	40%	4	3	43%	9	8	47%	10	12	55%
	Lehramtsstudium	35	34	49%	39	25	39%	18	30	63%	27	31	53%	21	36	63%
REWI	Diplomstudium	357	404	53%	377	444	54%	216	286	57%	310	363	54%	291	409	58%
	Doktoratsstudium	115	116	50%	87	88	50%	27	29	52%	78	93	54%	56	62	53%
SOWI	Bakkalaureat							600	543	48%	647	716	53%	959	962	50%
	Diplomstudium	851	772	48%	588	585	50%	126	181	59%	73	123	63%	47	56	54%
	Doktoratsstudium	80	64	44%	54	44	45%	22	21	49%	72	58	45%	82	55	40%
	Lehramtsstudium	163	237	59%	106	117	52%									
	Magisterstudium							30	17	36%	150	154	51%	171	151	47%
	stud.irreg./Ind.Dipl.	27	21	44%	16	10	38%	31	30	49%	10	2	17%	3	6	67%
GEWI	Bakkalaureat							41	167	80%	170	703	81%	221	781	78%
	Diplomstudium	589	1599	73%	512	1320	72%	385	1055	73%	360	776	68%	608	1172	66%
	Doktoratsstudium	66	152	70%	46	77	63%	17	28	62%	19	47	71%	107	204	66%
	Lehramtsstudium	135	318	70%	121	254	68%	95	223	70%	114	202	64%	174	272	61%
	Magisterstudium							1	4		1	3		3	24	89%
	stud.irreg./Ind.Dipl.		1					1	2					3		
NAWI	Bakkalaureat				123	232	65%	71	161	69%	177	221	56%	210	258	55%
	Diplomstudium	389	916	70%	273	591	68%	286	723	72%	304	586	66%	372	718	66%
	Doktoratsstudium	72	95	57%	43	75	64%	43	56	57%	15	27	64%	49	84	63%
	Indiv. Bakk.													1	1	
	Lehramtsstudium	100	108	52%	85	98	54%	80	108	57%	71	94	57%	93	93	50%
	Magisterstudium					1		1			6	8	57%	12	27	69%
	stud.irreg./Ind.Dipl.	29	27	48%	25	23	48%	24	23	49%	5			1		

AbsolventInnen 2000/01 bis 2004/05 nach Fakultäten

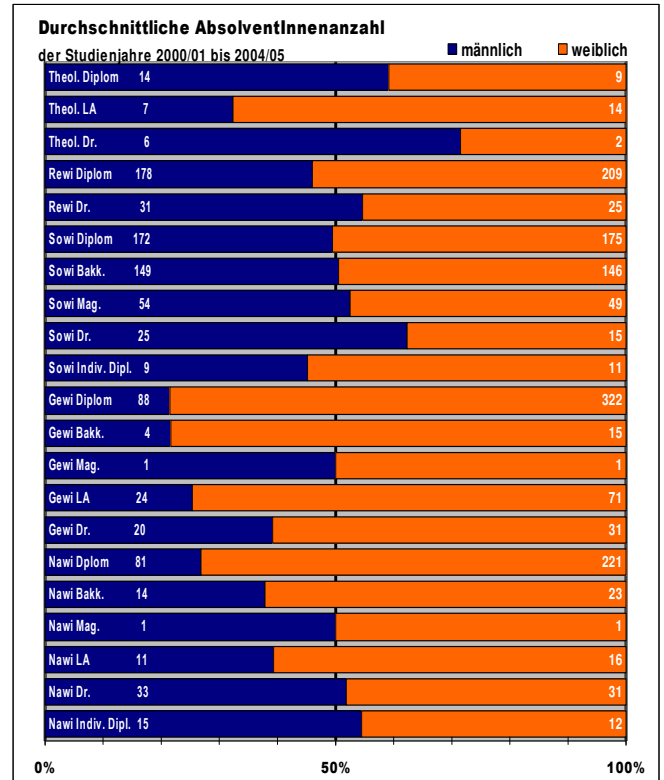
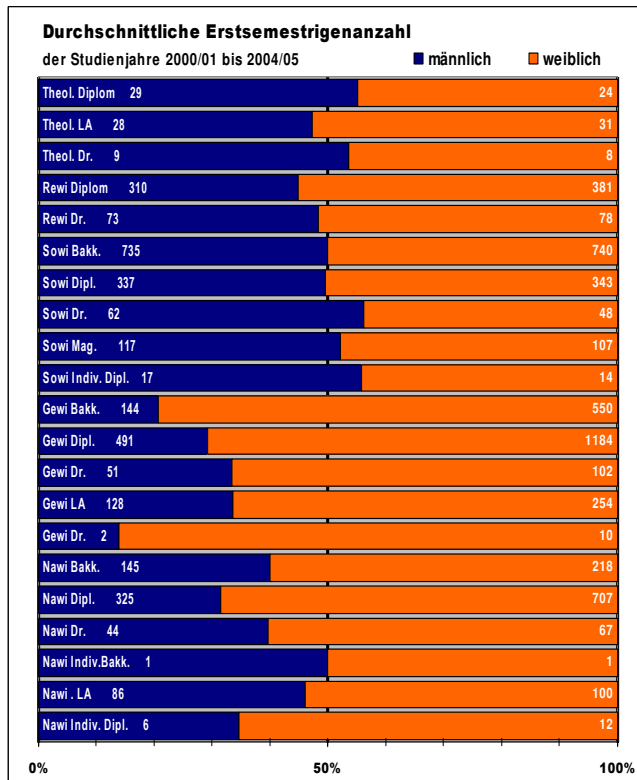
M=Anzahl Männer, W=Anzahl Frauen,
FA=Frauenanteil in Prozent (wenn Gesamtanzahl
>5) (ohne ASVS-Studien)

		00/01			01/02			02/03			03/04			04/05		
		M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA
Kath.-theol. Fak.	Diplomstudium	19	10	34%	13	8	38%	20	10	33%	7	12	63%	9	7	44%
	Lehramtsstudium	4	16	80%	12	20	63%	8	5	38%	2	19	90%	8	11	58%
	Doktoratsstudium	9	1	10%	8	2	20%	6	3	33%	4	5	56%	3	1	
REWI	Diplomstudium	220	216	50%	210	251	54%	166	199	55%	159	185	54%	133	193	59%
	Doktoratsstudium	32	24	43%	29	26	47%	23	20	47%	48	31	39%	21	26	55%
SOWI	Diplomstudium	151	141	48%	194	178	48%	179	227	56%	180	177	50%	156	154	50%
	Bakkalaureatsstudium							67	54	45%	233	233	50%	147	152	51%
	Magisterstudium							12	7	37%	49	28	36%	100	111	53%
	Lehramtsstudium	10	21	68%		3			1							
	Doktoratsstudium	17	19	53%	24	11	31%	30	11	27%	49	26	35%	7	10	59%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.	9	7	44%	10	10	50%	7	13	65%	11	17	61%	10	10	50%
GEWI	Diplomstudium	73	272	79%	98	331	77%	82	310	79%	64	270	81%	125	427	77%
	Bakkalaureatsstudium							1			7	100%	7	22	76%	
	Magisterstudium										1			1		
	Lehramtsstudium	23	64	74%	29	88	75%	22	67	75%	28	71	72%	18	65	78%
	Doktoratsstudium	14	25	64%	19	29	60%	18	28	61%	27	31	53%	23	44	66%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.		1			1		1	1			1				
NAWI	Diplomstudium	66	194	75%	76	210	73%	112	247	69%	78	228	75%	73	227	76%
	Bakkalaureatsstudium							1			7	19	73%	21	49	70%
	Magisterstudium													1	1	
	Lehramtsstudium	15	29	66%	15	19	56%	14	22	61%	7	8	53%	2	4	67%
	Doktoratsstudium	37	19	34%	45	47	51%	35	24	41%	20	32	62%	30	33	52%
	stud.irreg./Indiv.Dipl.	5	7	58%	17	16	48%	20	12	38%	14	12	46%	17	14	45%

Vergleich Erstsemestrigenzahlen und AbsolventInnenzahlen

Im 5-Jahresdurchschnitt von 2000/01 bis 2004/05 zeigt sich bei den Erstsemestrigen kaum eine Studienart (Diplom, Bakk, Doktorat ...) auf Fakultätsebene mit einem höheren Männer- als Frauenanteil, auch bei den AbsolventInnen sind die Frauen größtenteils in der Mehrheit, allerdings nicht ganz so deutlich wie bei den Erstsemestrigen.

Auffällig sind die geringen Frauenanteile bei den SOWI-Doktoraten, sowie an der Theologie, sowie die geringen Männeranteile an der Gewi.



Da ein Anstieg bei den Erstsemestrigen sich immer erst nach einigen Jahren auch in den AbsolventInnenzahlen niederschlagen kann, müssen für detaillierte Analysen Kohorten betrachtet werden. Dies erfordert allerdings weiter zurückliegende Daten, die aufwändig zu recherchieren sind und deswegen nur überblicksartig erstellt werden konnten.

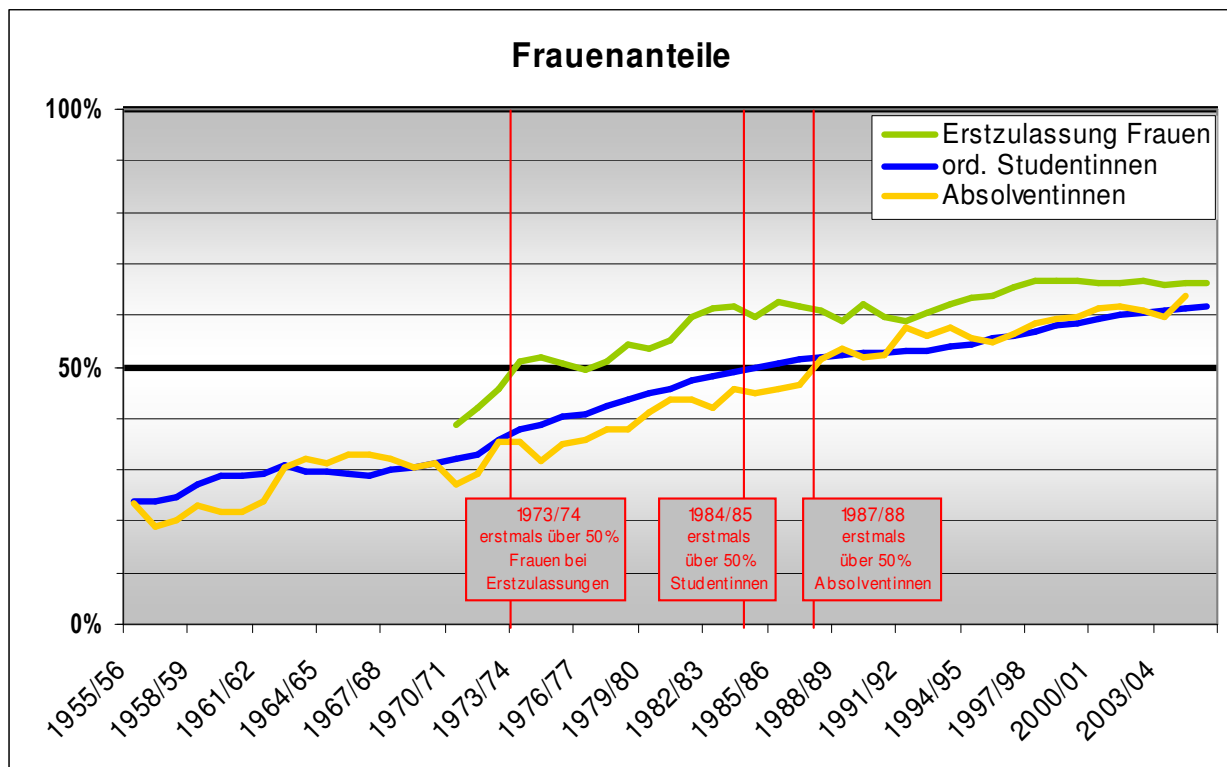


Abbildung 7: Frauenanteile (Erstzulassung, Studierende, AbsolventInnen seit 1955/56)

Betrachtet man die Geschlechterverteilung der Studierenden an der Uni Graz in den letzten 50 Jahren, so fällt auf, dass bei den Erstzulassungen erstmals Mitte der 70er Jahre und dann endgültig Ende der 70er Jahre der Frauenanteil den Männeranteil übersteigt. Bei den Studierendenzahlen ist dies erst Mitte der 80er Jahre der Fall, bei den AbsolventInnen Ende der 80er. Da nur ein Teil der Studierenden in der Regelstudienzeit wirklich fertig wird, kommt es zu einer stärkeren Verzögerung der Angleichung als die Zulassungszahlen vermuten lassen. Es sollten also mit einer Verzögerung von rund 10-15 Jahren die jeweiligen Erstzulassungstendenzen bei den Studierenden bzw. AbsolventInnen sichtbar werden. Dies könnte sich mit Einführung der Studiengebühren evtl. verkürzen, da es zu einer Bereinigung der Studierendenzahlen um viele „langjährige Nicht-Prüfungsaktive“ und „Karteileichen“ gekommen ist.

Auffällig ist außerdem, dass seit den 90er Jahren der Frauenanteil bei den AbsolventInnen leicht über dem der Studierenden liegt, ein erster Hinweis darauf, dass Frauen eher ihr Studium abschließen als Männer. Allerdings liegen die absoluten Abschlusszahlen (auch wenn Kohorten berücksichtigt werden) immer noch deutlich unter den Erstzulassungszahlen, was entweder auf eine hohe Drop-Out-Quote hinweist oder auf längere Studiendauern. Um dies jedoch genauer zu eruieren, wäre es notwendig die StudienabbrecherInnen zu erfassen, bisher ist dies aufgrund der Studienrückmelderegelung nicht möglich gewesen, sondern nur eine annäherungsweise Schätzung über den Gegenwert zur Erfolgsquote.



Der Unterschied in den Frauenanteilen zwischen Erstzulassungen, Studierenden und AbsolventInnen sollte nicht nur auf den Zeitraum eines Jahres betrachtet werden, sondern über einen längeren Zeitraum hinweg um die Entwicklung realistischer darstellen zu können.



Um den Erfolg bzw. Misserfolg besser abschätzen zu können, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Drop-Out-Quoten zu erfassen und ein Monitoring darüber jedenfalls geschlechtsspezifisch differenziert eingeführt werden.

Frauen studieren erfolgreicher!

Für die Wissensbilanz werden zwei Indikatoren erhoben, die zeigen: Frauen studieren erfolgreicher! Einerseits die Erfolgsquote, die misst wie viele Studierende ihr Studium im Verhältnis zur AnfängerInnenkohorte abschließen und andererseits die Quote der Prüfungsaktiven, die angibt wie viele Studierende ein Minimum von 8 Semesterstunden innerhalb der Regelstudienzeit inkl. Toleranzsemester ablegen.

Universität Graz				
III.1.4				
Erfolgsquote ordentlicher Studierender				
Curriculum ¹		Frauen	Männer	Gesamt
1	ERZIEHUNG	42,3	25,0	36,7
14	Lehrerbildung und Erziehungswissenschaften	42,3	25,0	36,7
2	GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	51,7	32,1	45,4
21	Künste	76,8	k.A.	62,7
22	Geisteswissenschaften	47,2	33,6	42,6
3	SOZIALWISSENSCHAFTEN, WIRTSCHAFT U. REC	66,9	64,7	66,1
31	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	42,9	32,0	39,5
34	Wirtschaft und Verwaltung	91,1	87,7	89,5
38	Recht	59,5	46,2	53,3
4	NATURWISSENSCHAFTEN	69,4	42,8	56,8
42	Biowissenschaften	82,6	59,0	75,4
44	Exakte Naturwissenschaften	50,9	35,2	40,7
46	Mathematik und Statistik	k.A.	k.A.	k.A.
7	GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	82,0	74,2	79,5
72	Gesundheitswesen	82,0	74,2	79,5
8	DIENSTLEISTUNGEN	130,1	113,9	120,7
81	Persönliche Dienstleistungen	130,1	113,9	120,7
Insgesamt ²		63,7	55,3	60,5

1 Auf Ebene 1-2 der ISCED-Systematik.
2 AnfängerInnenkohorte mit Menge PI berechnet.
k.A.: Aufgrund der geringen Fallzahlen keine Auswertung möglich.

Abbildung 8: Erfolgsquote ordentlicher Studierender (Kennzahl Wissensbilanz III.1.4)

Prüfungsaktiv sind knapp 60% der weiblichen Studierenden (7291 von insgesamt 12329 Frauen), dagegen nur 52% der männlichen (4014 von 7703). Oder anders ausgedrückt: Der Frauenanteil an den Prüfungsaktiven macht 64,5% aus, bei den ordentlichen Studierenden jedoch nur 61,5%.

Universität Graz			
III.1.6			
Prüfungsaktive ordentliche Studierende			
Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Gesamt
Österreich	6.636	3.729	10.365
andere Staaten	655	285	940
Insgesamt	7.291	4.014	11.305

Abbildung 9: Prüfungsaktive Studierende (Kennzahl Wissensbilanz III.1.6)

Hier stehen noch weitere Analysen auf Fakultäts- bzw. Studienrichtungsebene aus, die Datengrundlage für laufende Auswertungen ist allerdings noch nicht qualitätsgesichert, diese Auswertungen sollten jedoch ebenfalls ins laufende Monitoring auch nach Geschlecht differenziert eingebunden werden.



Bei den Kennzahlen der Wissensbilanz sollen die Verteilungen nach Geschlecht nicht nur wie vorgegeben in den Zahlentabellen differenziert aufgeschlüsselt werden, sondern auch bei der Interpretation berücksichtigt werden.



Die Kennzahlen „Erfolgsquote“ und „Prüfungsaktive“ sollen als Berichtskennzahlen nach Geschlecht differenziert in das laufende Monitoring aufgenommen werden.

Studiendauer

Die aktuelle Wissensbilanz von 2005 zeigt bezüglich der Studiendauer nach Wissenschaftszweigen kaum bzw. nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Durchschnittliche Studiendauer in Semestern									
Curriculum ¹	Studieneingangsphase (1. Studienabschnitt)			Studienphase restliches Studium (weitere Studienabschnitte)			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1 ERZIEHUNG	5,3	5,4	5,3	6,5	6,6	6,5	11,8	12,0	11,8
14 Lehrerausbildung und Erziehungswissenschaften	5,3	5,4	5,3	6,5	6,6	6,5	11,8	12,0	11,8
2 GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	5,4	5,9	5,6	7,4	8,6	7,6	12,8	14,4	13,2
21 Künste	5,1	5,7	5,1	7,3	6,9	7,6	12,4	12,6	12,7
22 Geisteswissenschaften	5,7	5,9	5,7	7,4	8,6	7,6	13,1	14,4	13,3
3 SOZIALWISSENSCHAFTEN, WIRTSCHAFT U. RECHT	4,7	5,7	5,1	5,6	5,7	5,7	10,3	11,4	10,8
31 Sozial- und Verhaltenswissenschaften	5,3	5,3	5,3	7,1	7,1	7,1	12,4	12,4	12,4
34 Wirtschaft und Verwaltung	6,0	7,0	6,7	1,6	2,9	2,1	7,7	10,0	8,8
38 Recht	2,7	3,1	2,7	9,0	10,0	9,6	11,7	13,2	12,2
4 NATURWISSENSCHAFTEN	6,1	5,7	6,1	5,0	6,0	5,2	11,2	11,7	11,2
42 Biowissenschaften	6,7	6,5	6,7	3,8	3,9	3,8	10,4	10,4	10,4
44 Exakte Naturwissenschaften	4,7	4,8	4,7	7,1	7,3	7,1	11,8	12,1	11,8
7 GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	6,2	6,5	6,3	7,0	7,4	7,2	13,2	14,0	13,4
72 Gesundheitswesen	6,2	6,5	6,3	7,0	7,4	7,2	13,2	14,0	13,4
8 DIENSTLEISTUNGEN	4,8	7,3	6,1	4,8	5,6	5,2	9,6	12,9	11,3
81 Persönliche Dienstleistungen	4,8	7,3	6,1	4,8	5,6	5,2	9,6	12,9	11,3
Insgesamt	5,3	5,7	5,6	6,3	6,5	6,1	11,6	12,2	11,7

¹ Auf Ebene 1-2 der ISCED-Systematik.

Abbildung 10: Durchschnittliche Studiendauer (nach ISCED-Kategorien) (Kennzahl Wissensbilanz III.1.3)

Da mit der Zusammenfassung von Studienrichtungen nach ISCED Systematik der Einteilung nach Fakultäten und Studienrichtungen an der Universität Graz nicht wirklich gerecht wird, wurden weitere Analysen durchgeführt. Zudem wurde neben dem für Ausreißer anfälligen Mittelwert (Mean) auch der Median berechnet. Um bei kleineren Studienrichtungen Schwankungen aufgrund von geringen Fallzahlen auszugleichen, wurde der Durchschnitt der letzten vier voll erfassten Studienjahre (2001/02 bis 2004/05) berücksichtigt (siehe ausführliche Tabelle im Anhang).

An der Theologischen Fakultät beispielsweise fällt auf, dass Frauen im Diplomstudium deutlich mehr Semester benötigen als Männer, während es im Doktoratsstudium umgekehrt ist. Dies war Anlass, sich im Gespräch mit der Theol. Fakultät die Daten in diesem Punkt genauer anzusehen und mögliche Ursachen zu diskutieren. (siehe auch Kapitel III.1. Theologische Fakultät)

Studiendauer in Semestern			Männer			Frauen		
			Anzahl	Mean	Median	Anzahl	Mean	Median
Theol.	Katholische Theologie	Dipl	49	12,96	12,00	37	16,73	15,00
		Dr	21	9,05	8,00	11	5,09	5,00
		LA	38	13,79	14,00	64	13,28	12,00

Abbildung 11: Studiendauer Theologie

Weitere Auffälligkeiten finden sich bei den Diplomstudien in VWL, Physik, Biologie und Anglistik/Amerikanistik: Frauen studieren 1-2 Semester schneller, noch deutlicher bei Pädagogik, Psychologie und Chemie (Frauen 4-5 Semester schneller). Sehr ausgeglichene Studiendauern finden sich im Lehramt sowie in den Rechtswissenschaften (vgl. Tabelle Studiendauern im Anhang).

Generell fällt bei den Studiendauern auf, dass fast an der gesamten Gewi, sowie in Psychologie und Pharmazie die Regelstudiendauern deutlich überschritten werden. Die möglichen Gründe dafür konnten im Rahmen dieses Projektes nicht eruiert werden, die Situation sollte aber weiter beobachtet werden.

Studiendauer Doktorat

Seit Einführung der Studiengebühren zeigt sich bei der Dauer der Dokorate, dass die Anzahl der inskribierten Semester sinkt, da die Studierenden „sparsamer“ inskribieren. Deswegen wurde versucht der „echten“ Studiendauer nahe zu kommen, indem die Zeitspanne von Diplomabschluss bis Doktoratsabschluss analysiert wurde.

Datengrundlage: 706 Dr.-AbsolventInnen (Datum des Dr.-Abschlusses 1.10.2002-30.11.2005, excl. Zweitdokoratsabschlüsse), 351 Frauen und 355 Männer

	Dauer des Doktoratsstudiums* in Halbjahren nach Geschlecht									
	weiblich					männlich				
	Mean	Median	Anzahl	Percentile 25	Percentile 75	Mean	Median	Anzahl	Percentile 25	Percentile 75
Theol.	5,97	5,92	10	4,3	7,7	13,67	13,33	13	6,7	16,2
Rewi	8,08	6,83	80	4,8	9,2	8,06	6,42	94	4,5	9,3
Sowi	8,89	6,67	47	5,2	12,0	8,69	7,17	85	5,2	10,8
Gewi	12,35	10,58	120	7,3	15,9	12,96	11,67	72	7,7	16,3
Nawi	7,74	6,83	94	5,7	8,8	7,67	7,00	91	5,7	9,0
Gesamt	9,49	7,83	351	5,8	11,5	9,30	7,33	355	5,5	11,7

* (Dauer des Doktoratsstudiums wird berechnet aus der Differenz Abschlussdatum Diplom und Abschlussdatum Doktorat, bei unbekanntem Dipl.Datum (dies betrifft 106 Studierende) wurden 3 Monate zur Differenz Zulassungsdatum/Abschlussdatum dazugerechnet, Schätzwert aufgrund der bekannten 602 Studierenden, die einen Median von 2 Monaten Differenz zwischen Dipl.Abschluss und Dr.-Zulassung aufweisen, zwei Drittel wurden spätestens nach 3 Monaten zum Dr. zugelassen)

Abbildung 12: Dauer Doktoratsstudium

Dabei zeigen sich nur bei der Theologie signifikante Unterschiede, dahingehend, dass Frauen, wenn sie promovieren, das Doktorat knapp drei Jahre nach ihrem Diplom abschließen, während Männer doppelt so lange benötigen. Auffällig auch hier die Dauer an der Gewi mit 5-6 Jahren deutlich höher als an den anderen Fakultäten.

Außerdem: Nicht einmal ein Viertel aller Doktoratsstudierenden promoviert in der Regelstudienzeit plus Toleranzsemester, die Hälfte schafft es in vier Jahren nach Diplomabschluss, ein weiteres Viertel benötigt fünfeinhalb Jahre, ein Viertel liegt deutlich darüber.

Nicht berücksichtigt werden konnte hierbei die Erfolgsquote bzw. die Drop-Out-Quote, diese würden eventuell noch weitere aufschlussreiche Hinweise zum immer noch geringen Frauenanteil an DoktoratsabsolventInnen bringen.



Bei Berechnung von Studiendauern (v.a. Doktorat) sollte zusätzlich zu den inskribierten Semestern die reale Dauer zwischen Erstabschluss und Zweitabschluss berechnet werden. Diese Kennzahl kann eine wichtige Ausgangsbasis für Darstellung von Karriereverläufen bilden.

Stipendien

Bei der Ressourcenanalyse bei Studierenden ist ein wichtiger Punkt die Stipendienvergabe, die von den Fakultäten als Leistungs- bzw. Förderstipendien auf Antrag der Studierenden vergeben werden. Hier sind erfreulicherweise keine Benachteiligungen von Frauen feststellbar (vgl. Abbildung 13 und Abbildung 14). Die durchschnittlichen Frauenanteile liegen jeweils im Bereich bzw. über den Frauenanteilen bei den ordentlichen Studierenden (vgl. Abbildung 1).

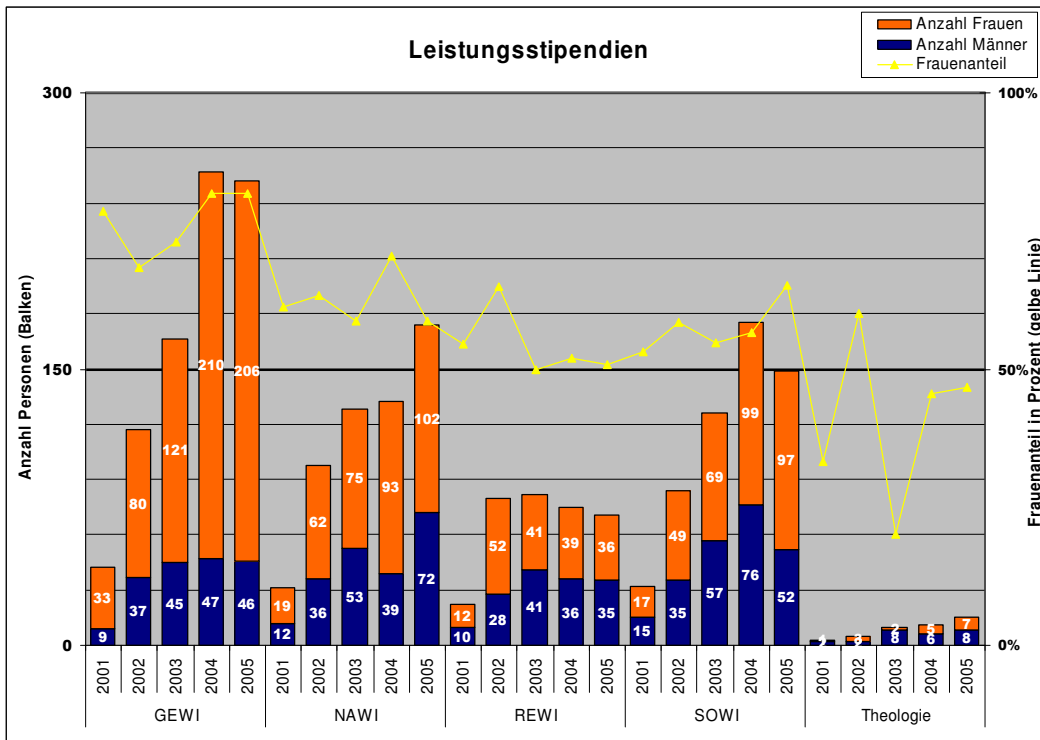


Abbildung 13: Leistungsstipendien 2001-2005 nach Fakultät und Geschlecht (Anzahl (Balken) und Frauenanteil (gelbe Linie))

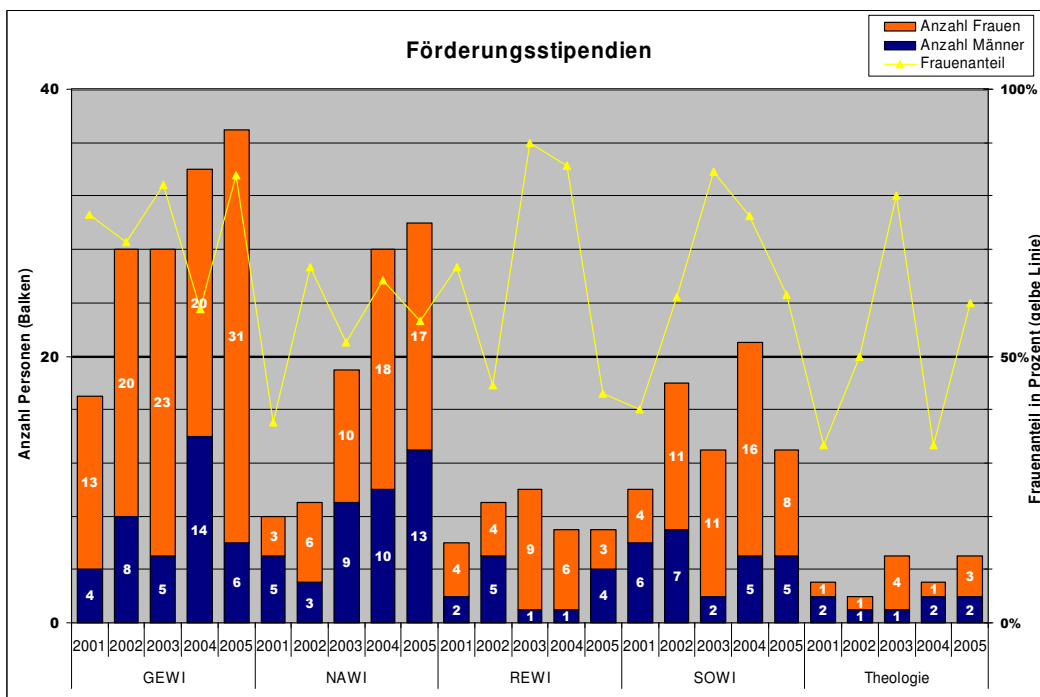


Abbildung 14: Förderstipendien 2001-2005 nach Fakultät und Geschlecht (Anzahl (Balken) und Frauenanteil (gelbe Linie))

Interessant ist es hier auch die Höhe der Stipendien zu betrachten. Hier zeigen sich bei den Leistungsstipendien keine signifikanten Unterschiede, da diese meistens Fakultätsintern auf einem bestimmten Betrag festgelegt sind. Bei den Förderungsstipendien, die unterschiedlich hoch ausfallen können, zeigt sich jedoch durchaus ein Unterschied, der jedoch meistens zugunsten der Frauen ausfällt (vgl. Abbildung 15). Wie unterschiedlich solche Darstellungen je nach Bezugsgröße ausfallen können verdeutlicht ein Vergleich der beiden untenstehenden Grafiken, wo einmal die Stipendienhöhe der Frauen als Bezugsnorm genommen wurde (vgl. Abbildung 15) das andere Mal die der Männer (vgl. Abbildung 16). Auf solchermaßen verzerrende Darstellungsmöglichkeit sollte bei gendersensiblen Statistiken immer geachtet werden und wenn möglich beide Varianten dargestellt werden.

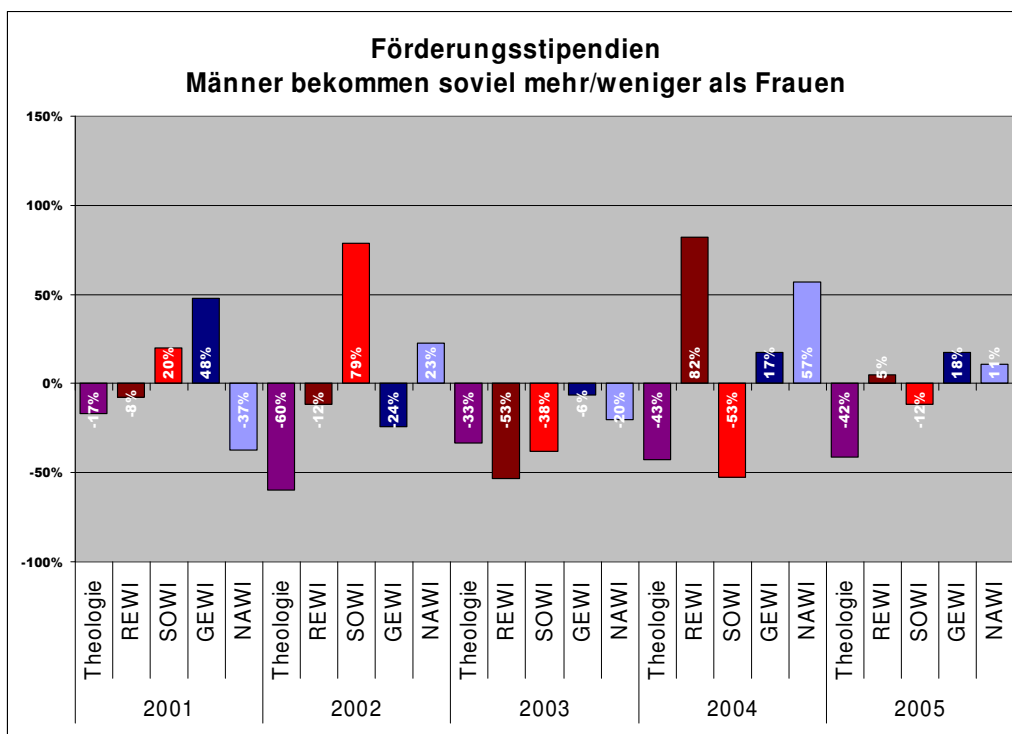


Abbildung 15: Förderungsstipendien 2001-2005 (Höhe nach Fakultäten und Geschlecht) Bezugsnorm Frauen

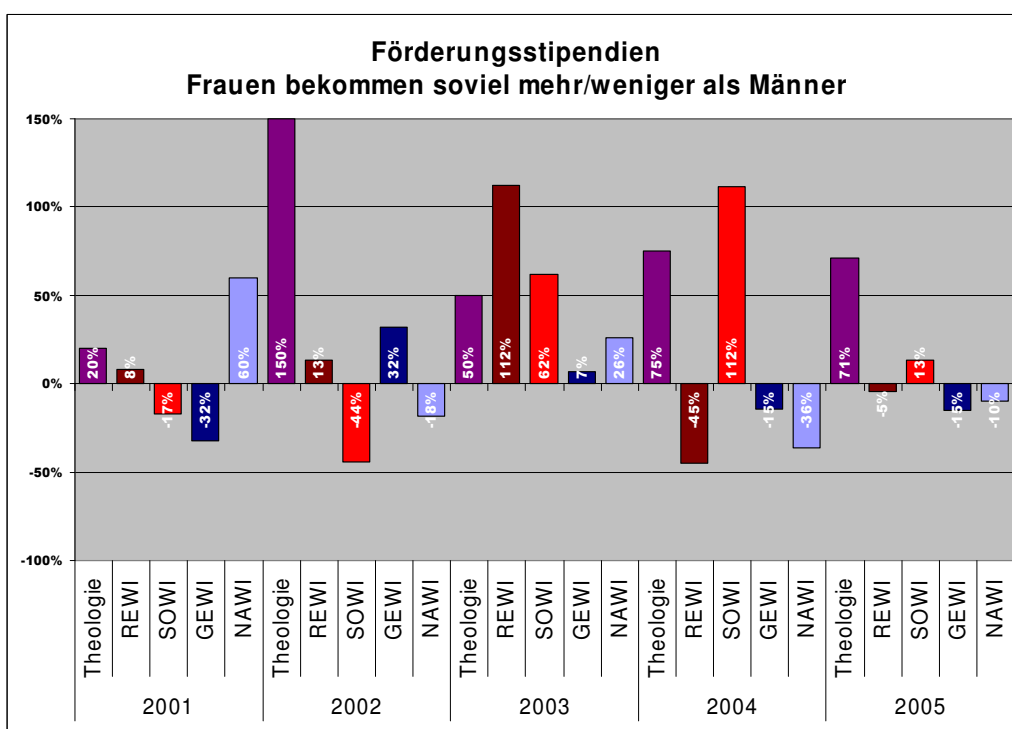


Abbildung 16: Förderungsstipendien 2001-2005 (Höhe nach Fakultäten und Geschlecht) Bezugsnorm Männer

II.2. Personal – Repräsentation

Eine Grundinformation bei Genderanalysen bildet immer der Aspekt „Repräsentation“: Wie viele Männer und wie viele Frauen z.B. von einer Maßnahme betroffen sind, in bestimmten Bereichen arbeiten oder in leitenden Positionen vertreten sind.

Betrachtet man die gesamte Universität sind dort im März 2006 1401 Männer und 1480 Frauen beschäftigt, also mit 51,37% Frauenteil ziemlich genau den Frauenanteil der Bevölkerung getroffen. Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes (VZÄ=Vollzeitäquivalent) zeigt sich jedoch schnell das Phänomen der Teilzeitbeschäftigung von Frauen, knapp 908 männliche VZÄ stehen 863 weiblichen VZÄ gegenüber, dies entspricht einem Frauenanteil von 48,73%.

Personal Uni Graz	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Anzahl Personen	1401	1480	2881	51,37%
Summe von VZÄ	907,95	863,17	1771,11	48,73%

Bezieht man hier nun die Fakultätsebene mit ein zeigen sich schon die ersten Unterschiede, während die NAWI nur rund 40% Frauen aufweisen kann, finden sich an der Theologischen Fakultät sowie an der SOWI rund 45%, dagegen an REWI und GEWI rund 60% Frauen.

Wirklich interessant und aussagekräftig werden diese Zahlen jedoch erst, wenn sie auf die verschiedenen Beschäftigungskategorien hin betrachtet werden. Hier zeigt sich das allseits bekannte Phänomen der „leaky pipeline“ bzw. der „Gläsernen Decke“. Je höher die Hierarchiestufe desto mehr Männer sind dort zu finden. An der Universität zeigt sich dies sehr deutlich: In der Verwaltung sind Männer mit 26% deutlich unterrepräsentiert, einzig bei den AssistentInnen zeigt sich ein annähernd ausgewogenes Verhältnis. Bei Habilitierten sind bereits nur noch 18,5% Frauen zu finden, auf der Ebene der ProfessorInnen sind es 16,6% (vgl. Abbildung 17).

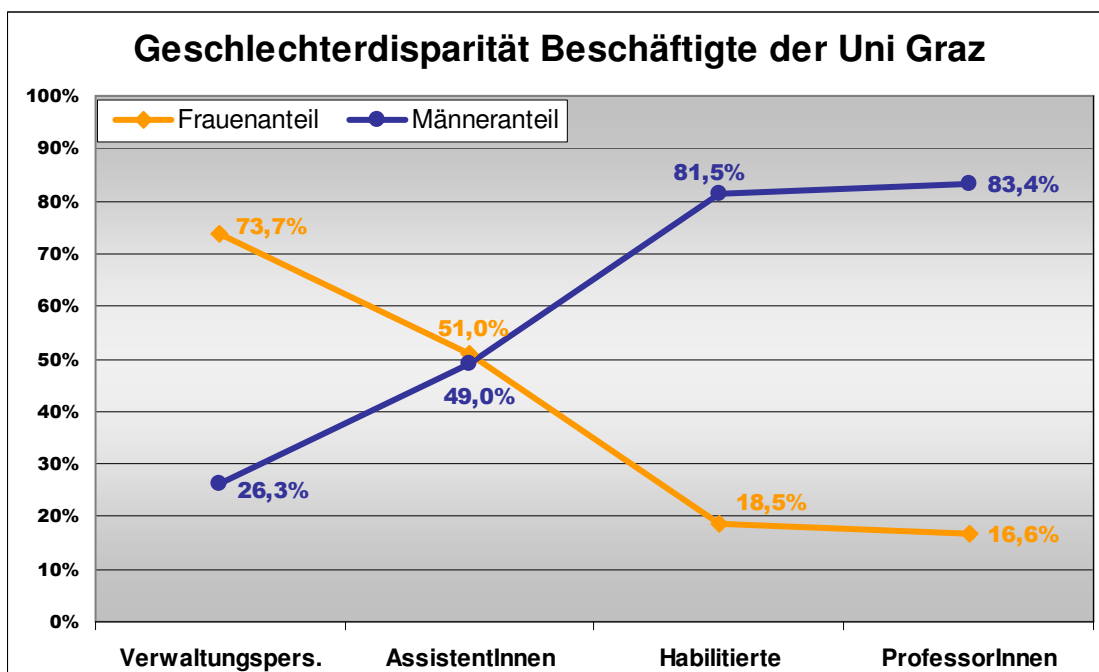


Abbildung 17: Personal Uni Graz Geschlechterverhältnis (März 2006)

Dieser Effekt zeigt sich auch auf Fakultätsebene (vgl. Tabelle Abbildung 20 und Grafik Abbildung 18): hier fällt besonders das Bild an der NAWI auf, hier ist beim Verwaltungspersonal mit gut 40% ein relativ hoher Männeranteil, der allerdings auf den hohen Anteil an technischem Personal zurückzuführen ist.

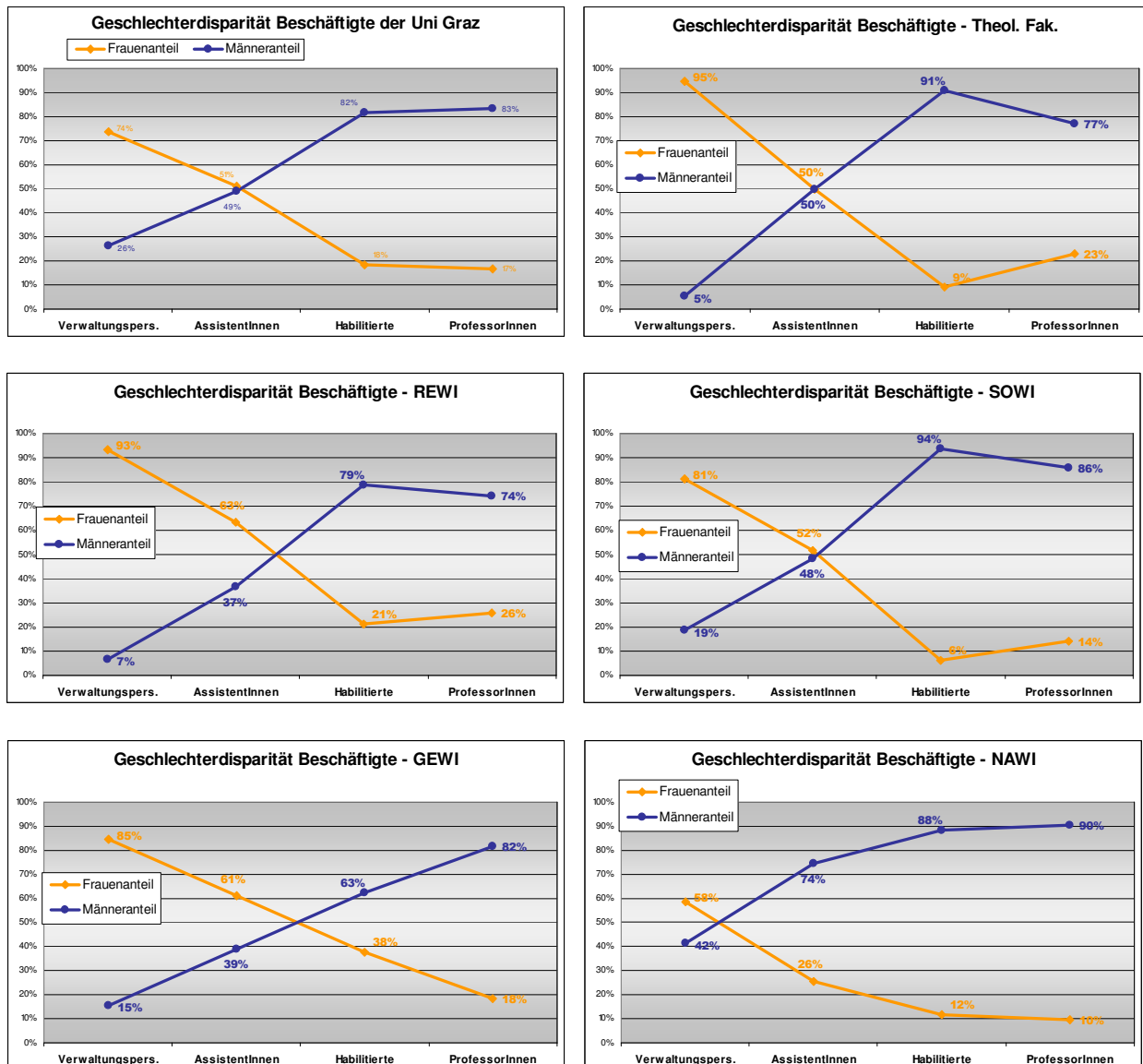


Abbildung 18: Personal - Geschlechterdisparitäten an den Fakultäten

Stichtag 15.03.2006, Anzahl Personen

Fakultät	Fak	Iststellen Professuren	Iststellen Habilitierte	Iststellen AssistentInnen	%-Anteil ProfessorInnen	%-Anteil Habilitierte Frauen	%-Anteil AssistentInnen	Atypische Beschäftigungsverhältnisse ¹	% Frauen Atyp. Beschäftigungsverhältnisse	Verwaltungspersonal	% Frauenanteil Verw.pers.
Kath.-Theol. Gesamt		13	11	12	23,1%	9,1%	50,0%	11	27,3%	19	94,7%
Rewl Gesamt		27	19	63	25,9%	21,1%	63,5%	74	60,8%	45	93,3%
Sowl Gesamt		21	31	56	14,3%	6,6%	51,8%	139	44,6%	43	81,4%
Gewl Gesamt		38	56	128	18,4%	37,5%	60,9%	403	63,8%	78	84,6%
Nawl Gesamt		52	93	82	9,6%	11,8%	25,6%	433	49,2%	185	58,4%
Überfakultäre Einrichtungen		0	1	2	0,0%	0,0%	50,0%	112	55,4%	22	90,9%
		151	211	343	25	39	175	1172	642	392	289
					16,6%	18,5%	51,0%		54,8%		73,7%

Abbildung 19: Frauenanteile Personal (nach Fakultäten, 2006)

Datengrundlage Personal 2005

Für die Fakultätsanalysen wurden größtenteils Daten vom Stichtag 15.10.2005 herangezogen, dazu hier die Übersicht:

Jeweils Frauenanteil in Prozent PERSONAL VZÄ (Stichtag 15.10.2005) Fakultät (VZÄ ohne atyp)	ProfessorInnen	Habilitierte	AssistentInnen	Verw.pers.	Wiss. Personal (Prof.+Habil.+Assist.)	Atyp.
Theol. (51,175)	16,7%	17,4%	47,6%	94,2%	26,5%	30,3%
Rewi (144,28)	24,7%	19,1%	59,7%	93,2%	42,5%	62,6%
Sowi (142,73)	14,3%	6,3%	48,5%	82,2%	28,7%	54,5%
Gewi (260,73)	18,9%	38,8%	58,7%	85,4%	46,0%	65,9%
Nawi (400,75)	5,9%	12,7%	25,6%	57,9%	15,6%	51,5%
UNI GRAZ ohne A&D (999,7)	14,7%	18,8%	48,3%	71,9%	31,5%	56,6%

Abbildung 20: Personal Frauenanteile VZÄ (nach Fakultät, 2005)

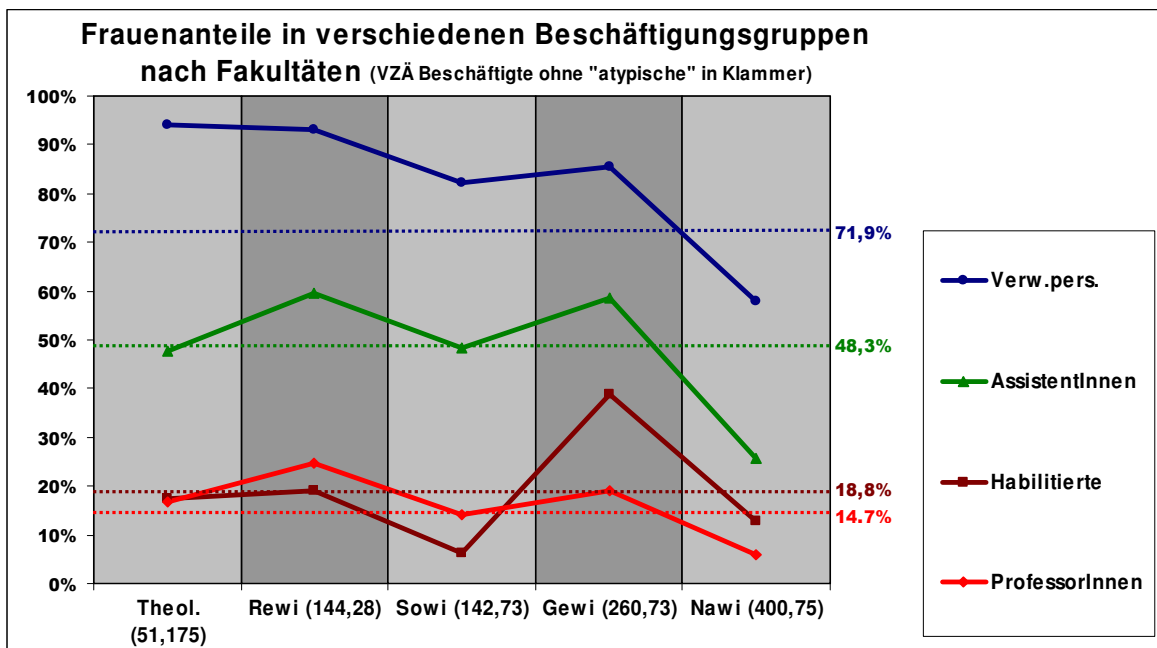


Abbildung 21: Grafik Frauenanteile in verschiedenen Beschäftigungsgruppen (nach Fakultät, 2005)

Altersstrukturanalyse

Ein Teil der für die gesamte Uni Graz durchgeführten Personalstrukturanalyse beleuchtet unter anderem den Geschlechteraspekt. Dazu wurden Diagramme ähnlich den Bevölkerungspyramiden erstellt, die Geschlechterdisparitäten im Altersverlauf deutlich machen.

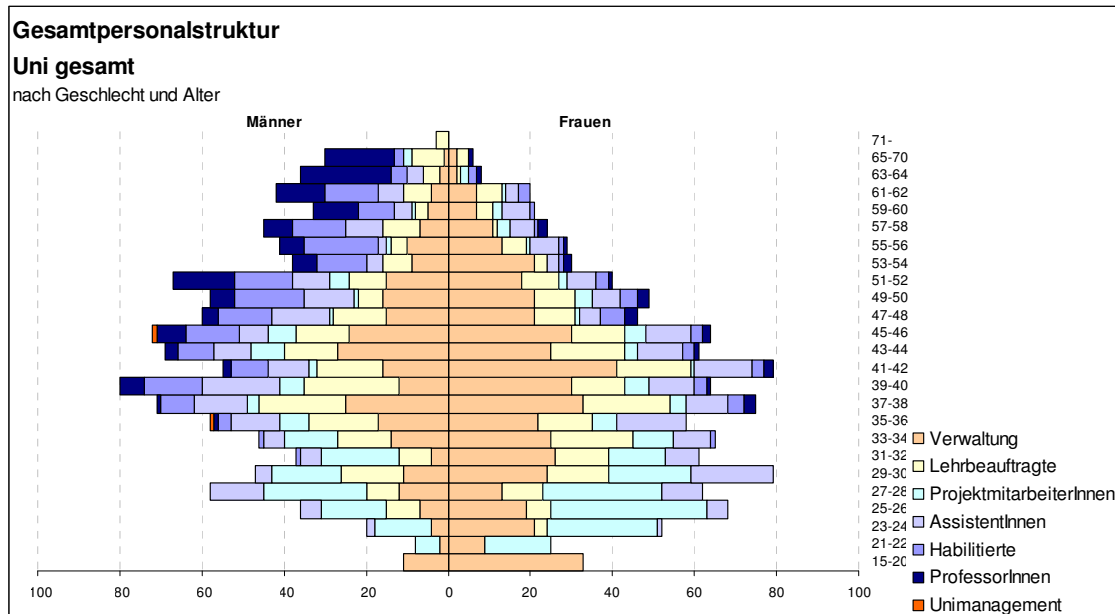


Abbildung 22: Alterspyramide Gesamtuniversität

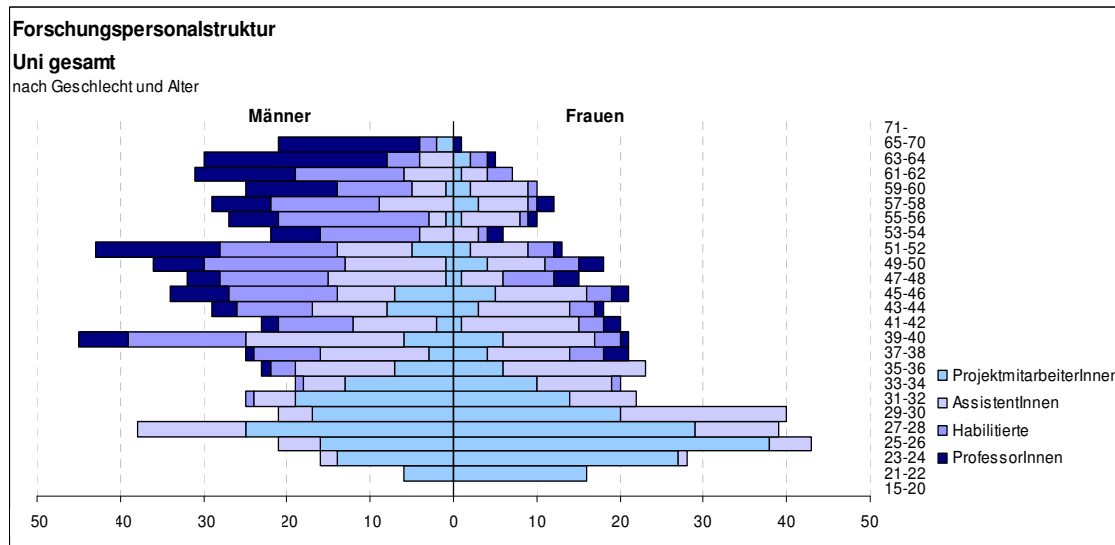


Abbildung 23: Alterspyramide Forschungspersonalstruktur

Zwischen den Fakultäten existieren in der Geschlechterverteilung gravierende Unterschiede in den Mustern, die auf deutliche "Kulturunterschiede" in den Fakultäten schließen lassen.

Katholisch-Theologische Fakultät

Frauen sind vor allem im Bereich der jüngeren Assistentinnen vertreten, in Ansätzen bildet sich jedoch bereits ein Korpus etablierter Frauen (Habilitierte und Professorinnen). Besonders auffällig ist die Struktur der Verwaltung, in der lediglich die leitende Position mit einem Mann besetzt ist.

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät weist im Bereich der Assistentinnen einen überproportionalen Frauenanteil auf; die Altersklassen zwischen 31 und 36 Jahren sind dabei auffällig geringer vertreten als die Klassen darunter und darüber. Ob diese auffällige Struktur Resultat gelungener Wiedereinstiege nach Babypausen oder wechselnder Geschlechterkulturen oder der veränderten Rahmenbedingungen durch

die Veränderung des Dienstrechtes ist, könnte Gegenstand weiterer Analysen sein. Beim wissenschaftlichen Stammpersonal nimmt die Rechtswissenschaftliche Fakultät eine Vorreiterrolle ein, was besonders am universitätsweit höchsten Frauenanteil bei den ProfessorInnen abzulesen ist. Bei den unter 60jährigen ist hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gegeben.

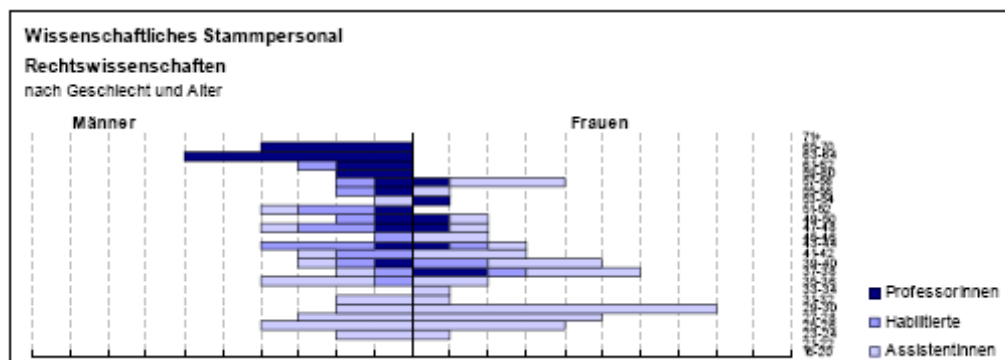


Abbildung 24: Alterspyramide Wissenschaftliches Stammpersonal Rewi

Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Auffällig ist an dieser Fakultät der extrem geringe Korpus etablierter Frauen (Habilitierte und Professorinnen) und die sehr geringe Repräsentation der Frauen in den Altersklassen über 36 Jahre.

Bei den Männern liegt ein ähnlicher Bruch bei der Altersklasse der über 26jährigen vor. Ob der "Nachwuchs" jüngerer Frauen im Bereich der Assistentinnen Ausdruck einer geänderten Geschlechterkultur an der Fakultät ist, oder deutlich macht, ab welchem Alter Frauen vermehrt die Fakultät verlassen, oder Ausdruck veränderter Rahmenbedingungen durch die Änderung des Dienstrechtes ist, könnte hier Ansatzpunkt für weitere Analysen sein.

Geisteswissenschaftliche Fakultät

In dieser Darstellung wird die extrem geringe Nachwuchsrate der Fakultät besonders deutlich; dies trifft bei Männern noch stärker zu als bei den Frauen: lediglich zwei Männer des wissenschaftlichen Stammpersonales (ProfessorInnen/Habilitierte/AssistentInnen) sind jünger als 37 Jahre! Durch die im Vergleich zu den anderen Fakultäten wesentlich stärkere Repräsentation der Frauen hat sich ein Korpus habilitierter Frauen mittleren Alters (37-52 Jahre) gebildet, eine ausreichende Repräsentation unter den ProfessorInnen ist jedoch auch an dieser Fakultät noch nicht gelungen.

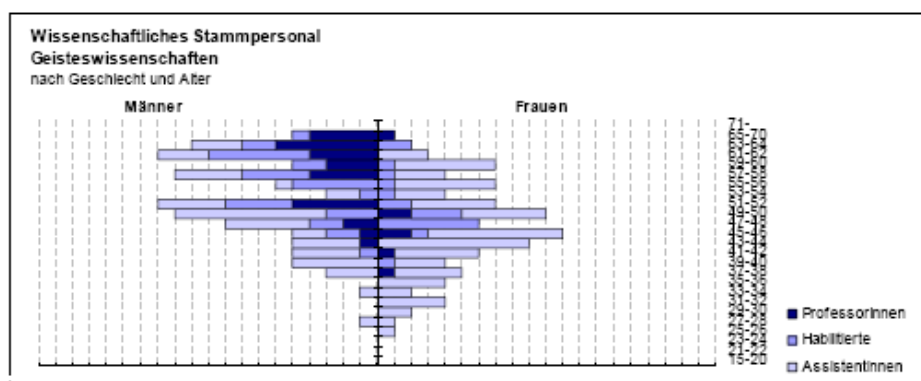


Abbildung 25: Alterspyramide Wissenschaftliches Stammpersonal Gewi

Naturwissenschaftliche Fakultät

Auffällig ist an dieser Fakultät die durchgängige Unterrepräsentation von Frauen in allen Gruppen des wissenschaftlichen Stammpersonales. An einem Mangel an geeigneten KandidatInnen kann dies jedoch nicht liegen, da die Frauen in der Kategorie der ProjektmitarbeiterInnen durchaus proportional vertreten sind (siehe nachfolgende Grafik). Diese Struktur existiert in dieser krassen Ausprägung nur an der Naturwissenschaftlichen Fakultät. Fraglich bleibt, ob sie Ausdruck der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von ProjektmitarbeiterInnen und AssistentInnen ist, die Frauen eine Projektarbeit einer AssistentInnenstelle vorziehen lassen oder Ausdruck einer diskriminierenden Einstellungspraxis ist.

Professuren/Berufungen

Auf Ebene der ProfessorInnen ist immer noch der geringste Anteil an Frauen an der Universität zu verzeichnen, 2006 ist dieser zwar auf 16,6% gestiegen, aber immer noch weit entfernt von einem Wert der auf Chancengleichheit schließen lässt.

Positiv zu vermerken ist dennoch, dass in den letzten 5 Jahren der Frauenanteil absolut und relativ mehr als verdoppelt werden konnte. Waren im Jahr 2000 noch 9 Frauen und 138 Männer als ProfessorInnen angestellt, sind es 2006 bereits 25 Frauen und 126 Männern. Diese Steigerungen sollten sich in den nächsten Jahren noch fortsetzen, da in der Altersgruppe der über 60jährigen rund 50 Männern nur zwei Frauen gegenüberstehen, wenn hier mit einer durchschnittlichen Berufungsquote (dem Durchschnitt der letzten 10 Jahre entsprechend) von 25% nachbesetzt würde, wäre in 5 Jahren mit einem Frauenanteil von ca. 25% zu rechnen. Sollte eine Berufungsquote von 40% erreicht werden kann mit einer Steigerung des Frauenanteils auf 28% gerechnet werden, bei ausgeglichener Nachbesetzung können sogar 32% erreicht werden.

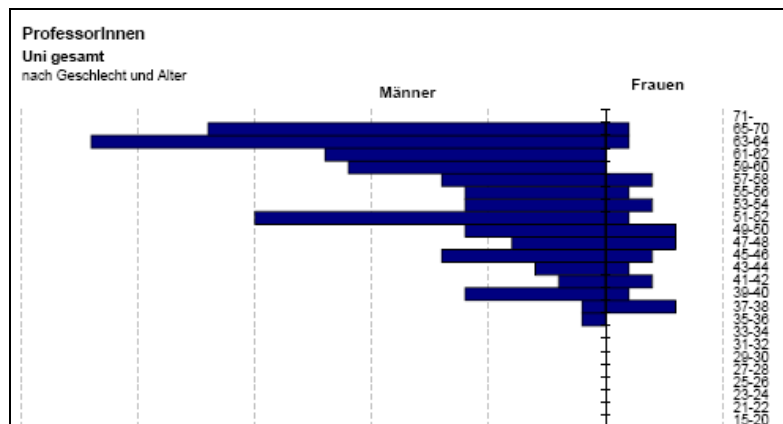


Abbildung 26: ProfessorInnen Alterspyramide

Berufungen nach Geschlecht 1994-2005

Anzahl Bestellungs-jahr	Geschlecht		Gesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
1994	4	1	5	20%
1995	3		3	0%
1996	3	1	4	25%
1997	4	1	5	20%
1998	3	1	4	25%
1999	2	1	3	33%
2000	4		4	0%
2001	5		5	0%
2002	8	2	10	20%
2003	6	4	10	40%
2004	6	4	10	40%
2005	7	2	9	22%
Gesamtergebnis	55	17	72	24%

Professuren (VZÄ) nach Geschlecht

Geschlecht		Gesamt	Frauenanteil	Stichtag
männlich	weiblich			
138	9	147	6,1%	31.12.2000
138	9	147	6,1%	31.12.2001
131	10,5	141,5	7,4%	31.12.2002
122	14,5	136,5	10,6%	31.12.2003
123,56	18,31	141,87	12,9%	15.10.2004
127,23	22	149,23	14,7%	15.10.2005

	2004 Stichtag 7.10.2004				2005 Stichtag 15.10.2005				2006 Stichtag 1.3.2006			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen-anteil	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen-anteil	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen-anteil
Theol.	11	2	13	15%	10	2	12	14%	10	3	13	23%
Rewi	21	7	28	25%	22	7	29	19%	20	7	27	26%
Sowi	18	2	20	10%	18	3	21	13%	18	3	21	14%
Gewi	31	7	38	18%	30	7	37	16%	31	7	38	18%
Nawi	46	1	47	2%	48	3	51	6%	47	5	52	10%
Gesamt	127	19	146	13,0%	128	22	150	14,7%	126	25	151	16,6%

Abbildung 27: Berufungen nach Fakultäten 2004-2006



Bei der mittelfristigen Nachbesetzungspolitik sollte auch die Alterstruktur und die Auswirkungen von Berufungen auf das Geschlechterverhältnis mitberücksichtigt werden.

II.3. Personal – Ressourcen

Lohnkosten

Durch die Umstellung der Personaldaten-EDV-Systeme auf SAP ist bisher noch keine qualitätsgesicherte Datenauswertung möglich. Dies soll ab 2006 möglich sein und als Standardkennzahl in das laufende Monitoring geschlechtsspezifisch integriert werden. Neben den Bruttogehältern sollen dann auch die Zulagen auswertbar sein. Für frühere Jahre konnten keine Auswertungen über den gesamten Personalbestand ermittelt werden, da Beamte und Angestellte in unterschiedlichen Systemen geführt werden.

Für das Jahr 2004 ist eine Auswertung der Jahreslohnkosten möglich, allerdings ohne Zulagen und nur über VZÄ-Mittelwerte. Da einzelne Personen an mehreren Instituten oder Fakultäten beschäftigt sein können und dementsprechend mehrfach in der Statistik auftauchen, kann keine Auswertung von Durchschnittsgehältern von Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten extra gemacht werden. Die Daten stellen also nur eine Annäherung an die realen Gehälter dar und sind deswegen (und aus Anonymitätsgründen) nur im Verhältnis zwischen Männern und Frauen dargestellt und nicht in absoluten Geldbeträgen.

Dennoch bestätigen die Daten das erwartete Bild, dass Männer im Schnitt mehr verdienen als Frauen. Nur im Bereich Administration an der Rewi sowie im Bereich ProfessorInnen an der Theologischen Fakultät verdienen Frauen mehr als Männer. Ansonsten liegen die Männergehälter teilweise deutlich über denen der Frauen: im Bereich Administration zwischen 6% und 53% (Theol.), bei Nichthabilitierten zwischen 4% und 49% (Nawi), Habilitierte Männer verdienen zwischen 5% und 40% mehr als habilitierte Frauen, bei den Professoren sind es 15-35%. An der Sowi fallen diese Unterschiede am geringsten aus, während sie an der Theologie relativ hoch sind. Hier müsste nun in weiterer Folge zumindest noch das jeweilige (Dienst)-Alter berücksichtigt werden, um den wirklichen „Gender Pay Gap“ zu bestimmen. Diese Daten waren jedoch nicht zu erhalten.

Als Beispiel welche Verzerrung durch die Wahl der jeweiligen Bezugsgröße (Männer oder Frauengehalt als 100%) möglich ist, sind hier beide Varianten gegenübergestellt. (zB: An der Nawi verdienen habilitierte Männer fast 50% mehr als ihre Kolleginnen, während andersherum betrachtet Frauen „nur“ um ein Drittel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen).

Jahreslohnkosten

nach Fakultät, Verwendungsgruppen und Geschlecht

Fakultät	Verwendungsgruppe	Bezugsnorm Frauengehalt=100%	Bezugsnorm Männergehalt=100%
		Männer verdienen ... Prozent mehr als Frauen	Frauen verdienen ... Prozent weniger als Männer
GeWi	admin	24%	-19%
GeWi	Nichthabil.	7%	-6%
GeWi	Habilitierte	11%	-10%
GeWi	Prof	28%	-22%
NaWi	admin	6%	-6%
NaWi	Nichthabil.	49%	-33%
NaWi	Habilitierte	5%	-5%
NaWi	Prof	35%	-26%
ReWi	admin	-34%	52%
ReWi	Nichthabil.	4%	-4%
ReWi	Habilitierte	14%	-12%
ReWi	Prof	24%	-19%
SoWi	admin	10%	-9%
SoWi	Nichthabil.	15%	-13%
SoWi	Habilitierte	12%	-10%
SoWi	Prof	15%	-13%
Theo	admin	53%	-35%
Theo	Nichthabil.	23%	-18%
Theo	Habilitierte	41%	-29%
Theo	Prof	-12%	14%

orange hinterlegt >5% Unterschied, rot hinterlegt >20% Unterschied

Abbildung 28: Jahreslohnkosten im Geschlechterverhältnis 2004 (nach Fakultät/Beschäftigungsgruppe)

Räume

Räume werden nicht bestimmten Personen, sondern Instituten zugeteilt, deswegen ist keine personen- bzw. geschlechtsspezifische Auswertung möglich. Hier gibt es vor allem Unterschiede zwischen den Fakultäten, die hauptsächlich mit der Anzahl der Beschäftigten und teilweise mit historisch gewachsenen Strukturen der Zuteilung von Räumlichkeiten zusammenhängen.

Weiterbildungen

Weiterbildungsteilnahmen und Kosten wurden bisher nicht systematisch erhoben. Daten zu externen Weiterbildungen sind rückblickend überhaupt nicht zu erheben, sollen aber ab 2006 verfügbar sein.

Somit waren Daten zu Weiterbildungen nur aufgrund der TeilnehmerInnenstatistik der internen Weiterbildungsveranstaltungen zu erfassen, deswegen sind die Angaben natürlich nur bedingt aussagekräftig, ebenso konnten keine Kosten für Weiterbildung ermittelt werden.

Bei den ermittelten Daten handelt es sich um die Anzahl der TeilnehmerInnen und die Anzahl der Tage, jeweils nach Geschlecht und nach wissenschaftlichem bzw. nichtwissenschaftlichem Personal aufgeteilt. Dem wurde die Anzahl an Beschäftigten in diesen beiden Kategorien (ohne atypische Beschäftigungsverhältnisse) gegenüber gestellt (vgl. Abbildung 29).

Interne Weiterbildung	Anzahl Beschäftigte (2005)						Weiterbildungstage 2004+2005						WeiterbildungsteilnehmerInnen 2004+05					
	M		W		Frauenanteil		M		W		Frauenanteil		M		W		Frauenanteil	
	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.	wiss.	n. wiss.
Katholische Theologische Fakultät Gesamt	26	1	11	21	30%	95%	7,00	0,00	6,00	4,25	46%	100%	4,00	0,00	3,00	2,00	43%	100%
Rechtswissenschaftliche Fakultät Gesamt	66	3	60	42	48%	93%	5,00	4,00	10,00	15,38	67%	79%	1,00	2,00	3,00	7,00	75%	78%
Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Gesamt	78	8	34	36	30%	82%	12,38	6,00	15,00	15,00	55%	71%	4,00	2,00	5,00	8,00	56%	80%
Geisteswissenschaftliche Fakultät Gesamt	110	12	102	69	48%	85%	14,00	13,00	22,88	39,88	62%	75%	5,00	4,00	13,00	23,00	72%	85%
Naturwissenschaftliche Fakultät Gesamt	115	79	39	117	25%	60%	6,00	5,38	13,38	13,00	69%	71%	4,00	5,00	4,00	9,00	50%	64%
alle Fakultäten	395	103	246	285	38%	73%	44,38	28,38	67,25	87,50	60%	76%	18,00	13,00	28,00	49,00	61%	79%

Abbildung 29: Interne Weiterbildungen (2004-2005 nach Fakultät, Geschlecht und wiss./nichtwiss.)

Auffällig ist hierbei, dass beim wissenschaftlichen Personal Frauen wesentlich häufiger interne Weiterbildungen in Anspruch nehmen als Männer. Beim nichtwissenschaftlichen Personal dagegen nutzen die verhältnismäßig wenigen Männer (Ausnahme: NAWI) etwas häufiger die Angebote der internen WB.

Außerdem wurde eine Weiterbildungsquote auf Basis der Weiterbildungstage im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten errechnet. Diese zeigt, dass die interne Weiterbildung nur sehr geringe Nutzung erfährt, bei den Frauen nimmt im Schnitt jede sechste Frau einen Tag WB in Anspruch, bei den Männern ist es sogar nur jeder 13. Zudem finden sich hier fakultätsspezifische Unterschiede (vgl. Abbildung 30).

Interne Weiterbildung	Weiterbildungsquote			Weiterbildungsquote		
	Tage pro Jahr Männer			Tage pro Jahr Frauen		
	wiss.	n. wiss.	Gesamt	wiss.	n. wiss.	Gesamt
Katholische Theologische Fakultät Gesamt	0,13	-	0,13	0,27	0,10	0,16
Rechtswissenschaftliche Fakultät Gesamt	0,04	0,67	0,07	0,08	0,18	0,12
Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	0,08	0,38	0,11	0,22	0,21	0,21
Geisteswissenschaftliche Fakultät Gesamt	0,06	0,54	0,11	0,11	0,29	0,18
Naturwissenschaftliche Fakultät Gesamt	0,03	0,03	0,03	0,17	0,06	0,08
alle Fakultäten	0,06	0,14	0,07	0,14	0,15	0,15

Abbildung 30: Weiterbildungsquote

II.4. Entscheidungs- & FunktionsträgerInnen

Leitungsfunktionen

Frauen in Führungspositionen sind immer noch eine Seltenheit, auch an österreichischen Universitäten.

So findet sich österreichweit an 21 Universitäten keine Rektorin, ca. ein Viertel der VizerektorInnen sind weiblich (15 Frauen/47 Männer lt. Homepage der Österr. Rektorenkonferenz, 2006). 1999 waren es nur 4 von 33.

Die Position des Rektors/der Rektorin war an der Universität Graz bisher immer mit einem Mann besetzt, unter den jeweils vier VizerektorInnen waren 1999-2003 zwei Frauen, seit 2003 ist eine Frau vertreten.

Seit rund einem Jahr gibt es die erste Dekanin (Sowi). Die sonstigen Frauen in Dekanatsfunktionen sind schnell aufgezählt: 1999-2000 gab es eine Vizestudiendekanin an der Gewi, 2001-2003 eine Studiendekanin an der Sowi, 2004 eine Vizestudiendekanin an der Rewi. Seit 2005 sind zumindest an zwei Fakultäten (Rewi und Sowi) Frauen vertreten, 2006 sogar jeweils zwei Frauen (vgl. Abbildung 31).

EntscheidungsträgerInnen an den Fakultäten

Stand 31.12.2003	Theol	REWI	SOWI	GEWI	NAWI	alle
DekanIn	M	M	M	M	M	0%
StudiendekanIn	M	M	W	M	M	20%
Vize.Stud.dekanIn		M	M	M	M	0%
ForschungsdekanIn	M	M	M	M	M	0%
Vorsitz Fakultätsgremium	M	M	M	M	M	0%
alle Funktionen	0%	0%	17%	0%	0%	4%

Stand 31.12.2004	Theol	REWI	SOWI	GEWI	NAWI	alle
DekanIn	M	M	M	M	M	0%
StudiendekanIn	M	M	M	M	M	0%
Vize.Stud.dekanIn		W	M	M	M	13%
ForschungsdekanIn	M	M	M	M	M	0%
Vorsitz Fakultätsgremium	M	M	M	M	M	0%
alle Funktionen	0%	17%	0%	0%	0%	4%

Stand 31.12.2005	Theol	REWI	SOWI	GEWI	NAWI	alle
DekanIn	M	M	W	M	M	20%
StudiendekanIn	M	W	M	M	M	20%
Vize.Stud.dekanIn		M	M	M	M	14%
ForschungsdekanIn	M	M	M	M	M	0%
Vorsitz Fakultätsgremium	M	M	M	M	M	0%
alle Funktionen	0%	17%	33%	0%	0%	11%

Stand 1.6.2006	Theol	REWI	SOWI	GEWI	NAWI	alle
DekanIn	M	M	W	M	M	20%
StudiendekanIn	M	W	W	M	M	40%
Vize.Stud.dekanIn		M	M	M	M	0%
ForschungsdekanIn	M	W	M	M	M	20%
Vorsitz Fakultätsgremium	M	M	M	M	M	0%
alle Funktionen	0%	33%	40%	0%	0%	15%

Abbildung 31: EntscheidungsträgerInnen an den Fakultäten (Dekane, etc.)

Einzig die Funktion der Dekanatsleitung ist eine, in der sich auffallend häufig Frauen finden: Nur an der theologischen Fakultät ist dieser Posten durchgehend mit einem Mann besetzt, Rewi und Nawi haben durchgehend Frauen in dieser Position, Gewi und Sowi jeweils mit einer Unterbrechung von zwei Jahren ebenfalls nur Frauen.

Dekanatsleitungen

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Theol.	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂
REWI	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀
SOWI	♀	♀	♀	♀	♀	♂	♂	♀
GEWI	♀	♀	♀	♀	♂	♂	♀	♀
NAWI	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀

Abbildung 32: Dekanatsleitungen (-direktorInnen) 1999-2006

Instituts- und AbteilungsleiterInnen

Im Jahr 2005 zeigt sich folgendes Bild auf der Ebene der Abteilungs- und InstitutsleiterInnen: Von 19 Abteilungen im Bereich der Zentralen Verwaltung werden 10 von einem Mann, 9 von einer Frau geleitet. Die Geisteswissenschaftliche Fakultät ist traditionsgemäß am stärksten mit Frauen als InstitutsleiterInnen vertreten: von 20 Instituten werden 7 von Frauen geleitet, an der Theologischen Fakultät sind es immerhin 3 von 13. Jeweils nur eine Frau als InstitutsleiterIn findet sich an der Nawi (von insgesamt 7), Rewi (von 12) und Sowi (von 19). In den letzten Jahren zeichnet sich hier eine leicht steigende Tendenz ab, vor allem 2005 hat einen Schub gebracht.

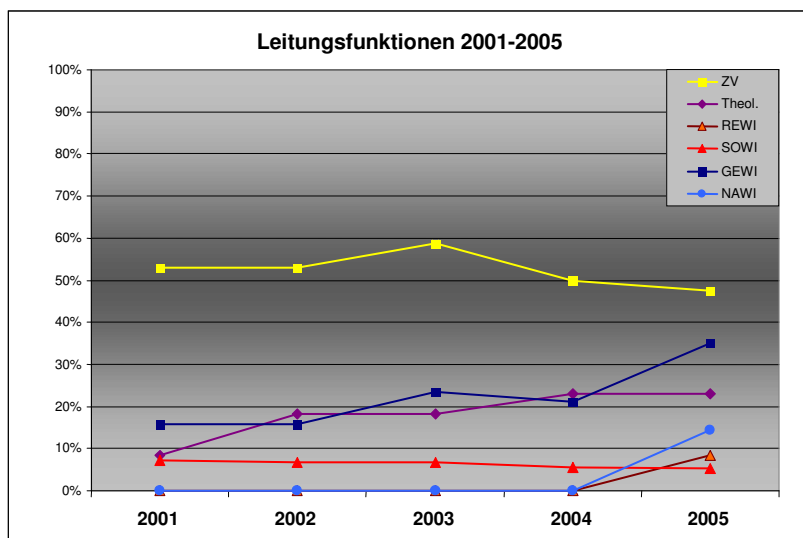


Abbildung 33: Leitungsfunktionen 2001-2005

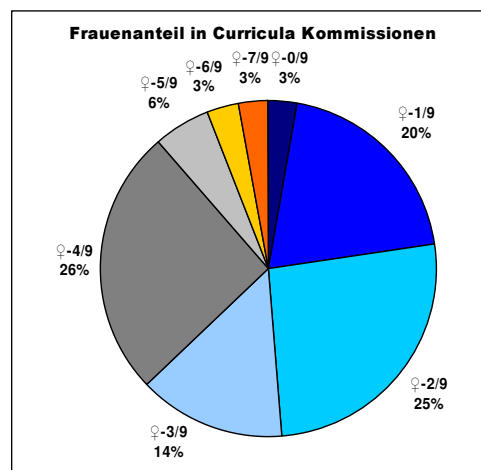
An den Fakultäten korreliert dies sichtbar mit dem geringen Professorinnenanteil, Im Bereich der Zentralen Verwaltung (ZV) liegt der Frauenanteil um 50%, was zwar ein ausgewogener Prozentanteil ist, betrachtet man jedoch das Potential, nämlich die Bediensteten in diesem Bereich mit einem Frauenanteil von 61% müsste sich dieser deutlicher in den Leitungsfunktionen widerspiegeln. Ebenso lässt ein Blick auf die Verteilung der einzelnen Abteilungen einen deutlichen Gender Gap vermuten: Die machtnahen Abteilungen werden von Männern geleitet, Dienstleistungsbereiche von Frauen (vgl. Abbildung 34).

Abteilungsleiter	Abteilungsleiterinnen
Abteilung Gebäude und Technik	Amt der Universität
Buchhaltung und Bilanzierung	Büro des Rektors
Controlling und Budgetierung	Büro für Internationale Beziehungen
Forschungsservice	Campusplanung
Leistungs- und Qualitätsmanagement	Zentrum integriert Studieren
Personalwesen	Lehr- und Studienservices
Rechtsfragen und Organisation	Personalmanagement u. Personalentwicklung
Studien- und Prüfungsabteilung	Sponsoring und Fundraising
Universitätsarchiv	Zentrum für Weiterbildung
Wirtschaftsabteilung	

Abbildung 34: AbteilungsleiterInnen im Bereich Administration und Dienstleistung 2005

Curriculakommissionen

Die Zusammensetzung der Curriculakommissionen seit der Konstituierung im Juni 2004 bietet ebenfalls ein sehr männerlastiges Bild. Unter den ProfessorInnen sind knapp 10% Frauen, beim Mittelbau ein Drittel, bei den Studierenden gut die Hälfte. Diese zahlen liegen jeweils knapp unter der Geschlechterverteilung der jeweiligen Kurie. Von den insgesamt erfassten 35 Kommissionen, die jeweils aus insgesamt 9 Hauptmitgliedern besteht, ist eine nur mit Männern besetzt (Doktorat SOWI), in 20% der Kommissionen (das sind 7) sitzt jeweils eine Frau. Knapp die Hälfte der Kommissionen ist mit maximal 2 Frauen besetzt. Die 40%-Quote wird nur von gut einem der Drittel der Kommissionen erreicht. Nur zwei Kommissionen weisen einen leichten Frauenüberhang auf (Übersetzen und Dolmetschen/7 Frauen bzw. Psychologie/6 Frauen). Es gibt keine Kommission die ausschließlich mit Frauen bzw. mit einem Mann besetzt ist, während dies umgekehrt auf ein Viertel der Kommissionen zutrifft.



Betrachtet man nur die jeweils drei VertreterInnen der ProfessorInnen- und Mittelbaukurien, entsenden diese in einem Drittel der Kommissionen keine Frau. Jeweils ein Viertel der Kommissionen sind mit einer bzw. zwei Frauen aus diesen beiden Kurien besetzt.

Bei ProfessorInnen und Mittelbau sind nur 5 Kommissionen geschlechterparitätisch besetzt (Rewi, Klassische Archäologie, Klassische Philologie, Pädagogik, Psychologie). Nur eine weist einen leichten Frauenüberhang mit 4:2 auf (Übersetzen und Dolmetschen). Es gibt keine Kommission die ausschließlich mit Frauen bzw. nur mit einem Mann besetzt ist, während dies umgekehrt auf über die Hälfte der Kommissionen zutrifft.

Die Verteilung aller Curriculakommismissionsmitglieder nach Fakultäten und Geschlecht zeigt, dass an der Rewi ein recht ausgeglichenes Verhältnis herrscht, nur durch die Studierenden ein leichtes Übergewicht auf Männerseite vorliegt, auch die Theologie mit ebenfalls nur einer Kommission kann durch Mittelbau und Studierende ein beinahe ausgeglichenes Verhältnis vorweisen. An den anderen Fakultäten wird vor allem durch die Studierenden der Anteil an Frauen in den Kommissionen knapp 40% bei der Gewi bzw. rund 20% bei Sowi und Nawi gebracht.

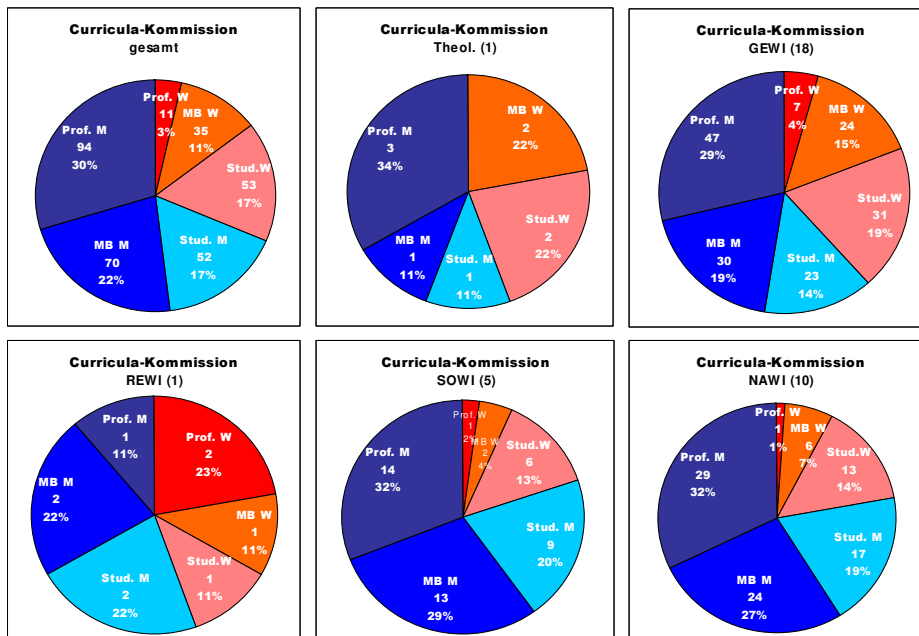
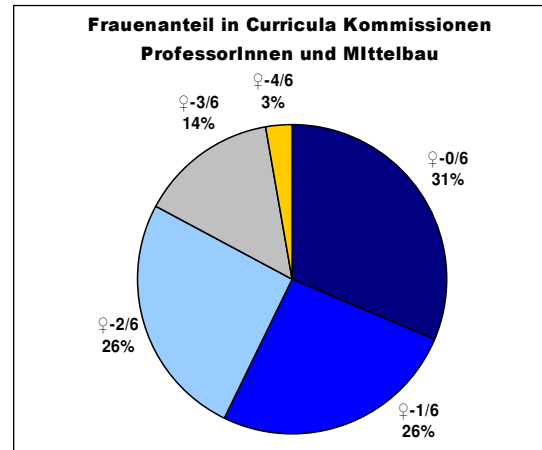


Abbildung 35: Curriculakommissionen nach Fakultät, Geschlecht und Kurie

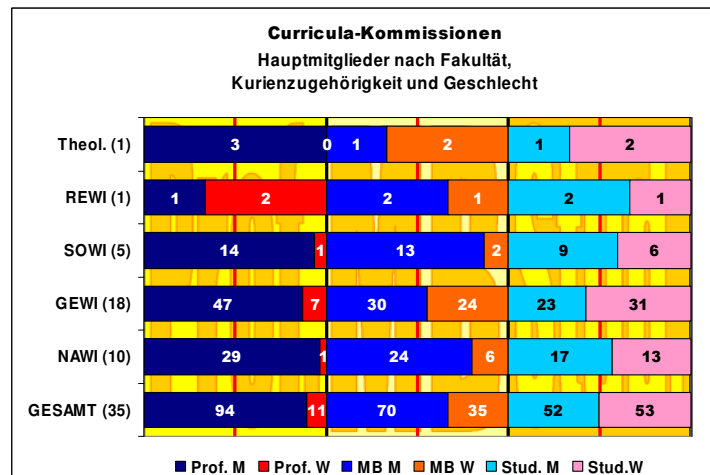
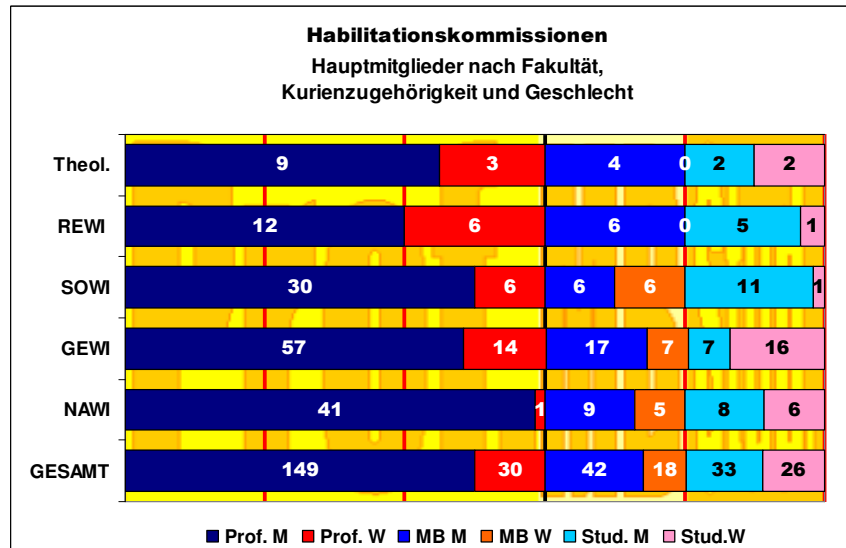


Abbildung 36: Zusammensetzung der Curricula-Kommissionen nach Geschlecht und Kurien

Habilitationskommissionen

Für die Analyse der Zusammensetzung der Habilitationskommissionen wurden alle zwischen Juni 2004 und Dezember 2005 eingesetzten (insgesamt 30) Kommissionen herangezogen. Hier wurden jeweils die Anzahl Frauen und Männer in den unterschiedlichen Kurien aus den entsprechenden Verlautbarungen im Mitteilungsblatt erhoben. Im Vergleich zu den Curricula-Kommissionen wird hier das Geschlechterverhältnis noch stärker zugunsten der Männer verzerrt, da die Kommissionen aus sechs ProfessorInnen, zwei VertreterInnen des Mittelbaus sowie zwei Studierenden bestehen.



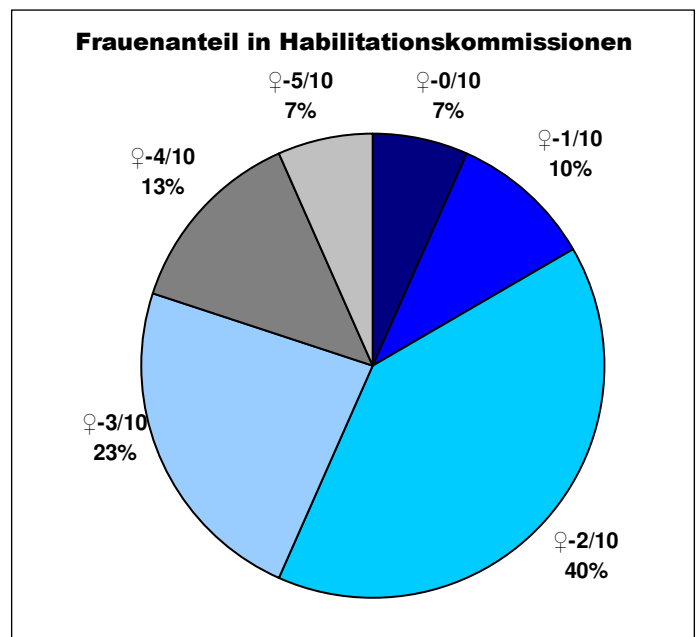
Frauenanteil in Habilitationskommissionen

Von den insgesamt erfassten 30 Kommissionen, die jeweils aus insgesamt 10 Hauptmitgliedern bestehen, sind zwei reine Männerkommissionen (Paläontologie, Mathematik). In drei Kommissionen sitzt zumindest eine Frau (2xSowi, 1xNawi), in gut 40% der Kommissionen sitzen 2 Frauen. Es sind also fast zwei Drittel der Kommissionen mit maximal 2 Frauen besetzt. Ein Viertel ist mit 3 Frauen besetzt worden.

Die 40%-Quote wird nur von 14% der Kommissionen erreicht (4xGewi, 1xNawi, 1xSowi). Davon sind 2 Kommissionen paritätisch besetzt (Psychologie und Übersetzungswiss.). Keine Kommission weist einen Frauenüberhang auf.

Betrachtet man nur die sechs VertreterInnen der ProfessorInnen- und zwei der Mittelbaukurien, entsenden diese in 14% der Kommissionen keine Frau. Ein Drittel der Kommissionen sind mit einer Frau aus diesen beiden Kurien besetzt, weitere 28% mit zwei Frauen. Nur in einem Viertel wird das Maximum von 3 Frauen aus diesen beiden Kurien erreicht. Bei ProfessorInnen und Mittelbau sind also keine der 29 Kommissionen geschlechterparitätisch oder gar mit einem Frauenüberhang besetzt.

In 19 Kommissionen war zumindest eine Professorin vertreten, allerdings nur in 2 Kommissionen hatte eine Frau den Vorsitz inne, zwei weitere waren stellvertretende Vorsitzende.



Bei der Besetzung von Kommissionen soll verstärkt auf die lt. Frauenförderplan §13(5) geforderte „ausgewogene Vertretung der Geschlechter“ geachtet werden.

II.5. „Karrieren“

INDIKATOR Glasdeckenindex

In den 2006 zum zweiten Mal erschienenen „She Figures“ (EU-Daten-Broschüre zu Women & Science) wurde ein neuer Indikator zur Messung der relativen Chance von Frauen im Vergleich zu Männern Toppositionen zu erreichen vorgestellt: Der Glasdecken-Index (Glas-Ceiling-Index/GCI). Es wurde der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich gesamt (Grade A+B+C) in Relation zum Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene (Grade A) gesetzt. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen gleich sind, je höher der Wert, desto „dicker“ die Gläserne Decke, wobei der Wert theoretisch unendlich groß werden kann. Im europäischen Vergleich (GCI für EU-25: 2,1) liegt Österreich mit einem Wert von 2,7 in der Schlussgruppe mit Zypern, der Slowakei, Tschechien, Litauen und Malta. Die Türkei ist Spitzenreiterin mit einem Wert von 1,1 knapp vor Rumänien mit 1,4, während beispielsweise Deutschland auf 1,9 kommt. (SheFigures 2006, 59)

Die Daten sind jedoch nicht wirklich vergleichbar, da es sich bei den Österreich-Daten um Daten von Statistik Austria im Jahre 2002 handelt, während für die anderen Ländern Daten von 2004 bzw. 2005 vorlagen. Beim Vergleich mit Berechnungen für die Uni Graz ergab sich zusätzlich das Problem, dass die Kategorisierung in einzelnen Bereichen nicht ganz nachzustellen war.⁴ Außerdem wurden Anzahl Personen und nicht VZÄ gezählt. Die Berechnungen der jeweiligen GCI-Werte für die letzten fünf Jahre sollen trotzdem einen Überblick über diesen Indikator sowie einen ersten Fakultätsvergleich ermöglichen. Da mit der vorliegenden Formel für einzelne Fakultäten (hier Nawi 2002/2003) keine Berechnung möglich ist, wenn der Professorinnenanteil Null ist, wurde der Indikator adaptiert und durch den Kehrwert ersetzt (vgl. Abbildung 37)

Berechnung lt. EU-SheFigures2006 (S.52)					
	2002	2003	2004	2005	2006
Gewi	4,03	2,68	2,14	2,22	2,19
Nawi			6,37	6,78	2,38
Rewi	3,24	2,50	1,81	1,63	1,58
Sowi	2,19	1,89	1,81	2,32	2,23
Theol	2,54	2,00	1,46	1,49	1,45
Gesamt	3,91	2,86	2,06	2,17	1,97

Berechnung Vorschlag NEU					
	2002	2003	2004	2005	2006
Gewi	0,25	0,37	0,47	0,45	0,46
Nawi	0,00	0,00	0,16	0,15	0,42
Rewi	0,31	0,40	0,55	0,61	0,63
Sowi	0,46	0,53	0,55	0,43	0,45
Theol	0,39	0,50	0,69	0,67	0,69
Gesamt	0,26	0,35	0,49	0,46	0,51

Frauenanteil Gesamt (A+B+C) / Frauenanteil Professorinnen
 Der GCI kann Werte zwischen 1 und unendlich erreichen.
 Kein "Glasdecken-Effekt" liegt vor, wenn der Wert 1 erreicht ist, die Aufstiegschancen von Männern und Frauen sind gleich, je höher die Zahl, desto größer (dicker) die gläserne Decke.
 Problem: Wenn Professorinnen-Anteil 0%, keine Wert!

Frauenanteil Professorinnen / Frauenanteil Gesamt (A+B+C)
 Der GCI kann Werte zwischen 0 und 1 erreichen. Ein Wert nahe 0 deutet auf eine starke gläserne Decke hin, ein Wert von 1 wie oben auf keinen Gläserne-Decke-Effekt.
 Vorteil gegenüber o.g. Berechnungsmodus: Berechnung ist immer möglich (auch bei Prof.Frauenanteil=0%). Durch die Beschränkung nach oben ist die Relation besser einschätzbar, man kann in Prozenten gedacht den "Chancengleichheitsgrad" erkennen

Abbildung 37: Glasdecken-Index Adaptierung auf Fakultätsebene

Betrachtet man die Werte (nach der neuen Berechnungsart) so zeigt sich gesamtuniversitär eine deutliche Steigerung der Aufstiegschancen in den letzten 5 Jahren. Der GCI-Wert konnte von 0,26 auf 0,51 verdoppelt werden, ist aber immer noch deutlich von dem Idealwert 1 entfernt, der darauf hinweisen würde, dass Männer wie Frauen die gleichen Aufstiegschancen auf die oberste Hierarchie-Ebene (Professur) haben. Während 2002 und 2003 diese Werte noch stark zwischen den Fakultäten differierten (Nawi 0 = keine Aufstiegschancen, weil keine weibliche Professur demgegenüber Sowi 0,46 bzw. 0,53 mit relativ guten Aufstiegschancen). 2006 ist die Situation ausgewogener, die Nawi konnte aufholen und 0,43 erreichen, und damit nur knapp schlechter als Sowi und Gewi, während Rewi (0,63) und Theologie (0,69) noch erfolgreicher an der Beseitigung der Gläsernen Decke arbeiten. Der GCI muss jedoch unbedingt mit den Frauenanteilen gemeinsam interpretiert werden, da er lediglich die Aufstiegschancen erfasst, nicht jedoch, ob ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist. An der Nawi setzt sich der Wert 0,42 im Jahr 2006 aus Frauenanteilen von 6% (A) und 14,3% (A+B+C) zusammen, während Sowi mit 10,5/23,5 bzw. Gewi mit 19,4/42,6 jeweils einen nur geringfügig besseren Wert erhalten. Hier wäre eine Ergänzung durch einen „Einstiegschancen-Index“ empfehlenswert.



Der Glasdecken-Index (bzw. Aufstiegschancen-Index) soll ins Berichtswesen aufgenommen und neben den Indikatoren aus dem Anreizsystem und den Personalstandsdaten zum Monitoring herangezogen werden.

⁴ Grade A = Bidok 11,12; Grade B = Bidok 14,15; Grade C = 16, 21, jeweils Stand 1.Jänner

Leaky Pipeline – von Studierenden bis ProfessorInnen

Nicht nur an Universitäten ist das Phänomen der Gläsernen Decken zu beobachten, und nicht nur hier wird es noch ausgeprägter, wenn man den Blick bis an die unterste Ebene der Ausbildung ausweitet. Eine andere Metapher statt der Gläsernen Decke ist die der „Leaky Pipeline“, wobei sich das „Leck“ am stärksten bei den AssistentInnen zeigt, hier sinkt der Frauenanteil bis zur nächsten Qualifizierungsstufe von rund 50% auf knapp 20%, während umgekehrt der Männeranteil auf 80% steigt (vgl. Abbildung 38).

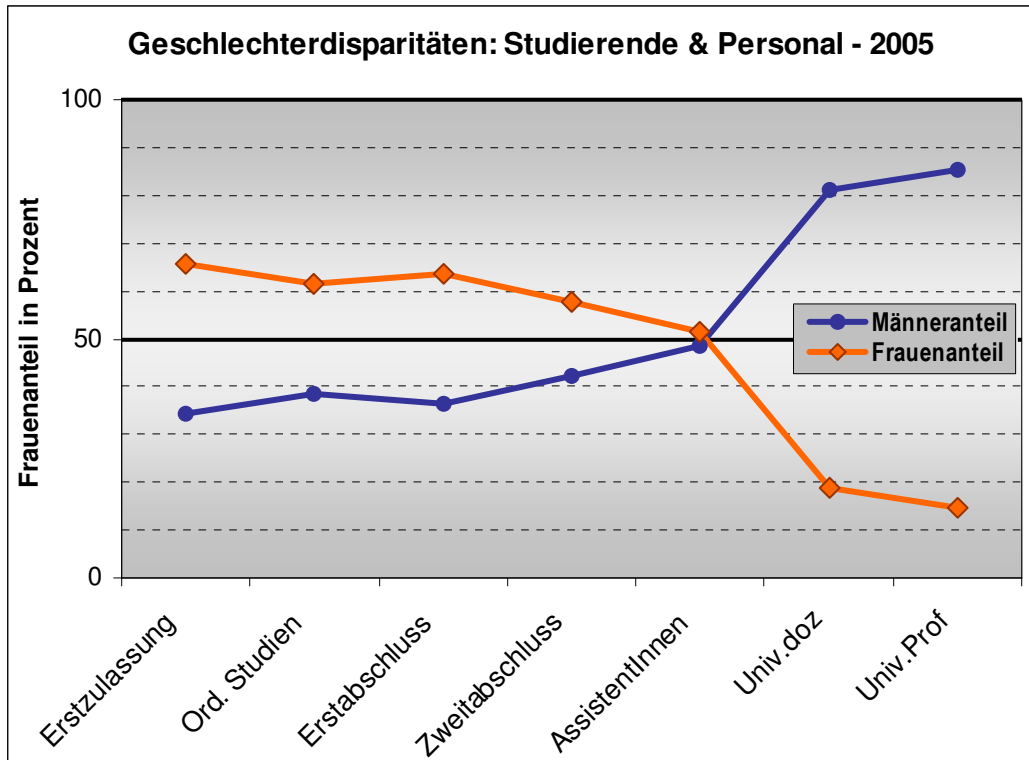


Abbildung 38: Personal und Studierende (Männeranteile und Frauenanteile, 2005)

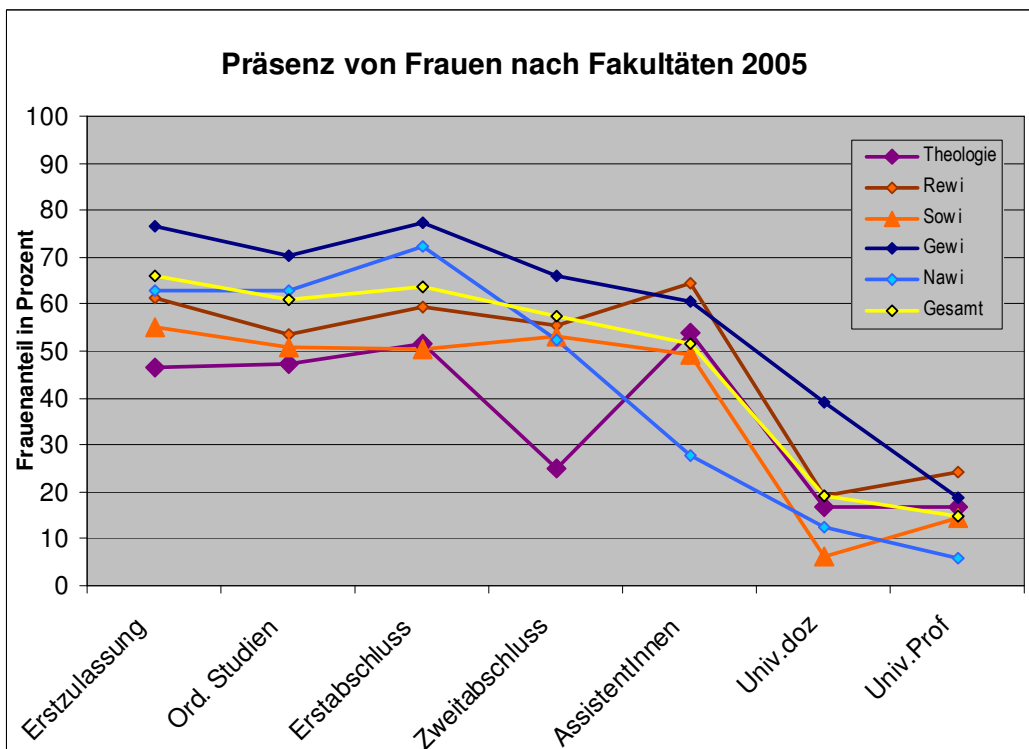


Abbildung 39: Präsenz von Frauen nach Fakultäten (2005)

Betrachte man diese „Leaky Pipeline“ auf Fakultätsebene zeigt sich überall mehr oder weniger stark das gleiche Phänomen (vgl. Abbildung 39), allerdings mit leichten Nuancen: Während sich die „Verluste“ der Frauenanteile an der Gewi gleichmäßiger zwischen Erstabschluss (knapp 80%) und ProfessorInnen (knapp 20%) verteilen (AssistentInnen 60%, Habilitierte 40%), sinken die Anteile an der Nawi gleich nach dem Erstabschluss (70%) auf nur noch 26% Assistentinnen. Sowi, Rewi und Theologie können ihre Erstzulassungs-Frauenanteile relativ gut bis zu den AssistentInnen halten.

Historisch betrachtet hat sich die Situation in den letzten Jahren nur marginal gebessert (vgl. Abbildung 40), die Vergleichbarkeit wird etwas erschwert, da es die Kategorie der VertragsassistentInnen nicht mehr gibt, dadurch steigt natürlich der Anteil an AssistentInnen deutlich an. Der insgesamt deutlich gestiegene Frauenanteil an Zweitabschlüssen lässt jedoch hoffen, dass zumindest die Lücke zwischen V.ass und Univ.ass durch das neue Dienstrecht nicht nur verwässert, sondern geschlossen wird.

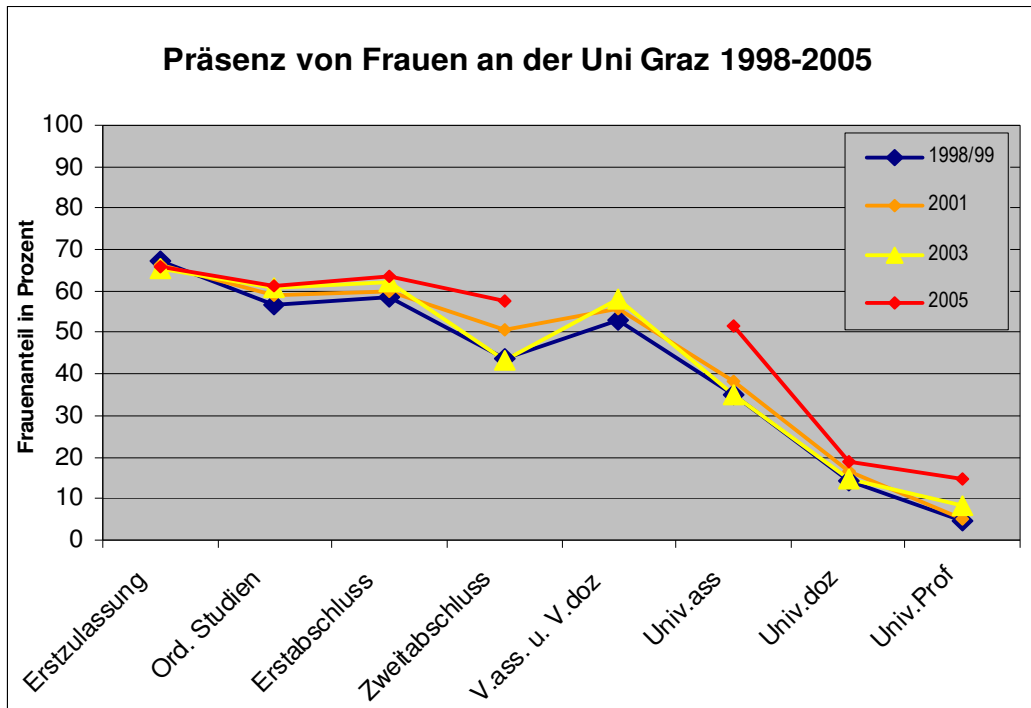


Abbildung 40: Präsenz von Frauen an Universitäten (1998-2005)

Karriereverläufe von Habilitierten

Von insgesamt 95 Personen, die sich seit 2002 habilitiert haben, konnten die Daten von Erstabschluss, Zweitabschluss und Habilitation erhoben werden. Diese Daten liefern aufschlussreiche Hinweise auf unterschiedliche Karriereverläufe. Von 71 Personen liegen sowohl Erstabschlussdatum als auch Zweitabschlussdatum vor, bei den anderen konnte dies entweder nicht eruiert werden oder es liegt ein Doktorat nach alter Studienordnung vor, das als Erstabschluss gezählt wurde. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden für die hier zusammengefassten Analysen nur die komplett erfassten 71 Personen, 48 Männer und 23 Frauen herangezogen.

Im Schnitt haben sie 13,5 Jahre vom Erstabschluss bis zur erfolgreichen Habilitation benötigt, Frauen im Schnitt eineinhalb Jahre länger als Männer (vgl. Abbildung 41). Während an Nawi, Rewi und Sowi zwischen 12 und 13 Jahre benötigt wurden, sind es an der Gewi 17 Jahre. Wobei Männer von Erstabschluss bis Zweitabschluss an der Gewi ein Jahr länger benötigen, dafür dauerte der Schritt von Doktorat zur Habilitation dann ein Jahr weniger als bei den Frauen.

Auch wenn man statt des arithmetischen Mittelwertes den Median betrachtet, deutet dieser auf eine zumindest ein Jahr längere Habilitationsdauer – mit Ausnahme der Gewi-Habilitierten, hier kommen die Frauen auf eine etwas kürzere Dauer (15 statt 17 Jahre).

Wichtig für die Darstellung von Karriereplanungen scheint die Tatsache, dass an Rewi und Nawi die relativ kurze Promotionsphase immer noch gut 4 Jahre dauert, während das Doktoratsstudium an Sowi und Gewi 5 bis 7 Jahre in Anspruch nimmt, die Habilitationsphase nimmt dann noch einmal circa acht Jahre in Anspruch, an der Gewi sogar 10 Jahre. An der Theologie sind aufgrund der geringen Stichprobe (nur eine Frau) keine geschlechtsspezifischen Aussagen möglich.

FAKULTÄT	Daten	M	W	Gesamtergebnis
GEWI	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.	7,0	6,2	6,4
	Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil	9,8	10,6	10,4
	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil	16,8	16,8	16,8
	Anzahl	4	11	15
NAWI	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.	4,2	4,4	4,2
	Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil	8,0	8,2	8,0
	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil	12,2	12,6	12,3
	Anzahl	23	5	28
REWI	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.	4,4	4,3	4,3
	Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil	7,4	8,3	7,8
	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil	11,8	12,5	12,1
	Anzahl	5	4	9
SOWI	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.	5,1	7,0	5,4
	Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil	7,5	7,5	7,5
	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil	12,6	14,5	12,9
	Anzahl	11	2	13
Theol.	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.	6,4	0,0	5,3
	Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil	10,6	4,0	9,5
	Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil	17,0	4,0	14,8
	Anzahl	5	1	6
Gesamt: Mittelwert von Dauer Erstabs. - Zweitabs.		4,9	5,3	5,0
Gesamt: Mittelwert von Dauer Zweitabs. - Habil		8,3	9,1	8,5
Gesamt: Mittelwert von Dauer Erstabs. - Habil		13,1	14,4	13,5
Gesamt: Anzahl		48	23	71

Abbildung 41: Habilitationsdauer

II.6. Lehre

Erteilte Lehre

Ein zentraler Teil der sichtbaren Repräsentation an der Universität ist die Lehre, hier herrscht immer noch ein starkes Ungleichverhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden. Wobei auch hier eine positive Entwicklung festgestellt werden kann: Wurden etwa 2000/2001 nur 29% der LV von Frauen abgehalten, so sind es 2004/2005 bereits 35% der LV gewesen, die sogar 38% der Beteiligungsstunden ausmachten.

Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Fakultäten, während an Theologie und Nawi ca. ein Viertel der LV von Frauen abgehalten wird, sind es an der Gewi bereits 47%, die allerdings 55% der Std. ausmachen (vgl. Abbildung 42)

		Männer		Frauen		Frauenanteil	
		Anzahl LV	Anzahl Beteiligungsstunden	Anzahl LV	Anzahl Beteiligungsstunden	LV	Std.
Kath.-Theologische Fak.	2000/2001	184	294,3	27	44,5	13%	13%
	2001/2002	188	298,8	37	64,0	16%	18%
	2002/2003	177	293,3	48	81,7	21%	22%
	2003/2004	187	403,3	51	174,7	21%	30%
	2004/2005	184	432,0	61	137,9	25%	24%
REWI-Fakultät	2000/2001	424	1.064,5	128	491,0	23%	32%
	2001/2002	423	1.088,0	131	515,0	24%	32%
	2002/2003	381	1.033,0	159	763,0	29%	42%
	2003/2004	349	855,5	170	552,5	33%	39%
	2004/2005	341	732,7	183	354,3	35%	33%
SOWI-Fakultät	2000/2001	644	1.563,0	217	594,0	25%	28%
	2001/2002	667	1.590,7	223	562,3	25%	26%
	2002/2003	715	2.076,4	248	822,4	26%	28%
	2003/2004	713	1.944,5	245	975,0	26%	33%
	2004/2005	722	2.225,7	288	1.027,4	29%	32%
GEWI-Fakultät	2000/2001	1432	3.161,1	1049	2.662,3	42%	46%
	2001/2002	1422	3.157,0	1093	2.834,7	43%	47%
	2002/2003	1306	3.010,5	1070	3.222,8	45%	52%
	2003/2004	1230	2.862,4	1079	3.397,7	47%	54%
	2004/2005	1178	2.764,4	1062	3.441,1	47%	55%
NAWI-Fakultät	2000/2001	1791	6.190,5	380	1.133,4	18%	15%
	2001/2002	1816	5.236,9	393	1.148,7	18%	18%
	2002/2003	1801	5.081,9	463	1.284,4	20%	20%
	2003/2004	1581	4.423,2	500	1.429,6	24%	24%
	2004/2005	1666	4.503,2	524	1.453,9	24%	24%
sonst. Orgeinh.	2000/2001	32	120,0	21	46,0	40%	28%
	2001/2002	43	142,0	25	68,0	37%	32%
	2002/2003	57	178,3	32	87,0	36%	33%
	2003/2004	83	242,5	41	101,8	33%	30%
	2004/2005	89	246,8	45	123,1	34%	33%
Administration u. DL.	2000/2001	17	30,4	28	49,6	62%	62%
	2001/2002	16	30,4	30	53,6	65%	64%
	2002/2003	22	35,2	68	132,8	76%	79%
	2003/2004	23	33,7	63	130,4	73%	79%
	2004/2005	11	14,6	53	106,4	83%	88%
GESAMT	2000/2001	4524	12.423,7	1850	5.020,8	29%	29%
	2001/2002	4575	11.543,8	1932	5.246,3	30%	31%
	2002/2003	4459	11.708,6	2088	6.394,0	32%	35%
	2003/2004	4166	10.765,2	2149	6.761,7	34%	39%
	2004/2005	4191	10.919,4	2216	6.644,1	35%	38%
Gesamt		21915	57.360,7	10235	30.066,8	32%	34%

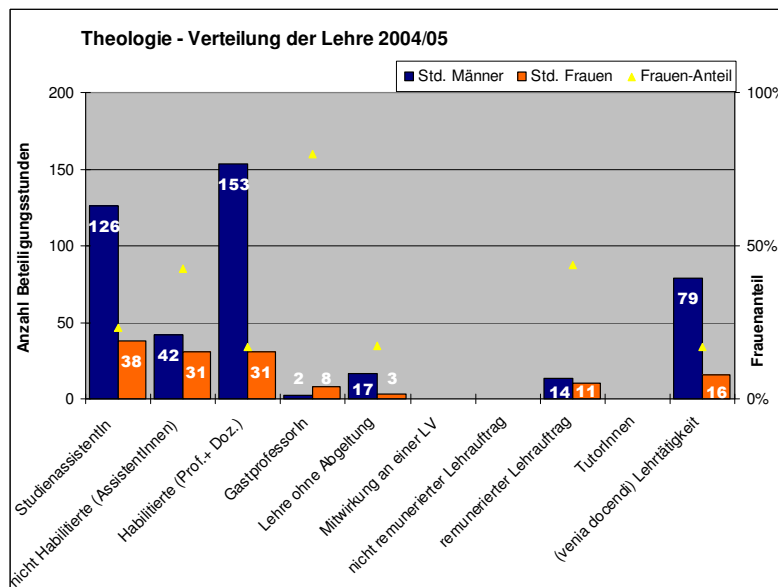
Abbildung 42: Verteilung der Lehre (2001-2005, nach Geschlecht und Fakultät)

Naheliegender und sinnvoll ist hier nach der unterschiedlichen Art der Lehraufträge zu differenzieren, um die Beschäftigtenstruktur mitberücksichtigen zu können.

Dies wurde in den fakultätsspezifischen Analysen berücksichtigt und war Gegenstand in allen Fakultätsgesprächen (vgl. III.Fakultätsspezifische Analysen). Exemplarisch soll hier an der Verteilung der Lehre an der Theologischen Fakultät gendersensibles Vorgehen aufgezeigt werden, die anderen Fakultäten finden sich in der Detailansicht im Anhang.

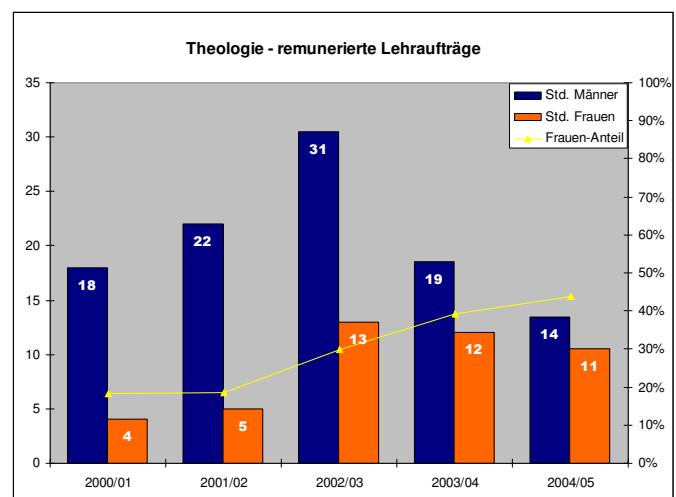
		2000/2001			2001/2002			2002/2003			2003/2004			2004/2005			
		Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	
Kath.-Theologische Fak.	StudienassistentIn										86	90	51%	126	38	23%	
	nicht Habilitierte (AssistentInnen)	50	23	31%	43	30	41%	46	33	42%	55	27	33%	42	31	42%	
	Habilitierte (Prof.+ Doz.)	70	4	5%	138	14	9%	136	20	13%	151	32	17%	153	31	17%	
	GastprofessorIn								6	100%				2	8	80%	
	Lehre ohne Abgeltung	19	4	18%	12	5	29%	14		0%	17		0%	17	3	17%	
	Mitwirkung an einer LV					2	100%										
	nicht remunerierter Lehrauftrag				1		0%										
	remunerierter Lehrauftrag	18	4	18%	22	5	19%	31	13	30%	19	12	39%	14	11	44%	
	TutorInnen							2	2	50%							
	(venia docendi) Lehrtätigkeit	138	10	7%	83	8	9%	65	8	11%	76	14	16%	79	16	17%	
Gesamt	294	45	13%	299	64	18%	293	82	22%	403	175	30%	432	138	24%		

Abbildung 43: Verteilung der Lehre nach Beteiligungstypen – Theologische Fakultät



An der Theologischen Fakultät zeigt sich in der Lehre mit einem Frauenanteil an Beteiligungsstunden von 24% (2004/05) ein deutliches Übergewicht zugunsten der Männer, das allerdings bei Betrachtung der einzelnen Beteiligungstypen nicht sehr verwundert: Der Großteil der Lehre wird naturgemäß von den Angestellten der einzelnen Institute abgehalten, und hier wiederum von Habilitierten und ProfessorInnen, die großteils männlich sind. Betrachtet man jedoch die Bereiche, in denen die Fakultät Lehre extern vergibt bzw. nicht an fixes Personal gebunden ist, dann sieht die Situation schon besser aus: Bei Lehraufträgen werden deutlich mehr Frauen in die Lehre eingebunden (44%), bei Gastprofessuren sogar überwiegend Frauen (8 von 10 Std.). Bei den StudienassistentInnen ist noch Verbesserungspotential zu erkennen, 2004/05 lag der Frauenanteil bei 24%, im Jahr davor lag er jedoch bei guten 50%.

Noch deutlicher werden die Bemühungen vor allem bei externen Lehraufträgen auch Frauen einzubinden, wenn man die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet, hier zeigt sich ein deutlicher Anstieg von knapp 20% vor 5 Jahren auf gut 40% 2004/05.



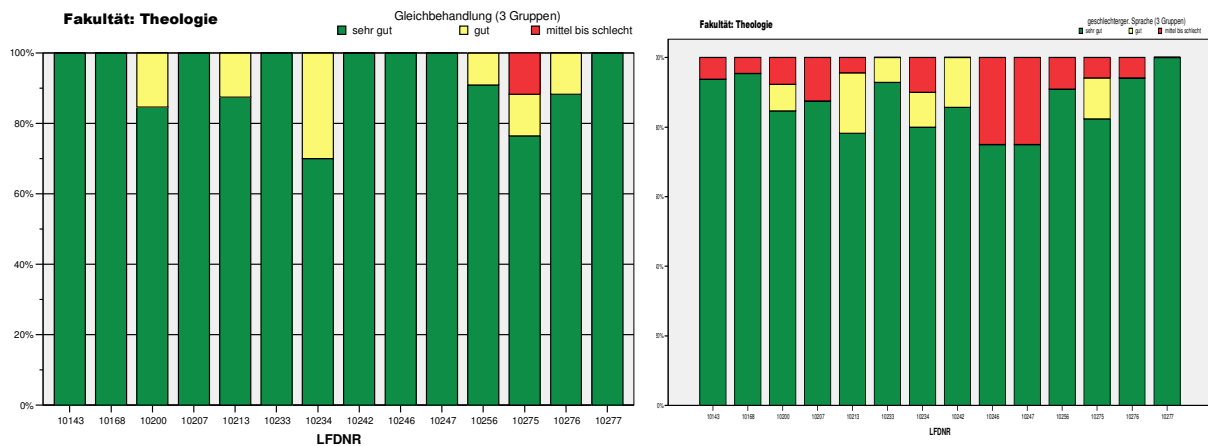
Lehrevaluation

Es wurden Auswertungen der bisherigen zwei „genderspezifischen“ Fragen in der Lehrveranstaltungsevaluation durchgeführt. Diese beiden Fragen waren auffälligerweise diejenigen mit den höchsten Missingraten, was auf relativ geringe Akzeptanz der beiden Fragen und somit geringe Sensibilität für genderspezifische Aspekte der Lehre bei den Studierenden schließen lässt.

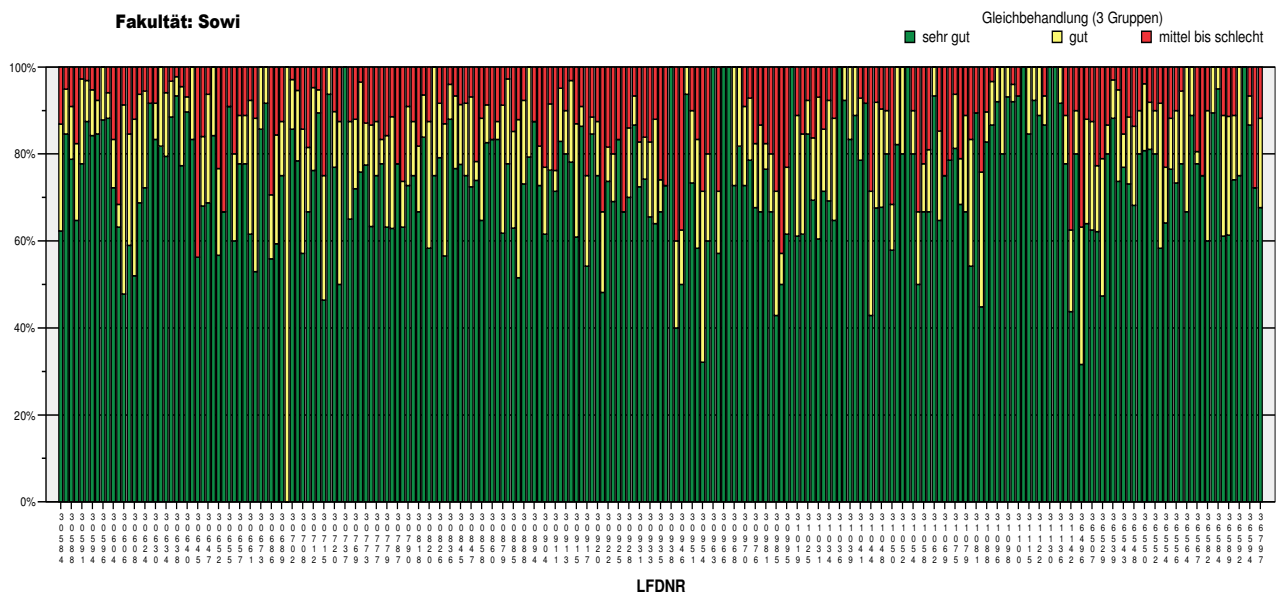
Generelle Geschlechterdifferenzen konnten nicht festgestellt werden (vgl. Bericht zur Lehrevaluation Carstensen/Dorfer 2005), sehr geringe Unterschiede lassen sich tw. auf Fakultätsebene finden.

Im Durchschnitt lag der Wert für die Frage zur „Gleichbehandlung der Geschlechter“ bei 1,29, die „Verwendung geschlechtergerechte Formulierungen“ wurde im Mittel mit 1,47 bewertet. Auf Fakultätsebene zeigt sich zB folgendes Bild: Für die folgenden Balkendiagramme wurden die Bewertungen „sehr gut“ grün gefärbt, „gut“ gelb und die Kategorien „mittel“, „schlecht“ und „sehr schlecht“ zusammengefasst rot gefärbt. Die Zusammenfassung dieser drei Kategorien war notwendig, da es insgesamt eine sehr deutliche Tendenz zur generellen Bewertung mit sehr gut gab.

Für die Theologie ergibt sich beispielsweise eine sehr gute Beurteilung, in der linken Abbildung sind die Antworten zur Gleichbehandlung dargestellt, die nur in einer LV einzelne Beurteilungen mit nicht guter Wertung erhielt. Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch (rechte Abbildung) wurde nicht ganz so einheitlich wahrgenommen, hier gab es in mehreren LV kritische Bewertungen.



Der Vergleich mit der Sowi macht z.B. deutlich, dass dort etwas weniger „sehr gute“ Beurteilungen abgegeben wurden, hier wurden tw. 20-40% mit „mittel bis sehr schlecht“ bewertet. Die Grafiken sollen einen überblicksartigen Eindruck vermitteln, in Einzelanalysen könnten sie Anlass für Gespräche mit einzelnen LV-LeiterInnen sein, wenn beispielsweise keine Bewertung mit sehr gut auftritt oder auch im positiven Sinne, wenn 100% sehr gut antworten. Hier wären beispielsweise auch zusätzliche Analysen auf Studienrichtungsebene interessant.



II.7. Forschungsevaluierung

In den letzten Jahren wurde an allen Fakultäten systematisch eine Forschungsevaluierung durchgeführt, die auf Basis von Selbstbeschreibungen und Peer-Gutachten eine Grundlage für Workshops zur weiteren Planung von Umsetzungsstrategien liefert. Im Rahmen der Peer-Gutachten waren VertreterInnen des AKGL bei allen Gutachten eingebunden. Dabei wurden auch folgende Aspekte abgefragt:

Selbstbeschreibung

- 1.3. Forschungsprofil im Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung
- 2.5. Stärken und Schwächen im Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung
- 3.3. Ziele und Strategien im Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung
- 3.4. Ziele und Strategien im Bezug auf frauenfördernde Maßnahmen

Gutachten:

- 1.3. Wie beurteilen Sie das Forschungsprofil bzw. die Forschungsaktivitäten im Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung?
- 3.3. Wie beurteilen Sie die Ziele und Strategien im Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung?
- 3.4. Wie beurteilen Sie die Ziele und Strategien im Bezug auf frauenfördernde Maßnahmen?
- Zusätzlich wurden diese drei Aspekte jeweils auf einer Skala von 1-5 zur Bewertung vorgelegt

Im Rahmen des Projektes „Gender Impact Assessment“ wurden die relevanten Teile für Frauenförderung und Gleichstellung sowie zu Frauen- und Geschlechterforschung aus den Selbstbeschreibungen und Gutachten der Forschungsevaluierung zusammengefasst (immerhin insgesamt über 80 Seiten) und als Basisinformation für die Gespräche mit den Fakultäten einbezogen.

Konkrete Daten und Auszüge daraus sind jedoch mit Rücksicht auf Personenschutz noch nicht zur Veröffentlichung freigegeben.

Generell lässt sich sagen, dass der Umgang mit GM-Aspekten im Allgemeinen und diesen Fragen im speziellen sehr unterschiedlich stattfindet, von tw. fast schon diskriminierenden Beschreibungen über völlige Ignoranz (Nichtbeantworten) oder ausweichende Argumentationen hin zu Pilotprojekten und äußerst gelungenen Umsetzungen.

III. Fakultätsspezifische Analysen

Als Grundlage für Gespräche mit den Fakultäten wurden die fakultätsspezifischen Daten in einer Mindmap zusammengefasst und ausgewählte Daten zusätzlich als Grafiken aufbereitet. Im Rahmen des Projektes wurden Gespräche mit drei Fakultäten geführt.

GesprächspartnerInnen

Theologische Fakultät

- Dekan Rainer Bucher
- AKGL-Beauftragte Maria Aigner

SOWI

- Dekanin Ursula Schneider
- Dekanatsleiterin Eva Jeggle
- AKGL-Beauftragte Katharina Scherke
- Angelika Wetterer („Gender-Professur“)
- Margarethe Kreimer (AKGL)

REWI

- Dekan Willibald Posch
- Forschungsdekanin Kerstin Schmalenbach
- Studiendekanin Gabriele Schmölzer
- AKGL-Beauftragter Hannes Hinker
- Dekanatsleiterin Eva Maria Kalivoda

Mit Gewi und Nawi sind vor dem Sommer keine Gespräche mehr zustande gekommen, es wird aber über das Projektende hinaus ein solches Gespräch angestrebt.

Die Gespräche waren sehr konstruktiv und die Datenanalysen wurden mit Interesse aufgenommen. Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und Umsetzung von mehr Chancengleichheit wurden ernsthaft angedacht und diskutiert, an einzelnen Umsetzungsvorschlägen wird teilweise aufgrund der Datenanalysen nun weitergearbeitet.

III. 1. Theologische Fakultät

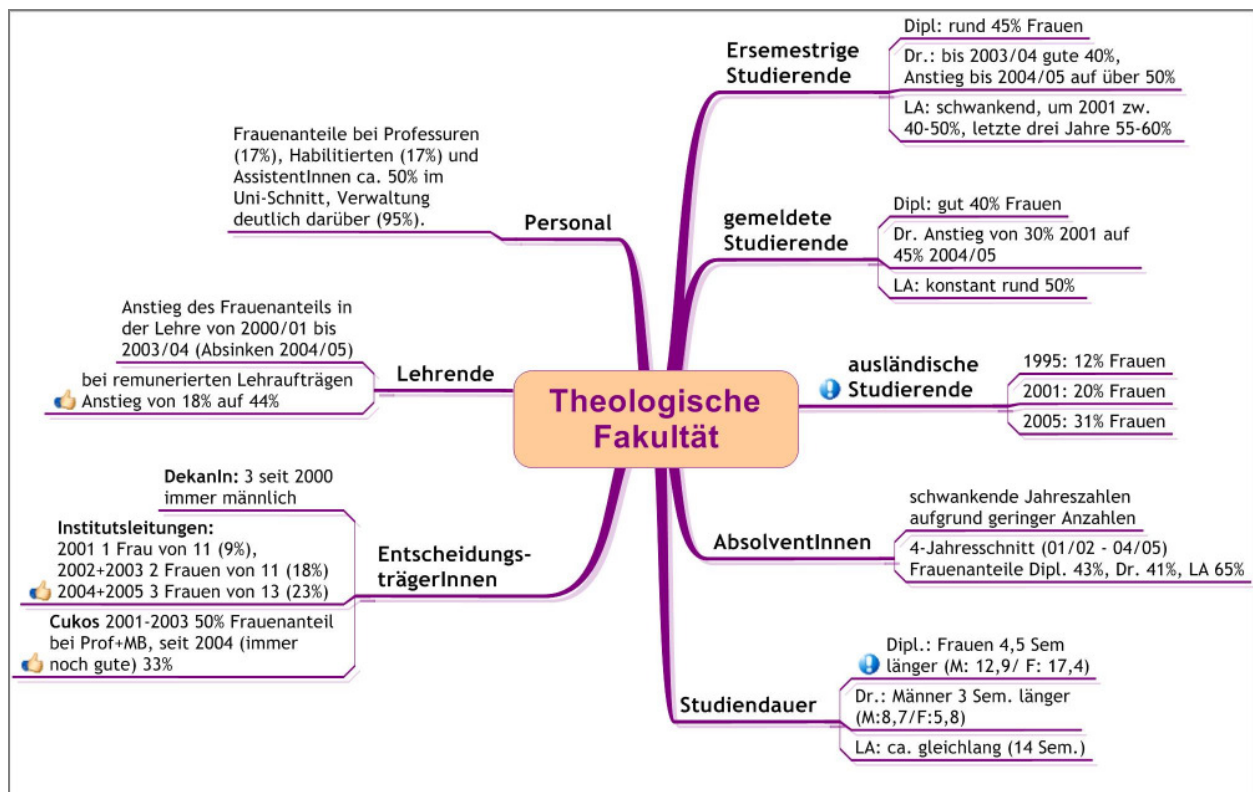


Abbildung 44: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse Theologische Fakultät

Hauptpunkte des Gesprächs und Ergebnisse:

Im Gespräch wird betont, dass an der Fakultät die Gleichbehandlungspolitik nach dem Motto Kooperation statt Konfrontation abläuft. Dekan Bucher betont: „**Es ist wirklich Mainstream geworden!**“, auch die AKGL Beauftragte sieht die Situation positiv und sieht Gender Mainstreaming an der Fakultät gut umgesetzt: „Frauenförderung braucht gendersensible Männer auf der Führungsebene zur Unterstützung“

Beim laufenden **Fakultätsentwicklungsprozess** ist Gender Mainstreaming ein Thema

Als Ziel wird formuliert: **Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre zur Marke** auszubauen „damit jemand aus Münster kommt um hier in Graz genau das zu studieren!“ (Bucher)

Handlungsbedarf wird gesehen in puncto **Doktoratsstudien von Frauen zu fördern**, hier existieren bereits Überlegungen zu weiteren Stipendien. Außerdem wird ein fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm angedacht (und steht inzwischen kurz vor dem Start). Auch Habilitationen von Frauen sollen stärker gefördert werden, trotz relativ geringer Berufsperspektiven außerhalb des universitären Bereichs.

Der geringe Frauenanteil unter den **ausländischen Studierenden** ist wohl darauf zurückzuführen, dass diese vor allem aus Südosteuropa kommen und dort oftmals von Bischöfen gesandt werden. Zudem ist im nichtdeutschsprachigen Ausland Theologie oft ein reines Männerstudium.

Die **längere Studiendauer** von Frauen ist evtl. zurückzuführen auf: Priesteramtskandidaten, die schneller studieren, und/oder Frauen, die häufiger Zusatzausbildungen neben dem Studium machen, da das Berufsfeld nicht so klar abgesteckt ist. Dieser Aspekt sollte beobachtet und weiter analysiert werden.

III.2. Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

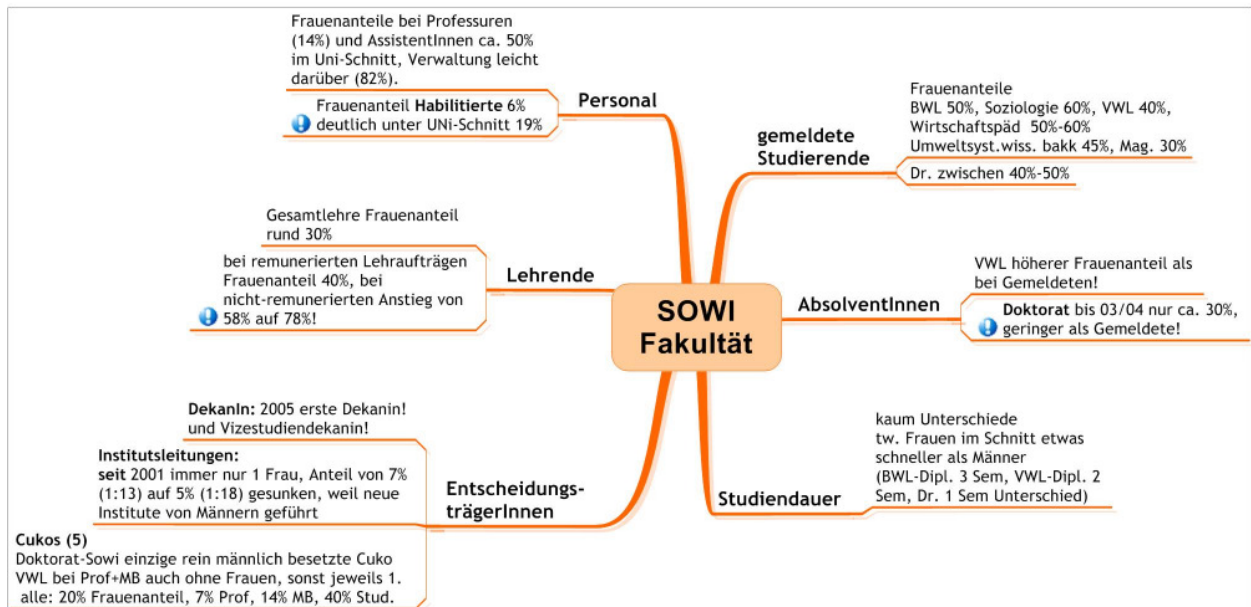


Abbildung 45: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse SOWI

Hauptpunkte des Gesprächs und Ergebnisse:

- Auffällig sind sehr **geringer Frauenanteil bei Habilitierten** (es wird darauf hingewiesen, dass sich 2006 mind. 2 Frauen habilitieren) und der zumindest bis 2003/04 geringere **Frauenanteil bei Doktoratsabschlüssen** (vgl. Abbildung 46): Der Anteil an Absolventinnen lag in den letzten Jahren bei einem Drittel, im Studienjahre 2004/05 ist der Anteil zwar auf knappe 60% gestiegen, hier waren aber nur 17 AbsolventInnen gesamt zu verzeichnen. Der Anteil an Gemeldeten im Doktoratsstudium schwankte in den letzten Jahren um 40-50% (vgl. Abbildung 47), also deutlich über dem Anteil an Absolventinnen. Hier sollte die weitere Entwicklung genau beobachtet werden.
- Es wird eine selbst organisierte Gruppe zur Unterstützung und Weiterbildung von Doktorandinnen und Habilitandinnen angeregt. Die Dekanin wird eine Mitarbeiterin zwecks Formulierung eines Antrages ansprechen und mit der Koordinationsstelle Kontakt aufnehmen
- Die AKGL-Koordinationsbeauftragten werden einmal pro Monat aktiv eine Sprechstunde im Dekanat anbieten, um für mögliche Diskriminierungen Ansprechpersonen zu sein.

Die Gruppe zur Unterstützung und Weiterbildung von Doktorandinnen und Habilitandinnen hat sich inzwischen gebildet und weitere Vorschläge und Angebote ausgearbeitet (z.B. Kollegiale Beratung, Studierendenbefragung, etc...).

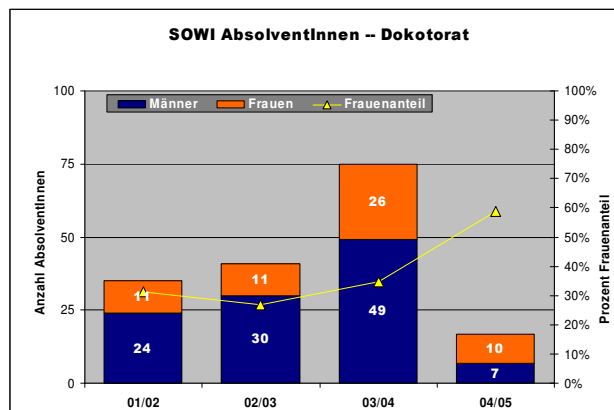


Abbildung 46: Sowi Doktorat AbsolventInnen

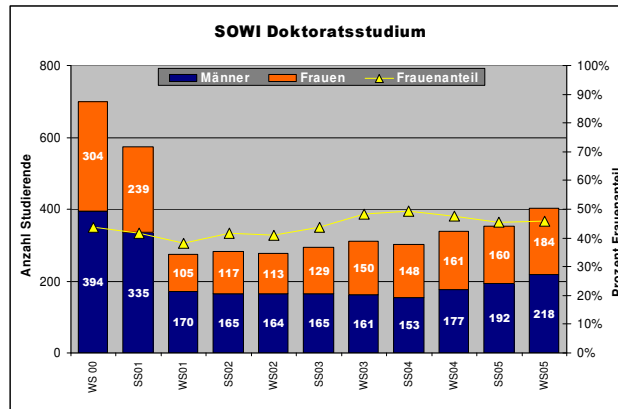


Abbildung 47: SOWI Doktorat Gemeldete

- Bei der **Verteilung der Lehre** sind Frauen in fast allen Bereichen unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 48), was logischerweise auf die geringe Repräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Personal zurückzuführen ist. Bei der Vergabe von Lehraufträgen sind bei den remunerierten zumindest immer rund 40% der Stunden an Frauen vergeben worden, bedenklich ist jedoch der hohe Anteil von Frauen bei den Stunden die nicht-remunerierte verteilt wurden: Hier sind 60-80% Frauen vertreten. Das Problem des **Überhangs nicht-remunierter Lehre** bei Frauen wird im ersten Newsletter des Dekanats aufgegriffen.
- Frauenanteile an **Gastprofessuren** sind auffallend gering (vgl. Abbildung 48): In den letzten 5 Jahren stehen 9 Stunden Lehre von Frauen 70 Stunden von Männern gegenüber. Die Dekanin wird für das kommende Jahr 1/3 des Gastprofessorenbudgets für renommierte Gastprofessorinnen reservieren.

	2000/2001			2001/2002			2002/2003			2003/2004			2004/2005		
	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil	Std. Männer	Std. Frauen	Frauen-Anteil
SOWI-Fakultät															
Auftrag für StudienassistentIn	192	120	38%	188	64	25%	596	280	32%	484	442	48%	793	464	37%
Beauftragung /AssistentInnen	244	110	31%	250	119	32%	283	112	28%	234	127	35%	207	143	41%
Beratung/Prof.-Doz.	303	19	6%	430	47	10%	447	46	9%	494	27	5%	534	40	7%
GastprofessorIn				2		0%	27		0%	24	8	25%	17	1	6%
LA für externe Assistentin	4		0%	1		0%		4	100%						
Lehre ohne Abgeltung	132	17	11%	150	12	7%	85	10	11%	74	3	4%	72	8	9%
Lehrverpflichtung (Nominalfach)	134	76	36%	146	76	34%	143	80	36%	140	80	36%	143	80	36%
Mitwirkung an einer LV	8	6	43%		10	100%									
nicht remunerierter Lehrauftrag	52	72	58%	51	71	58%	25	63	72%	28	52	65%	14	50	78%
remunierter Lehrauftrag	187	127	40%	192	120	39%	288	186	39%	287	199	41%	273	184	40%
Tutoriumsauftrag	32	24	43%	31	31	50%	38	30	44%	31	26	46%	29	42	59%
Unterrichtsbefugnis/Unterrichtsauftrag (venia docendi) Lehrtätigkeit	276	23	8%	150	12	7%	145	11	7%	149	7	4%	145	11	7%
Gesamt	1.563	594	28%	1.591	562	26%	2.076	822	28%	1.945	975	33%	2.226	1.027	32%

Abbildung 48: Verteilung der Lehre an der SOWI-Fakultät 2000-2005

III.3. Rechtswissenschaftliche Fakultät

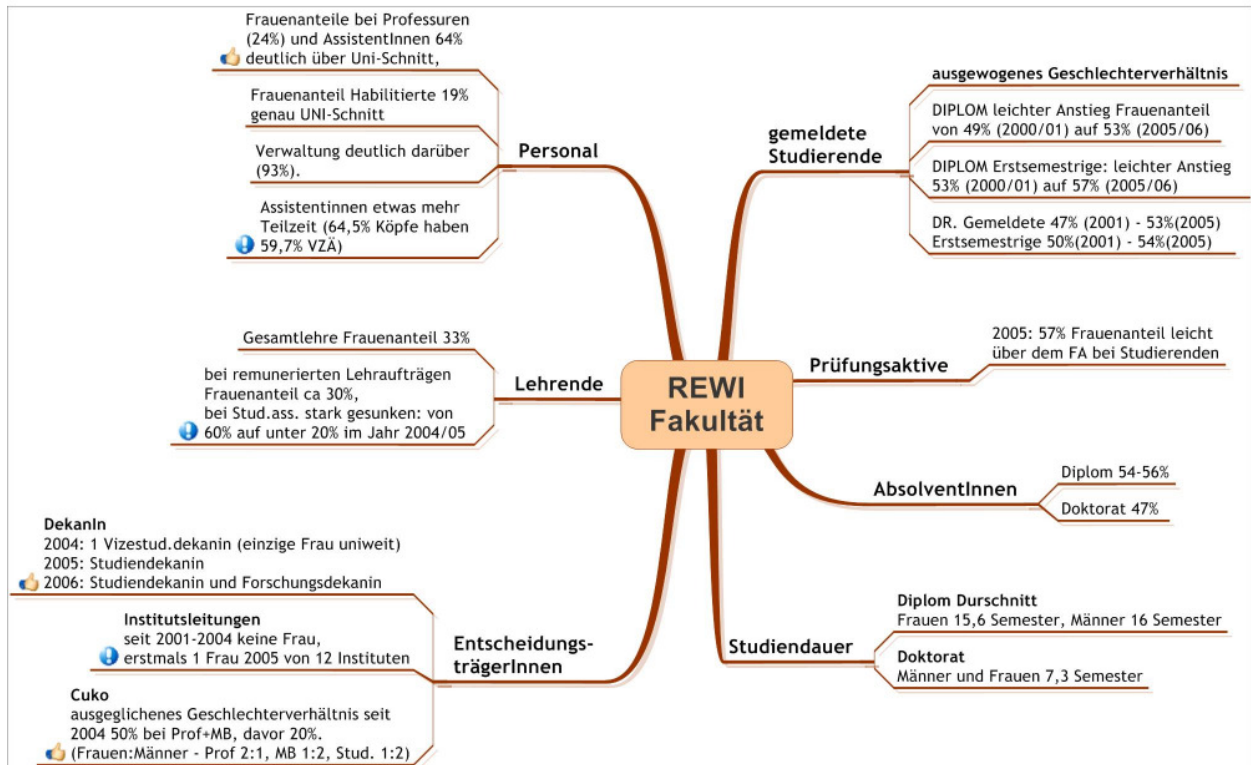


Abbildung 49: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse REWI

Hauptpunkte des Gesprächs und Ergebnisse:

Generell wurde festgestellt, dass vielfältige Bemühungen in Richtung Gender Mainstreaming und Gleichstellung gefruchtet haben und sich in guten Zahlen widerspiegeln: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden, deutlich über dem Uni-Schnitt liegende Frauenanteile bei ProfessorInnen und AssistentInnen, einzig bei den Habilitationen liegen sie im Uni-Schnitt.

REWI-Fakultät ist Spitzenreiterin bei **ProfessorInnenquote**: Der Dekan weist zusätzlich auf die Alterstruktur hin (12 Männer über 60, 7 Männer unter 60, 8 Frauen unter 60) und sieht dadurch in spätestens 5 Jahren die Chance auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Institutsleitungen: 1 Frau gegenüber 11 Männern, zu berücksichtigen ist, dass nur an 4 Instituten Professorinnen beschäftigt sind, zudem die Institutsleitung oftmals von älteren ProfessorInnen übernommen wird, 3 Frauen (von insgesamt 7 Prof.) sind in anderen Führungspositionen (Senatsvorsitzende, Studien- und Forschungsdekanin).

Höherer Anteil an **Teilzeit** bei Assistentinnen: ist auf Wandel der Stellenvergabe zurückzuführen und Sparmaßnahmen, es werden in letzter Zeit bevorzugt halbe Stellen vergeben – hier gilt es von Seiten des AKGL auf das prinzipielle Problem der geteilten Stellen zu achten.

Remunerierte Lehraufträge: vor allem ein Problem der Lehrgänge, hier gab es bereits AKGL-Intervention und große Bemühungen Frauen zu finden (bei den geforderten Kriterien, arrivierte Praktiker, viel Praxiserfahrung und dadurch eher höheres Alter, kaum Frauen in Österreich, sollte besser werden)

StudienassistentInnen: wegen Umstellung auf Freie DienstnehmerInnen sind diese Zahlen nicht mehr relevant.

Doktorat: Frauenanteil etwas geringer als bei Diplomabschlüssen, hier gibt es von Seiten des Dekans eher Bedenken, ob der insgesamt zu hohen Anzahl an Doktoratsstudierenden, deswegen kein Interesse an zusätzlicher Doktorats-Förderung für Frauen

IV. Indikatoren (Weiter-)Entwicklung

Da an der Universität Graz bereits seit 2002 ein *finanzielles Anreizsystem* zur Erhöhung des Frauenanteils umgesetzt wird und Graz auf diesem Gebiet eine Pionierstellung innehat, ist eine Optimierung des Anreizsystems hier der genuine Weg. Die Effektivität des Anreizsystems wird in Richtung Chancengleichheit verstärkt, wenn es direkt in die interne Steuerung integriert und durch neue Indikatoren ausdifferenziert und ergänzt wird. Analog zum formelgebundenen Budgetanteil auf Bundesebene werden variable Anteile des Budgets der Organisationseinheiten zukünftig an die Effektivität und Qualität der Kernprozesse sowie an die gesellschaftlichen Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Internationalisierung gebunden.

IV.1. Anreizsystem

Mit dem im FFP verankerten finanziellen Anreizsystem werden seit 2002 jährlich die drei Fakultäten mit den besten Erfolgen bzgl. Frauenförderung und Gleichstellung ausgezeichnet. Dazu wurde ein Indikator entwickelt, der die erfolgreiche Absolvierung von Karrierestufen (Promotion, Habilitation, Berufung) von Frauen misst. Diese werden jeweils in Relation zu den Frauenanteilen in der Karrierestufe davor gesetzt und unterschiedlich gewichtet. Zur Berechnung wird jeweils ein Durchschnittswert der vergangenen drei Jahre ermittelt.

Für jede Fakultät werden die Indikatoren I,II,III wie folgt berechnet:

Frauenanteil der Promovierten (PQ) / Frauenanteil der Absolventinnen (AQ) = PQ/AQ = Indikator I

Frauenanteil der Habilitierten (HQ) / Frauenanteil der Promovierten (PQ) = HQ/PQ = Indikator II

Frauenanteil der Berufungen (BQ) / Frauenanteil der Habilitierten (HQ) = BQ/HQ = Indikator III

Aus den Indikatoren wird die folgende gewichtete Summe berechnet und für die Reihung der Fakultäten herangezogen:
Indikator I x 0,2 + Indikator II x 0,3 + Indikator III x 0,5 = gewichtete Summe.

Also in einer Formel zusammengefasst: $Indikator = 0,2 \times \frac{PQ}{AQ} + 0,3 \times \frac{HQ}{PQ} + 0,5 \times \frac{BQ}{HQ}$

Im Rahmen des Projektes waren auch eine Analyse dieses Indikators und mögliche Verbesserung vorgesehen. Inhaltlich ist der Indikator mit seinen Teilindikatoren bereits sehr gut durchdacht, bei der konkreten Berechnung lassen sich jedoch noch Einzelheiten verfeinern.

Bei der Berechnung der Dreijahresdurchschnittswerte ergab sich im Rahmen dieses Projektes beispielsweise ein Verbesserungsvorschlag (vgl. Abbildung 50), der nach Rücksprache mit AKGL und Koordinationsstelle dem zuständigen Vizerektor vorgestellt wurde und inzwischen für weitere Berechnungen Anwendung findet: Bisher wurden die Frauenanteile der jeweiligen Studienjahre aufsummiert und dann durch 3 geteilt, somit zählt jedes Jahr gleich viel, egal ob viele oder wenige Berufungen stattgefunden haben - das kann bei geringen oder stark schwankenden Berufungszahlen zu großen Verzerrungen führen (siehe Beispiele) Darum lautet der Verbesserungsvorschlag: Es wird ein Gesamtdurchschnitt der letzten drei Jahre gebildet (Anzahl aller Frauen/Gesamtanzahl aller Berufenen).⁵

⁵ Dadurch fällt auch der bisher nicht eindeutig gelöste Fall weg, welche Zahl in einem Jahr ohne Berufungen genommen wird, da in diesem Fall eine Division durch Null keinen gültigen Wert liefern würde. Sollte innerhalb von drei Jahren keine Berufung erfolgen wäre die Empfehlung die davor liegenden Jahre mit einzubeziehen, da eine Lösung mit 0 (keine Frau) zu hart treffen könnte eine 0,5 jedoch schon ein zu großer Erfolg wäre.

Berechnung der Dreijahresdurchschnittswerte

Beispiel:

Berufungen

	01/02		02/03		03/04		2004	Vorschlag neu
	m	w	m	w	m	w		
Theologie	0	0	3	0	1	1	0,167	0,200
ReWi	0	0	2	1	1	2	0,333	0,500
SoWi	0	0	1	0	0	0	0,000	0,000
GeWi	1	0	2	2	1	2	0,389	0,500
NaWi	5	0	2	0	2	1	0,111	0,100
Beispiel X	0	0	0	1	0	0	0,333	1,000
Beispiel Y	10	0	0	1	0	1	0,667	0,167
Beispiel Z	5	10	1	0	1	0	0,222	0,588
Beispiel X	0	0	1	1	0	0	0,167	0,500

$$(FA1+FA2+FA3)/3$$

$$(gesamtF)/(M+F)$$

Abbildung 50: Verbesserungsvorschlag zur Berechnung des Dreijahresschnitts für das Anreizsystem

Weitere Ansatzpunkte zur Verbesserung der Indikatoren:

Beim derzeitigen Indikator ist der IST-Stand bei Habilitierten und ProfessorInnen nicht berücksichtigt, was den Vorteil hat, dass aktuelle Frauenförderungsmaßnahmen belohnt werden und nicht so stark gewachsene Strukturen. Allerdings kann dies in Einzelfällen dazu führen, dass eine Fakultät einen höheren Indikatorwert erzielt, wenn zB alle Frauenanteile gleich bleiben und nur die Habilitiertenquote sinkt. (zB Gewi 2004-2005)

Hier könnte versucht werden durch Berücksichtigung der Veränderung evtl. stärker die aktuellen Frauenförderungsmaßnahmen abzubilden, wenn zukünftig die generelle Frauenförderung bzw. Umsetzung von Gender Mainstreaming im Budget berücksichtigt wird.

Zudem muss überlegt werden wie mit den neuen Studienabschlüssen Bakkalaureat und Magister umgegangen wird und inwiefern diese in die Absolventinnenquote einbezogen werden. Hier muss die Entwicklung aufmerksam beobachtet werden, um zu entscheiden, ob Magister- und Diplomabschlüsse gleichgestellt in die AbsolventInnenquote einfließen sollen.

Auch die Unterscheidung von Professuren nach §98 bzw. 99 Universitätsgesetz 2002 bzw. generell die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Professuren sollte ein zusätzliches Kriterium sein. Die Berechnungen für die Vergabe der Excellentia-Mittel des bm:bwk werden beispielsweise nur auf Professorinnen nach §98 angewendet nicht aber auf die auf max. zwei Jahre begrenzten §99-Professuren. Auch im Anreizsystem sollte entweder differenziert werden, z.B. durch unterschiedliche Gewichtung oder nur Professuren nach §99 einbezogen werden.

Auch sollte überlegt werden, ob nicht eine Staffelung der Auszahlungsbeträge nicht nur an der Größe des Budgets, sondern auch orientiert an dem erreichten Indikatorwert bzw. der erreichten Platzierung sinnvoll wäre.

IV.2. Formelbudget

Im Modell des formelgebundenen Budgets, das für die Verteilung eines Teiles (20%) der Budgets an die österreichischen Universitäten erstellt wurde, sind unter den insgesamt elf Indikatoren auch zwei Indikatoren enthalten, die auf Frauenförderung abzielen.

(3) Gesellschaftliche Zielsetzungen:

a) Frauenförderung:

Indikator 8: Frauenanteil in der Personalkategorie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren. Summe der Vollzeitäquivalente aller Personen sowie der weiblichen Personen mit Verwendung 11 gemäß Anlage 1 Z 2.6 zur BidokVUni, (d.i. Prof. §98) in der jeweils geltenden Fassung, zum letzten Datenstichtag des Kalenderjahres.

Indikator 9: Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien mit Gewichtung nach Art des Doktoratsstudiums. Abgeschlossene Doktoratsstudien weiblicher Studierender eines Studienjahres, Abschlüsse von PhD-Studien sind mit dem Faktor 1,5 zu gewichten, Abschlüsse von anderen Doktoratsstudien mit dem Faktor 1. Dieser Wert wird nach der Budgetgröße gewichtet.

(Details siehe: Verordnung über das formelgebundene Budget der Universitäten BGBl. II Nr. 120/2006)

Dabei wird Indikator 8 mit 6% gewichtet und Indikator 9 mit 1%, in Summe also 7% von einem 20%-Budgetanteil, also insgesamt 1,4% des Gesamtbudgets, für die Uni Graz sind dies 2006 immerhin rund 1,62 Millionen Euro.

Dabei wird das Verhältnis des Durchschnittswertes der aktuellen drei Jahre zu dem der davorliegenden drei Jahre berechnet. D.h. es wird nur die Veränderung berücksichtigt, wenn beispielsweise eine Universität mit großem Nachholbedarf in den aktuellen drei Jahren relativ zu den Vorjahren viel tut, dann schneidet sie besser ab als eine Universität, die bereits lange Jahre Frauenförderung betreibt und deswegen schon gute Ausgangswerte hat, die keine so großen Steigerungen mehr zulassen (vgl. Abbildung 51).

Beispiel: Prof-Quote Steigerung von 5% auf 10% ergibt den Wert 2, während die Steigerung von 15% auf 20% nur noch 1,25 bzw. müsste eine Universität die bereits 15% erreicht hatte einen aktuellen Wert von 30% erreichen um den gleichen Wert 2 zu erreichen (vgl. Abbildung 51).

	Frauenanteil Zeitpunkt 1	Frauenanteil Zeitpunkt 2	Variante 1 nur Veränderung	Variante 2 Ist-Stand und Veränderung
Beispiel	FA t1	FA t2	FAt2/FAt1	FAt2*(FAt2/FAt1)
A	5%	10%	2,000	0,200
B	10%	15%	1,500	0,225
C	10%	20%	2,000	0,400
D	15%	20%	1,333	0,267
E	15%	30%	2,000	0,600

Abbildung 51: Beispiel Indikatorberechnung

Zudem wird die Veränderung dann noch relativ zur Veränderung der anderen Universitäten betrachtet und mittels einer Sigmoid-Funktion „geglättet“, so dass keine größeren Schwankungen auftreten können.

Bei einer uninterne ähnlichen formelgebundenen Budgetvergabe, sollte diese jedenfalls nicht hinter den Entwicklungsstand des Indikators des Anreizsystems zurückfallen, indem nur Professorinnenquote und Anzahl Doktorandinnen berücksichtigt wird, sondern auch hier ein Modell ähnlich dem Anreizsystem-Indikator umgesetzt werden. Auch sollte darauf geachtet werden, dass es zu keiner Nivellierung der Unterschiede kommt, sondern die unterschiedliche Umsetzung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming dann auch wirklich finanziell sichtbar wird.



An der Universität Graz werden derzeit Überlegungen und Diskussionen zur Umsetzung des formelgebundenen Budgets auf die universitätsinterne Budgetverteilung geführt. Hierbei sollen jedenfalls Indikatoren zur Frauenförderung sowie zur Gleichstellung integriert werden. Dabei sollte eine Kombination aus Ist-Stand und Veränderung Berücksichtigung finden, damit jene, die in den letzten Jahren bereits erfolgreiche Frauenförderung geleistet haben, nicht benachteiligt werden. Eine Kombination aus den Indikatoren des Anreizsystems (als Kennzahl zur Frauenförderung) sowie aus Personalstandsdaten (zur erreichten Gleichstellung) ist anzustreben.

V. Dokumentation von Kommissionen/Verfahren

Bei Datenrecherchen im Rahmen des GIA-Projektes wurden massive Datenlücken im Bereich von Kommissionsbesetzungen und Habilitations- und Berufungsverfahren deutlich. Hier gab es keine systematische EDV-basierte Erhebung den Ablauf, die Zusammensetzung der Kommissionen oder die Bewerbungslage betreffend. Für die Curricula-Kommissionen wurden die Zusammensetzungen der Kommissionen aus dem entsprechenden Mitteilungsblatt im Juni 2004 bei der Neukonstituierung der Cukos zusammengeschrieben, die VertreterInnen des wissenschaftlichen Personals (Prof. und Mittelbau) können über ein internes Tool als FunktionsträgerInnen ausgewertet werden, wobei hier nicht nach Kurie differenziert werden kann.

Bei den Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen gestaltet sich die Suche nach den entsprechenden Kommissionszusammensetzungen schwieriger, es gibt zwar auch jeweils die Bekanntgabe im Mitteilungsblatt, jedoch ist es wesentlich aufwändiger da dies über das Jahr verteilt immer wieder geschieht. Über eine Sammlung der Mitteilungsblatt-Veröffentlichungen über die Senatshomepage wurde dies etwas erleichtert, bei den Berufungskommissionen wurden zusätzlich die Unterlagen der Personalabteilung zu den Verfahren beigezogen. Hilfreich waren hierbei auch die umfassenden Dokumentationen vom AKGL..

Die insgesamt in diesem Punkt sehr aufwändige Datenrecherche und -erfassung hat dazu geführt, dem erweiterten Gender Mainstreaming-Beirat im Rahmen einer laufenden Entwicklung von Unterlagen zu Berufungsverfahren einen Vorschlag zu Erhebung der jeweiligen Verfahren vorzulegen. Diese Tabelle soll die Dokumentation vereinheitlichen und im Idealfall von der den Ablauf koordinierenden Stelle ausgefüllt werden.

Dokumentation von Berufungsverfahren

Neben formalen Angaben zum Berufungsverfahren (zB §98/§99, Nachfolge) soll vor allem der Ablauf dokumentiert werden, einerseits zeitlich mit Beginn/Ende-Datum/Arbeitsbeginn, dabei können evtl. auftretende Verzögerungen erkannt werden. Andererseits sollen die jeweilige Anzahl Männer und Frauen an BewerberInnen, dann die zum Berufungsvortrag Eingeladenen und schließlich die im Besetzungsvorschlag genannten dokumentiert werden. Wichtig ist auch im Falle einer Befristung dies zu vermerken.

Darüber hinaus soll die Zusammensetzung der Berufungskommission mit erfasst werden um längerfristig auch hier Entwicklungen darstellen zu können.

Berufungsverfahren

Frauenanteile werden automatisch berechnet
Datumeingabe (dd.mm.jjjj)

Fakultät	Professor	Nachfolge (optional)	§98 / §99	Datum Beginn			Eingelagte Bewerbungen			Einladung Berufungsvortrag			Dreivorschlag					Datum Ende
				Einsetzung der Kommission	Männer	Frauen	Frauenanteil Bewerbungen	Männer	Frauen	Frauenanteil Einladung	1.Platz	2. Platz	3. Platz	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil Dreier vorschlag	Abschluss Kommission	
REWI	Rechtswissenschaft XY	Prof. Peter Pension	§98	17.09.2006	67	23	26%	6	5	45%	W	M	W	1	2	67%	13.02.2007	

Daten zur Berufung

Datum Berufung			nach Abschluss des Verfahrens				Anmerkungen
Arbeitsbeginn	Jahr Berufung	Studienjahr Berufung	Berufen wurde...	Geschlecht	Befristg u.ä. ab 2004		
01.07.2007	2007	06/07	Frau Beispiel	W	6 Jahre befristet	berufen wurde Drittgereichte nach Absagen von 1. und 2.gereichten	

Berufungskommissionen

Hauptmitglieder (jeweils Anzahl M/W)							Frauenanteil		Ersatzmitglieder (jeweils Anzahl M/W)							Funktionen (Geschlecht d. Personen - M/W)				GutachterInnen (jeweils Anzahl)				sonstige Anmerkungen zur Kommission
Prof M	Prof W	MB M	MB W	Stud M	Stud W		HM	HM (Prof-MB)	Prof M	Prof W	MB M	MB W	Stud M	Stud W	Vorsitz	stv. Vorsitz	SchriftführerIn	stv. SchriftführerIn	extern	extern	intern	intern		
															M	W	W	M	Männer	Frauen	Männer	Frauen		
4	2	1	1	1	1		40%	38%	5	1	2	0	1	1	M	W	W	M	2	1	1			

Analyse Berufungsverfahren

Die Angaben über die jeweilige Anzahl Männer und Frauen, die sich beworben haben, eingeladen wurden und dann im Dreivorschlag aufgenommen wurden, können interessante Anhaltspunkte für Analysen von Berufungsverfahren bieten (vgl. Abbildung 52).

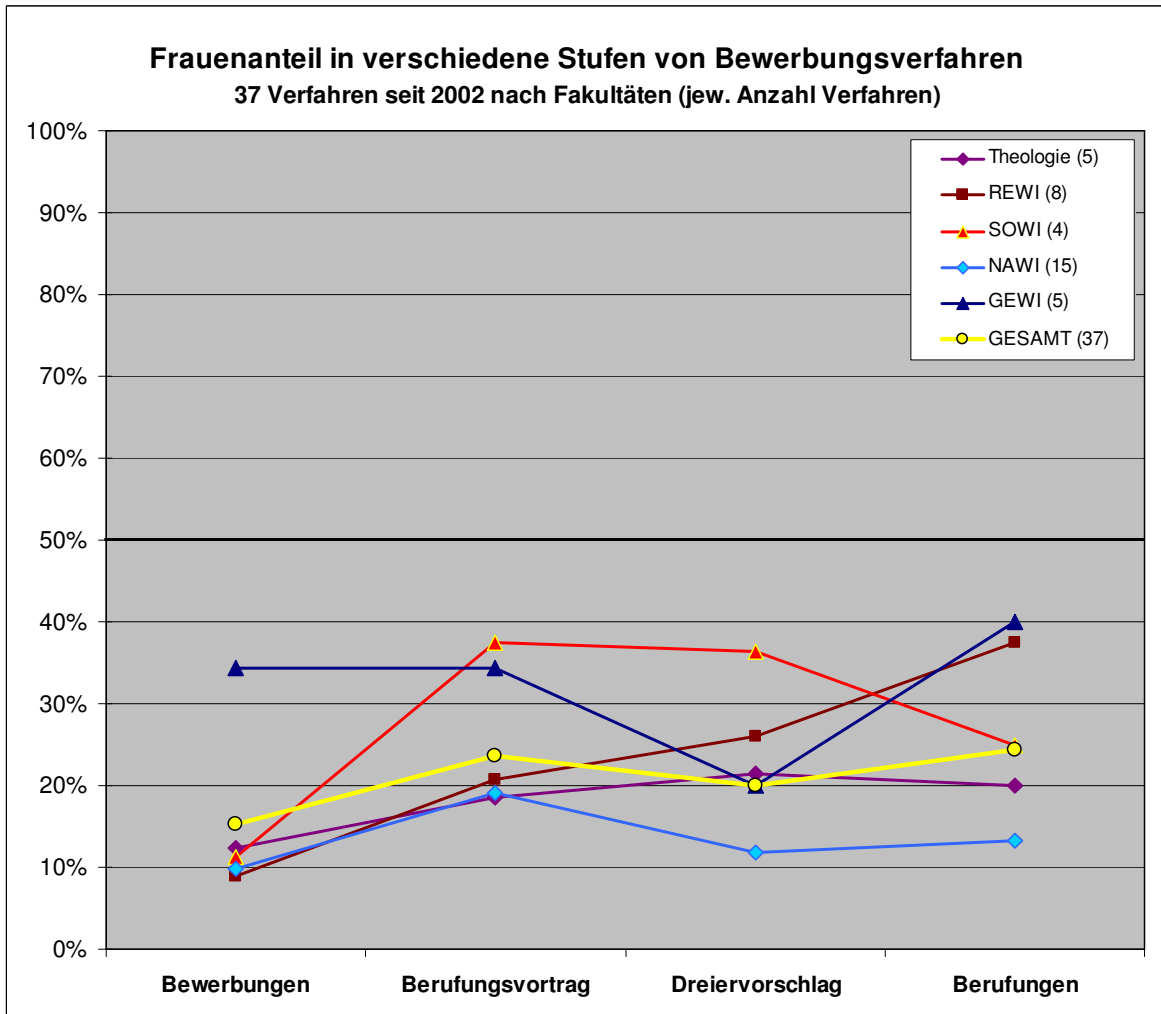


Abbildung 52: Frauenanteil in verschiedenen Stufen von Bewerbungsverfahren

Deutlich wird hier der relativ hohe Anteil an Bewerberinnen an der Gewi, der bei den Probevorträgen beibehalten wird, allerdings bei der Aufnahme in den Dreivorschlag absinkt. Auffällig positiv Rewi und Theologie, die trotz relativ geringen Bewerberinnenanteils einen guten Berufungsanteil von Frauen schaffen – ein Hinweis darauf, dass die Arbeit des AKGL bzw. die gesetzlichen Vorgaben erfolgreich greifen.

An der Nawi scheinen gerade mal diese Vorgaben bzgl. Einladung zum Berufungsvortrag erfüllt zu werden, Frauenanteil bei Dreivorschlag und Berufungen sind dann wieder deutlich geringer. An der Sowi gab es nur vier Berufungsverfahren darunter das Verfahren für die Gender-Professur, das die Bilanz bezüglich Frauenanteil insgesamt positiv beeinflusst.

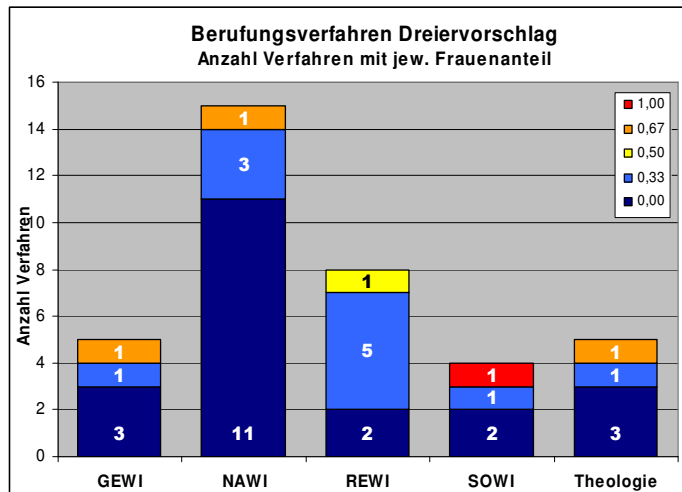


Abbildung 53: Berufungsverfahren Frauenanteile im Besetzungsvorschlag

Insgesamt gab es nur einen Dreivorschlag der rein weiblich besetzt war (Gender-Professur!) während 21 nur Männer für die Berufung vorschlugen. Ein Besetzungsvorschlag war ausgeglichen mit einem Mann und einer Frau besetzt, drei nannten 2 Frauen und einen Mann, während 11 Vorschläge 2 Männer und eine Frau nannten. Über die Hälfte der Vorschläge enthielten also nur Männer, 86% nannten mehr Männer als Frauen.

Beispiele für die möglichen Auswertungen zur Kommissionszusammensetzung siehe Kapitel II.4. Curriculakommissionen bzw. Habilitationskommissionen.

Dokumentation von Habilitationskommissionen

Auch für die Dokumentation von Habilitationskommissionen wurde eine Excel-Vorlage entwickelt, die alle relevanten Daten zum Verfahren erfasst.

Habilitationsantrag											
AntragstellerIn				Verfahrensdaten zur Dauer des Verfahrens							
Geschlecht	Name	Fach	Fakultät	Datum Antrag	Jahr (Antrag)	Einsetzung der Kommission	Datum Beschluss der Kommission	Datum Bescheid	Jahr (Bescheid)	Dauer (Monate)	
M	Max Muster	Pädagogik	GEWI	23.06.2006	2006	17.10.2006	10.04.2007	03.05.2007	2007	11	
					1900				1900	0	
					1900				1900	0	

Habilitationskommissionen														GutachterInnen (jeweils Anzahl)				sonstige Anmerkungen			
Hauptmitglieder						Frauenanteil		Ersatzmitglieder						Funktionen (Geschlecht d. Personen)							
Prof M	Prof W	MB M	MB W	Stud M	Stud W	HM HM	HM (Prof+MB)	Prof M	Prof W	MB M	MB W	Stud M	Stud W	stv. Vorsitz	st. Schrift-führerIn	Schrift-führerIn	extern M		extern W	intern M	intern W
5	1	1	1	0	2	40%	25%	4	2	1	1	0	2	M	M	W	M	2	0	1	1

Mit Hilfe der Verfahrensdaten zur Dauer des Verfahrens kann verfolgt werden, ob es eventuell geschlechterspezifische oder auch fakultätsspezifische Unterschiede bezgl. der Dauer der Verfahren gibt.

Die Auswertungen zur Kommissionszusammensetzung sind in Kapitel II.4. zu finden.

VI. Sonstige Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- **Teilnahme an Workshops, Tagungen, Vernetzungstreffen etc.**

Teilnahme Gender Budgeting Tagung (Wien, 6.2.06)

Vernetzungstreffen mit Wiener Projektzentrum für Frauenförderung (6.2.06)

Teilnahme am Plattformtreffen der Koordinationsstellen Österreichs, Graz (20.2.06)

Teilnahme an der ad-hoc-Gruppe „Gender Mainstreaming und Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluation in Berlin (März 2006) und Wien (Juli 2006)

Einladung als Expertin zum Workshop „Zahlen Daten Fakten“ im Rahmen der Veranstaltung „Wissenschaft als Frauenberuf(ung)“ der Universität Wien (3.5.06)

- **AQA Evaluierung der Frauenförderung und Gleichstellung**

Begleitung bei Interpretation der Feedbackberichte (Teilnahme an Workshop, Stellungnahme zu Feedback-Bericht)

- **Expertise bei Lehrevaluation betreffend genderspezifischen Fragen**

- **Beantwortung von genderspezifischen Datenanfragen für Rektorat, Koordinationsstelle,...**

interne Sensibilisierung

- **Beispiel: uni:news Zitate**

An der Uni Graz gibt es als internes Kommunikationsmedium die digitalen uni:news, die ca. 14-tägig ausgesendet werden. Seit der Ausgabe #31 schließen sie mit immer mit einem Zitat zum Thema Wissenschaft aus der Sammlung von Professor Herbert Kraus. Nachdem von #31 bis #35 insgesamt fünf Zitate von Männern ausgewählt wurden, habe ich auf Nachfrage beim Verantwortlichen erfahren, dass in dieser Sammlung leider keine (!) Zitate von Frauen enthalten sind, aber er selber Nachforschungen anstellen wird.

Seit Ausgabe #36 (aktuell bis #41) erscheinen nun abwechselnd Zitate von Männern und Frauen!

- **Beispiel: Ausschreibung von Veranstaltungen**

Die geschlechtergerechte Formulierung, wenn es um Personenbezeichnungen geht, hat sich inzwischen in offiziellen Schreiben der Universität schon durchgesetzt, wie aber dennoch immer noch die bestehenden Geschlechterrollen manifestiert werden zeigt folgende Ausschreibung und der Mailwechsel dazu:

-----Ursprüngliche Nachricht-----

Von: Uni, Event (uni.event@uni-graz.at)

Gesendet: Montag, 27. März 2006 10:00

An: uni.event@lists.edu.uni-graz.at

Betreff: [uni.event] Karriere in der Steiermark - Local Heroes am 6. April

Wie sieht eine erfolgreiche Karriere aus? Wie funktioniert Erfolg?

Karriere-Ratgeber gibt es viele, die Möglichkeit, erfolgreiche Menschen aus Wirtschaft und Politik persönlich kennen zu lernen, allerdings nur selten. Die Veranstaltungsreihe "Karrieren in der Steiermark" macht es möglich, interessante Persönlichkeiten, die aus der Steiermark kommen und/oder hier Karriere machen bzw. gemacht haben, an der Universität Graz hautnah zu erleben.

Beim ersten Event "Local Heroes", am Donnerstag, den 6. April 2006 von 18 bis 21 Uhr dürfen wir drei steirische Persönlichkeiten begrüßen, die für Unternehmen mit großen Namen bzw. mit großem Namen in der Politik stehen:

Mag. Kristina Edlinger-Ploder - Landesrätin, zuständig für die Ressorts Wissenschaft & Forschung, Verkehr und Technik, und Mutter zweier Kinder, Prof.

Dr. Manfred Winterheller - Wirtschaftstreuhand, Steuerberater, geschäftsführender Gesellschafter der WINTERHELLER management GmbH, Autor mehrerer Fachbücher und "high performance Coach" und Dipl.-Ing. Heimo Stix, Vorstandsmitglied der Böhler-Uddeholm AG, Verantwortungsbereich Produktion und Vertrieb Division High Performance Metals.

Im Anschluss an die kurzen Vorträge gibt es eine moderierte Diskussion, bei der Sie direkt Fragen an die Gäste stellen können. Den Abschluss bildet jeweils ein kleines Buffet, das persönliches Networking ermöglicht.

Diese Ausschreibung veranlasste mich zu folgendem Schreiben:

-----Ursprüngliche Nachricht-----

Von: Eckstein, Kirstin (kirstin.eckstein@uni-graz.at)

Gesendet: Montag, 27. März 2006 10:54

An: 'kathrin.rapp@unitrain.at'

Betreff: AW: [uni.event] Karriere in der Steiermark - Local Heroes am 6. April

Schönen guten Tag Frau Rapp!

Klingt sehr interessant - diese Veranstaltung mit den lokalen Helden und Heldinnen.

Eine Frage lässt mir jedoch nach dem Durchlesen der Einladung keine Ruhe - Haben die beiden Männer eigentlich auch Kinder??

Google sei dank erfahre ich ganz schnell, dass zumindest Heimo Stix auf seiner offiziellen Firmen-Homepage als Vater von 2 Kindern aufscheint und da frage ich mich, warum nur Frau Edlinger-Ploder über dieselbe Anzahl Kinder ausgewiesen wird, nicht aber Herr Stix?

Ich plädiere für: Gleiches Recht für alle - auch den Vätern ihre Kinder oder ist das wirklich nur eine zusätzliche Qualifikation oder ein Erfolg für Mütter?

Vielleicht als kleine Anregung für die Diskussion: Sollte (was sich aufgrund der Einladung erwarten lässt) Frau Edlinger-Ploder auf ihre Doppelkarriere als Politikerin und Mutter angesprochen werden, sollten doch auch die Männer nach ihren Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefragt werden.

Gerade die Uni Graz als ausgezeichnete familienfreundlicher Betrieb sollte doch auch in dieser Hinsicht Bewusstsein zeigen.

Mit freundlichen Grüßen,
Kirstin Eckstein

Antwort:

Vielen Dank für die Anregungen, Frau Mag.a Eckstein!

Das können wir sicherlich in die Diskussion einbauen - vielleicht haben aber Sie selbst Lust hinzugehen und diese Frage selbst zu stellen.... das würde mich sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen,
Kathrin Rapp

PS: Dr. Winterheller hat 4 Kinder.

VII. Zusammenfassung Policy (Forderungen & Empfehlungen)

-  Auf Fakultätsebene sollte differenziert auf die Geschlechterverteilung in unterschiedlichen Studienrichtungen geblickt werden, der Dissimilarity Index kann hierbei einen ersten Hinweis geben.
-  Der Unterschied in den Frauenanteilen zwischen Erstzulassungen, Studierenden und AbsolventInnen sollte nicht nur auf den Zeitraum eines Jahres betrachtet werden, sondern über einen längeren Zeitraum hinweg um die Entwicklung realistischer darstellen zu können.
-  Um den Erfolg bzw. Misserfolg besser abschätzen zu können, sollte die Möglichkeit geschaffen werden Drop-Out-Quoten zu erfassen und ein Monitoring darüber jedenfalls geschlechtsspezifisch differenziert eingeführt werden.
-  Bei den Kennzahlen der Wissensbilanz sollen die Verteilungen nach Geschlecht nicht nur wie vorgegeben in den Zahlentabellen differenziert aufgeschlüsselt werden, sondern auch bei der Interpretation berücksichtigt werden.
-  Die Kennzahlen „Erfolgsquote“ und „Prüfungsaktive“ sollen als Berichtskennzahlen nach Geschlecht differenziert in das laufende Monitoring aufgenommen werden.
-  Bei Berechnung von Studiendauern (v.a. Doktorat) sollte zusätzlich zu den inskribierten Semestern die reale Dauer zwischen Erstabschluss und Zweitabschluss berechnet werden. Diese Kennzahl kann eine wichtige Ausgangsbasis für Darstellung von Karriereverläufen bilden.
-  Bei der mittelfristigen Nachbesetzungspolitik sollte auch die Alterstruktur und die Auswirkungen von Berufungen auf das Geschlechterverhältnis mitberücksichtigt werden.
-  Bei der Besetzung von Kommissionen soll verstärkt auf die lt. Frauenförderplan §13(5) geforderte „ausgewogene Vertretung der Geschlechter“ geachtet werden.
-  Der Glasdecken-Index (bzw. Aufstiegschancen-Index) soll ins Berichtswesen aufgenommen und neben den Indikatoren aus dem Anreizsystem und den Personalstandsdaten zum Monitoring herangezogen werden.
-  Auf die Verankerung von gendersensiblen Fragestellungen und entsprechenden geschlechterspezifischen Analysen soll auch in der zukünftigen Evaluation geachtet werden.
-  An der Universität Graz werden derzeit Überlegungen und Diskussionen zur Umsetzung des formelgebundenen Budgets auf die universitätsinterne Budgetverteilung geführt. Hierbei sollen jedenfalls Indikatoren zur Frauenförderung sowie zur Gleichstellung integriert werden. Dabei sollte eine Kombination aus Ist-Stand und Veränderung Berücksichtigung finden, damit jene, die in den letzten Jahren bereits erfolgreiche Frauenförderung geleistet haben, nicht benachteiligt werden. Eine Kombination aus den Indikatoren des Anreizsystems (als Kennzahl zur Frauenförderung) sowie aus Personalstandsdaten (zur erreichten Gleichstellung) ist anzustreben.

VIII. ANHANG

Studiendauer (nach Studienrichtung, Geschlecht, Grafische Darstellung der aktuellen Studierendenzahl)

Studiendauer in Semestern			Männer			Frauen			Studdauer Frau/Mann	Anzahl AbsolventInnen pro Jahr (∅ der letzten vier Jahre) ■=10		
			Anzahl	Mean	Median	Anzahl	Mean	Median		100	200	300
Gewi	Alte Geschichte	Dipl	8	15,13	11,00	10,00	15,50	12,00	109%			
	Dr	3	16,00	19,00	0,00							
	Anglistik/Amerikanistik	Dipl	28	14,57	15,00	131,00	13,18	12,00	80%	■■■■		
	Dr	3	11,33	8,00	12,00	9,50	9,00	113%				
	LA	33	14,24	14,00	133,00	13,54	13,00	93%	■■■■			
	Deutsche Philologie	Bakk	8	5,38	6,00	28,00	5,04	5,00	83%	■		
	Dipl	24	13,50	13,00	138,00	15,49	14,00	108%	■■■■			
	Dr	9	11,78	12,00	13,00	12,85	14,00	117%	■			
	LA	23	14,22	12,00	126,00	13,98	12,00	100%	■■■■			
	Mag	1	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	250%				
	Geschichte	Dipl	87	14,63	14,00	103,00	15,24	13,00	93%	■■■■		
	Dr	26	9,31	8,00	24,00	11,33	11,00	138%	■			
	LA	45	15,22	14,00	82,00	13,24	12,00	86%	■■■			
	Klassische Archäologie	Dipl	10	19,20	14,00	27,00	16,96	14,00	100%	■		
	Dr	0			1,00	20,00	20,00					
	Klassische Philologie (Griechisch)	Dipl	2	8,00	8,00	0,00						
	LA	2	13,50	14,00	0,00							
	Klassische Philologie (Latein)	Dipl	2	7,50	8,00	1,00	2,00	2,00	25%			
	LA	6	17,67	16,00	15,00	17,07	16,00	100%	■			
	Kunstgeschichte	Dipl	25	15,96	14,00	209,00	15,40	13,00	93%	■■■■■		
	Dr	7	8,14	8,00	9,00	10,44	11,00	138%	■			
	Musikwissenschaft	Dipl	8	18,00	15,00	19,00	15,26	13,00	87%	■		
	Dr	4	13,75	8,00	1,00	3,00	3,00	38%				
	Paedagogik	Dipl	42	17,17	13,00	433,00	13,64	12,00	92%	■■■■■■■■■■		
	Dr	9	11,44	12,00	44,00	7,93	8,00	67%	■			
	PPP	LA	20	13,00	12,00	58,00	13,00	12,00	100%	■■		
	Philosophie	Dipl	40	15,15	13,00	30,00	18,00	15,00	115%	■■		
	Dr	16	8,69	7,00	4,00	5,00	4,00	57%	■			
	Romanistik (Franzoesisch)	Dipl	7	13,00	14,00	29,00	12,59	12,00	86%	■		
	Dr	0			1,00	6,00	6,00					
	LA	7	13,14	11,00	71,00	13,07	13,00	118%	■■			
	Romanistik (Italienisch)	Dipl	2	8,50	9,00	30,00	12,83	12,00	133%	■		
	Dr	0			1,00	10,00	10,00					
	LA	5	15,00	16,00	54,00	13,08	12,00	75%	■			
	Romanistik (Spanisch)	Bakk	0			1,00	3,00	3,00				
	Dipl	6	12,50	13,00	20,00	14,20	12,00	92%	■			
	LA	5	13,20	13,00	35,00	12,83	13,00	100%	■			
	Slawistik (Russisch)	Dipl	10	16,70	14,00	13,00	18,54	18,00	129%	■		
	Dr	0			1,00	9,00	9,00					
	LA	1	13,00	13,00	11,00	15,27	15,00	115%				
	Slawistik (Serbokroatisch)	Dipl	1	11,00	11,00	9,00	14,44	13,00	118%			
	Dr	0			2,00	12,50	13,00					
	LA	1	9,00	9,00	4,00	12,75	11,00	122%				
	Slawistik (Slowenisch)	Dipl	3	22,00	16,00	6,00	18,00	16,00	100%			
	Dr	0			1,00	10,00	10,00					
	LA	0			5,00	14,00	12,00					
	Sportwissenschaften/ Leibeserziehung	Dipl	101	11,29	11,00	59,00	10,54	10,00	91%	■■■■		
	Dr	9	8,00	6,00	5,00	7,40	6,00	100%				
	LA	66	13,61	13,00	36,00	12,19	12,00	92%	■■■			
	Sprachwissenschaft	Dipl	6	13,17	11,00	32,00	13,19	7,00	64%	■		
	Dr	0			1,00	9,00	9,00					
	Uebersetzer- und Dolmetscherausbildung	Dipl	16	10,81	8,00	200,00	11,04	8,00	100%	■■■■■		
	Dr	1	17,00	17,00	3,00	11,00	10,00	59%				
	Volkskunde	Dipl	25	15,12	13,00	96,00	15,21	12,00	92%	■■■		
	Dr	3	9,33	9,00	10,00	8,40	9,00	100%				

Curricula-Kommissionen 2001-2005 wissenschaftliches Personal

Curricula-Kommissionen

Stichtag 31.12, exklusive StudentInnen											
Org.-Einheit	Frauen				Männer				Gesamt M+W	Frauenanteil	Jahr
	Mitglied	Stv. Vorsitz	Vorsitz	Gesamt W	Mitglied	Stv. Vorsitz	Vorsitz	Gesamt M			
Cu-Ko Alte Geschichte			1	1	2	1		3	4	25%	2001
Cu-Ko Alte Geschichte			1	1	2	1		3	4	25%	2002
Cu-Ko Alte Geschichte			1	1	2	1		3	4	25%	2003
Cu-Ko Alte Geschichte	1		1	2	3	1		4	6	33%	2004
Cu-Ko Alte Geschichte	1		1	2	3	1		4	6	33%	2005
Cu-Ko Anglistik/Amerikan.	1			1	6	2	1	9	10	10%	2001
Cu-Ko Anglistik/Amerikan.	2			2	6	2	1	9	11	18%	2002
Cu-Ko Anglistik/Amerikan.	2			2	6	2	1	9	11	18%	2003
Cu-Ko Anglistik/Amerikan.	2			2	2	1	1	4	6	33%	2004
Cu-Ko Anglistik/Amerikan.	2			2	2	1	1	4	6	33%	2005
Cu-Ko Deutsche Philologie			1	1	5	2		7	8	13%	2001
Cu-Ko Deutsche Philologie			1	1	6	2		8	9	11%	2002
Cu-Ko Deutsche Philologie			1	1	5	2		7	8	13%	2003
Cu-Ko Deutsche Philologie			1	1	4	1		5	6	17%	2004
Cu-Ko Deutsche Philologie			1	1	4	1		5	6	17%	2005
Cu-Ko Doktorat Philosoph.		1		1			1	1	2	50%	2001
Cu-Ko Doktorat Philosoph.		1		1	1		1	2	3	33%	2002
Cu-Ko Doktorat Philosoph.		1		1	1		1	2	3	33%	2003
Cu-Ko Doktorat Philosoph.	2			2	3	1	1	5	7	29%	2004
Cu-Ko Doktorat Philosoph.	2			2	3	1	1	5	7	29%	2005
Cu-Ko Geschichte	2			2	6	1	1	8	10	20%	2001
Cu-Ko Geschichte	2			2	6	1	1	8	10	20%	2002
Cu-Ko Geschichte	2			2	6	1	1	8	10	20%	2003
Cu-Ko Geschichte	2			2	2	1	1	4	6	33%	2004
Cu-Ko Geschichte	2			2	2	1	1	4	6	33%	2005
Cu-Ko Klass. Archäologie				0	2	1	1	4	4	0%	2001
Cu-Ko Klass. Archäologie	1			1	2	1	1	4	5	20%	2002
Cu-Ko Klass. Archäologie	1			1	2	1	1	4	5	20%	2003
Cu-Ko Klass. Archäologie	2	1		3	2		1	3	6	50%	2004
Cu-Ko Klass. Archäologie	2	1		3	2		1	3	6	50%	2005
Cu-Ko Klass. Philologie	1	1	1	3	1			1	4	75%	2001
Cu-Ko Klass. Philologie	1		1	2	2			2	4	50%	2002
Cu-Ko Klass. Philologie	1		1	2	2	1		1	3	67%	2003
Cu-Ko Klass. Philologie	2		1	3	2	1		3	6	50%	2004
Cu-Ko Klass. Philologie	2		1	3	2	1		3	6	50%	2005
Cu-Ko Kunstgeschichte	1			1		2	1	3	4	25%	2001
Cu-Ko Kunstgeschichte	1			1	1	2	1	4	5	20%	2002
Cu-Ko Kunstgeschichte	1		1	2	2	2		4	6	33%	2003
Cu-Ko Kunstgeschichte	1		1	2	3	1		4	6	33%	2004
Cu-Ko Kunstgeschichte	1		1	2	3	1		4	6	33%	2005
Cu-Ko LA Psychol./Philos.	1			1	5		1	6	7	14%	2001
Cu-Ko LA Psychol./Philos.	1			1	5		1	6	7	14%	2002
Cu-Ko LA Psychol./Philos.	1			1	4		1	5	6	17%	2003
Cu-Ko LA Psychol./Philos.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004
Cu-Ko LA Psychol./Philos.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005
Cu-Ko Lehramt GEWI	4	1	1	6	16	2		18	24	25%	2001
Cu-Ko Lehramt GEWI	3		1	4	16	3		19	23	17%	2002
Cu-Ko Lehramt GEWI	3		1	4	15	3		18	22	18%	2003
Cu-Ko Lehramt GEWI	1		1	2	3	1		4	6	33%	2004
Cu-Ko Lehramt GEWI	1		1	2	3	1		4	6	33%	2005
Cu-Ko Musikologie	1			1	2	1		3	4	25%	2004
Cu-Ko Musikologie	1			1	2	1		3	4	25%	2005
Cu-Ko Musikwissenschaft				0	2	1	1	4	4	0%	2001
Cu-Ko Musikwissenschaft				0	2	1	1	4	4	0%	2002
Cu-Ko Musikwissenschaft				0	2	1	1	4	4	0%	2003
Cu-Ko Musikwissenschaft		1		1	4	1	1	5	6	17%	2004
Cu-Ko Musikwissenschaft		1		1	4	1	1	5	6	17%	2005
Cu-Ko Pädagogik	1			1	4		1	5	6	17%	2001
Cu-Ko Pädagogik	1			1	4		1	5	6	17%	2002
Cu-Ko Pädagogik	1	1		2	4		1	5	7	29%	2003
Cu-Ko Pädagogik	1	1	1	3	3			3	6	50%	2004
Cu-Ko Pädagogik	1	1	1	3	3			3	6	50%	2005
Cu-Ko Philosophie				0	3	1	1	5	5	0%	2001
Cu-Ko Philosophie				0	3	1	1	5	5	0%	2002
Cu-Ko Philosophie				0	3	1	1	5	4	0%	2003
Cu-Ko Philosophie				5	5	1		6	6	0%	2004
Cu-Ko Philosophie				5	5	1		6	6	0%	2005
Cu-Ko Romanistik	1			1	4	2	1	7	8	13%	2001
Cu-Ko Romanistik	1			1	4	2	1	7	8	13%	2002
Cu-Ko Romanistik	1			1	3	2	1	6	7	14%	2003
Cu-Ko Romanistik	1		1	2	3	1		4	6	33%	2004
Cu-Ko Romanistik	1		1	2	3	1		4	6	33%	2005
Cu-Ko Slawistik				0	3		1	4	4	0%	2001
Cu-Ko Slawistik				0	3		1	4	4	0%	2002
Cu-Ko Slawistik				0	3		1	4	4	0%	2003
Cu-Ko Slawistik				4	4	1	1	6	6	0%	2004
Cu-Ko Slawistik				4	4	1	1	6	6	0%	2005
Cu-Ko Sportwissenschaft		1		1	2		1	3	4	25%	2001
Cu-Ko Sportwissenschaft		1		1	2		1	3	4	25%	2002
Cu-Ko Sportwissenschaft		1		1	2		1	3	4	25%	2003
Cu-Ko Sportwissenschaft	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004
Cu-Ko Sportwissenschaft	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005
Cu-Ko Sprachwissenschaft				0	2	1	1	4	4	0%	2001
Cu-Ko Sprachwissenschaft				0	2	1	1	4	4	0%	2002
Cu-Ko Sprachwissenschaft				0	1	1	1	3	3	0%	2003
Cu-Ko Sprachwissenschaft			1	1	4	1	1	5	6	17%	2004
Cu-Ko Sprachwissenschaft			1	1	4	1	1	5	6	17%	2005
Cu-Ko Übersetzen u. Dolm.		1	1	2	1	1		2	4	50%	2001
Cu-Ko Übersetzen u. Dolm.		1	1	2	1	1		2	4	50%	2002
Cu-Ko Übersetzen u. Dolm.		1	1	2		1		1	3	67%	2003
Cu-Ko Übersetzen u. Dolm.	2	1	1	4	2			2	6	67%	2004
Cu-Ko Übersetzen u. Dolm.	2	1	1	4	2			2	6	67%	2005
Cu-Ko Volkskunde	2			2	2	1	1	2	4	50%	2001
Cu-Ko Volkskunde	2			2	2	1	1	2	4	50%	2002
Cu-Ko Volkskunde	2			2	2	1	1	1	3	67%	2003
Cu-Ko Volkskunde	2			2	2	1	1	4	6	33%	2004
Cu-Ko Volkskunde	2			2	2	1	1	4	6	33%	2005

NAWI	Cu-Ko Biologie	1			2	3		1	4	6	33%	2001
	Cu-Ko Biologie	1	1		2	3		1	4	6	33%	2002
	Cu-Ko Biologie	1	1		2	3		1	4	6	33%	2003
	Cu-Ko Biologie		1		1	4		1	5	6	17%	2004
	Cu-Ko Biologie		1		1	4		1	5	6	17%	2005
	Cu-Ko Chemie				0	6	1	1	8	8	0%	2001
	Cu-Ko Chemie				0	6	1	1	8	8	0%	2002
	Cu-Ko Chemie				0	6	1	1	8	8	0%	2003
	Cu-Ko Chemie					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Chemie					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Computational Sc.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004
	Cu-Ko Computational Sc.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005
	Cu-Ko Doktorat NAWI	2			2	4	1	1	6	8	25%	2001
	Cu-Ko Doktorat NAWI	2			2	4	1	1	6	8	25%	2002
	Cu-Ko Doktorat NAWI	2			2	4	1	1	6	8	25%	2003
	Cu-Ko Doktorat NAWI	1	1		2	3			4	6	33%	2004
	Cu-Ko Doktorat NAWI	1	1		2	3			4	6	33%	2005
	Cu-Ko Erdwissenschaften				0	6	1	1	8	8	0%	2001
	Cu-Ko Erdwissenschaften				0	6	1	1	8	8	0%	2002
	Cu-Ko Erdwissenschaften				0	5	1	1	7	7	0%	2003
	Cu-Ko Erdwissenschaften					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Erdwissenschaften					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Geographie				0	4	1	1	6	6	0%	2001
	Cu-Ko Geographie				0	4	1	1	6	6	0%	2002
	Cu-Ko Geographie				0	4	1	1	6	6	0%	2003
	Cu-Ko Geographie					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Geographie					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Lehramt Nawi				0	12	1	1	14	14	0%	2001
	Cu-Ko Lehramt Nawi				0	12	1	1	14	14	0%	2002
	Cu-Ko Lehramt Nawi				0	12	1	1	14	14	0%	2003
	Cu-Ko Lehramt Nawi	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004
	Cu-Ko Lehramt Nawi	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005
	Cu-Ko Mathematik				0	4	1	1	6	6	0%	2001
	Cu-Ko Mathematik				0	4	1	1	6	6	0%	2002
	Cu-Ko Mathematik				0	3	1	1	5	5	0%	2003
	Cu-Ko Mathematik					5	1	1	7	7	0%	2004
	Cu-Ko Mathematik					5	1	1	7	7	0%	2005
	Cu-Ko Pharmazie		1		1	6		1	7	8	13%	2001
	Cu-Ko Pharmazie		1		1	5		1	6	7	14%	2002
	Cu-Ko Pharmazie				0	5	2		8	8	0%	2003
	Cu-Ko Pharmazie					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Pharmazie					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Physik				0	6	1	1	8	8	0%	2001
	Cu-Ko Physik				0	6	1	1	8	8	0%	2002
	Cu-Ko Physik				0	5	1	1	7	7	0%	2003
	Cu-Ko Physik					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Physik					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Psychologie	3			3	4		1	5	8	38%	2001
	Cu-Ko Psychologie	3			3	4		1	5	8	38%	2002
	Cu-Ko Psychologie	3			3	4		1	5	8	38%	2003
Cu-Ko Psychologie	2		1	3	2	1		3	6	50%	2004	
Cu-Ko Psychologie	2		1	3	2	1		3	6	50%	2005	
Cu-Ko Umweltsystemwissen.	1			1	7	1	1	9	10	10%	2002	
Cu-Ko Umweltsystemwissen.	1			1	7	1	1	9	10	10%	2003	
Cu-Ko Umweltsystemwissen.					4	1	1	6	6	0%	2004	
Cu-Ko Umweltsystemwissen.					4	1	1	6	6	0%	2005	
REWI	Cu-Ko Rechtswissensch.	1		1	2	7	1	8	10	20%	2001	
	Cu-Ko Rechtswissensch.	2			2	6	1	8	10	20%	2002	
	Cu-Ko Rechtswissensch.	2			2	6	1	8	10	20%	2003	
	Cu-Ko Rechtswissensch.	2	1		3	2		1	3	6	50%	2004
	Cu-Ko Rechtswissensch.	2	1		3	2		1	3	6	50%	2005
SOWI	Cu-Ko Betriebswirtschaft	2			2	3	1	1	5	7	29%	2001
	Cu-Ko Betriebswirtschaft	2			2	3	1	1	5	7	29%	2002
	Cu-Ko Betriebswirtschaft	2			2	3	1	1	5	7	29%	2003
	Cu-Ko Betriebswirtschaft					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Betriebswirtschaft					4	1	1	6	6	0%	2005
	Cu-Ko Doktorat Sowi		1		1	4		1	5	6	17%	2001
	Cu-Ko Doktorat Sowi		1		1	4		1	5	6	17%	2002
	Cu-Ko Doktorat Sowi		1		1	4		1	5	6	17%	2003
	Cu-Ko Doktorat Sowi					4	1	1	6	6	0%	2004
	Cu-Ko Doktorat Sowi					4	1	1	6	6	0%	2005
Cu-Ko Soziologie		1		1	4		1	5	6	17%	2001	
Cu-Ko Soziologie		1		1	4		1	5	6	17%	2002	
Cu-Ko Soziologie		1		1	4		1	5	6	17%	2003	
Cu-Ko Soziologie	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004	
Cu-Ko Soziologie	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005	
Cu-Ko Volkswirtschaft				0	8	1	1	10	10	0%	2001	
Cu-Ko Volkswirtschaft				0	8	1	1	10	10	0%	2002	
Cu-Ko Volkswirtschaft				0	8	1	1	10	10	0%	2003	
Cu-Ko Volkswirtschaft					4	1	1	6	6	0%	2004	
Cu-Ko Volkswirtschaft					4	1	1	6	6	0%	2005	
Cu-Ko Wirtschaftspädagog.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2001	
Cu-Ko Wirtschaftspädagog.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2002	
Cu-Ko Wirtschaftspädagog.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2003	
Cu-Ko Wirtschaftspädagog.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2004	
Cu-Ko Wirtschaftspädagog.	1			1	3	1	1	5	6	17%	2005	
Theol.	Cu-Ko Kath. Theologie	2	1		3	2		1	3	6	50%	2001
	Cu-Ko Kath. Theologie	2	1		3	2		1	3	6	50%	2002
	Cu-Ko Kath. Theologie	2	1		3	2		1	3	6	50%	2003
	Cu-Ko Kath. Theologie	2			2	2	1	1	4	6	33%	2004
	Cu-Ko Kath. Theologie	2			2	2	1	1	4	6	33%	2005
	Cu-Ko Frauen- u. Geschl.	3	1	1	5	1		1	6	83%	2004	
	Cu-Ko Frauen- u. Geschl.	3	1	1	5	1		1	6	83%	2005	
	Cu-Ko Jüdische Studien		1		1	4		1	5	6	17%	2004
	Cu-Ko Jüdische Studien		1		1	4		1	5	6	17%	2005
	Cu-Ko Univ.-Lehrgänge		1		1	4		1	5	6	17%	2004
	Cu-Ko Univ.-Lehrgänge		1		1	4		1	5	6	17%	2005
Gesamt	Gesamtergebnis	27	9	6	42	166	31	33	230	272	15%	2001
	Gesamtergebnis	29	7	5	41	176	34	35	245	286	14%	2002
	Gesamtergebnis	29	6	5	40	166	33	33	232	272	15%	2003
	Gesamtergebnis	36	10	11	57	134	32	29	195	252	23%	2004
	Gesamtergebnis	36	10	11	57	134	32	29	195	252	23%	2005

Curricula-Kommissionen	Hauptmitglieder						Ersatzmitglieder						Funktionen			Frauenquoten						Anzahl Vorsitz +Stv.	Anzahl Funktionen	
	Prof. M	Prof. W	MB M	MB W	Stud. M	Stud. W	Prof. M	Prof. W	MB M	MB W	Stud. M	Stud. W	Vorsitz	Stv. Vorsitz	Schriftführ.	gesamt Komm.	gesamt inkl. Ersatzm.	Prof.	MB	Stud.	Prof+ MB			
Stand Einrichtung der Kommissionen Mitteilungsblatt 8.6.2004, geringfügige Änderungen aufgenommen (s. letzte Spalte Datenquelle)																								
Katholisch-Theologische Fakultät (1)	3	0	1	2	1	2	1	0	0	1	3	0				44%	36%	0%	67%	67%	33%	0	0	1
Kath.-theol. Fak.	3	0	1	2	1	2	1	0	0	1	3	0	M	M	W	44%	36%	0%	67%	67%	33%	0	0	1
REWI (1)	1	2	2	1	2	1	1	0	2	1	3	0				44%	31%	67%	33%	33%	50%	0	1	2
Rewi-Studienrichtungen	1	2	2	1	2	1	1	0	2	1	3	0	M	W	W	44%	31%	67%	33%	33%	50%	0	1	2
SOWI (5)	14	1	13	2	9	6	4	1	12	3	10	1				20%	18%	7%	13%	40%	10%	0	0	0
Betriebswirtschaft	2	1	3	0	2	1	1	0	3	0	2	1	M	M	-	22%	19%	33%	0%	33%	17%	0	0	0
Volkswirtschaft	3	0	3	0	2	1	1	0	3	1	4	0	M	M	-	11%	11%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Soziologie	3	0	2	1	0	3	1	0	3	0	2	0	M	M	-	44%	27%	0%	33%	100%	17%	0	0	0
Wirtschaftspädagogik	3	0	2	1	2	1	0	1	2	1	2	0	M	M	-	22%	27%	0%	33%	33%	17%	0	0	0
Doktorat Sowi	3	0	3	0	3	0	1	0	1	1	0	0	M	M	M	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0	0	0
GEWI (18)	47	7	30	24	23	31	15	3	31	22	5	11				38%	39%	13%	44%	57%	29%	8	12	18
Philosophie	3	0	3	0	1	2	1	0	2	1	0	0	M	M	M	22%	23%	0%	0%	67%	0%	0	0	0
Pädagogik	2	1	1	2	2	1	1	0	3	0	0	0	W	W	M	44%	31%	33%	67%	33%	50%	1	2	2
Volkskunde	2	1	2	1	1	2	1	0	1	0	0	0	M	M	M	44%	36%	33%	33%	67%	33%	0	0	0
Alte Geschichte u. Altertumskunde	2	1	2	1	1	2	1	0	2	1	0	0	W	M	-	44%	38%	33%	33%	67%	33%	1	1	1
Geschichte	2	1	2	1	3	0	0	1	3	1	1	0	M	M	W	22%	27%	33%	33%	0%	33%	0	2	1
Klassische Archäologie	2	1	1	2	1	2	1	0	1	2	0	0	M	W	W	56%	54%	33%	67%	67%	50%	0	1	2
Kunstgeschichte	3	0	1	2	0	3	0	1	1	1	0	0	W	M	W	56%	58%	0%	67%	100%	33%	1	1	2
Musikwissenschaft	3	0	2	1	0	3	1	0	1	0	0	3	M	W	W	44%	50%	0%	33%	100%	17%	0	1	2
Sprachwissenschaft	3	0	3	0	0	3	0	1	2	1	0	0	M	M	M	33%	38%	0%	0%	100%	0%	0	0	0
Deutsche Philologie	3	0	2	1	0	3	1	0	2	1	0	0	W	M	M	44%	38%	0%	33%	100%	17%	1	1	1
Klassische Philologie	2	1	1	2	2	1	1	0	2	1	0	0	W	M	-	44%	38%	33%	67%	33%	50%	1	1	1
Anglistik/Amerikanistik	3	0	1	2	2	1	1	0	1	3	0	2	M	M	M	33%	50%	0%	67%	33%	33%	0	0	0
Übersetzen und Dolmetschen	2	1	0	3	0	3	1	0	1	2	1	1	W	W	W	78%	67%	33%	100%	100%	67%	1	2	3
Sportwissenschaft	3	0	2	1	2	1	1	0	2	1	1	2	M	M	M	22%	31%	0%	33%	33%	17%	0	0	0
Romanistik	3	0	1	2	2	1	1	0	1	2	1	3	W	M	W	33%	47%	0%	67%	33%	33%	1	1	2
Slawistik	3	0	3	0	1	2	1	0	2	1	0	0	M	M	M	22%	23%	0%	0%	67%	0%	0	0	0
Doktorat Gewi	3	0	2	1	3	0	1	0	1	2	0	0	M	M	M	11%	23%	0%	33%	0%	17%	0	0	0
Lehramt Gewi	3	0	1	2	2	1	1	0	3	2	1	0	W	M	M	33%	31%	0%	67%	33%	33%	1	1	1
NAWI (10)	29	1	24	6	17	13	8	1	11	1	3	2				22%	21%	3%	20%	43%	12%	1	3	6
Biologie	3	0	2	1	2	1	1	0	1	0	1	0	M	W	-	22%	17%	0%	33%	33%	17%	0	1	1
Erdwissenschaften	3	0	3	0	2	1	1	0	1	0	0	0	M	M	M	11%	9%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Psychologie	2	1	1	2	0	3	1	0	2	0	0	1	W	M	W	67%	54%	33%	67%	100%	50%	1	1	2
Pharmazie	3	0	3	0	2	1	0	1	1	0	1	1	M	M	M	11%	23%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Chemie	3	0	3	0	2	1	1	0	1	0	1	0	M	M	M	11%	8%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Mathematik	3	0	3	0	1	2	1	0	1	0	0	0	M	M	M	22%	18%	0%	0%	67%	0%	0	0	0
Physik	3	0	3	0	1	2	1	0	1	0	0	0	M	M	M	22%	18%	0%	0%	67%	0%	0	0	0
Geographie	3	0	3	0	2	1	0	0	1	0	0	0	M	M	-	11%	10%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Lehramt Nawi	3	0	2	1	3	0	1	0	2	0	0	0	M	M	W	11%	8%	0%	33%	0%	17%	0	0	1
Doktorat Nawi	3	0	1	2	2	1	1	0	0	1	0	0	M	W	W	33%	36%	0%	67%	33%	33%	0	1	2
Interfakultäre																								
Umweltwissenschaften	3	0	3	0	2	1	0	1	5	0	2	1	M	M	M	11%	17%	0%	0%	33%	0%	0	0	0
Lehramt PP	3	0	2	1	1	2	1	0	2	1	0	0	M	M	M	33%	31%	0%	33%	67%	17%	0	0	0
Geschlechterforschung	1	2	1	2					0	3						67%	78%	67%	67%	67%	67%	0	0	0
Jüdische Studien	2	1	3	0	0	2	0	0	1	0	1	0				38%	30%	33%	0%	100%	17%	0	0	0
Gesamt (39)	103	14	79	38	55	58	30	6	64	32	27	15				32%	31%	12%	32%	51%	22%	9	16	27
	Vorsitz	Stv. Vorsitz	Schriftführ.	gesamt Komm.	gesamt inkl. EM	Prof.	MB	Stud.	Prof+ MB	ohne vorsitz	ohne vorsitz/stv	keine fkt.												
	9	7	11	1	0	27	14	4	12	28	23	20												
	Anzahl Frauen in Funktionen			Anzahl Kommissionen mit Frauenquote = 0						Komm. ohne Frauen														
	28	30	18	0	0	0	1	8	0	9	2	1												
	Anzahl Männer in Funktionen			Anzahl Kommissionen mit Männerquote = 0						Komm. ohne Männer														
	25	31	37	27	21	32																		
	Anzahl Kommissionen mit Frauenquote <40%																							
	3	2	2	12	17	2																		
	Anzahl Kommissionen mit Männerquote <40%																							

Verteilung der Lehre

Lehre Beteiligungsstunden		2000/2001			2001/2002			2002/2003			2003/2004			2004/2005		
<i>M=Anzahl Stunden Männer, W=Anzahl Stunden Frauen,</i>		M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA	M	W	FA
Kath.- Theologische Fak.	Auftrag für StudienassistentIn										86	90	51%	126	38	23%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	50	23	31%	43	30	41%	46	33	42%	55	27	33%	42	31	42%
	Betrauung mit der Abhaltung LV	70	4	5%	138	14	9%	136	20	13%	151	32	17%	153	31	17%
	GastprofessorIn								6	100%				2	8	80%
	Lehre ohne Abgeltung	19	4	18%	12	5	29%	14		0%	17		0%	17	3	17%
	Mitwirkung an einer LV					2	100%									
	nicht remunerierter Lehrauftrag				1		0%									
	remunerierter Lehrauftrag	18	4	18%	22	5	19%	31	13	30%	19	12	39%	14	11	44%
	Tutoriumsauftrag							2	2	50%						
	(venia docendi) Lehrtätigkeit	138	10	7%	83	8	9%	65	8	11%	76	14	16%	79	16	17%
REWI-Fakultät	Auftrag für StudienassistentIn	177	252	59%	186	275	60%	265	454	63%	168	254	60%	67	13	17%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	156	129	45%	162	133	45%	128	197	61%	121	177	59%	97	157	62%
	Betrauung mit der Abhaltung LV	315	36	10%	478	60	11%	435	57	12%	397	87	18%	385	122	24%
	GastprofessorIn							4	2	33%	6		0%	6	6	50%
	LA für externe AssistentIn	1		0%												
	Lehre ohne Abgeltung	40	17	30%	76	10	12%	40	21	34%	33	8	20%	31	12	28%
	Mitwirkung an einer LV					2	100%		2	100%						
	nicht remunerierter Lehrauftrag	14	4	22%	10	2	17%	7	4	36%	9	4	31%	10	2	17%
	remunerierter Lehrauftrag	30	22	42%	40	21	34%	44	15	25%	36	13	26%	55	23	29%
	Tutoriumsauftrag	10		0%												
SOWI-Fakultät	(venia docendi) Lehrtätigkeit	321	31	9%	137	12	8%	110	11	9%	86	10	10%	82	20	20%
	Auftrag für StudienassistentIn	192	120	38%	188	64	25%	596	280	32%	484	442	48%	793	464	37%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	244	110	31%	250	119	32%	283	112	28%	234	127	35%	207	143	41%
	Betrauung mit der Abhaltung LV	303	19	6%	430	47	10%	447	46	9%	494	27	5%	534	40	7%
	GastprofessorIn				2		0%	27		0%	24	8	25%	17	1	6%
	LA für externe AssistentIn	4		0%	1		0%		4	100%						
	Lehre ohne Abgeltung	132	17	11%	150	12	7%	85	10	11%	74	3	4%	72	8	9%
	Lehrverpflichtung (Nominalfach)	134	76	36%	146	76	34%	143	80	36%	140	80	36%	143	80	36%
	Mitwirkung an einer LV	8	6	43%		10	100%									
	nicht remunerierter Lehrauftrag	52	72	58%	51	71	58%	25	63	72%	28	52	65%	14	50	78%
GEWI-Fakultät	remunerierter Lehrauftrag	187	127	40%	192	120	39%	288	186	39%	287	199	41%	273	184	40%
	Tutoriumsauftrag	32	24	43%	31	31	50%	38	30	44%	31	26	46%	29	42	59%
	Unterrichtsbefugnis/-auftrag										4	100%		5	100%	
	(venia docendi) Lehrtätigkeit	276	23	8%	150	12	7%	145	11	7%	149	7	4%	145	11	7%
	Auftrag für StudienassistentIn	31	131	81%	60	241	80%	88	436	83%	139	645	82%	167	693	81%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	284	252	47%	280	243	46%	279	266	49%	272	217	44%	278	220	44%
	Betrauung mit der Abhaltung LV	661	158	19%	903	198	18%	859	211	20%	821	250	23%	798	299	27%
	GastprofessorIn							102	28	22%	54	61	53%	54	18	25%
	LA für externe AssistentIn	21	6	22%	14	4	22%	5		0%		4	100%	1	2	67%
	Lehre Abgeltung aus Drittmittel													6	6	50%
NAWI-Fakultät	Lehre ohne Abgeltung	293	169	37%	325	190	37%	217	118	35%	204	45	18%	205	64	24%
	Lehrverpflichtung (Nominalfach)	457	658	59%	390	695	64%	363	710	66%	306	741	71%	295	753	72%
	Mitwirkung an einer LV		2	100%												
	nicht remunerierter Lehrauftrag	155	173	53%	227	228	50%	123	161	57%	96	169	64%	79	105	57%
	remunerierter Lehrauftrag	680	668	50%	608	640	51%	652	836	56%	582	797	58%	536	830	61%
	Tutoriumsauftrag	146	291	67%	133	289	68%	96	332	78%	100	294	75%	120	256	68%
	Unterrichtsbefugnis/-auftrag	24	104	81%	62	92	60%	42	94	69%	80	151	65%	60	152	72%
	(venia docendi) Lehrtätigkeit	410	50	11%	155	15	9%	184	30	14%	208	24	10%	166	45	21%
	Auftrag für StudienassistentIn	20	26	57%		50	100%	20	113	85%	46	89	66%	173	313	64%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	597	311	34%	532	325	38%	596	259	30%	525	204	28%	455	187	29%
sonst. Orgeinh.	Betrauung mit der Abhaltung LV	1.398	99	7%	1.821	108	6%	1.668	139	8%	1.529	176	10%	1.544	190	11%
	GastprofessorIn							18	32	64%		74	100%	32	100%	
	kostenloser Lehrauftrag													2		0%
	LA für externe AssistentIn	10	10	51%	6	12	69%	9	4	33%		4	100%	3	8	74%
	Lehre Abgeltung aus Drittmittel		16	100%												
	Lehre ohne Abgeltung	594	27	4%	403	52	11%	303	7	2%	189	12	6%	748	115	13%
	Lehrverpflichtung (Nominalfach)	10		0%	10	1	9%	10		0%		6	100%		10	100%
	Mitwirkung an einer LV	17	21	55%	5	6	55%									
	nicht remunerierter Lehrauftrag	73	57	44%	72	54	43%	84	52	38%	55	78	59%	48	33	41%
	remunerierter Lehrauftrag	306	117	28%	266	122	31%	312	198	39%	290	205	41%	351	279	44%
Administration u. DL.	Tutoriumsauftrag	230	314	58%	263	294	53%	228	282	55%	270	308	53%	135	120	47%
	(venia docendi) Lehrtätigkeit	2.938	136	4%	1.860	126	6%	1.834	197	10%	1.521	275	15%	1.045	168	14%
	Beauftragung m. d. Abhaltung LV	6	3	29%	2		0%	7		0%	20		0%	20	1	5%
	Betrauung mit der Abhaltung LV	27	2	7%	24	4	14%	24	4	15%	49		0%	43		0%
	GastprofessorIn								3	100%				3		0%
	LA für externe AssistentIn	8		0%	12	3	20%	1		0%	1		0%			
	Lehre ohne Abgeltung				5	2	29%	27	7	20%	45	30	40%	43	32	43%
	Lehrverpflichtung (Nominalfach)	24		0%	24		0%	24		0%	25		0%	25		0%
	nicht remunerierter Lehrauftrag	5	7	58%	6	12	67%	15	23	61%	9	13	59%	6	14	70%
	remunerierter Lehrauftrag	46	33	41%	57	47	45%	53	50	49%	71	59	45%	86	68	44%
Tutoriumsauftrag										2		0%		8	100%	
Unterrichtsbefugnis/-auftrag										1		0%				
(venia docendi) Lehrtätigkeit	4	2	33%	12		0%	28		0%	20		0%	21		0%	
Beauftragung m. d. Abhaltung LV		2	100%											1	100%	
GastprofessorIn								2	100%							
LA für externe AssistentIn														1	100%	
Lehre ohne Abgeltung				6		100%	12	72	86%	14	67	83%	6	56	90%	
Lehrverpflichtung (Nominalfach)				1		100%										
nicht remunerierter Lehrauftrag		6	100%		7	100%	2	9	82%	2	8	80%	1	4	80%	
remunerierter Lehrauftrag	30	42	58%	30	40	57%	21	50	70%	18	56	75%	8	44	85%	

IX. Literatur & Links

Biffi, Gudrun/Roloff, Christine (2006): Feedbackbericht Uni Graz. Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten. (internes Papier AQA-Evaluation)

Carstensen, Doris/ Dorfer, Alexandra (2005): Analyse der Evaluationsergebnisse der Karl-Franzens-Universität Graz im Zeitraum SS 2002 bis WS 2003/04. http://www.uni-graz.at/evaluation/materialien/analyse_evaluation.pdf

Crawley, Marie/ O'Meara Louise (2004): Gender Impact Assessment Handbook. Office of First Minister and Deputy First Minister, Northern Ireland. <http://www.ofmdfmi.gov.uk/handbook1.pdf>

Die Frauenbeauftragten der Berliner Universitäten (Hrsg.)(2003): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Berlin: HoHo Verlag Hoffman & Hoyer.

European Commission (1997): A Guide To Gender Impact Assessment (EU)
http://www.europfem.org/02.info/22contri/2.04.en/1en.gend/09en_gen.htm

Gender Impact Assessment (UK). Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry,
http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

Gender Impact Assessment Forms (Ireland)
http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/gender_impact_assessment_forms.doc

Gender Proofing Handbook (Ireland) http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_01.html

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Einführung, Methodik & Indikatoren, Literatur und Länderranking) http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf

Institut für sozial-ökologische Forschung/BMU Deutschland, Gender Impact Assessment – Prototyp aus einer Studie zu GIA im Bereich Strahlenschutz und Umwelt. Inkl. Checkliste (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, 2002)
http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/gia_checkliste.pdf

Shefigures 2006 http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

The Royal Ministry of Children and Family Affairs, Norway (2000): Guide To Gender Impact Assessment.
<http://odin.dep.no/bfd/english/doc/legislation/guidelines/004041-990029/dok-bn.html>

Total Eq-Quality (2004): Total E-Quality Prädikat Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen <http://www.cews.org/total-e-quality/down/neuselbst.pdf> bzw.
<http://www.total-e-quality.de/teq/index.php>

X. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gemeldete Studierende seit WS 2000 (nach Fakultäten, Männer/Frauen/Frauenanteile)..	10
Abbildung 2: Gemeldete Studierende seit WS 2000 (nach Fakultäten, Studienart, Männer/Frauen/Frauenanteile).....	10
Abbildung 3: Gemeldete Studierende und AbsolventInnen SOWI (Studienrichtungen, Frauenanteile)....	11
Abbildung 4: Vergleich BWL und VWL jeweils Diplom und Bakk.....	11
Abbildung 5: Dissimilarity Index der Uni Graz (Verteilung auf Fakultäten WS00 bis WS04).....	12
Abbildung 6: Dissimilarity Index der Fakultäten (Verteilung auf Studienrichtungen WS00 bis WS04).....	12
Abbildung 7: Frauenanteile (Erstzulassung, Studierende, AbsolventInnen seit 1955/56).....	15
Abbildung 8: Erfolgsquote ordentlicher Studierender (Kennzahl Wissensbilanz III.1.4).....	16
Abbildung 9: Prüfungsaktive Studierende (Kennzahl Wissensbilanz III.1.6).....	16
Abbildung 10: Durchschnittliche Studiendauer (Kennzahl Wissensbilanz III.1.3).....	17
Abbildung 11: Studiendauer Theologie.....	17
Abbildung 12: Dauer Doktoratsstudium.....	18
Abbildung 13: Leistungsstipendien 2001-2005 nach Fakultät und Geschlecht.....	19
Abbildung 14: Förderungsstipendien 2001-2005 nach Fakultät und Geschlecht.....	19
Abbildung 15: Förderungsstipendien 2001-2005 Bezugsnorm Frauen.....	20
Abbildung 16: Förderungsstipendien 2001-2005 Bezugsnorm Männer.....	20
Abbildung 17: Personal Uni Graz Geschlechterverhältnis (März 2006).....	21
Abbildung 18: Personal - Geschlechterdisparitäten an den Fakultäten.....	22
Abbildung 19: Frauenanteile Personal (nach Fakultäten, 2006).....	22
Abbildung 20: Personal Frauenanteile VZÄ (nach Fakultät, 2005).....	23
Abbildung 21: Grafik Frauenanteile in verschiedenen Beschäftigungsgruppen (nach Fakultät, 2005).....	23
Abbildung 22: Alterspyramide Gesamtuniversität.....	24
Abbildung 23: Alterspyramide Forschungspersonalstruktur.....	24
Abbildung 24: Alterspyramide Wissenschaftliches Stammpersonal Rewi.....	25
Abbildung 25: Alterspyramide Wissenschaftliches Stammpersonal Gewi.....	25
Abbildung 26: ProfessorInnen Alterspyramide.....	26
Abbildung 27: Berufungen nach Fakultäten 2004-2006.....	26
Abbildung 28: Jahreslohnkosten im Geschlechterverhältnis (2004).....	27
Abbildung 29: Interne Weiterbildungen (2004-2005 nach Fakultät, Geschlecht und wiss./nichtwiss.).....	28
Abbildung 30: Weiterbildungsquote.....	28
Abbildung 31: EntscheidungsträgerInnen an den Fakultäten (Dekane, etc.).....	29
Abbildung 32: Dekanatsleitungen (-direktorInnen) 1999-2006.....	29
Abbildung 33: Leitungsfunktionen 2001-2005.....	30
Abbildung 34: AbteilungsleiterInnen im Bereich Administration und Dienstleistung 2005.....	30
Abbildung 35: Curriculakommissionen nach Fakultät, Geschlecht und Kurie.....	31
Abbildung 36: Zusammensetzung der Curricula-Kommissionen nach Geschlecht und Kurien.....	31
Abbildung 37: Glasdecken-Index Adaptierung auf Fakultätsebene.....	33
Abbildung 38: Personal und Studierende (Männeranteile und Frauenanteile, 2005).....	34

Abbildung 39: Präsenz von Frauen nach Fakultäten (2005).....	34
Abbildung 40: Präsenz von Frauen an Universitäten (1998-2005)	35
Abbildung 41: Habilitationsdauer.....	36
Abbildung 42: Verteilung der Lehre (2001-2005, nach Geschlecht und Fakultät)	37
Abbildung 43: Verteilung der Lehre nach Beteiligungstypen – Theologische Fakultät.....	38
Abbildung 44: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse Theologische Fakultät.....	43
Abbildung 45: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse SOWI	44
Abbildung 46: Sowi Doktorat AbsolventInnen	44
Abbildung 47: SOWI Doktorat Gemeldete.....	45
Abbildung 48: Verteilung der Lehre an der SOWI-Fakultät 2000-2005	45
Abbildung 49: Mind-Map zur fakultätsspezifischen Analyse REWI.....	46
Abbildung 50: Verbesserungsvorschlag zur Berechnung des Dreijahresschnitts für das Anreizsystem....	48
Abbildung 51: Beispiel Indikatorberechnung	49
Abbildung 52: Frauenanteil in verschiedenen Stufen von Berufungsverfahren	51
Abbildung 53: Berufungsverfahren Frauenanteile im Besetzungsvorschlag	52