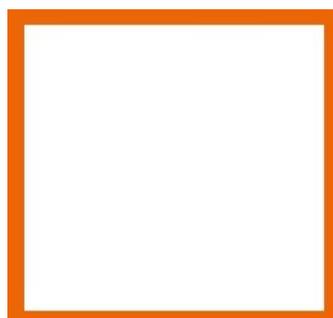
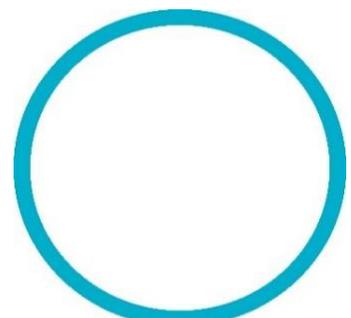

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2021



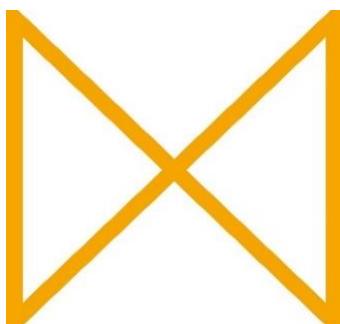
Department
Angewandte Informatik



Department
Bauen, Energie & Gesellschaft



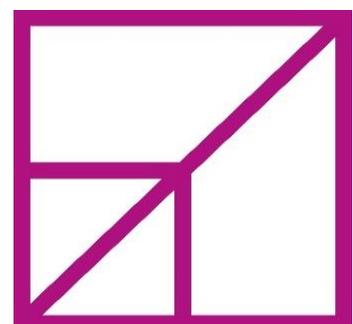
Department
Engineering



Department
Gesundheitsstudien



Department
Management



Department
Medien & Design

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung.....	1
2.	Hochschulweite Situationsanalyse zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitskontext .	2
2.1.	Geschlechterdisparitäten in Gremien und Leitungspositionen.....	2
2.2.	Geschlechterdisparitäten Allgemeines Hochschulpersonal und Lehr- und Forschungspersonal	5
2.3.	Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß	7
2.4.	Geschlechterdisparitäten bei Karenzierungen	9
3.	Partizipation von Frauen entlang des Akademischen Qualifikationsverlaufes.....	10
3.1.	Partizipation von Frauen am Department für Angewandte Informatik.....	14
3.2.	Partizipation von Frauen am Department für Bauen, Energie und Gesellschaft	17
3.3.	Partizipation von Frauen am Department für Engineering	21
3.4.	Partizipation von Frauen am Department für Gesundheitsstudien	23
3.5.	Partizipation von Frauen am Department für Management.....	27
3.6.	Partizipation von Frauen am Department für Medien und Design.....	30
3.7.	Außerordentliche Studierende	34
4.	Fazit	35
5.	Quellenverzeichnis	36

IMPRESSUM

FH JOANNEUM – University of Applied Science
Alte Poststraße 149, 8020 Graz

Konzeption und Redaktion:

Stabstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt

(<https://www.fh-joaanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/>)

Mit besonderem Dank für die Unterstützung und die Bereitstellung der
Datengrundlagen an:

Mag.^a Claudia Genser und Marie-Theres Backhaus, BA (Personal
und Recht)

Mag.^a Karin Christine Roßmann (Weiterbildung, Studienadminist-
ration und studienrechtliche Angelegenheiten)

1. EINLEITUNG

Daten und Statistiken sind wichtige Werkzeuge, um gesellschaftliche Prozesse zu beschreiben und bilden darüber hinaus eine wesentliche Grundlage für unser Handeln und unsere Entscheidungen. Daten machen Veränderungen nicht nur messbar, sondern helfen auch dabei zu überprüfen, ob gesetzte Ziele erreicht wurden. Vor diesem Hintergrund ist auch dieser Bericht zu verstehen, der durch die Zuhilfenahme geschlechterbezogener Statistiken die Beurteilung der Situation von Frauen und Männern an der FH JOANNEUM ermöglichen soll. Weiters ist der Bericht als Werkzeug der Sichtbarmachung zu verstehen, das dabei helfen soll, Entscheidungen und Maßnahmen auf ihre Effektivität hin zu prüfen und daraus folgend diese entsprechend anzupassen. Die Schaffung von Transparenz und Bewusstsein sind wichtige Schritte in Richtung Veränderung, doch der wirkliche Wandel kann nur durch entsprechend zielgerichtete Maßnahmen bewirkt werden. Dieser Bericht soll dazu als Basis dienen.

Mangels entsprechender Datengrundlage erfolgt die Analyse und Darstellung derzeit noch entlang der gesellschaftlich konstruierten binären Kategorien Frau/Mann. Festzuhalten ist jedoch, dass bei der Verwendung von weiblichen und männlichen Kategorien in Statistiken ein kritischer Blick durchaus wünschenswert ist, denn der Sichtbarmachung von Ungleichheiten durch eine geschlechtsbezogene Auswertung steht die Fortschreibung der Binarität von Frau/Mann gegenüber. Daher ist es für die FH JOANNEUM von Bedeutung darauf hinzuweisen, dass Geschlecht komplexer zu verstehen ist als dies durch eine strikte Frau/Mann-Trennung möglich ist.

Im Rahmen dieses Berichts wurde das Jahr 2021 in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt, wobei gelegentlich Vergleiche mit dem Jahr 2015 angestellt wurden. Die Daten, die sich auf das Jahr 2015 beziehen, wurden dem hochschulstatistischen Informationssystem des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung entnommen. Als Datengrundlage für das Jahr 2021 dienten hochschulinterne Daten, welche von der Abteilung für Personal und Recht sowie von der Abteilung Weiterbildung, Studienadministration und Studienrechtliche Angelegenheiten zur Verfügung gestellt wurden.

2. HOCHSCHULWEITE SITUATIONSANALYSE ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM ARBEITSKONTEXT

Im Jahr 2021 umfassten Studium und Lehre an der FH JOANNEUM 28 Bachelorstudiengänge, 25 Masterstudiengänge sowie 16 Masterlehrgänge und akademische Lehrgänge, welche entlang von sechs Departments organisiert waren. Es studierten rund 5000 Studierende an den drei Standorten der FH JOANNEUM in Graz, Kapfenberg und Bad Gleichenberg und es waren rund 750 Mitarbeiter:innen und rund 1100 Lehrbeauftragte an der FH JOANNEUM beschäftigt.

In diesem ersten Teil des vorliegenden Berichtes steht der Arbeitskontext von Frauen und Männern an der FH JOANNEUM im Zentrum der Analyse. Dazu wird insbesondere auf die Geschlechterdisparitäten in Gremien und Leitungspositionen, sowie auf die Partizipation von Frauen und Männern entlang der unterschiedlichen Karrierestufen im Bereich des Allgemeinen Hochschulpersonals und im Bereich des Lehr- und Forschungspersonals eingegangen.

2.1. Geschlechterdisparitäten in Gremien und Leitungspositionen

Die **Geschäftsführung** der FH JOANNEUM setzt sich aus einer wissenschaftlichen und einer kaufmännischen Geschäftsführung zusammen. Beide Funktionen waren im Jahr 2021 männlich besetzt. Zwei **Prokurist:innen**, die als Erweiterung des Führungsteams durch die Geschäftsführung bestellt werden, waren zum Stichtag ausgewogen besetzt. Darüber hinaus sind die **Stabstellen** für Gleichbehandlung und Vielfalt, die Stabstelle für Qualitätsanalysen und Innovation im Hochschulbereich sowie die Stabstelle für Recht direkt der Geschäftsführung unterstellt. Die Leitungen der Stabstellen waren zum Stichtag zu einem Drittel weiblich besetzt.

Im Dezember 2021 hat sich der **Aufsichtsrat** der FH JOANNEUM neu konstituiert. Er setzt sich aus insgesamt 14 Personen zusammen, wobei der Frauenanteil im Vergleich zu der vorherigen Amtsperiode von 50 auf 57% gestiegen ist. Den Vorsitz als auch den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrates haben derzeit Männer inne.

Das **Kollegium** der FH JOANNEUM setzte sich zum Stichtag 15.11.2021 aus einer akademischen Leitung (männlich), einer stellvertretenden akademischen Leitung (weiblich), vier Vertreter:innen aus der Gruppe der Studierenden, sowie aus jeweils sechs Vertreter:innen aus der Gruppe des Lehr- und Forschungspersonals und der Studiengangsleitungen zusammen. Der Frauenanteil unter den Kollegiumsmitgliedern betrug zum Stichtag 39%¹. Um hier die, vom Fachhochschulgesetz festgehaltene ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter zu erzielen, wird es notwendig sein einen Diskussionsprozess anzustoßen, um entsprechend gezielte Maßnahmen zu entwickeln.

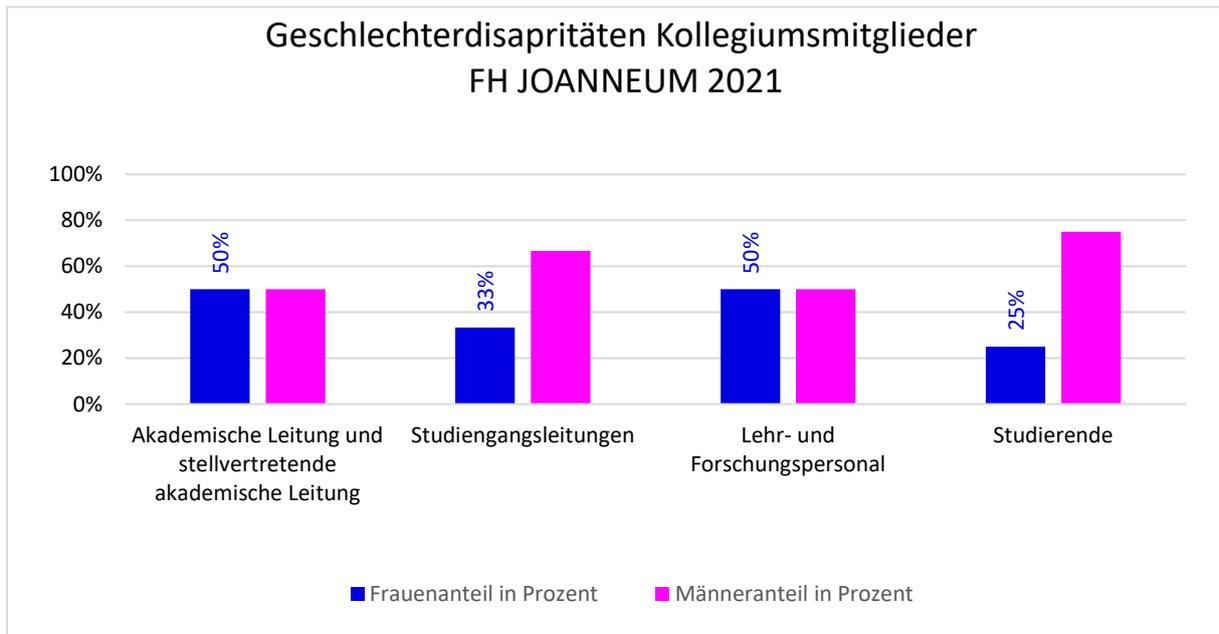


Abbildung 1

¹ Ersatzmitglieder wurden nicht berücksichtigt.

Unter den Vorsitzenden der sechs Departments betrug der Frauenanteil zum Stichtag 50%. Im Bereich der **Instituts- und Studiengangsleitungen** waren insgesamt 33 Personen beschäftigt, wobei Frauen ein Drittel der Stellen innehatten und damit zum Stichtag in diesem Bereich unterrepräsentiert waren. Im Bereich der **Lehrgangslösungen** fiel der Frauenanteil höher aus: Hier hatten Frauen fünf der 12 Stellen inne, was einem Frauenanteil von rund 42% entspricht.

Darüber hinaus gibt es 12 **Serviceabteilungen** an der FH JOANNEUM, welche wichtige Anlaufstellen für die interne Organisation sowie die interne und externe Kommunikation darstellen. Der Frauenanteil in der Leitung dieser Abteilungen entsprach 36% und fiel damit etwas höher aus als jener im Bereich der Instituts- und Studiengangsleitungen, lag jedoch unter dem Frauenanteil im Bereich der Lehrgangslösungen.

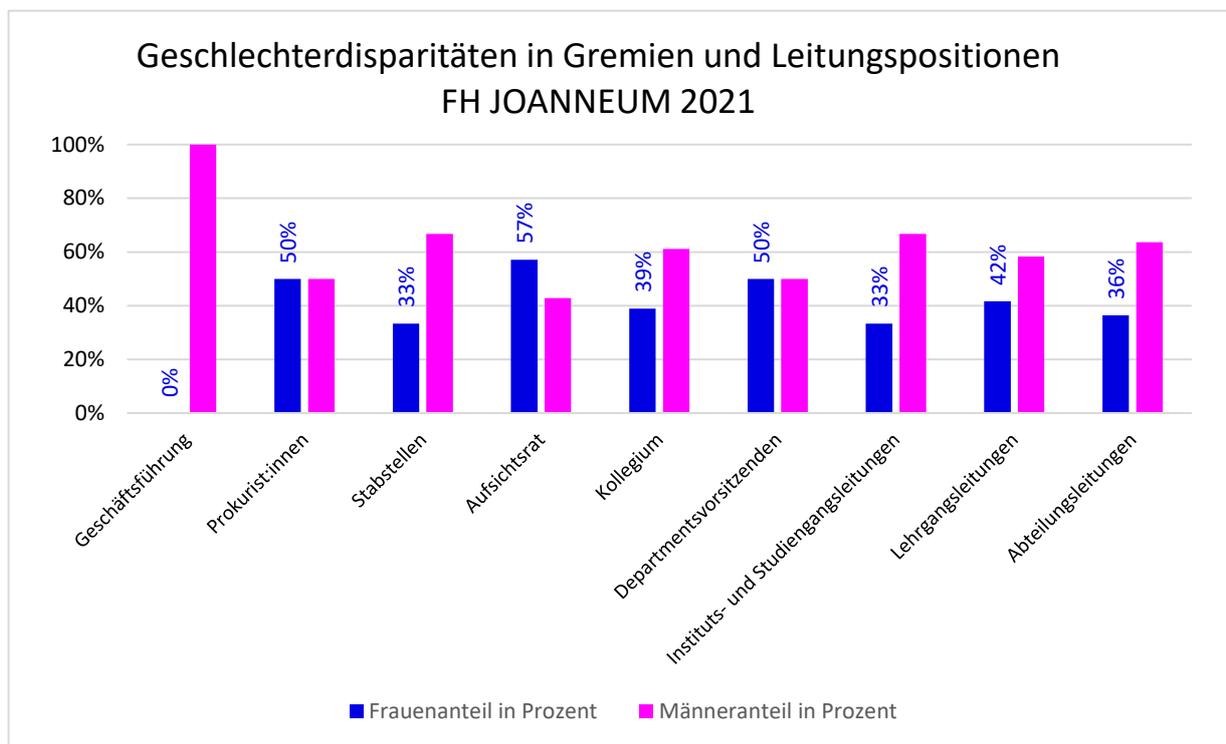


Abbildung 2

2.2. Geschlechterdisparitäten Allgemeines Hochschulpersonal und Lehr- und Forschungspersonal

Das Karriere- und Gehaltsmodell der FH JOANNEUM differenziert zwischen Allgemeinem Hochschulpersonal (AHP) und Lehr- und Forschungspersonal (LuF). Darüber hinaus wird auch zwischen Leitungsfunktionen für Institute und Studiengänge und Leitungsfunktionen für Serviceabteilungen unterschieden. Für alle vier Jobfamilien wurden Gehaltsschemata sowie Tätigkeitsprofile festgelegt, welche für alle Mitarbeitenden einsehbar sind. Im Folgenden wird näher auf die Jobfamilien Allgemeines Hochschulpersonal und Lehr- und Forschungspersonal eingegangen. Die Geschlechterdisparitäten im Bereich der Abteilungsleitungen sowie im Bereich der Instituts- und Studiengangsleitungen wurden bereits im vorangegangenen Unterkapitel dargestellt.

Die Jobfamilie Allgemeines Hochschulpersonal (AHP) gliedert sich in die Verwendungsgruppen I bis VII. Zum Stichtag hatten Frauen insgesamt 73% der Stellen in dieser Jobfamilie inne.

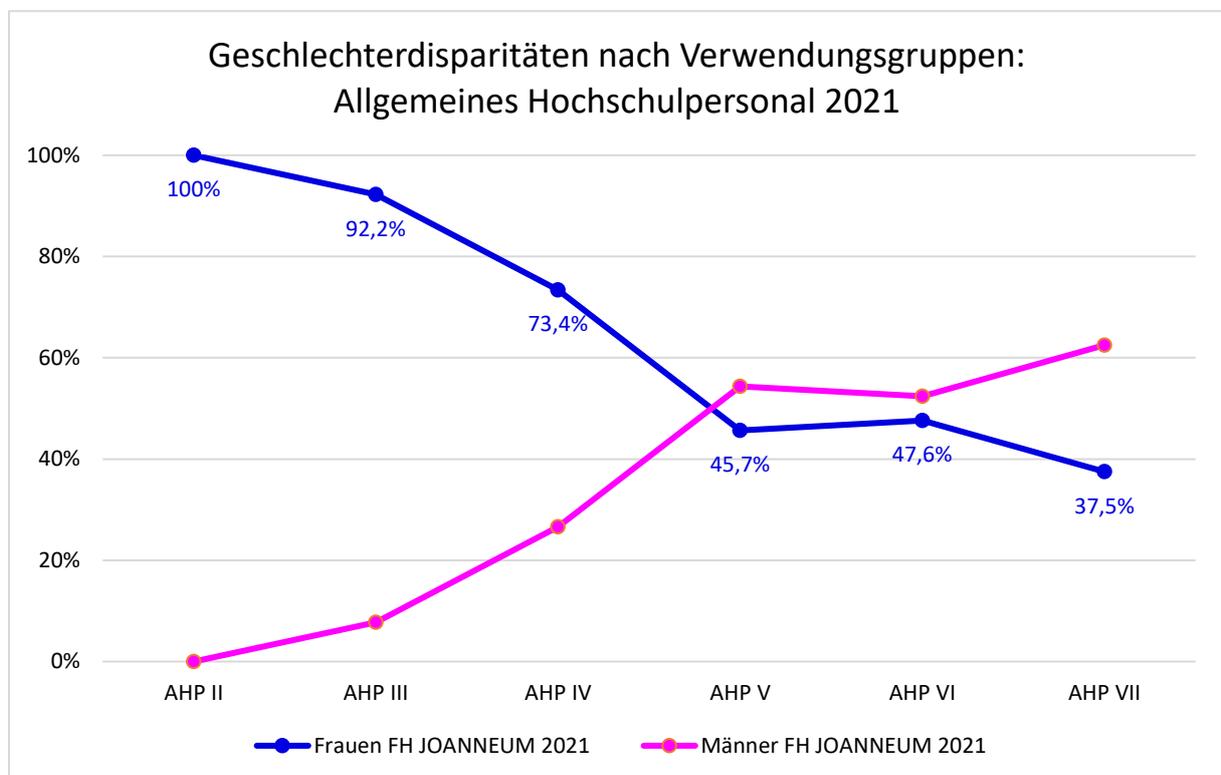


Abbildung 3: Werte von Verwendungsgruppen mit insgesamt 0-2 Personen wurden nicht berücksichtigt

Im Bereich des **Lehr- und Forschungspersonals** betrug der Frauenanteil am gesamten Personal zum Stichtag 48%. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, waren Frauen unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Bachelorabschluss (WiMa BA) zum Stichtag leicht unterrepräsentiert, während ihr Anteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Masterabschluss (WiMa MA) und unter den Hochschullektor:innen mit Bachelor- und Masterabschluss (HI BA und HI MA) zwischen acht und zehn Prozentpunkten über jenem der Männer lag.

Die Partizipation von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist in der Europäischen Union durch das Phänomen der Leaky Pipeline gekennzeichnet.² Dieses Phänomen beschreibt die Unterrepräsentation von Frauen in den höheren akademischen Karrierestufen, trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Frauen. Während die Frauenanteile unter den Studierenden, den Hochschulabsolvent:innen und in den ersten Stufen einer akademischen Karriere meist hoch ausfallen, nehmen sie in den höheren Qualifikationsstufen ab. Die Frauenanteile versickern sozusagen entlang der akademischen Karriereleiter. Ab der Funktionsstufe der Dozent:innen rückt dieses Phänomen der Leaky Pipeline auch an der FH JOANNEUM deutlich in den Vordergrund. Während im Jahr 2021 rund 61% der Hochschullektor:innen mit Masterabschluss Frauen waren, waren es in der Funktionsgruppe der Dozent:innen mit Masterabschluss lediglich 29%. In der höchsten Funktionsgruppe, den Assoziierten FH Professor:innen, lag der Frauenanteil schließlich nur noch bei rund einem Fünftel.

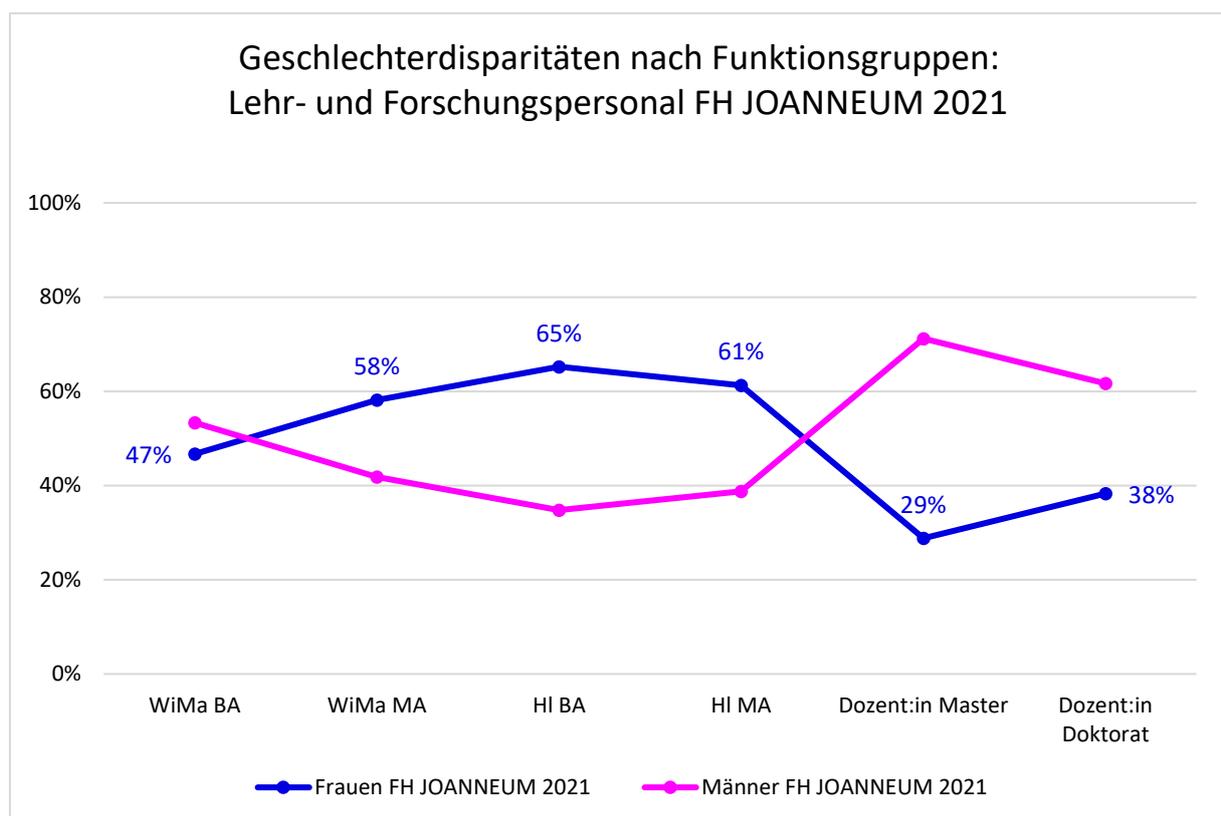


Abbildung 4

Vgl. European Commission (2021): She figures. S.7.

2.3. Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß

Das Ausmaß der Beschäftigung beeinflusst die Höhe des Einkommens und hat damit direkte Auswirkungen auf die Lebensrealitäten, in welchen sich die Beschäftigten wiederfinden und in welchen sie ihr Leben gestalten. Das Beschäftigungsausmaß wirkt sich jedoch nicht nur auf die finanziellen Ressourcen einer Person aus, sondern beeinflusst auch maßgeblich, wie viel Zeit einer Person für Tätigkeiten außerhalb des Berufslebens zur Verfügung stehen, beispielsweise für die Erfüllung von Betreuungspflichten. Aus diesem Grund soll in weiterer Folge auf das Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern in unterschiedlichen Funktionen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen eingegangen werden.

Im Bereich des **Allgemeinen Hochschulpersonals** nahm der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 2021 mit Anstieg der Verwendungsgruppe kontinuierlich zu. Eine Ausnahme bildete die Verwendungsgruppe IV, in welcher der Anteil etwas sank, bevor er in Verwendungsgruppe V weiter anstieg. In den beiden höchsten Verwendungsgruppen lag der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen bei 60% oder höher.

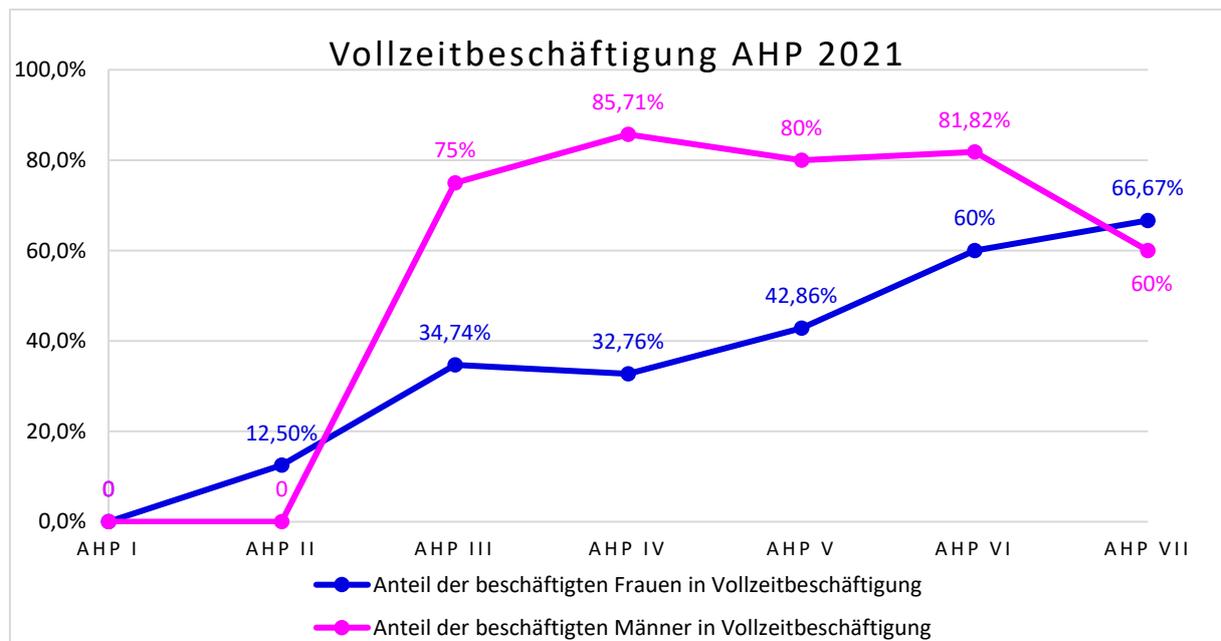


Abbildung 5

Wie in Abbildung 6 ersichtlich, zeichnet sich im Bereich des **Lehr und Forschungspersonals** ein anderes Bild ab: Hier überstieg der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Männer die 60% Marke nur in den Funktionsgruppen der Hochschullektor:innen, bei Frauen wurde sie in keiner der Funktionsgruppen erreicht. Der höchste Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen betrug 31%, dieser Wert wurde im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Masterabschluss erreicht.

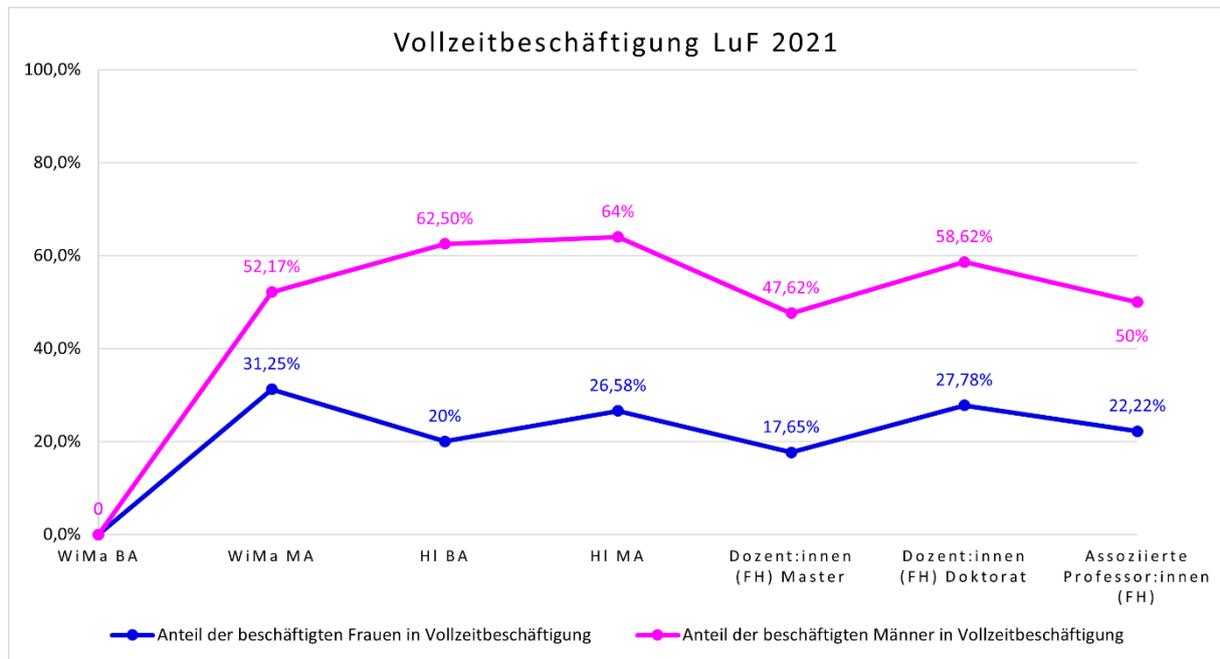


Abbildung 6

Im Bereich der **Abteilungsleitungen sowie der Instituts- und Studiengangsleitungen** stellten Vollzeitbeschäftigungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Regel dar. Unter den Instituts- und Studiengangsleitungen lag der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen über jenem der Männer.

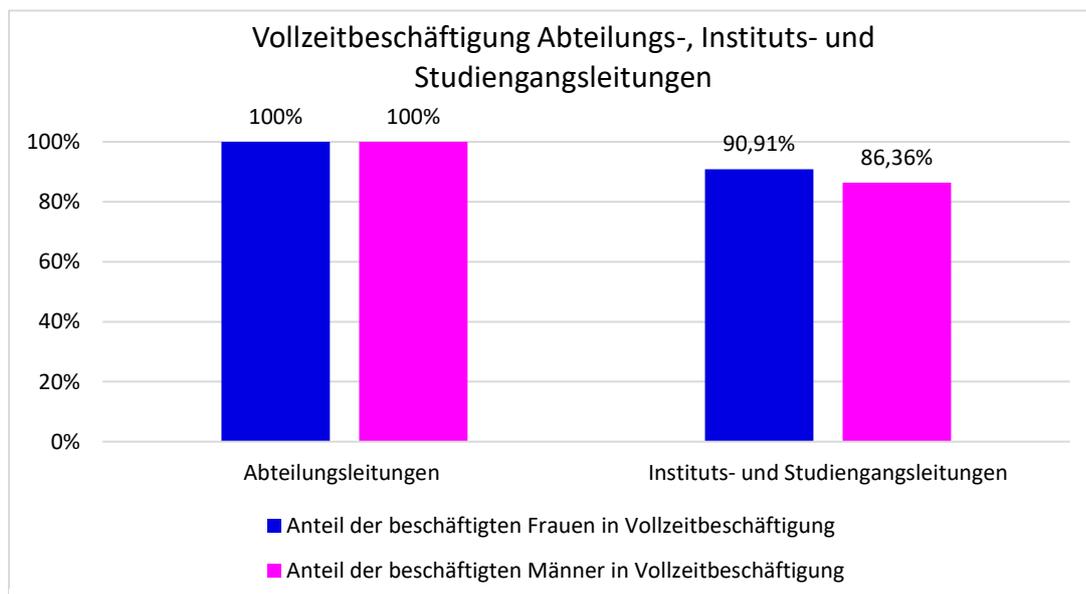


Abbildung 7

2.4. Geschlechterdisparitäten bei Karenzierungen

Im Zeitraum von 01.01.-30.11.2021 befanden sich insgesamt 21 Personen in Elternkarenz. Der Frauenanteil der Personen in Elternkarenz betrug rund 78%. Darüber hinaus befanden sich sieben Personen im Papamonat.

In Bildungskarenz befanden sich im oben genannten Zeitraum insgesamt 12 Personen, mit einem Frauenanteil von 83%. Frauen waren damit im Jahr 2021 hinsichtlich der Karenzierungen an der FH JOANNEUM deutlich überrepräsentiert.

3. PARTIZIPATION VON FRAUEN ENTLANG DES AKADEMISCHEN QUALIFIKATIONSVERLAUFES

Nach dem im ersten Teil dieses Berichts die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitskontext im Zentrum der Betrachtung stand, soll nun auf die Geschlechterdisparitäten entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes an der FH JOANNEUM eingegangen werden. Dazu erfolgt zunächst eine hochschulweite Darstellung der Geschlechterdisparitäten in Studium, Lehre und Forschung. Anschließend wird die Situation in den jeweiligen Departments näher beleuchtet. Dabei wird zu Beginn die Partizipation von Frauen entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes an dem jeweiligen Department einem hochschulübergreifenden Vergleich unterzogen. Nachfolgend wird auf die Frauenanteile in den unterschiedlichen Karrierestufen des Lehr- und Forschungspersonals näher eingegangen und diese ebenfalls einem hochschulweiten Vergleich unterzogen. Abschließend werden die Geschlechterdisparitäten in den einzelnen Studiengängen unter den Bewerber:innen, den aufgenommenen Studierenden, den ordentlichen Studierenden sowie unter den Absolvent:innen dargestellt.

Im Jahr 2015 lag die Partizipation von Frauen an der FH JOANNEUM entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes im überwiegenden Anteil der dargestellten Statusgruppen leicht über dem nationalen Durchschnitt österreichischer Fachhochschulen. Die Statusgruppen, in denen die Partizipation von Frauen an der FH JOANNEUM im Jahr 2015 unter dem nationalen Durchschnitt lag, betrafen die ordentlichen Studierenden sowie die Masterabsolvent:innen. Bei den ordentlichen Studierenden lag der Frauenanteil an der FH JOANNEUM rund zwei Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt, im Bereich der Masterabschlüsse waren es fünf Prozentpunkte.

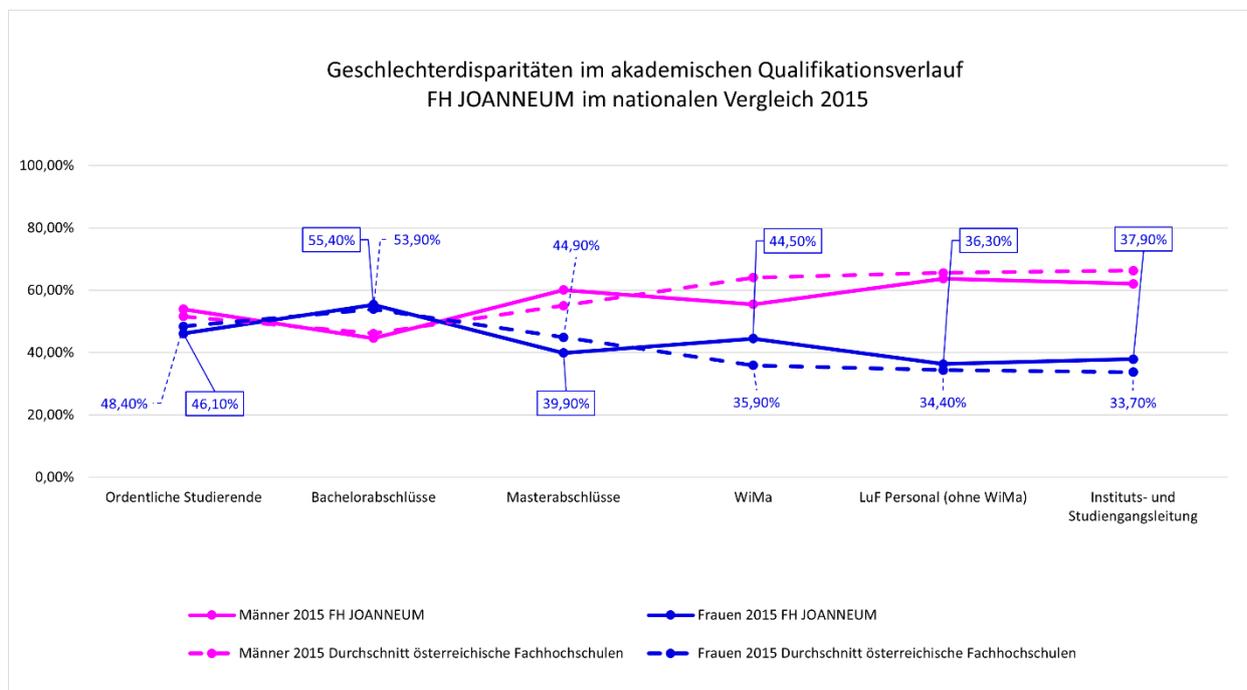


Abbildung 12: Quelle der Daten: Hochschulstatistisches Informationssystem des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Die Partizipation von Frauen entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes konnte im Jahr 2021 im Vergleich zu 2015 im Allgemeinen erhöht werden. Davon ausgenommen waren die Bereiche der Bachelorabschlüsse sowie der Instituts- und Studiengangsleitungen. Bei den Bachelorabschlüssen lag der Anteil der Frauen im Jahr 2021 1,5 Prozentpunkte unter dem Wert von 2015, bei den Instituts- und Studiengangsleitungen waren es 4,6 Prozentpunkte. Demgegenüber stand eine sichtbar höhere Partizipation von Frauen in allen anderen Bereichen, einschließlich jener Bereiche, in denen die FH JOANNEUM im Jahr 2015 unter dem nationalen Durchschnitt lag: Im Bereich der ordentlichen Studierenden fiel der Frauenanteil im Jahr 2021 um sechs Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2015. Bei den Masterabsolvent:innen lag der Frauenanteil im Jahr 2021 neun Prozentpunkte über dem Wert von 2015. Ein nationaler Vergleich war für das Jahr 2021 leider nicht möglich, da zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts noch nicht alle entsprechenden Daten verfügbar waren.

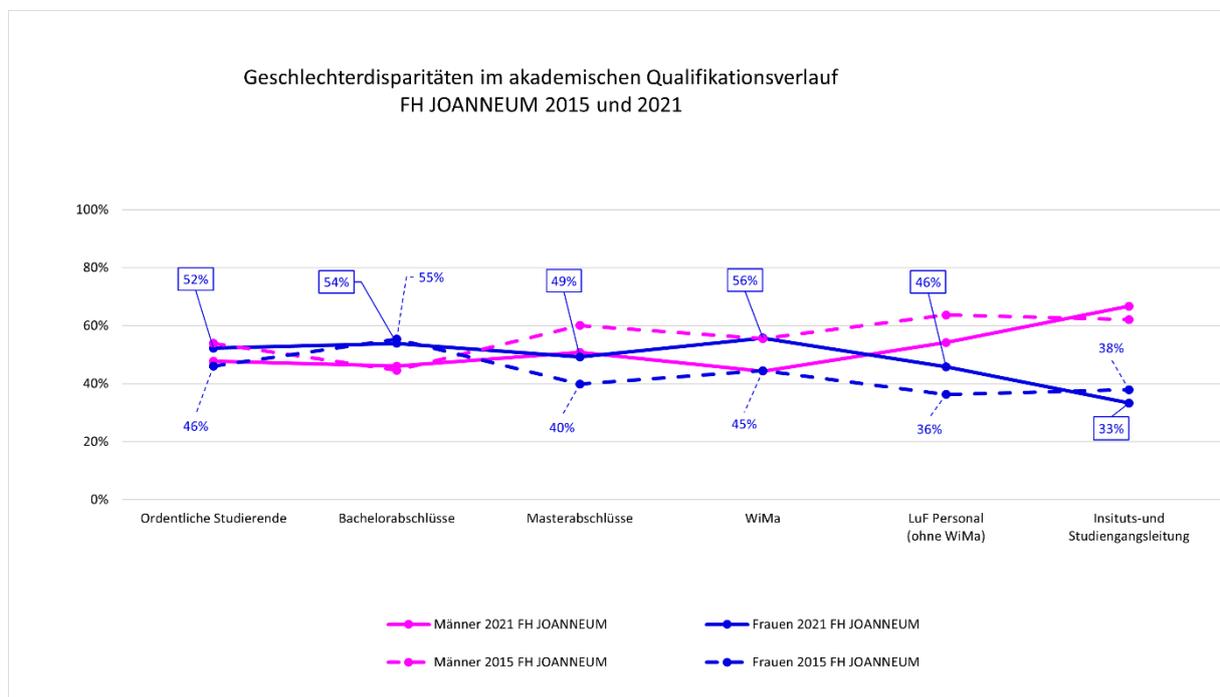


Abbildung 13: Quelle der Daten für 2015: Hochschulstatistisches Informationssystem des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Quelle der Daten für 2021: Eigene Berechnungen.

Wird die hochschulweite Partizipation von Frauen entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes nach Departments gegliedert, wird deutlich, dass die Geschlechterverhältnisse im Jahr 2021 insgesamt zwar ausgewogener ausfielen als im Jahr 2015, die Verteilung in Bezug auf Statusgruppen und inhaltliche Ausrichtung jedoch bekannten Mustern folgte: Die Frauenanteile nahmen insbesondere in den höchsten Statusgruppen ab und fielen in den Departments Engineering und Angewandte Informatik deutlich geringer und am Department für Gesundheitsstudien deutlich höher aus als in den übrigen Departments.

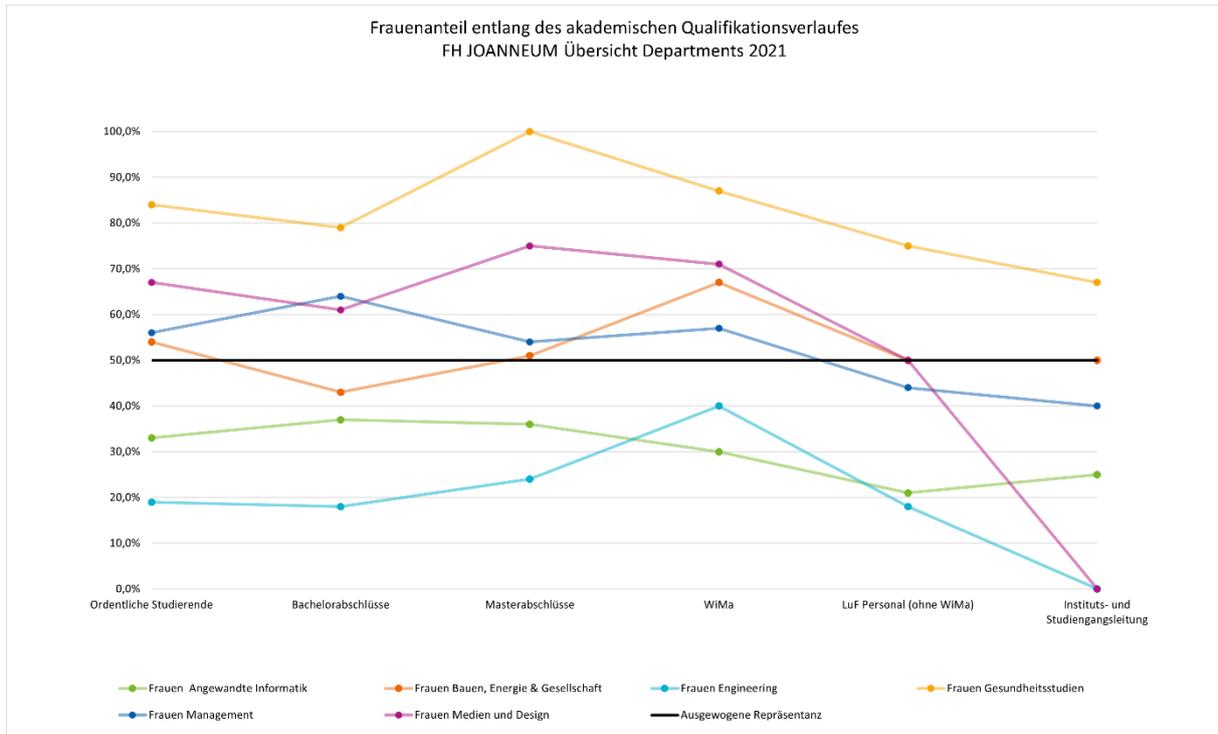


Abbildung 14

Die Abnahme der Frauenanteile mit Zunahme der Statusgruppe wird bei detaillierterer Darstellung der Funktionsgruppen im Bereich des Lehr- und Forschungspersonals besonders deutlich: Im Jahr 2021 betrug der Frauenanteil unter dem Lehr- und Forschungspersonal unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt 48% und fiel damit annähernd ausgewogen aus. Wie in Abbildungen 15 a und 15 b ersichtlich, ergab sich dieser Wert jedoch aus einer Überrepräsentation von Frauen unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Masterabschluss und unter den Hochschullektor:innen sowie aus einer Unterrepräsentation von Frauen in den drei höchsten Funktionsgruppen.

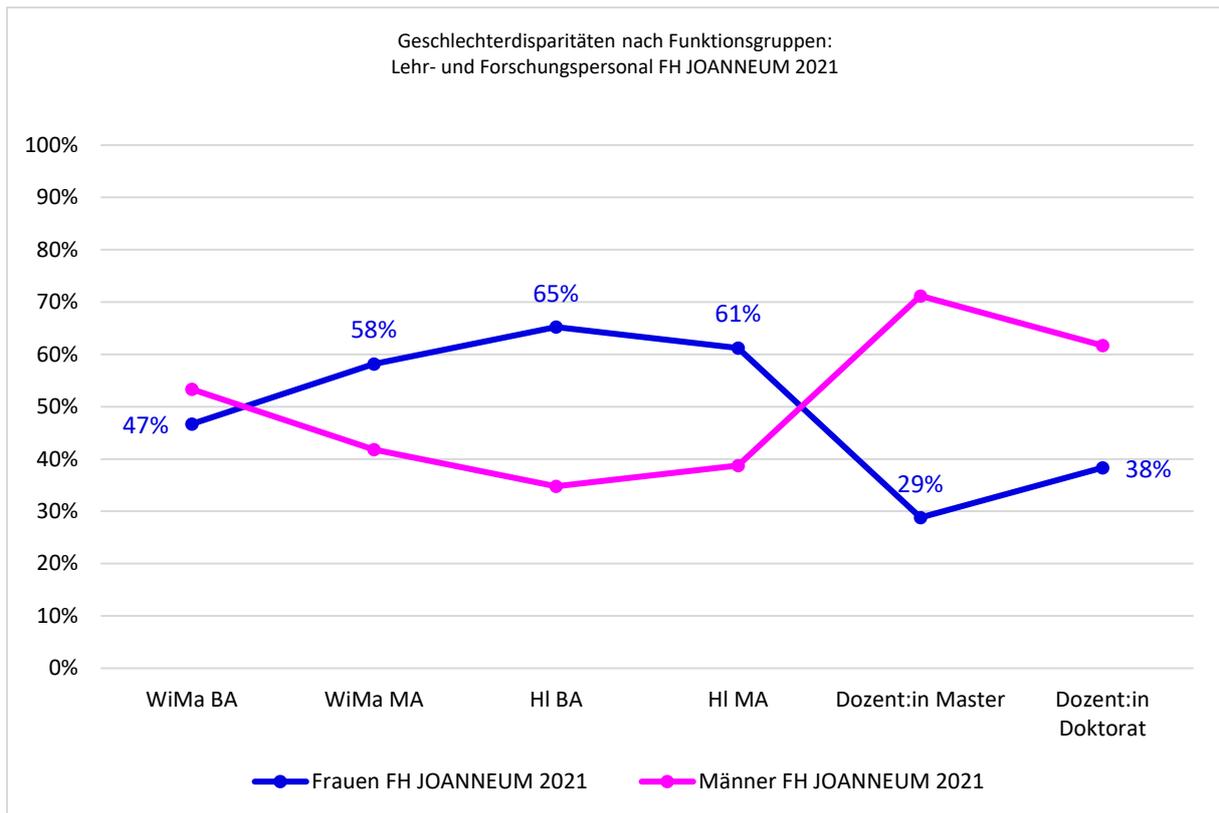


Abbildung 15 a

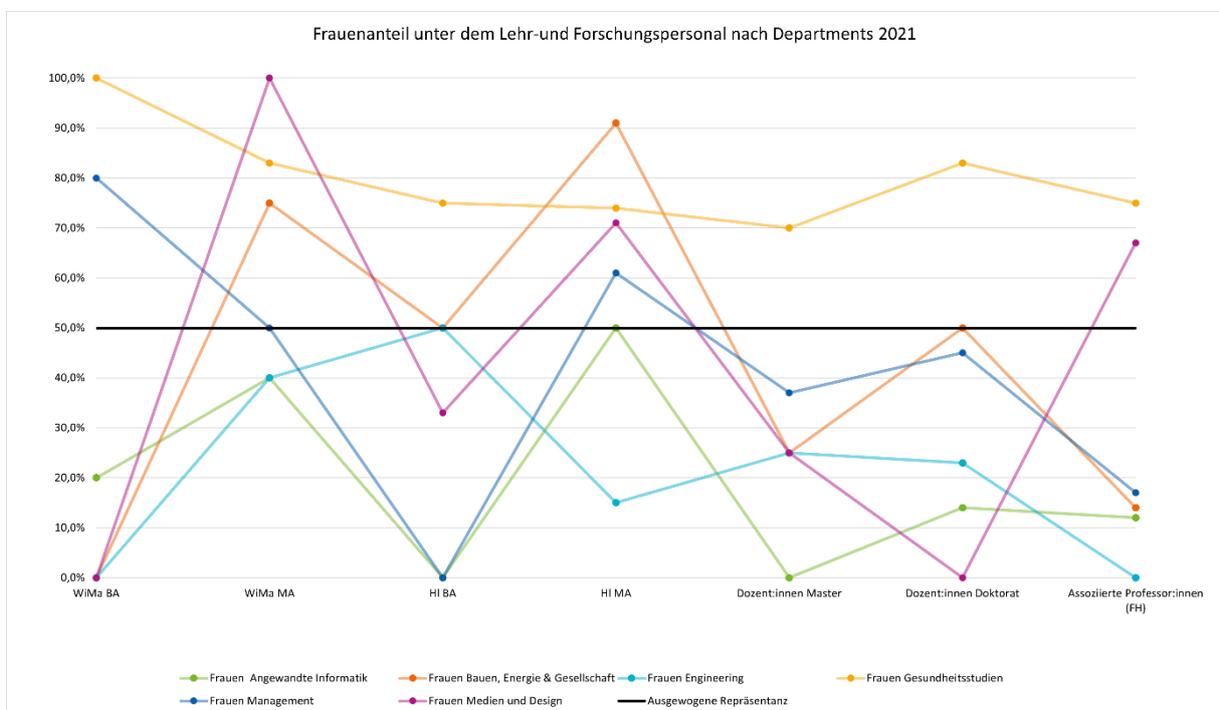


Abbildung 15 b

3.1. Partizipation von Frauen am Department für Angewandte Informatik

Am Department für Angewandte Informatik waren Frauen 2021 entlang aller Qualifizierungsebenen und Karrierestufen unterrepräsentiert. Die Frauenanteile lagen in diesem Department, mit einer Ausnahme, in allen Bereichen deutlich unter dem Durchschnitt der FH JOANNEUM. Im Bereich der Studiengangsleitungen lag der Frauenanteil bei 25% und damit rund acht Prozentpunkte unter dem hochschulweiten Durchschnitt von 33%. Im Vergleich zu den anderen Karrierestufen ist damit der Unterschied zu dem FH Durchschnitt im Bereich der Studiengangsleitungen am geringsten.

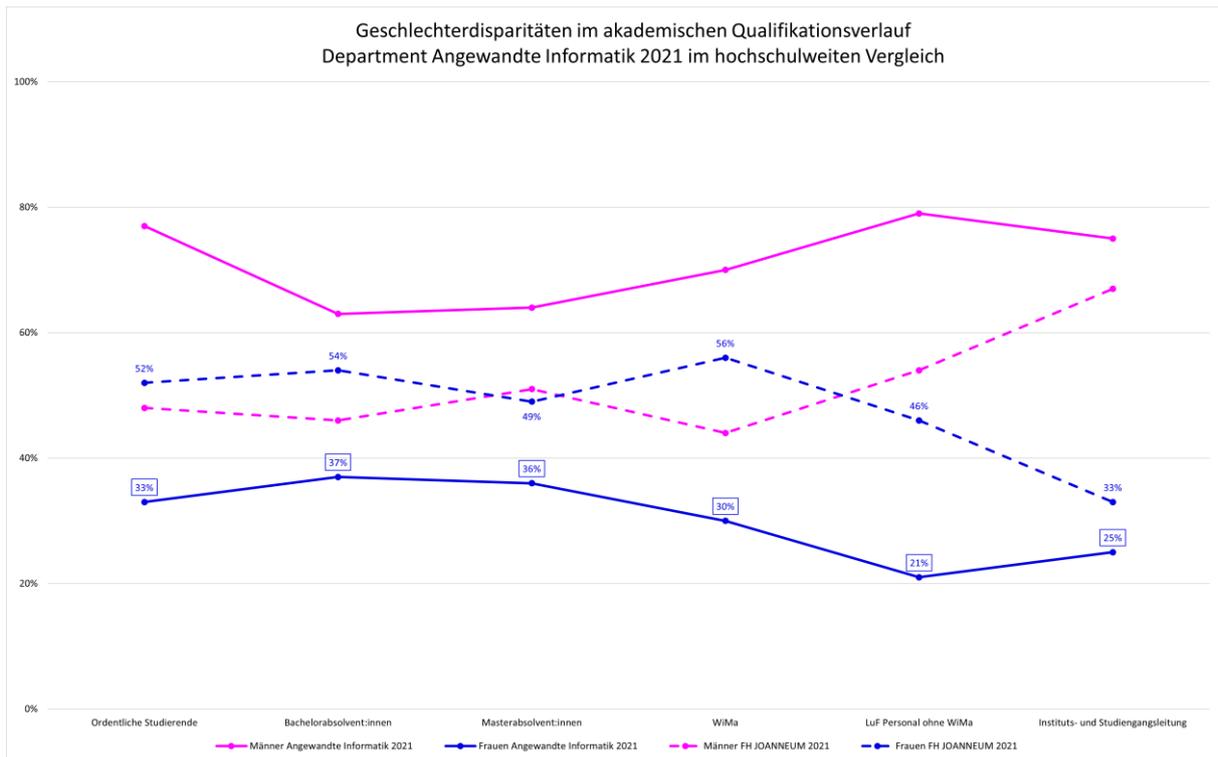


Abbildung 16

Bei Betrachtung der einzelnen Funktionsgruppen des Lehr- und Forschungspersonals fiel der Frauenanteil im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Masterabschluss (WiMa MA) und der Hochschullektor:innen mit Masterabschluss (HI MA) am höchsten aus.

Im Bereich der Dozent:innen mit Masterabschluss und der Assoziierten Professor:innen fiel der Frauenanteil am niedrigsten aus. Im hochschulinternen Vergleich ist das Department für Angewandte Informatik jenes mit der dritthöchsten Anzahl an Assoziierten Professuren, jedoch mit einem der geringsten Frauenanteile in dieser Funktionsgruppe.

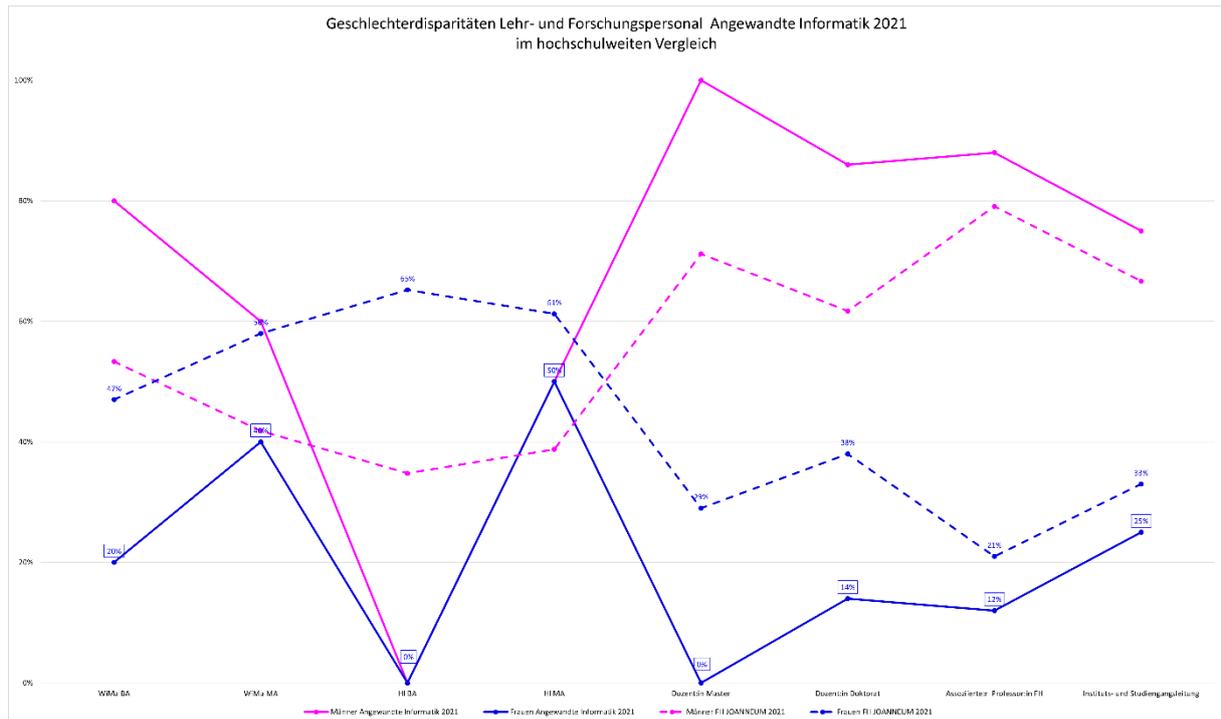


Abbildung 17

Im Bereich der Bachelorstudiengänge waren Frauen im Jahr 2021 sowohl bei den Bewerber:innen als auch bei den Absolvent:innen in den Studiengängen *Gesundheitsinformatik/eHealth* und *Internettechnik* am stärksten vertreten. *Informationsmanagement* war im Jahr 2021 der Studiengang mit den geringsten Frauenanteilen unter den Bewerber:innen, den aufgenommenen Bewerber:innen, den ordentlichen Studierenden sowie der Absolvent:innen. Im Bereich der Masterstudiengänge war *eHealth* der Studiengang mit den mit Abstand höchsten Frauenanteilen und der berufsbegleitende Studiengang *IT & Mobile Security* jener mit den geringsten.

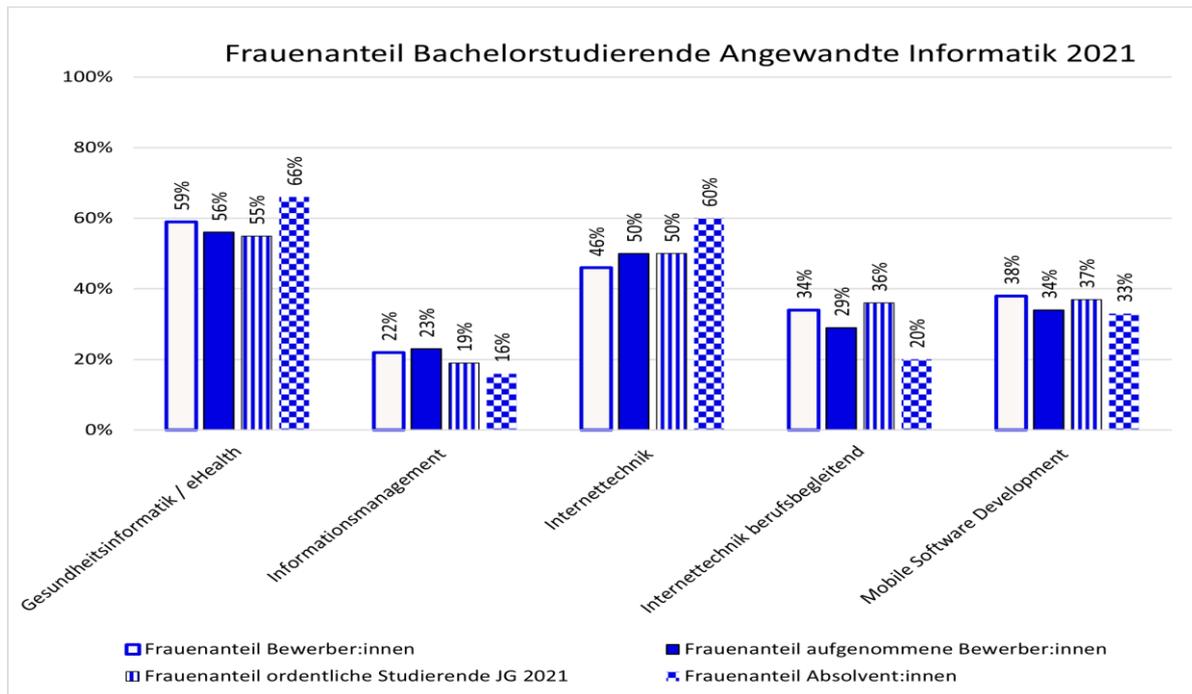


Abbildung 18

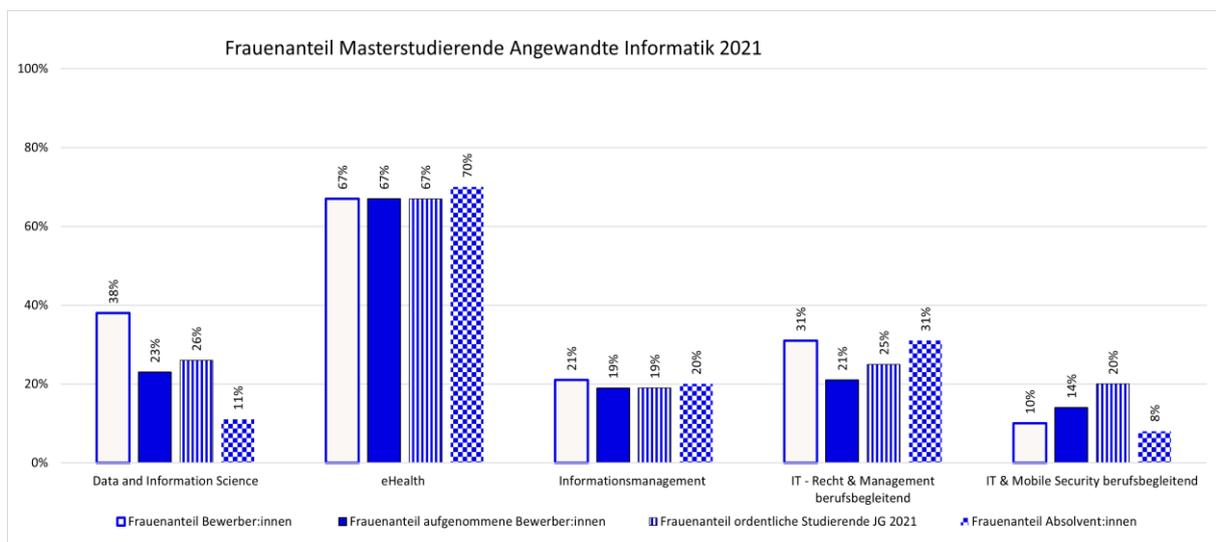


Abbildung 19

3.2. Partizipation von Frauen am Department für Bauen, Energie und Gesellschaft

Am Department für Bauen, Energie und Gesellschaft lag die Partizipation von Frauen im akademischen Qualifikationsverlauf im Jahr 2021 in der Regel über dem hochschulinternen Durchschnitt. Eine Ausnahme davon bildete der Bereich der Bachelorabsolvent:innen, hier lag der Frauenanteil bei 43% und damit 11% unter dem hochschulweiten Durchschnitt.

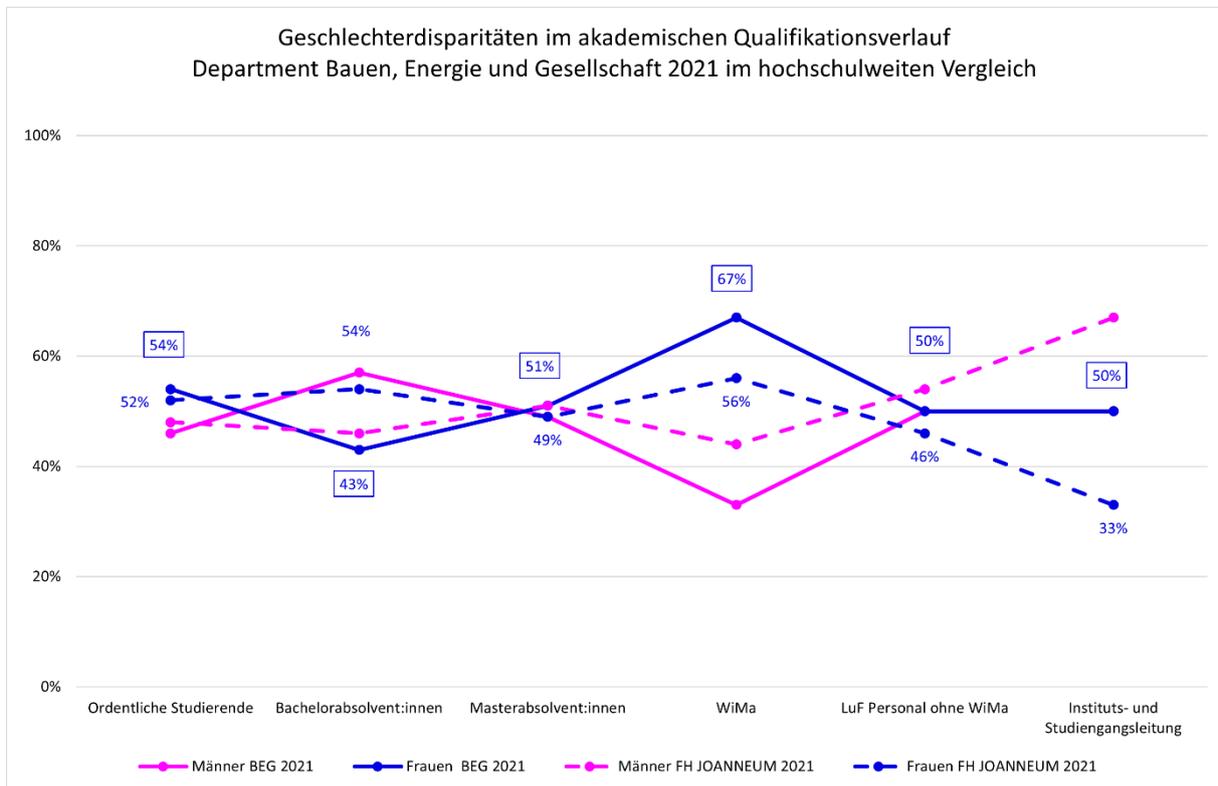


Abbildung 20

Bei näherer Analyse der Geschlechterdisparitäten im Lehr- und Forschungspersonal wurde eine Überrepräsentation von Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Masterabschluss (WiMa MA) und der Hochschullektor:innen mit Masterabschluss (HI MA) ersichtlich sowie eine Unterrepräsentation im Bereich der Dozent:innen mit Masterabschluss und den Assoziierten Professor:innen. Während der Frauenanteil im Bereich der Hochschullektor:innen mit Masterabschluss mit 91% deutlich über dem hochschulweiten Durchschnitt lag, fiel er in der nächsthöheren Funktionsstufe, den Dozent:innen mit Masterabschluss, auf 25% und damit unter den hochschulweiten Durchschnitt. Ein ähnliches Muster, wenn auch in weniger starker Ausprägung, war bei dem Übergang der Funktionsstufe Dozent:in mit Doktorat zu Assoziierten Professor:in beobachtbar. Im Bereich der Dozent:innen mit Doktorat waren die Stellen zum Stichtag zu 50% mit Frauen besetzt, der Frauenanteil lag damit in diesem Bereich zwölf Prozentpunkte über dem hochschulweiten Durchschnitt. In der nachfolgenden und höchsten Funktionsstufe hatten Frauen jedoch nur noch 14% der Stellen inne, damit lag der Frauenanteil in diesem Bereich um sieben Prozentpunkte unter dem hochschulweiten Durchschnitt.

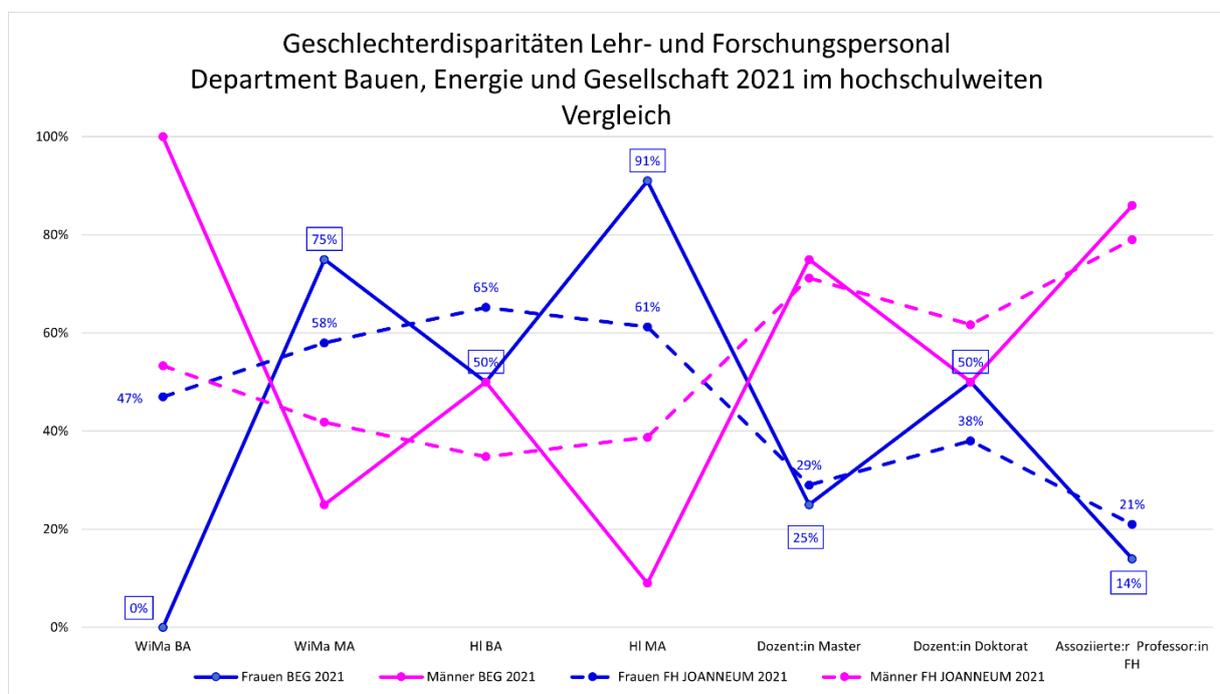


Abbildung 21

Im Bereich der Bachelorstudiengänge waren Frauen im Studiengang *Soziale Arbeit* unter den Bewerber:innen, den aufgenommenen Bewerber:innen, den ordentlichen Studierenden als auch unter den Absolvent:innen im Jahr 2021 deutlich überrepräsentiert. In den Studiengängen *Bauplanung und Bauwirtschaft* sowie *Energie-, Mobilitäts- und Umweltmanagement* war eine annähernd ausgewogene Repräsentation der Geschlechter unter den ordentlichen Studierenden des Jahrgangs 2021 zu verzeichnen. Unter den Absolvent:innen waren Frauen in den beiden Studiengängen im Jahr 2021 jedoch nur mit rund einem Fünftel vertreten.

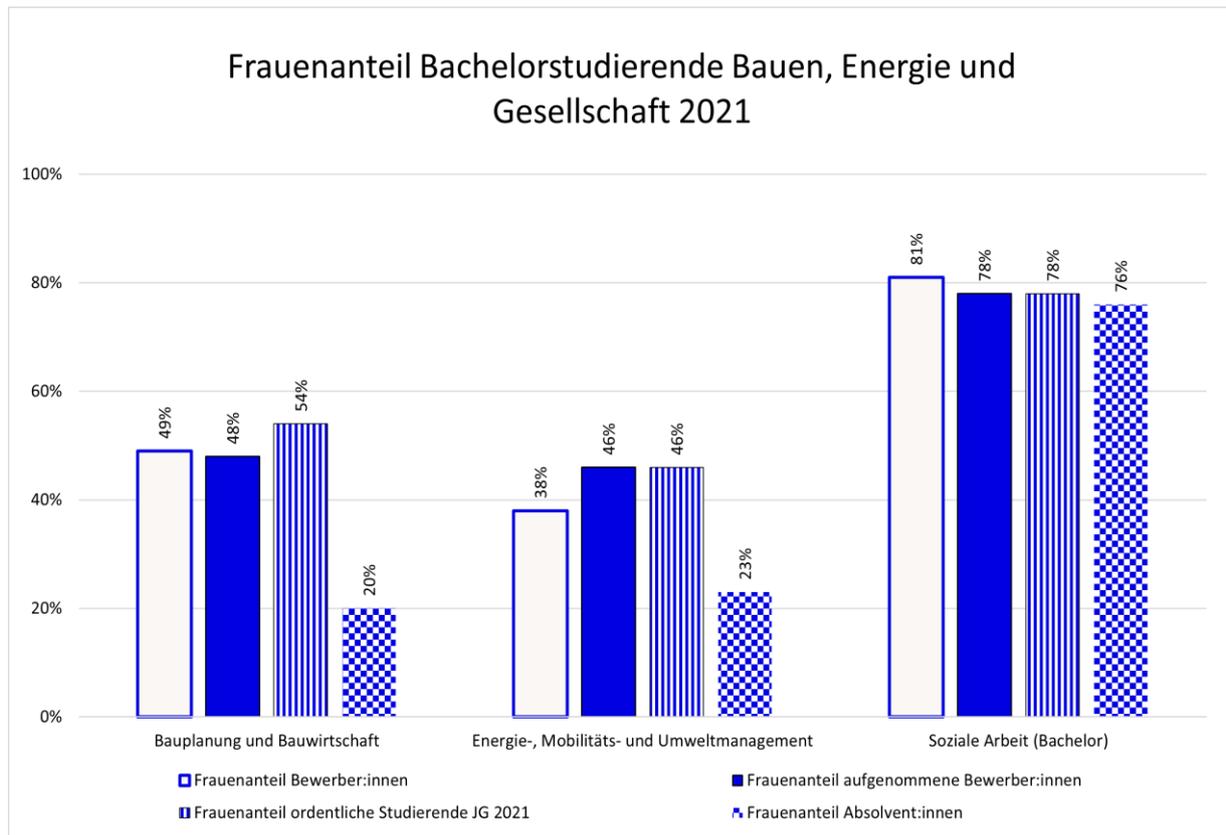


Abbildung 22

Unter den Masterstudiengängen war im Studiengang *Architektur* eine annähernd ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter unter den ordentlichen Studierenden des Jahrgangs 2021 zu verzeichnen und eine Überrepräsentation von Frauen unter den Absolvent:innen. Im Studiengang *Energy and Transportation Management* lag der Frauenanteil unter den Bewerber:innen, den aufgenommenen Bewerber:innen sowie unter den ordentlichen Studierenden nur bei jeweils rund einem Fünftel, unter den Absolvent:innen jedoch bei 61%. Der Masterstudiengang *Baumanagement und Ingenieurbau* war der Studiengang mit den niedrigsten Frauenanteilen unter den ordentlichen Studierenden: Während der Frauenanteil unter den Bewerber:innen ebenfalls bei rund einem Fünftel lag, lag er bei den ordentlichen Studierenden nur noch bei 11%. Unter den Absolvent:innen waren Frauen in diesem Studiengang im Jahr 2021 ebenfalls deutlich unterrepräsentiert, jedoch fiel der Frauenanteil unter den Absolvent:innen mehr als doppelt so hoch aus als jener unter den ordentlichen Studierenden. Im berufsbegleitenden (bb) Masterstudiengang *Soziale Arbeit* waren Frauen in allen betreffenden Bereichen überrepräsentiert.

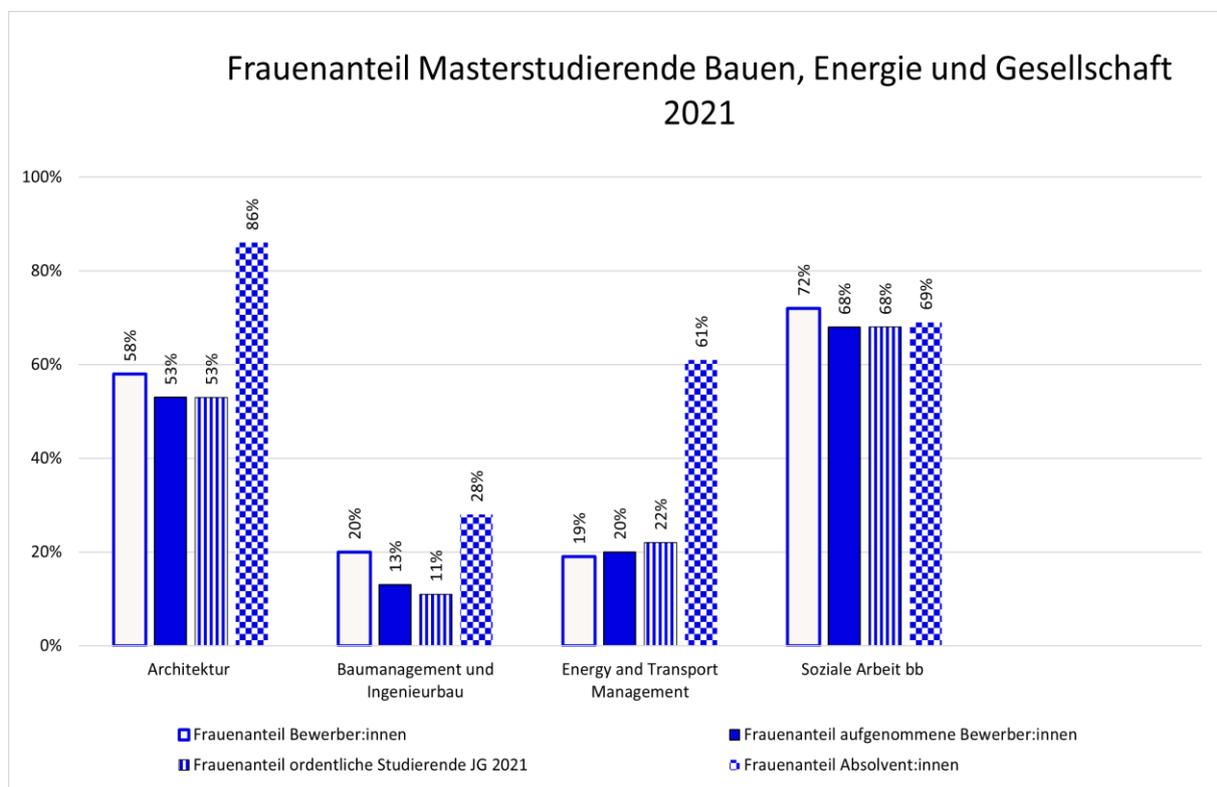


Abbildung 23

3.3. Partizipation von Frauen am Department für Engineering

Am Department für Engineering waren Frauen entlang des gesamten akademischen Qualifikationsverlaufes unterrepräsentiert. Die Frauenanteile lagen in allen Bereichen deutlich unter dem Durchschnitt der FH JOANNEUM.

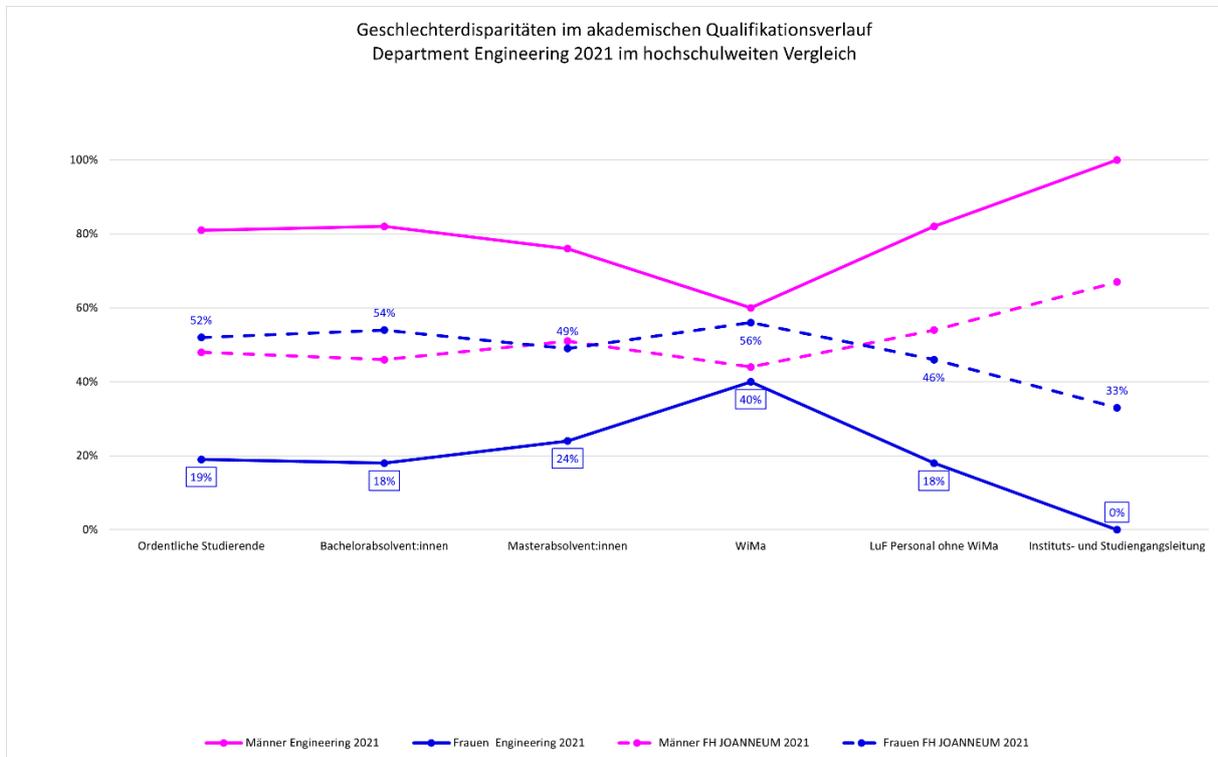


Abbildung 24

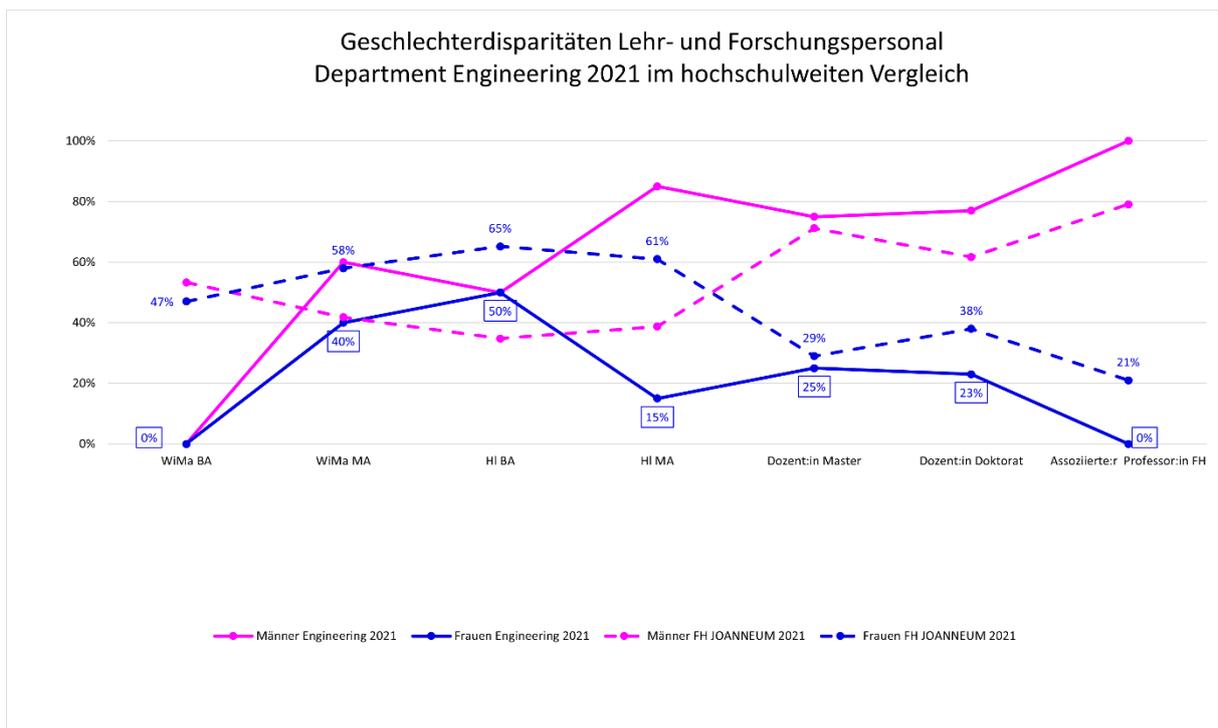


Abbildung 25

Wie in Abbildung 26 ersichtlich, waren Frauen unter den Bachelorstudiengängen am Department Engineering im Studiengang *Nachhaltiges Lebensmittelmanagement* überrepräsentiert und in allen anderen Studiengängen unterrepräsentiert.

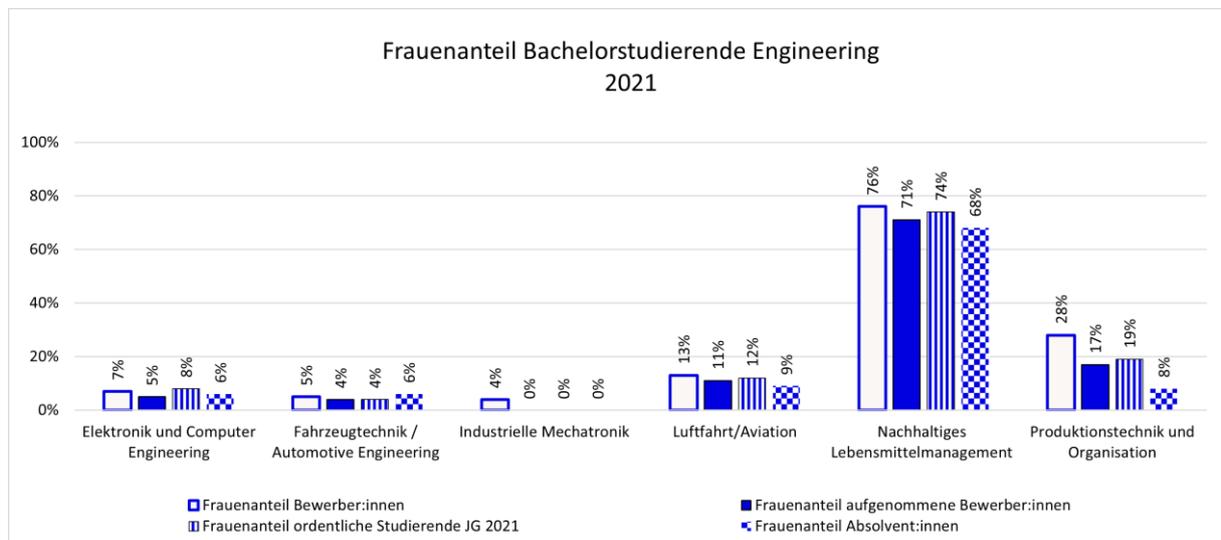


Abbildung 26

Während im Bereich der Bachelorstudiengänge die Frauenanteile unter den Absolvent:innen im Jahr 2021 in der Regel leicht unter jenen der ordentlichen Studierenden lagen, war bei den Masterstudiengängen das Gegenteil der Fall: Hier fiel der Frauenanteil unter den Absolvent:innen in vier von sechs Masterstudiengängen höher aus als jener unter den ordentlichen Studierenden. Im Studiengang *Luftfahrt/Aviation* waren die Frauenanteile unter den ordentlichen Studierenden sowie unter den Absolvent:innen identisch. In dem berufsbegleitenden Studiengang *Electronics and Production Management* lag der Frauenanteil unter den Absolvent:innen bei neun Prozent und damit sechs Prozentpunkte unter jenem der ordentlichen Studierenden des Jahrganges 2021.

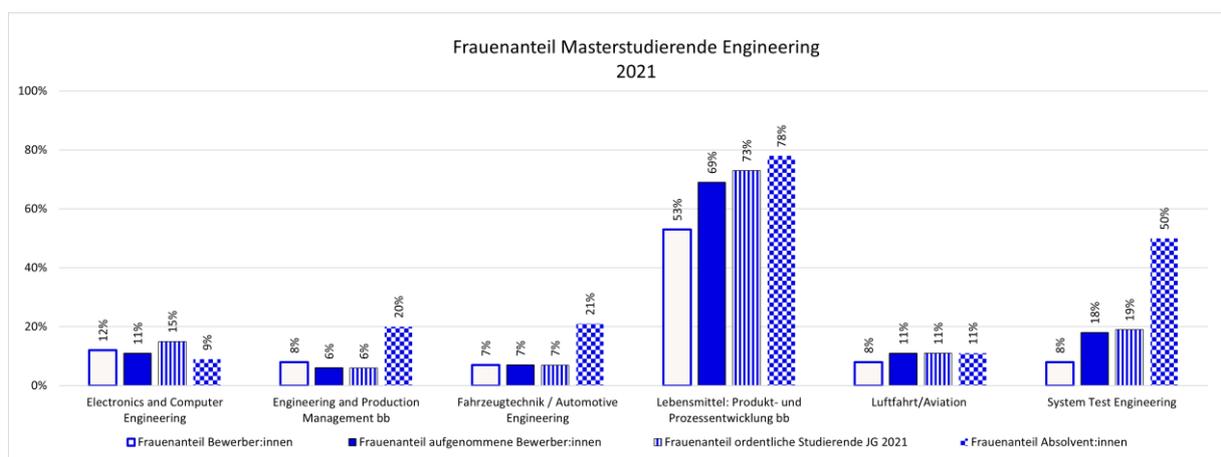


Abbildung 27

Insgesamt fielen die Frauenanteile unter den Absolvent:innen am Department im Jahr 2021 im Bereich der Masterstudiengänge merkbar höher aus als im Bereich der Bachelorstudiengänge. So war im Bereich der Bachelorstudiengänge der Studiengang *Fahrzeugtechnik/ Automotive Engineering* der Studiengang mit dem zweithöchsten Frauenanteil unter den

Absolvent:innen. Der Frauenanteil lag hier bei neun Prozent, was im Bereich der Masterstudiengängen dem niedrigsten Frauenanteil unter den Absolvent:innen entsprach.

3.4. Partizipation von Frauen am Department für Gesundheitsstudien

Am Department für Gesundheitsstudien waren Frauen entlang aller Stufen des akademischen Qualifikationsverlaufes überrepräsentiert. Die Frauenanteile lagen an diesem Department in allen Bereichen weit über dem hochschulweiten Durchschnitt.

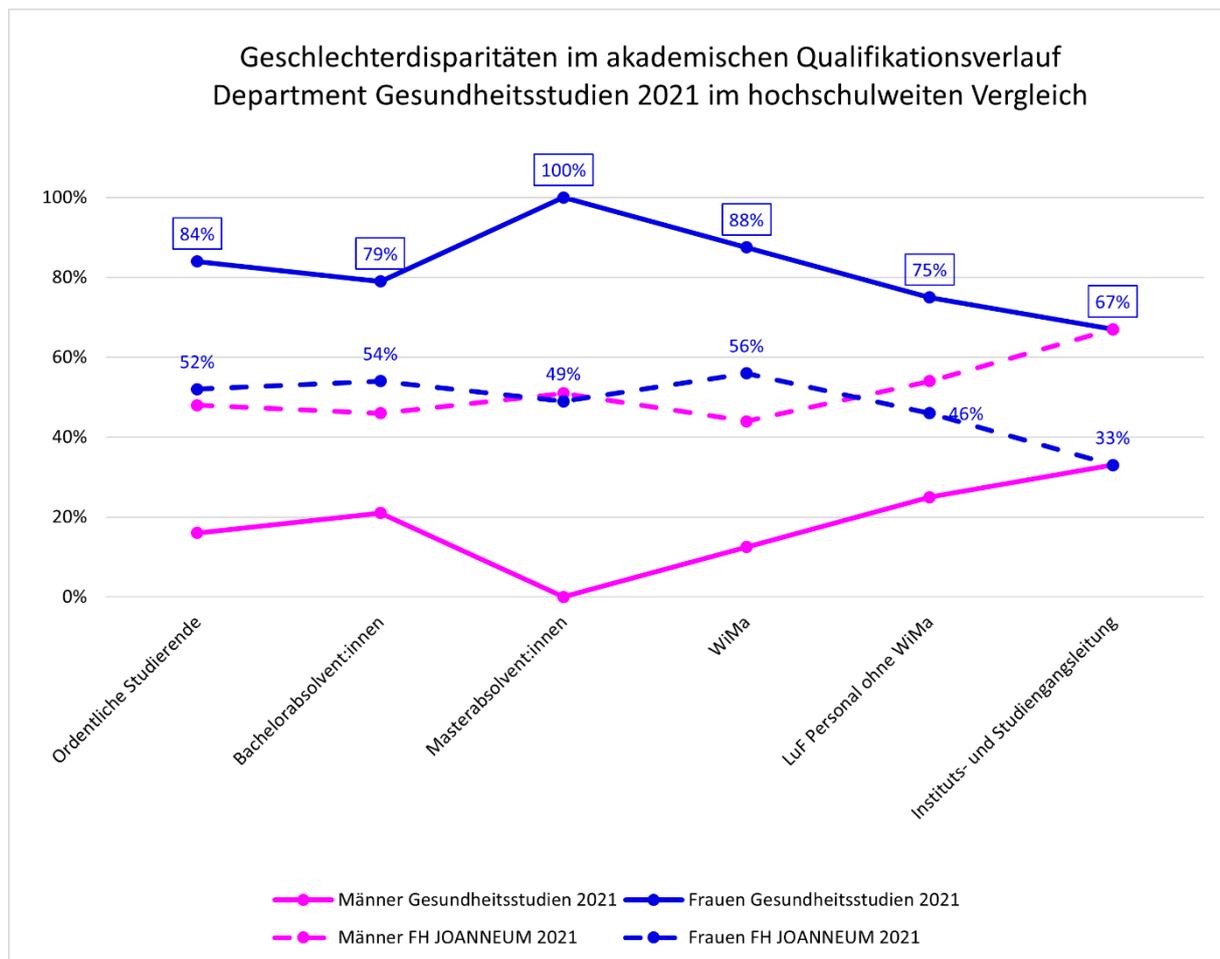


Abbildung 28

Wird das Lehr- und Forschungspersonal am Department für Gesundheitsstudien im Detail betrachtet, wird auch hier eine ausgeprägte Überrepräsentation von Frauen ersichtlich, die entlang aller Funktionsgruppen deutlich über dem hochschulweiten Durchschnitt lag. Dabei nahm die Partizipation von Frauen mit Zunahme der Funktionsstufe bis zur Funktionsstufe Dozent:in mit Masterabschluss kontinuierlich ab und stieg in den beiden höchsten Funktionsstufen an. In der Funktionsstufe Dozent:in mit Doktorat waren 83% der Stellen weiblich besetzt, unter den Assoziierten Professuren lag der Frauenanteil bei 75%. Im Jahr 2021 waren am Department für Gesundheitsstudien insgesamt vier Assoziierte Professuren angesiedelt.

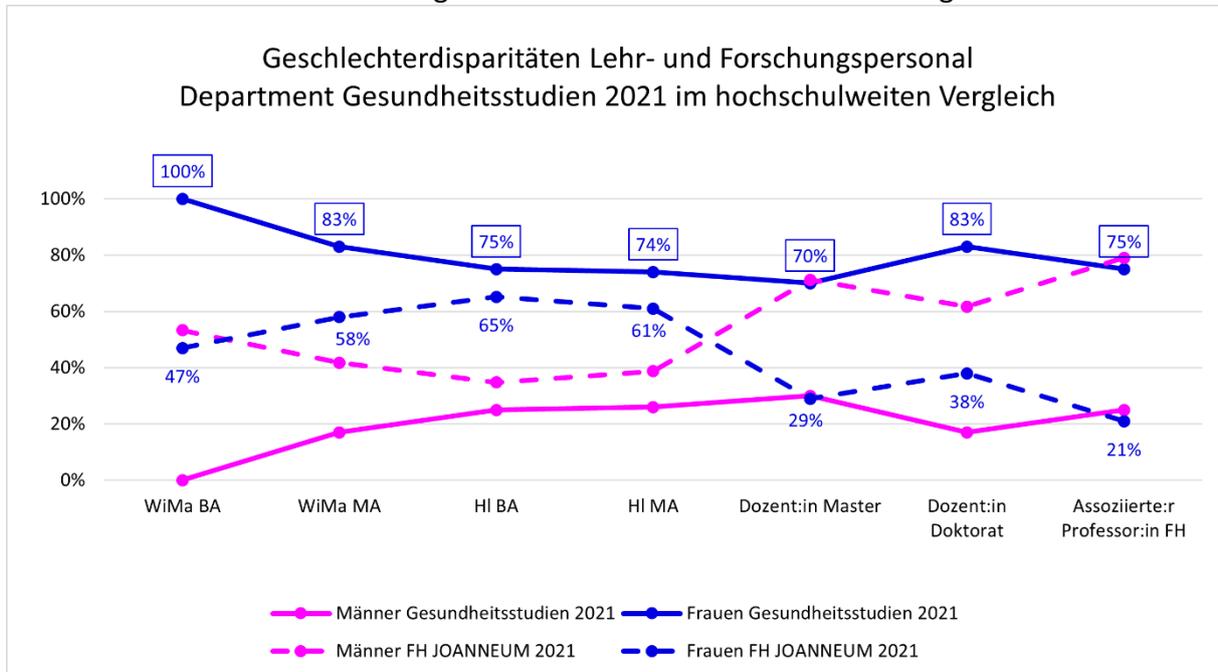


Abbildung 29

Im Bereich der Bachelorstudiengänge waren Frauen unter den ordentlichen Studierenden in allen Studiengängen überrepräsentiert. Die ausgewogenste Repräsentation der Geschlechter wurde in Bezug auf die ordentlichen Studierenden in den Studiengängen *Radiotechnologie* und *Physiotherapie* erreicht. In dem Studiengang *Diätologie* lag der Männeranteil bei acht Prozent, in den Studiengängen *Hebammen* und *Logopädie* bei null Prozent.

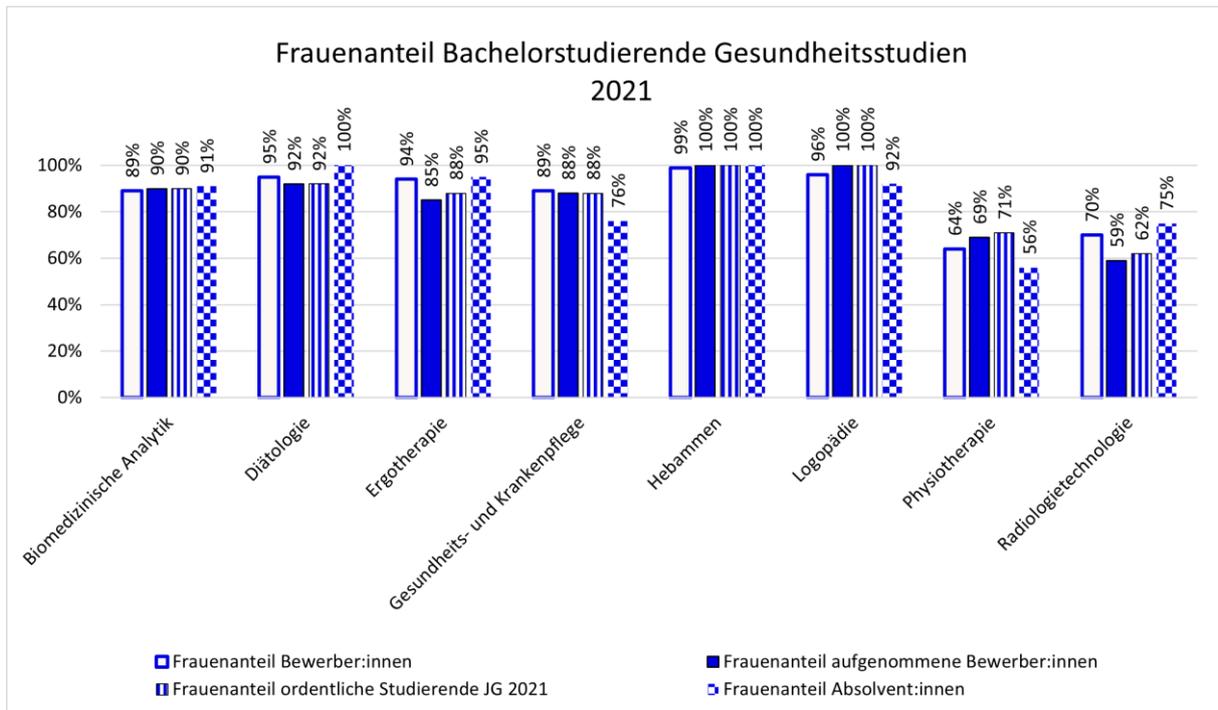


Abbildung 30

Im Jahr 2021 wurde am Department für Gesundheitsstudien ein Masterstudiengang angeboten. Im betreffenden berufsbegleitenden Masterstudiengang *Massenspektrometrie und molekulare Analytik* waren Frauen ebenfalls überrepräsentiert, jedoch in geringerem Ausmaß als in einem Großteil der angebotenen Bachelorstudiengänge.

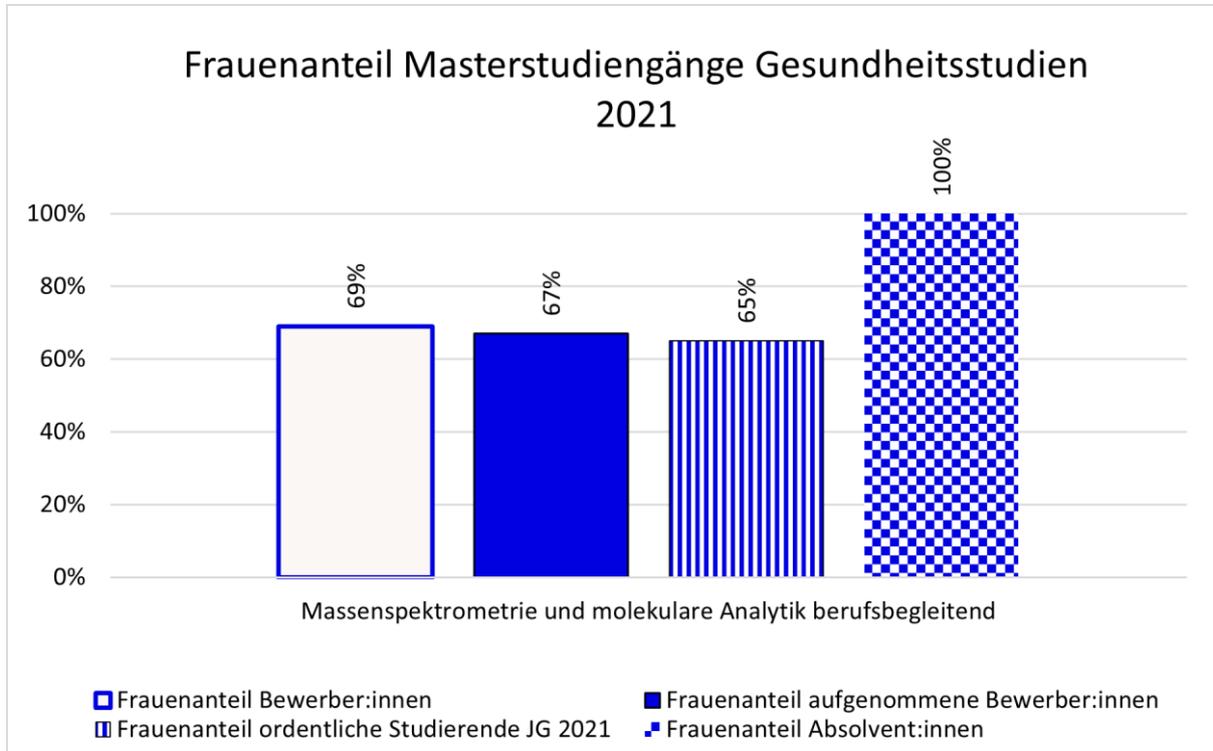


Abbildung 31

3.5. Partizipation von Frauen am Department für Management

Das Department für Management wies gemeinsam mit dem Department für Bauen, Energie und Gesellschaft die ausgewogenste Repräsentation der Geschlechter entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes auf.

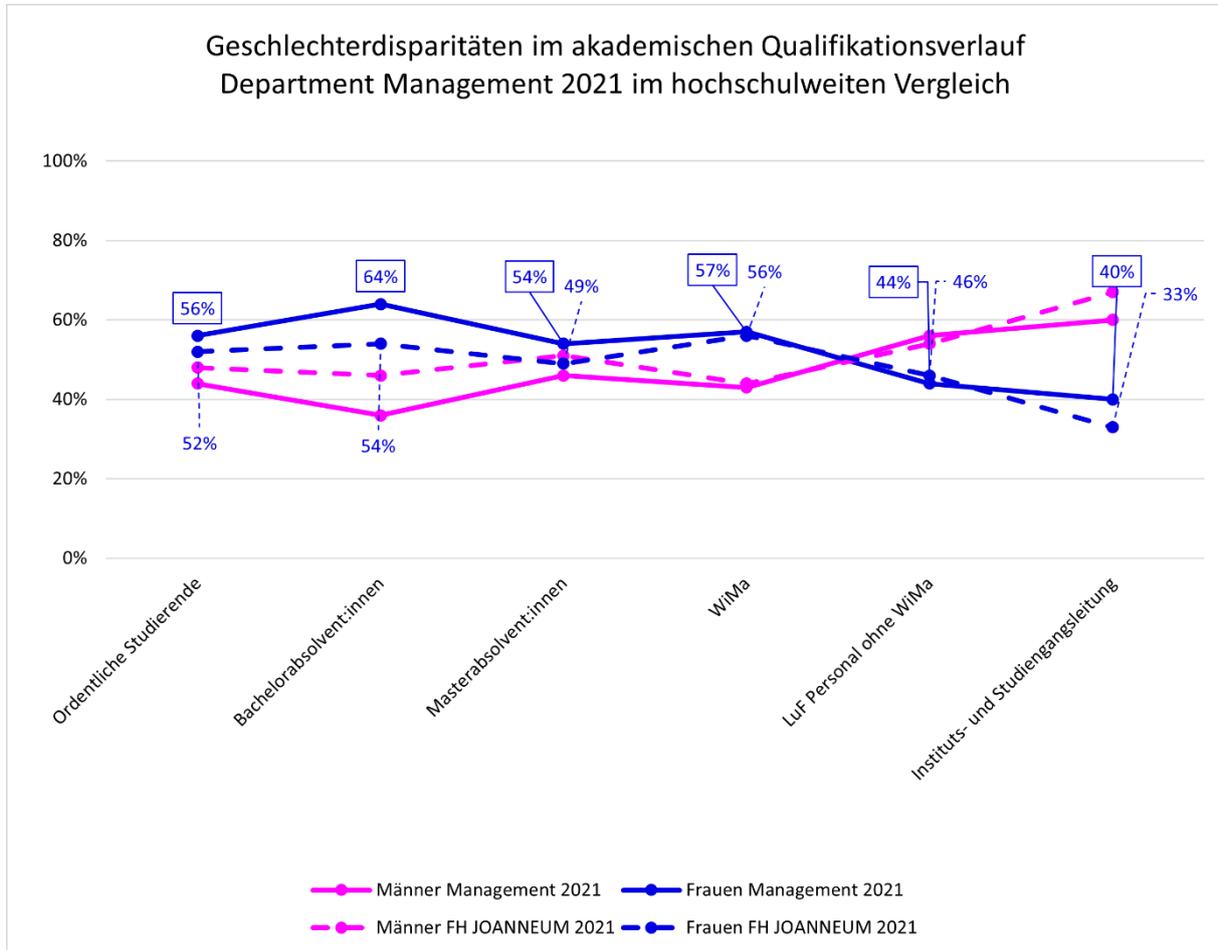


Abbildung 32

Bei einer Aufgliederung des Lehr- und Forschungspersonals am Department für Management in die einzelnen Funktionsgruppen, wurde deutlich, dass die Partizipation von Frauen am Department überwiegend über dem hochschulweiten Durchschnitt lag. Davon ausgenommen waren die Funktionsgruppen Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Masterabschluss (WiMa MA) und die Assoziierten Professor:innen.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Masterabschluss lag der Frauenanteil bei 50%. Damit fiel die Partizipation von Frauen in dieser Funktionsgruppe zwar geringer aus als im hochschulweiten Durchschnitt, entsprach jedoch dem Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz der Geschlechter. Hingegen hatten Frauen in der Funktionsgruppe der Assoziierten Professor:innen nur 17% der Stellen inne. Das Department Management ist das Department, in dem im Jahr 2021 die meisten Assoziierten Professuren angesiedelt waren, jedoch hatten Frauen nur zwei der insgesamt 12 Assoziierten Professuren am Department inne.

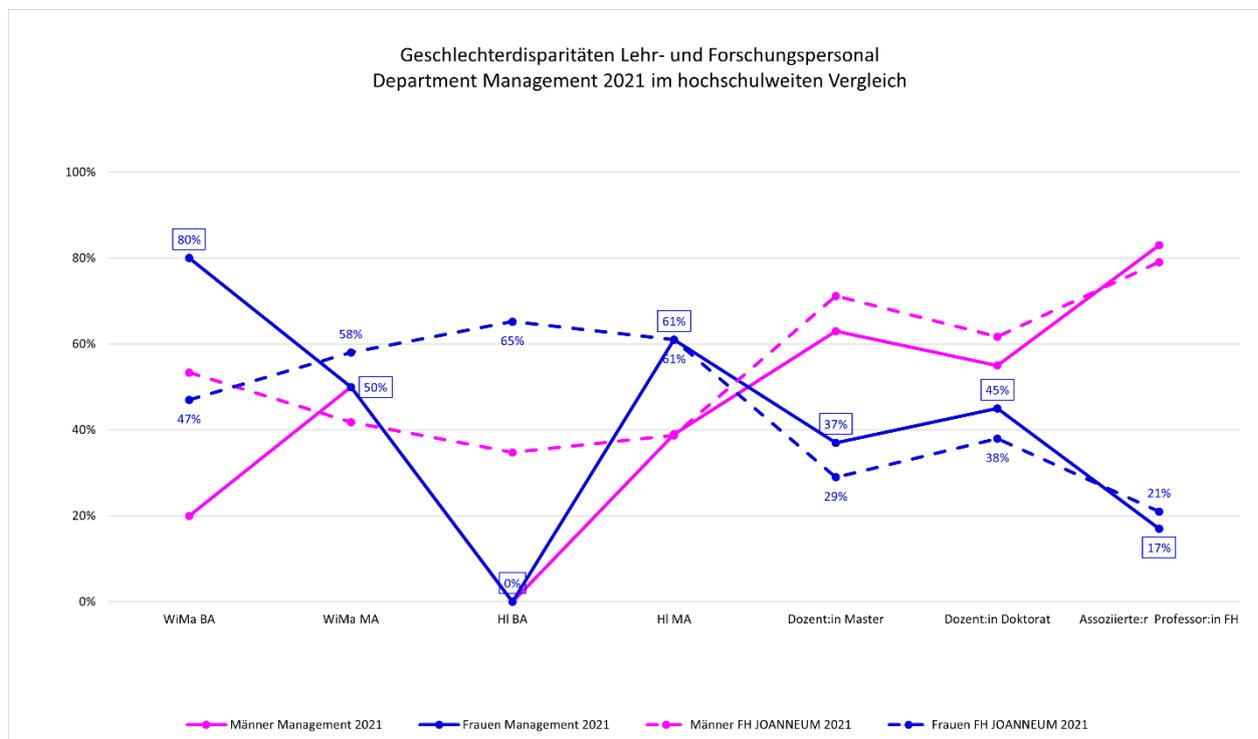


Abbildung 33

Im Bereich der Bachelorstudiengänge war im Jahr 2021 der Studiengang *Gesundheitsmanagement im Tourismus* der Studiengang mit der ausgeprägtesten Überrepräsentation von Frauen unter den ordentlichen Studierenden und der berufsbegleitende Studiengang *Industrie Wirtschaft/ Industrial Management* jener mit der ausgeprägtesten Unterrepräsentation. Dieses Muster war auch auf der Ebene der Masterstudiengänge erkennbar.

Auffallend war außerdem, dass die Frauenanteile im Studiengang *Industriewirtschaft* in der berufsbegleitenden Form geringer ausfielen als im selben Studiengang der als Vollzeitformat angeboten wurde. Dies traf auf das Bachelor- als auch auf das Masterstudium zu. Ein ähnliches Bild war auch in dem Bachelorstudiengang *Internettechnik* am Department für Angewandte Informatik zu beobachten.

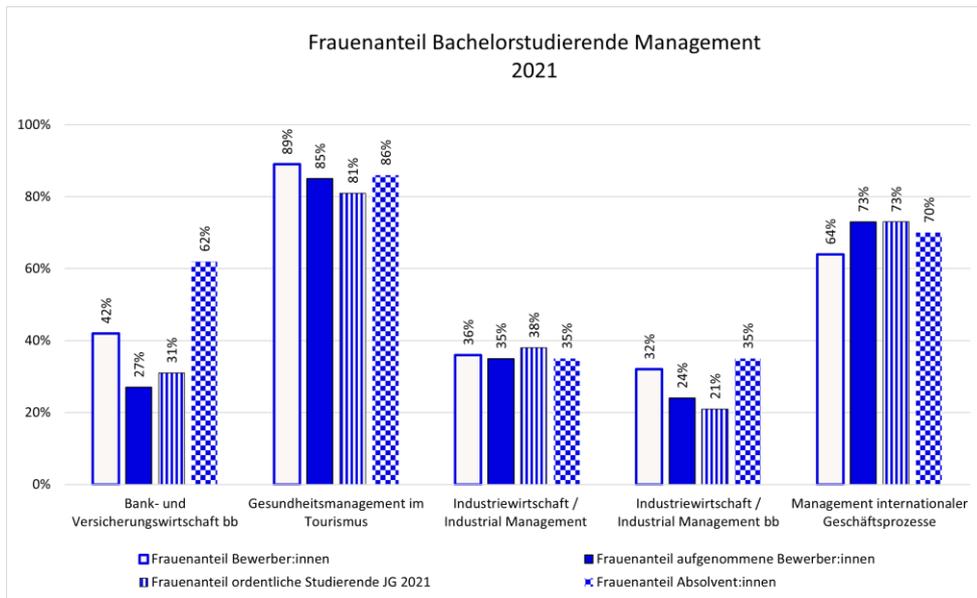


Abbildung 34

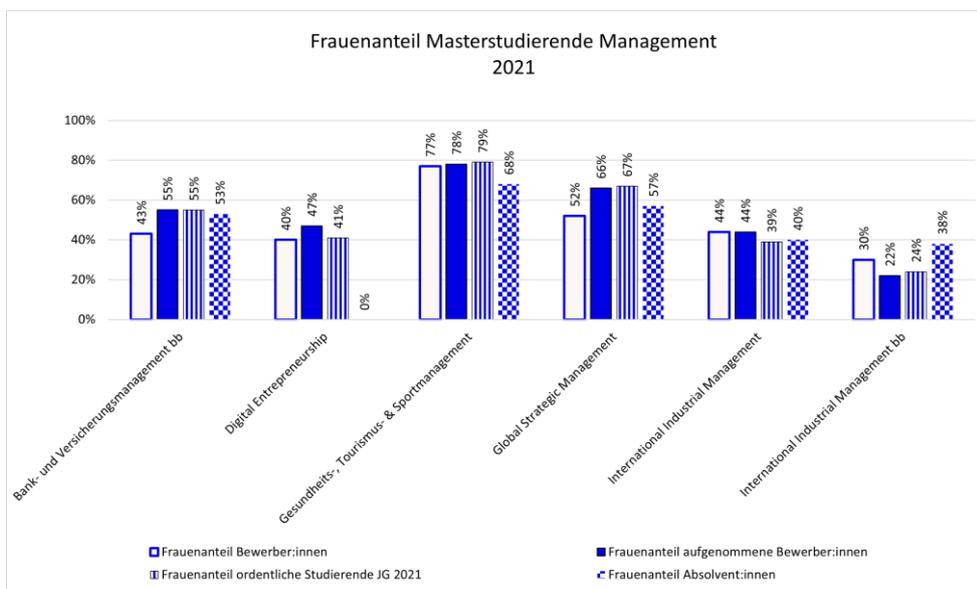


Abbildung 35

3.6. Partizipation von Frauen am Department für Medien und Design

Am Department für Medien und Design waren Frauen entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes bis zum Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden überrepräsentiert. Werden die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden außer Acht gelassen, wies das Department im Bereich des Lehr- und Forschungspersonals eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter auf. Jedoch wurde zum Stichtag 15.11.2021 weder ein Institut noch ein Studiengang von einer Frau geleitet.

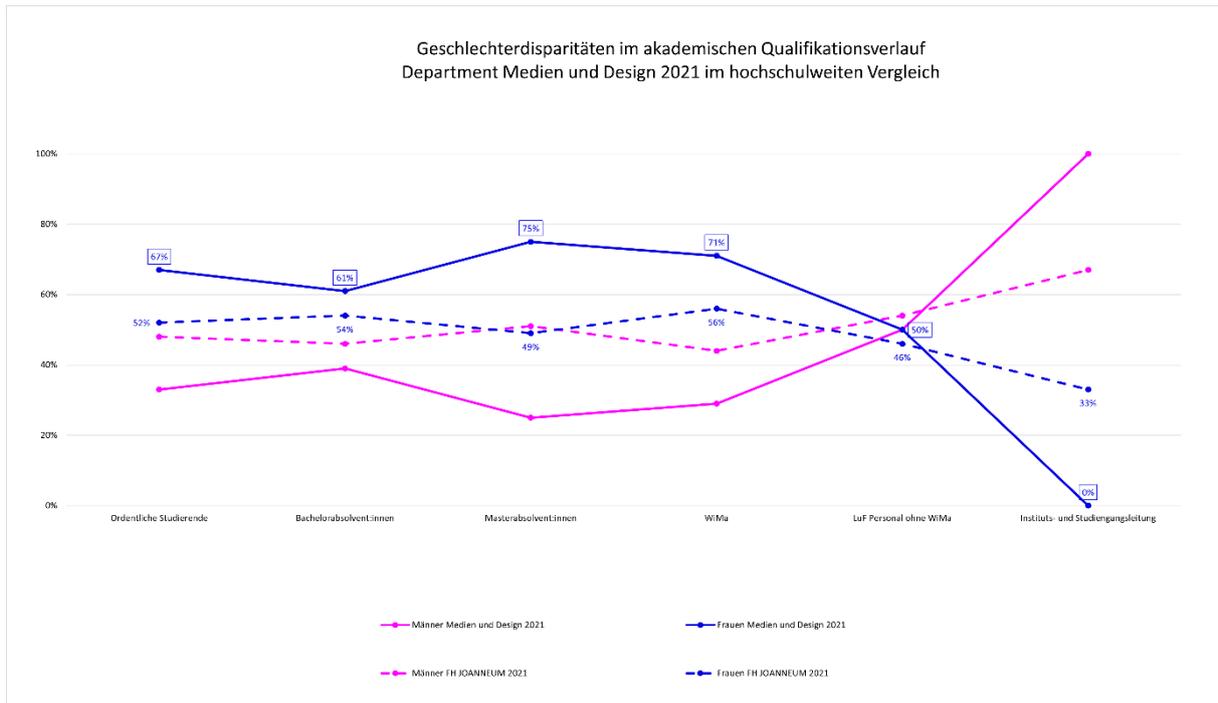


Abbildung 36

Wie in Abbildung 37 ersichtlich, wurde bei einer detaillierterer Aufgliederung des Lehr- und Forschungspersonals deutlich, dass Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Masterabschluss, unter den Hochschullektor:innen und im Bereich der Assoziierten Professor:innen überrepräsentiert und in den übrigen Funktionsgruppen unterrepräsentiert waren. Hier ist hervorzuheben, dass Frauen zwei der drei Assoziierten Professuren innehatten.

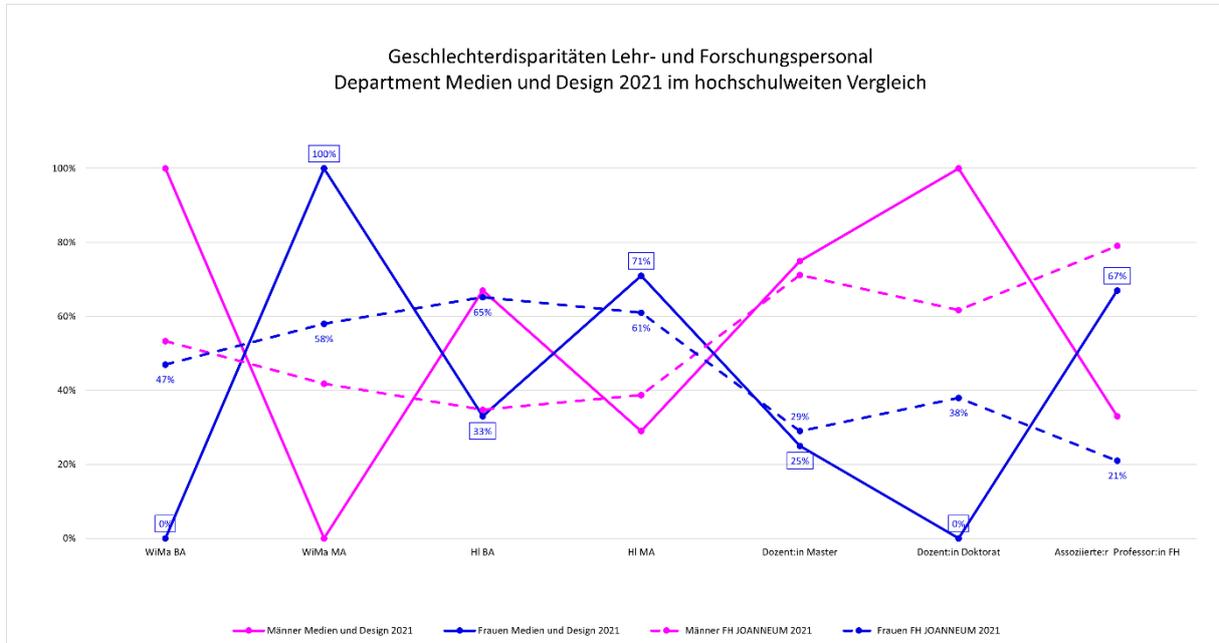


Abbildung 37

Im Bereich der Bachelorstudierenden waren Frauen in den Studiengängen *Informationsdesign* und *Journalismus und Public Relations* unter den Bewerber:innen, unter den aufgenommenen Bewerber:innen, unter den ordentlichen Studierenden des Jahrganges 2021 sowie unter den Absolvent:innen überrepräsentiert. Am Studiengang *Informationsdesign* lag der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden des Jahrganges 2021 bei 44%, unter den Absolvent:innen lag der Frauenanteil im Jahr 2021 jedoch nur bei einem Drittel.

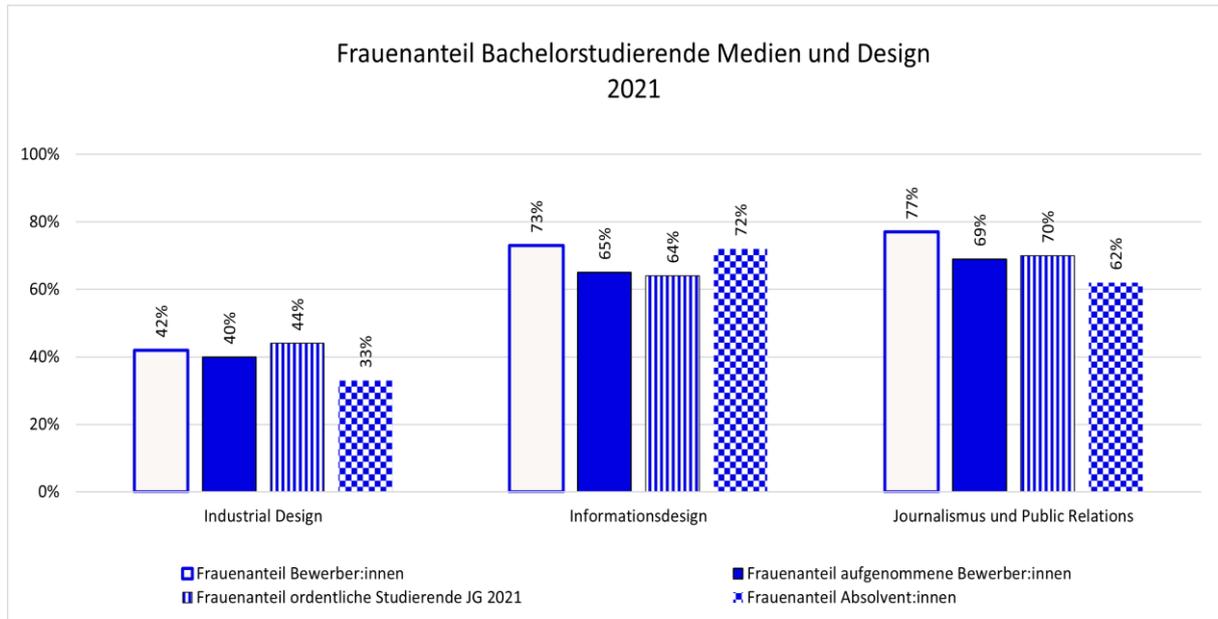


Abbildung 38

Im entsprechenden Masterstudiengang kehrte sich diese Verteilung um: Hier lag der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden des Jahrganges 2021 bei 32%, bei den Absolvent:innen bei 44%. In den übrigen Masterstudiengängen waren Frauen am Department für Medien und Design deutlich überrepräsentiert. Am Ausgeprägtesten fiel die Überrepräsentation von Frauen im Studiengang *Ausstellungsdesign* aus, gefolgt vom berufsbegleitenden Masterstudiengang *Content Strategy* und dem Studiengang *Communication, Media, Sound and Interaction Design*.

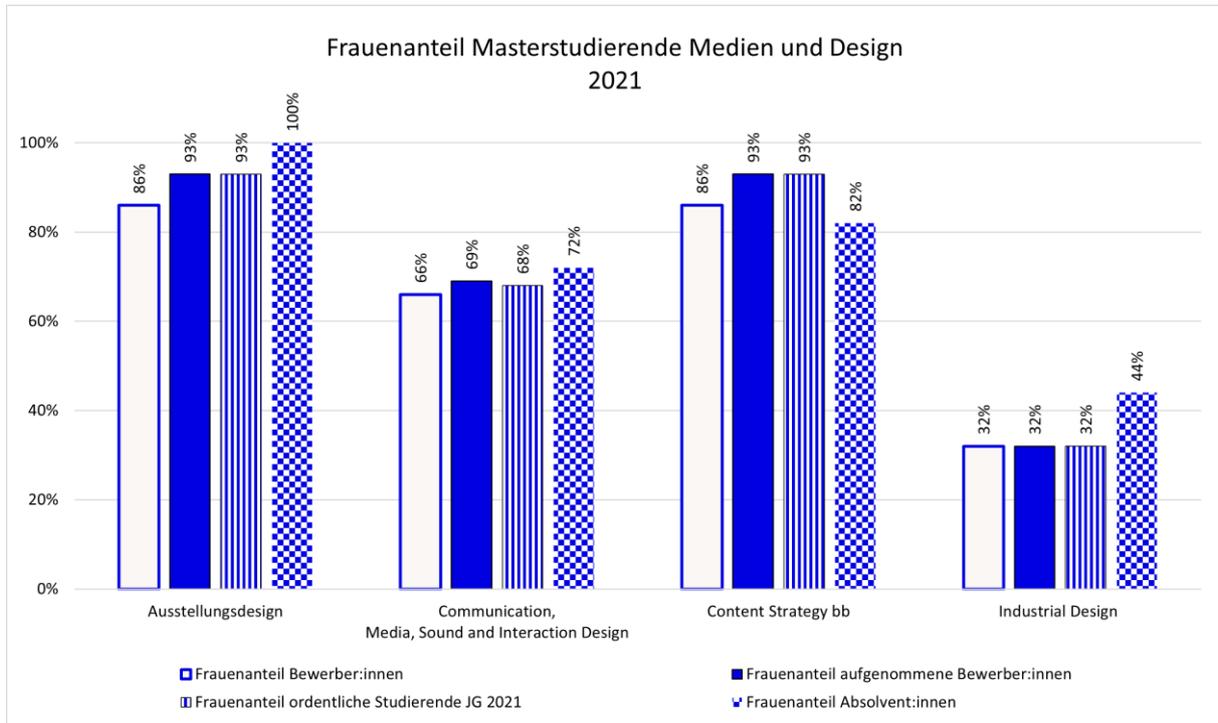


Abbildung 39

3.7. Außerordentliche Studierende

Zum Stichtag 15.11.2021 studierten 390 außerordentliche Studierende an der FH JOANNEUM mit einem Frauenanteil von insgesamt 52%. Die außerordentlichen Studierenden gliedern sich in vier Gruppen. Die größte Gruppe stellte im Jahr 2021 die Gruppe der Lehrgangsteilnehmenden dar. Bei den Lehrgängen handelt es sich um Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §9 des Fachhochschulgesetzes. Zum Stichtag entsprach der Frauenanteil unter den Lehrgangsteilnehmenden insgesamt 45%. Gefolgt wurde diese Gruppe von jener der Incoming Students, welche auch Double-Degree Studierende miteinschließt, und zum Stichtag einen Frauenanteil von 62% aufwies.

Die zahlenmäßig drittgrößte Gruppe der außerordentlichen Studierenden stellte die Gruppe der Teilnehmenden am Studienbefähigungslehrgang dar. Hier ist festzuhalten, dass die Partizipation von Frauen am Department übergreifenden Studienbefähigungslehrgang in den vergangenen Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Während 2019 der Frauenanteil noch 35% betrug, waren es im Jahr 2020 33% und im Jahr 2021 21%. Der Studienbefähigungslehrgang ist berufsbegleitend organisiert und ermöglicht Personen, die eine Lehre absolviert oder eine berufsbildende mittlere Schule besucht haben, auch ohne Matura den Zugang zu einem Studium an der FH JOANNEUM. Der Lehrgang stellt damit eine wichtige Maßnahme dar, um die soziale Durchlässigkeit an der FH JOANNEUM zu erhöhen

Die vierte und im Jahr 2021 zugleich kleinste Gruppe der außerordentlichen Studierenden setzte sich an der FH JOANNEUM aus Gaststudierenden, Nostrifikant:innen, Studieninteressent:innen und Zugangswerber:innen zusammen. In dieser Gruppe lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei 52%.

4. FAZIT

Im Vergleich zu 2015 konnte die Partizipation von Frauen an der FH JOANNEUM entlang des akademischen Qualifikationsverlaufes im Jahr 2021 im überwiegenden Anteil der dargestellten Statusgruppen verbessert werden. Davon ausgenommen waren die Bereiche der Bachelorabschlüsse und der Studiengangsleitungen. Demgegenüber stand eine deutliche Verbesserung der Frauenanteile in den übrigen Statusgruppen. Besonders hinzuweisen ist auf die Verbesserungen in den Gruppen der ordentlichen Studierenden und der Masterabsolvent:innen: Im Jahr 2021 fielen die Frauenanteile unter den ordentlichen Studierenden um sechs Prozentpunkte und unter den Masterabsolvent:innen um neun Prozentpunkte höher aus als noch 2015.

Wurden die Frauenanteile unter den **Studierenden** nach Departments differenziert, waren Frauen am Department für Gesundheitsstudien deutlich überrepräsentiert sowie an den Departments für Engineering und Angewandte Informatik deutlich unterrepräsentiert. Am niedrigsten fiel der Frauenanteil unter den Studierenden im Jahr 2021 am Department für Engineering aus.

In der Jobfamilie des **Lehr- und Forschungspersonals** hatten Frauen rund 48% der Stellen inne. Hier waren Frauen als auch Männer weniger häufig in Vollzeit beschäftigt als im Bereich des Allgemeinen Hochschulpersonals. Dennoch fiel in dieser als auch in der Jobfamilie des Allgemeinen Hochschulpersonals der Anteil an vollzeitbeschäftigten Männern deutlich höher aus als jener der Frauen.

Im Bereich des **Allgemeinen Hochschulpersonals** waren 73% der Stellen weiblich besetzt, jedoch hatten Frauen nur rund 38% der Stellen in der höchsten Verwendungsgruppe inne. Die meisten Frauen waren in Verwendungsgruppe III beschäftigt und arbeiteten in Teilzeit, während die meisten Männer in der Verwendungsgruppe V beschäftigt waren und in der Regel einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen.

Um eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu erreichen, bleibt demnach insbesondere in den höheren Funktions- und Verwendungsgruppen sowie im Bereich der Leitungspositionen hochschulübergreifend Handlungsbedarf.

Graz, Juli 2022

5. QUELLENVERZEICHNIS

Angela Wroblewski, Angelika Striedinger, Roland Bildsteiner, Victoria Englmaier (2018): Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Institut für höhere Studien, Wien.

*[Online unter] https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=Gleichstellung+in+Wissenschaft+und+Forschung&pub=752
(letzter Zugriff 07.07.2022)*

Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

*[Online unter] <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>
(letzter Zugriff 23.03.2022)*

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021): She figures 2021. Gender in research and innovation. Statistics and indicators. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

*[Online unter] <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
(letzter Zugriff 07.07.2022)*