



Freie Universität Bozen  
Libera Università di Bolzano  
Università Lìedia de Bulsan

# FREIE UNIVERSITÄT BOZEN

## GENDER-BILANZ

2021

## INHALT

<b>1</b>	<b>Einführung, Quellen und Beschränkungen</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Studierende</b>	<b>5</b>
2.1	Immatrikulierte, Studiengänge und Wechsel	5
2.2	Leistungen der Studierenden nach Geschlecht	8
2.3	PhD-Studierende	11
2.4	Zusammenfassung hinsichtlich der Zusammensetzung der Studierenden	11
<b>3</b>	<b>Lehr- und Forschungspersonal</b>	<b>12</b>
3.1	Geschlecht und Rangverteilung	12
3.2	Karrierefortschritt	20
3.3	Geschlechtsspezifische Aspekte in den Daten zur Forschung	25
3.4	Geschlechtsspezifische Bezüge des akademischen Personals	29
3.5	Zusammenfassung betreffend das akademische Personal	29
<b>4</b>	<b>Technisches und Verwaltungspersonal</b>	<b>31</b>
4.1	Personalbestand nach Bereichen und Einstufungsebenen	31
4.2	Arbeitsverträge und Fehlzeiten	32
4.3	Karrierefortschritt und Entlohnung	34
4.4	Zusammenfassung bezüglich des technischen und Verwaltungspersonals	35
<b>5</b>	<b>Gremien</b>	<b>36</b>
5.1	Institutionelle und Leitungsgremien	36
<b>6</b>	<b>Vereinbarkeit und Smartworking</b>	<b>37</b>
6.1	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	37
6.2	Smartworking	38
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Ansätze zur Wiederherstellung des Gleichgewichts</b>	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>Überwachung und Entwicklung der Kennzahlen</b>	<b>41</b>
<b>9</b>	<b>Legende</b>	<b>42</b>

## VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN

Übersicht 1 – immatrikulierte Studierende nach Geschlecht und Art des Studiengangs	5
Übersicht 2 – Studierende an der Universität Bozen nach Geschlecht und Studienbereich (Hochschuljahr 2019/20)	6
Übersicht 3 – Studierende nach Geschlecht und Studienbereich, Durchschnitt der italienischen Universitäten (Hochschuljahr 2019/20)	6
Übersicht 4 – „segregierte“ Studiengänge an der Universität Bozen (Hochschuljahr 2019/2020)	7
Übersicht 5 – historischer Verlauf der Studierenden an der Universität Bozen nach Geschlecht	7
Übersicht 6 – Universitätswechsel der Studierenden an der Universität Bozen (Durchschnitt 2017/18 – 2019/20)	8
Übersicht 7 – Abschlussnote der Absolventen der Universität Bozen nach Geschlecht (Durchschnitt Hochschuljahr 2017/18 – 2019/20)	8
Übersicht 8 – Abbrecherquote nach Geschlecht und Fakultät (Hochschuljahr 2016/17 – 2020/21)	9
Übersicht 9 – die Regelstudienzeit überschreitende Studierende	9
Übersicht 10 – Beschäftigungsquote der Absolventen nach Art des Abschlusses und Geschlecht	10
Übersicht 11 – Entlohnung der Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Geschlecht	10
Übersicht 12 – Teilnehmer an den Doktoratsstudiengängen nach Geschlecht (Hochschuljahr 2020/2021)	11
Übersicht 13 – Dozenten und Forschungspersonal der Universität Bozen nach Rang und Geschlecht (2015 bis 2020)	12
Übersicht 14 – Prozentuale Zusammensetzung des Personals (Dozenten und Forschende auf Planstellen) nach Geschlecht, historischer Verlauf unibz	12
Übersicht 15 – Zusammensetzung des akademischen Personals nach Qualifikation und Geschlecht (2021)	13
Übersicht 16 – akademisches Personal auf Planstellen, UniBz – historischer Verlauf, Frauenanteil nach Rang	13
Übersicht 17 – Frauenanteil beim akademischen Personal nach Fachbereich und Rang, Vergleich UniBz mit dem italienischen Durchschnitt (2019)	14
Übersicht 18 – Frauenanteil beim akademischen Personal nach Rang (Vergleich 2019 bis 2021)	16
Übersicht 19 – Bestand des akademischen Personals zum 15.11.2021 nach Geschlecht und Rang	16
Übersicht 20 – Dozenten der 1. Ebene nach Forschungsbereichen und Geschlecht, Vergleich UniBz und Durchschnitt der italienischen Universitäten (2019)	17
Übersicht 21 – Dozenten der 1. Ebene nach Fakultät und Geschlecht, unibz (2020)	18
Übersicht 22 – Verteilung der Professoren der 1. Ebene an der unibz nach Forschungsbereich und Geschlecht (2019)	18
Übersicht 23 – Anteil der Dozenten der 1. Ebene am Gesamtbestand des akademischen Personals nach Geschlecht, unibz (2021)	19
Übersicht 24 – Frauenanteil nach Rang und Fachbereichen laut dem nationalen Universitätsrat, unibz (2016 und 2019)	19
Übersicht 25 – Karriereschere an der unibz (2016 und 2019)	20
Übersicht 26 – Glasdeckenindex unibz (2016 und 2019)	21
Übersicht 27 – Professoren der 1. und 2. Ebene im Dienst am 30.09.2021 nach Rekrutierungskanälen und Geschlecht	21
Übersicht 28 – Beförderungen nach Geschlecht und Fachbereich laut dem nationalen Universitätsrat (von 2014 bis zum 01.09.2021)	22
Übersicht 29 – Anzahl der Beförderungen nach Art, Fachbereich und Geschlecht (1/2014 bis 8/2021)	22
Übersicht 30 – Mitglieder der Wettbewerbskommissionen nach Art des Verfahrens, Fakultät und Geschlecht (1/2020 bis 8/2021)	24
Übersicht 31 – Zusammensetzung der Wettbewerbskommissionen für RTD und Rekrutierung nach dem Gelmini-Gesetz in % (1/2020 bis 8/2021)	24
Übersicht 32 – Vorgeschlagene und mit Fremdkapital finanzierte Projekte nach Geschlecht des PI und Fakultät (2017 bis 2020)	25
Übersicht 33 – mit Fremdkapital beschaffte Beträge nach Geschlecht des PI und Fakultät (2017 bis 2020)	26
Übersicht 34 – im Rahmen von internen Ausschreibungen vorgelegte und finanzierte Projekte nach Geschlecht des PI (2017 bis 2019)	26
Übersicht 35 – Beträge für mittels interner Ausschreibungen finanzierte Forschungsprojekte nach Geschlecht und Fakultät (2015 bis 2019)	27
Übersicht 36 – Verteilung der im Rahmen interner Ausschreibungen vorgelegten Projekte in % nach Rang	27
Übersicht 37 – geschlechtsspezifischer Anteil der PI bei im Rahmen „allgemeiner“ interner Ausschreibungen vorgelegten Projekten nach Rang (2015 bis 2019)	27
Übersicht 38 – Projekte im Rahmen interner fachübergreifender Ausschreibungen nach Geschlecht des PI (2016 bis 2020)	28
Übersicht 39 – Durchschnittsbezüge des akademischen Personals 2020 nach Geschlecht und Rang	29
Übersicht 40 – Verteilung des technisch-administrativen Personals nach Einsatzbereich und Geschlecht (2021)	31
Übersicht 41 – Bruttodurchschnittsbezüge pro Jahr des Personals nach Geschlecht (2018 und 2020)	31
Übersicht 42 – Anteil der befristeten Arbeitsverträge nach Geschlecht (2020)	32
Übersicht 43 – Verteilung des Personals nach vertraglicher Arbeitszeit und Geschlecht (2020)	32
Übersicht 44 – durchschnittliche Fehltage des Personals nach Geschlecht und Gründen (2019 und 2018)	33
Übersicht 45 – Karrierefortschritt des Personals nach Geschlecht (2018 bis 2020)	34
Übersicht 46 – Bruttodurchschnittsbezüge pro Jahr des Personals nach Geschlecht und Besoldungsstufe (2020)	34
Übersicht 47 – Verteilung der institutionellen Aufgaben nach Geschlecht (2021)	36
Übersicht 48 – Anzahl der Personen, die einen Zuschuss für die Kindertagesstätte beziehen, nach Geschlecht des Antragstellers	37
Übersicht 49 – dem technisch-administrativen Personal gewährte Homeoffice-Tage	38

---

## 1 EINFÜHRUNG, QUELLEN UND BESCHRÄNKUNGEN

---

Dieser Bericht repräsentiert die erste Ausgabe der Gender-Bilanz für die Freie Universität Bozen. Sein Ziel ist es, einen detaillierten Überblick über die Universitätsgemeinschaft im Hinblick auf deren verschiedene Elemente aus einer geschlechtlichen Perspektive zu liefern. Zweck der Analyse ist es, geschlechtsspezifische Unterschiede herauszustellen. Diese Unterschiede besitzen nicht von vornherein eine negative Konnotation. Sie können eine solche Konnotation erhalten, wenn sie mit geringeren Chancen beim Erreichen der jeweiligen Ziele in puncto Studium, Arbeit, Forschung verbunden sind, wenn sie die Menschen daran hindern, ihr Potenzial beim Beitrag zum Universitäts- und Berufsleben zu entfalten oder wenn sie ein Zeichen für die Ungleichheit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind.

Die Europäische Union wie auch die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten wiesen wiederholt auf geschlechtsspezifische Unterschiede an Universitäten hin, vor allem hinsichtlich des deutlich höheren Anteils an Männern in Führungspositionen der Institutionen und bei den ordentlichen Professoren, dem höchsten akademischen Rang. Diese Kluft wirkt sich kaskadenmäßig auf zahlreiche Aspekte des Universitätslebens aus – von der Zusammensetzung der Forschungsgruppen und der Berufungskommission bis zu den Inhalten der Lehrpläne.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede können auf stratifizierten gesellschaftlichen Prozessen außerhalb der Dynamiken der Universität basieren oder durch das universitäre Umfeld erzeugt, wiederholt oder sogar verstärkt werden. Sie können bekannt sein oder zuweilen auch unbewusst erfolgen.

Zweck dieses Berichts ist weder die Erforschung von Ursachen und Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Unterschiede noch die Erarbeitung von Maßnahmen, um diese Lücken zu schließen. Ein integrierter Überblick über die erhobenen und vorgelegten Daten kann jedoch Anregungen für die Interpretation liefern und Maßnahmenbereiche nahelegen, die anhand qualitativer Vertiefungen im Rahmen entsprechender Pläne wie den von der Europäischen Union vorgesehenen *Gender Equality Plans* weiterentwickelt werden können.

Bei der Erhebung und Auswertung der Daten wurden so weit wie möglich die von der Stiftung CRUI erarbeiteten Gender-Bilanz-Richtlinien befolgt. Die Stiftung stellte ein detailliertes methodisches Gefüge mit Verweisen auf die Verfahren zur Kalkulation der Kennzahlen und die Datenquellen zur Verfügung. In vielen Fällen beziehen sich diese Quellen auf einen *Open-Data*-Bereich der Website des Ministeriums für Universität und Forschung, der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Datensätze enthält. Zuweilen wurden diese Daten, die wichtig sind, weil sie einen homogenen Vergleich der italienischen Universitäten ermöglichen, nicht zum abgeschlossenen Jahr (2020), sondern zum Jahr 2019 aktualisiert. Sie wurden daher mit internen Daten der unibz für das Jahr 2020 oder sogar 2021 ergänzt.

Die Hauptquellen der Daten der Freien Universität Bozen (mit denen auch die Datenbanken des Ministeriums gespeist werden) können zum größten Teil bereits unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Variablen in Anspruch genommen werden. Dies gilt beispielsweise für alle Daten der Studierenden und des akademischen sowie Verwaltungspersonals. Die geschlechtsspezifische Variable ist dagegen in der Datenbank der Forschungsprojekte unter Bezugnahme auf den *Principal Investigator* oder die Mitglieder des Projektteams nicht berücksichtigt. Diese Lücke kann jedoch gefüllt werden, indem diese Datenbank mit der Personaldatenbank korreliert wird.

Trotz der großen Menge verfügbarer Daten gibt es einige Bereiche, innerhalb derer die internen Quellen Einschränkungen aufweisen. Einer davon ist der Bereich der Berufungsverfahren und der anderen Verfahren für die Auswahl des akademischen Personals. An der Freien Universität Bozen wurden diese Verfahren ab 2020 teilweise digitalisiert. Daher sind frühere Daten über das Geschlecht der Bewerber und der Kommissionsmitglieder nur verfügbar, wenn sie anhand der Dokumentation in Papierform rekonstruiert werden. Ein weiterer in statistischer Hinsicht nicht ausgewerteter Bereich betrifft die Geschlechterperspektive bei Forschungsprojekten und bei den Lehrplänen der Studiengänge. In den nächsten Ausgaben können diese Einschränkungen stufenweise beseitigt werden, wodurch die Weiterentwicklung der Gender-Bilanz ermöglicht wird und auch die Fortschritte bei der Einbindung der Geschlechterperspektive in die Aufgaben der Universität gemessen werden können.

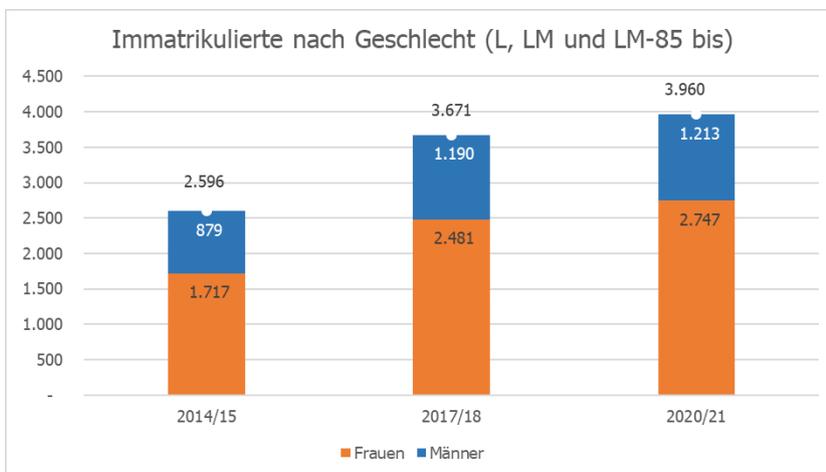
In den folgenden Kapiteln, die sich jeweils mit einem Bestandteil der Universitätsgemeinschaft befassen, sind die Grafiken mit äußerst kurzen Kommentaren versehen. Am Ende eines jeden Kapitels ist eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten statistischen Ergebnisse aufgeführt. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf durchgehendes Gendern verzichtet. Die männliche Form umfasst auch die jeweils anderen Geschlechter.

## 2 STUDIERENDE

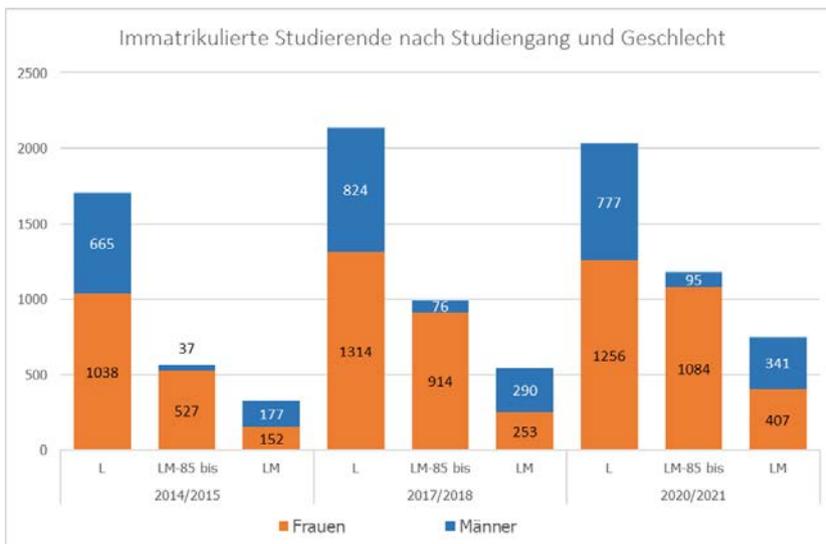
### 2.1 Immatrikulierte, Studiengänge und Wechsel

#### Übersicht 1 – Immatrikulierte Studierende nach Geschlecht und Art des Studiengangs

Absolute Werte



Die Zahl der an der unibz immatrikulierten Studierenden stieg erheblich von zirka 2600 im a.J. 2014/2015 auf ungefähr 4000 im a.J. 2020/2021.

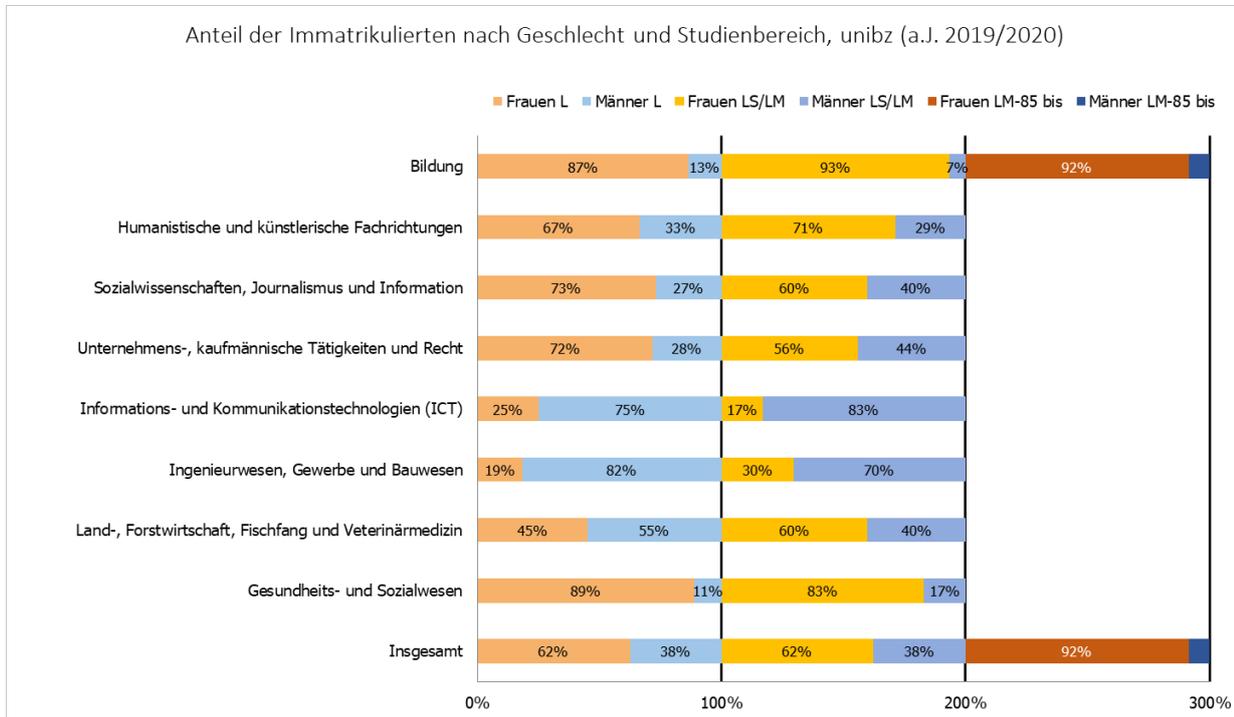


Relativ gesehen war der größte Anstieg bei den Masterstudiengängen zu verzeichnen, bei denen ein erhöhtes Gleichgewicht der Geschlechter der Immatrikulierten festzustellen ist.

Der Anteil der Männer im einzigen einstufigen Master (LM-85bis) stieg leicht an, jedoch bleibt der Frauenanteil weiterhin dominierend.

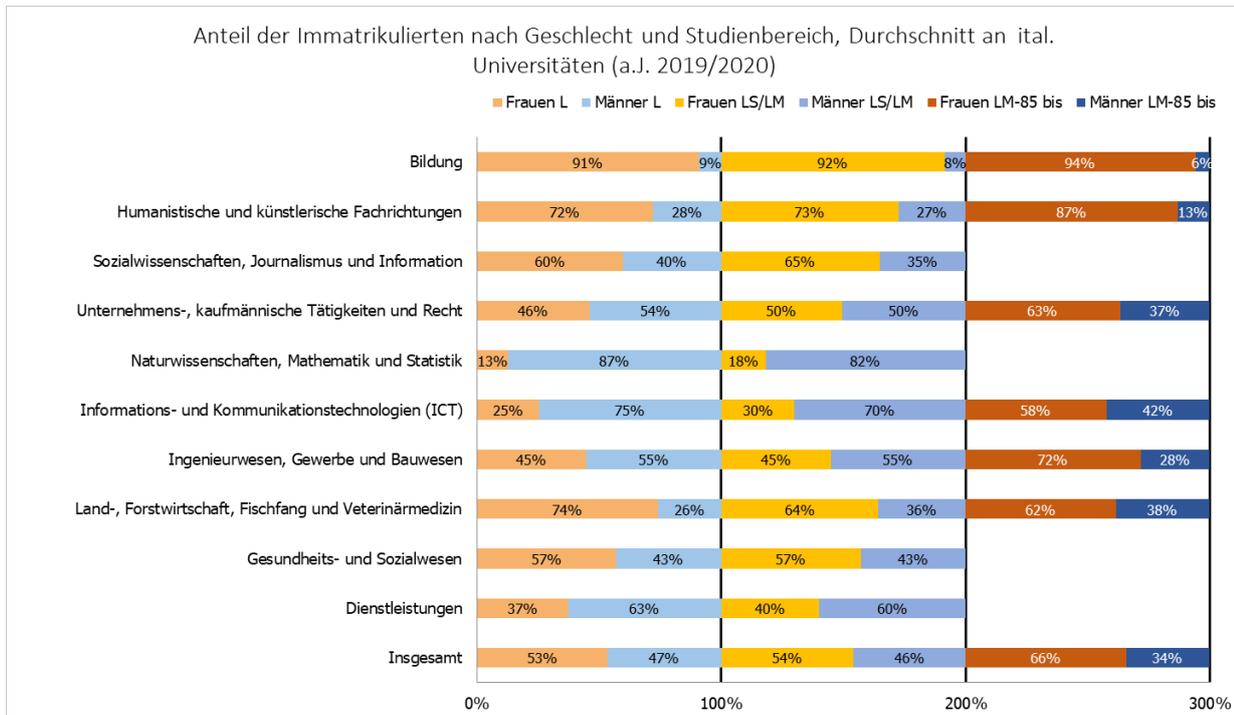
Quelle: unibz

**Übersicht 2 – Studierende an der unibz nach Geschlecht und Studienbereich (a.J. 2019/2020)**



Quelle: MIUR

**Übersicht 3 – Studierende nach Geschlecht und Studienbereich, Durchschnitt der italienischen Universitäten (a.J. 2019/2020)**



Quelle: MIUR

Beim Vergleich der Studierenden nach Geschlecht und Studienbereich zwischen der unibz und dem Durchschnitt der anderen italienischen Universitäten können die Unterschiede teilweise auf die Breite der

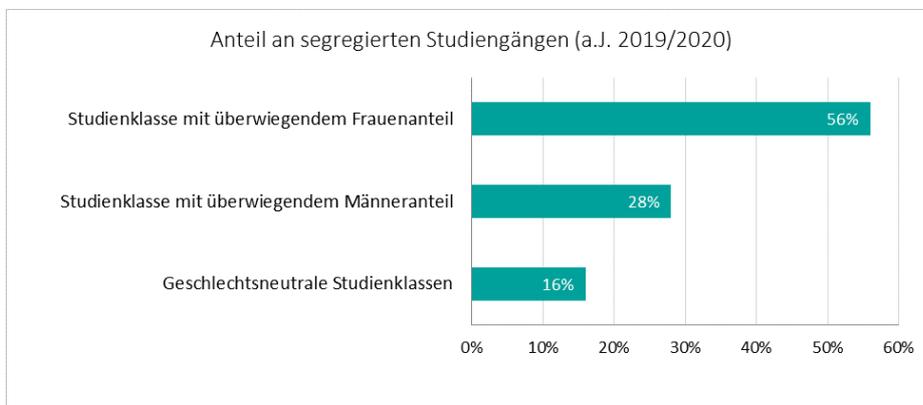
Bereiche und darauf zurückgeführt werden, dass das Angebot der Universität Bozen nur eine eingeschränkte Zahl an Kursen umfasst.

Die wichtigsten Unterschiede betreffen den höheren Frauenanteil an der Universität Bozen in den Bereichen Sozialwissenschaft, Unternehmens-, Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen wirkt sich der Männeranteil in den Studiengängen Rechtswissenschaft und Medizin, die an der Universität Bozen nicht angeboten werden, auf die Statistiken auf gesamtstaatlicher Ebene aus.

Ein geringerer Frauenanteil ist dagegen in den Bereichen Ingenieurwesen und Landwirtschaft zu verzeichnen (vor allem was die Bachelor-Studiengänge betrifft).

Sowohl der Bereich IKT als auch der Bereich Ingenieur- und Bauwesen verzeichnen einen geringen Frauenanteil, der sich im zweitgenannten Bereich beim Wechsel vom Bachelor- zum Masterstudiengang erhöht, dagegen im ersten Bereich abnimmt.

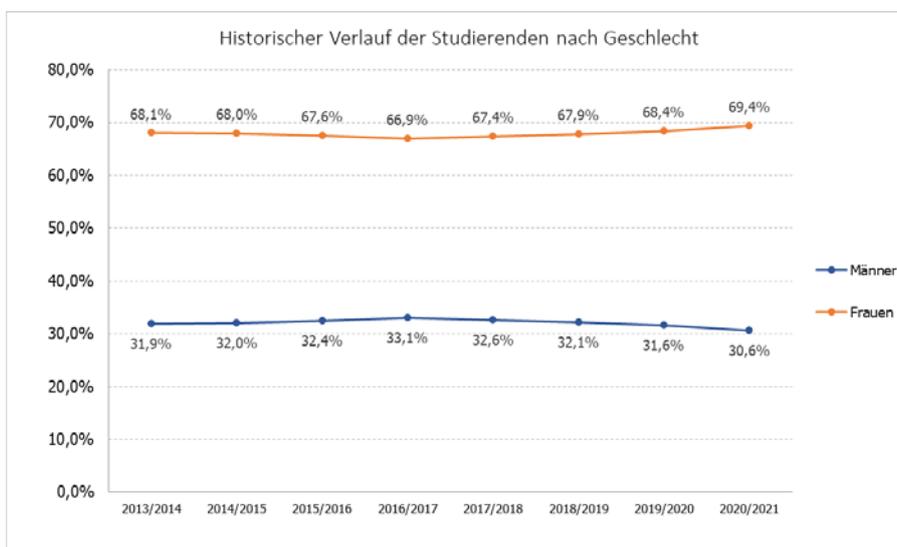
#### Übersicht 4 – „segregierte“ Studiengänge an der Universität Bozen (Hochschuljahr 2019/2020)



Quelle: MIUR

Unter segregierten Studiengängen sind solche zu verstehen, in deren Kursen insgesamt mehr als 60 % der Immatrikulierten einem Geschlecht angehören. Bei 56 % der Studiengänge an der Universität Bozen werden die Kurse vorwiegend von Frauen besucht, bei 28 % vorwiegend von Männern. Bei den restlichen 16 % sind die Kurse geschlechterneutral, d. h., kein Geschlecht hat einen Anteil von mehr als 60 %.

#### Übersicht 5 – historischer Verlauf der Studierenden an der Universität Bozen nach Geschlecht

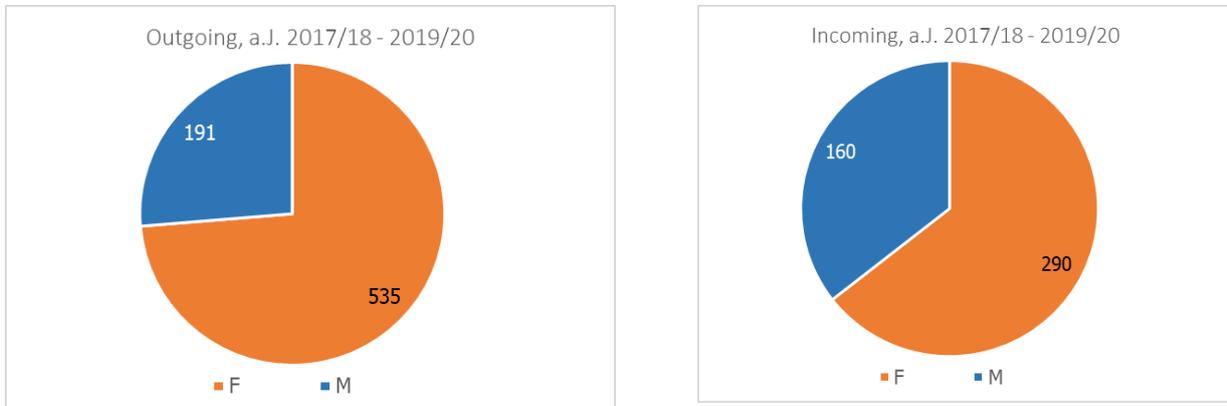


Quelle: MIUR und unibz

Diese Struktur des Studienangebots führte im Laufe der Jahre an der Universität Bozen bei der prozentualen Zusammensetzung der Immatrikulierten zu einem ziemlich stabilen Frauenanteil von 67 bis 69%.

## Übersicht 6 – Mobilität der Studierenden an der unibz (Durchschnitt 2017/2018 – 2019/2020)

Absolute Werte



Quelle: UniBz

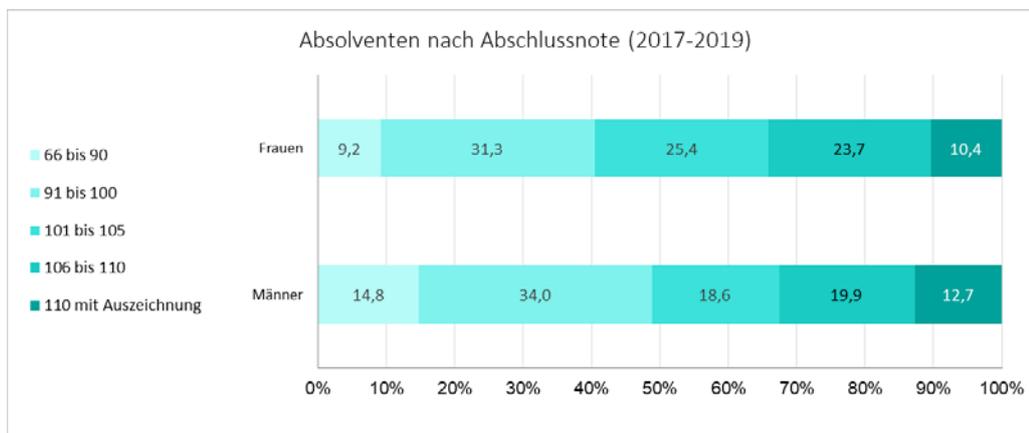
Anhand der Übersicht 6 lässt sich feststellen, dass es bei der Möglichkeit, in einer anderen Universität einen Studienabschnitt zu belegen, keinen wesentlichen Geschlechterunterschied gibt. Die Zusammensetzung nach Geschlecht derjenigen, die an Austauschprogrammen teilnehmen, entspricht im Wesentlichen der Gesamtzusammensetzung der Studierenden.

## 2.2 Leistungen der Studierenden nach Geschlecht

In den internationalen Statistiken ist häufig zu lesen, dass weibliche Studierende bessere Ergebnisse erzielen als männliche Studierende. Dies bestätigen auch die Daten der Universität Bozen.

## Übersicht 7 – Abschlussnote der Absolventen der Universität Bozen nach Geschlecht (Durchschnitt Hochschuljahr 2017/18 – 2019/20)

Prozentwerte

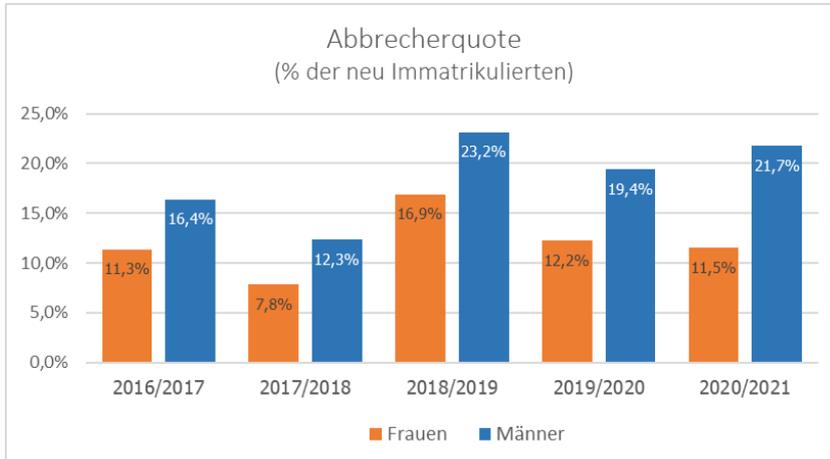


Quelle: MIUR

Eine Note von mehr als 100 Punkten erzielen fast 60% der Absolventinnen. Bei den Männern liegt dieser Wert bei 51%.

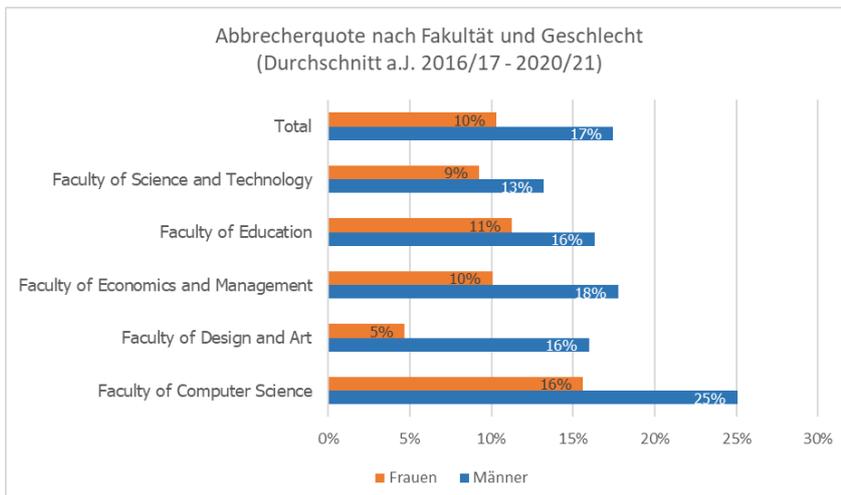
### Übersicht 8 – Abbrecherquote nach Geschlecht und Fakultät (a.J. 2016/17 – 2020/21)

Prozentwerte unter Bezugnahme auf die Erstimmatrikulierten des entsprechenden Jahrs



Die Abbrecherquote bei den Männern liegt stabil über der der Frauen. Im letzten akademischen Jahr belief sich die Quote bei den Männern auf 21,7 %, bei den Frauen auf 11,5 %.

Die Vermutung, die unterschiedliche Abbrecherquote sei auf den gewählten Studienbereich zurückzuführen, wird nicht von den Daten bestätigt: Die Abbrecherquote bei den Männern ist an allen Fakultäten höher.

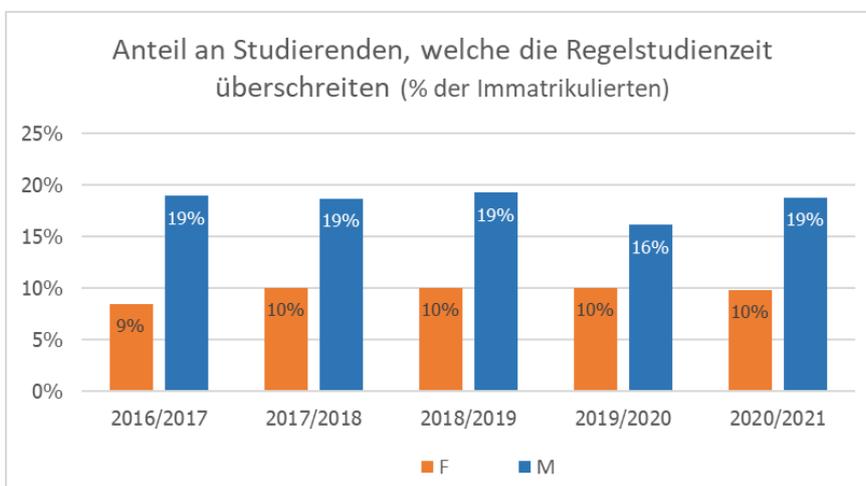


Weitere Hypothesen zur Erklärung dieses Unterschieds könnten sich auf die Schulbildung beziehen (bei den Frauen könnte der Anteil an Gymnasialabsolventinnen höher sein) und/oder darauf, dass die Männer eher das Studium abbrechen, um ins Berufsleben einzusteigen.

Quelle: unibz

### Übersicht 9 – Die Regelstudienzeit überschreitende Studierende

Prozentwerte im Hinblick auf die Immatrikulierten

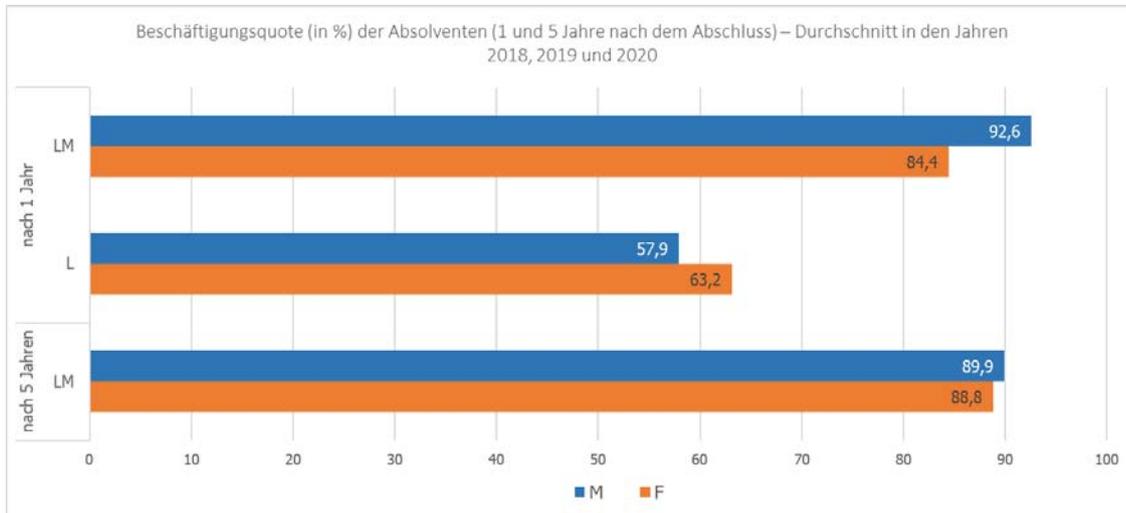


Ähnliches gilt im Hinblick auf die die Regelstudienzeit überschreitenden Studierenden. Auch hier liegt der Männeranteil (19 %) deutlich über dem der Frauen (10 %).

Quelle: unibz

## Übersicht 10 – Beschäftigungsquote der Absolventen nach Art des Abschlusses und Geschlecht

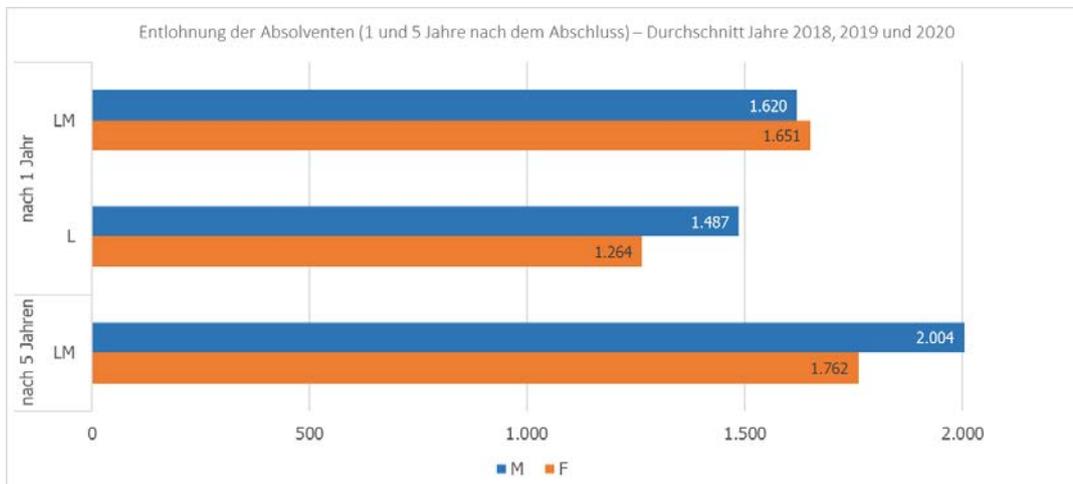
Prozentwerte (Durchschnitt 2018 bis 2020)



Quelle: Almalaurea

## Übersicht 11 – Entlohnung der Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Geschlecht

Werte in EUR pro Monat (Durchschnitt 2018 bis 2020)



Quelle: Almalaurea

Während die Beschäftigungsquote 5 Jahre nach dem Abschluss bei beiden Geschlechtern nahezu 90% beträgt, ist bei den Männern 1 Jahr nach dem Abschluss von Masterstudiengängen eine höhere Beschäftigungsquote als bei den Frauen zu verzeichnen, deren Quoten wiederum nach dem Bachelorabschluss höher sind.

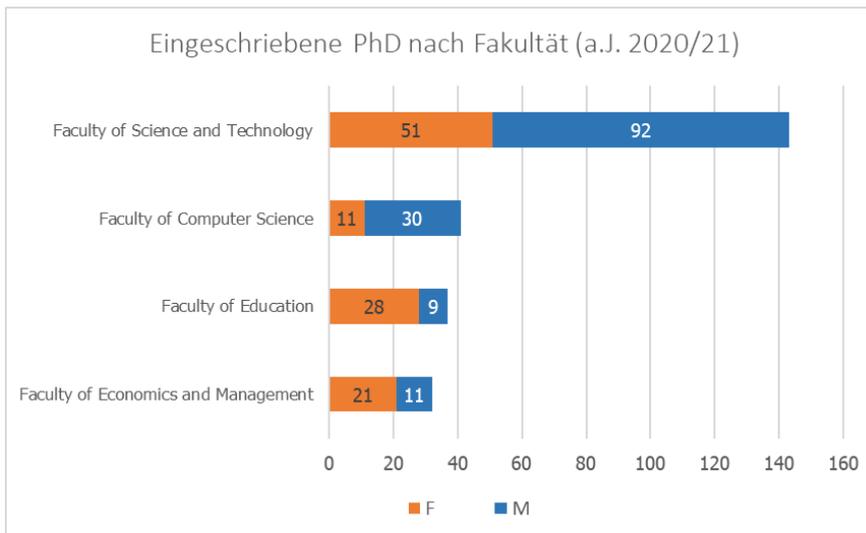
Was die Entlohnung von Absolventen betrifft, verdienen die Männer ein Jahr nach dem Bachelorabschluss bzw. 5 Jahre nach dem Masterabschluss mehr als die Frauen. Ein Jahr nach dem Masterabschluss ist dagegen eine leicht höhere Entlohnung der Frauen zu verzeichnen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Daten in Bezug auf den einstufigen Masterstudiengang in Bildungswissenschaften werden angesichts des geringen Männeranteils in der Stichprobe der Absolventen nicht präsentiert.

## 2.3 PhD-Studierende

### Übersicht 12 – Teilnehmer an den Doktoratsstudiengängen nach Geschlecht (Hochschuljahr 2020/2021)

Absolute Werte



Der überwiegende Männeranteil bei den PhD-Studierenden ist insbesondere auf die hohe Anzahl an Doktoratsstudiengängen der Fakultät für Naturwissenschaften und Technik zurückzuführen. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass der Frauenanteil bei den PhD-Studierenden an dieser Fakultät (36%) höher ist als bei den Bachelor- und Masterstudiengängen.

Quelle: unibz

## 2.4 Zusammenfassung hinsichtlich der Zusammensetzung der Studierenden

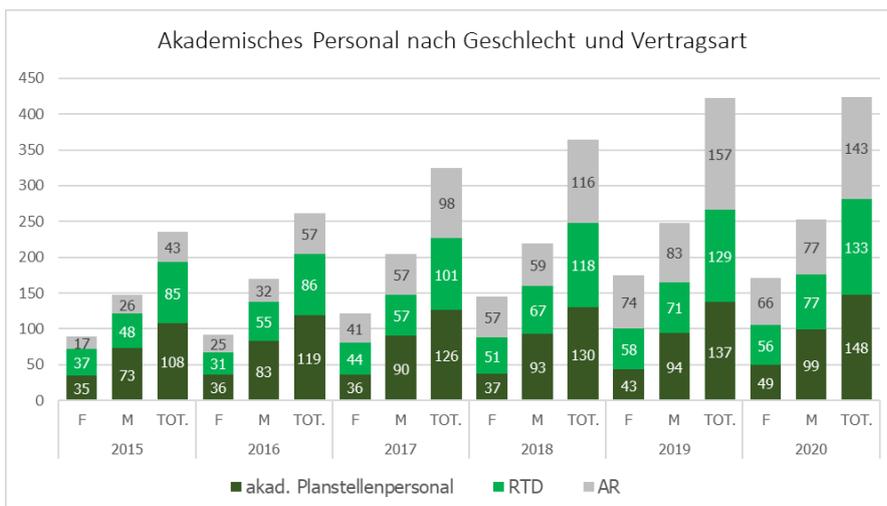
- Die unibz ist eine Universität mit einer deutlichen Frauenmehrheit (69 %).
- Was die segregierten Studiengänge betrifft (d. h. solche, in deren Kursen der Anteil eines Geschlechts mehr als 60 % der Immatrikulierten überschreitet), werden bei 56 % der Studiengänge die Kurse vorwiegend von Frauen besucht, bei 28 % vorwiegend von Männern. Bei den restlichen 16 % sind die Kurse geschlechterneutral.
- Die Masterstudiengänge verzeichnen das größte Geschlechtergleichgewicht.
- Die *STEM*-Studienbereiche (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) weisen einen deutlich höheren Männeranteil auf, der sogar den Durchschnittswert auf gesamtstaatlicher Ebene überschreitet. Im Studiengang mit den meisten Immatrikulierten, d. h. dem einstufigen Master in Bildungswissenschaften, überwiegt der Frauenanteil in hohem Maß. Der Frauenanteil überwiegt auch deutlich im Bereich Sozialwesen sowie auch im Unternehmenswesen, jedoch in geringerem Maß.
- Mehrere Kennzahlen weisen auf eine bessere Studienleistung der Frauen im Vergleich zu Männern hin. Was die Abbrecherquote (17 % bei den Männern, 10 % bei den Frauen) nach Fakultät betrifft, hängen diese Unterschiede größtenteils nicht vom gewählten Studiengang ab.
- Die Beschäftigungsquote nach dem Masterabschluss ist sehr hoch und beträgt bei beiden Geschlechtern rund 90 %. 5 Jahre nach dem Masterabschluss liegt die Entlohnung der Männer deutlich über der der Frauen.

### 3 LEHR- UND FORSCHUNGSPERSONAL

#### 3.1 Geschlecht und Rangverteilung

#### Übersicht 13 – Lehr- und Forschungspersonal der unibz nach Qualifikation und Geschlecht (2015 bis 2020)

Absolute Werte

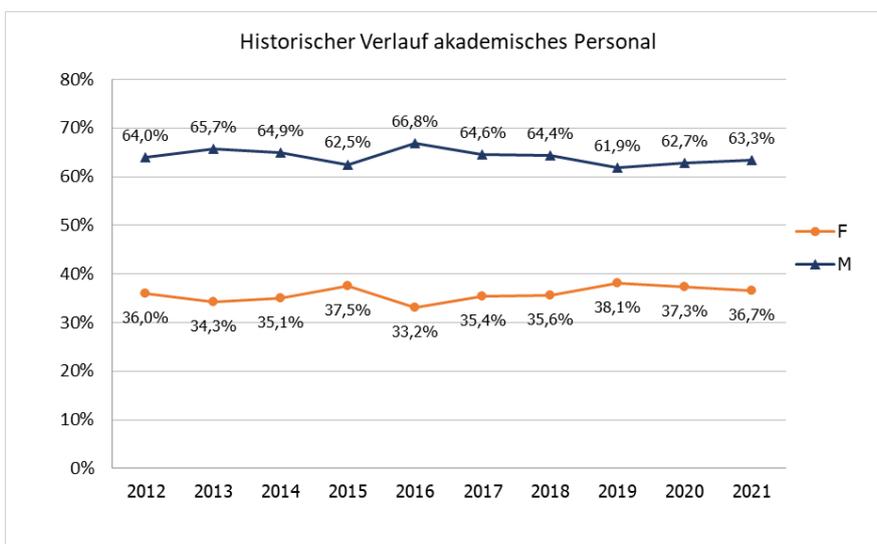


Die Anzahl des akademischen Personals stieg von 193 im Dezember 2015 auf 281 im Dezember 2020. Davon sind 148 auf Planstelle (Professoren der 1. und 2. Ebene sowie Forscher mit unbefristetem Arbeitsvertrag) und 133 RTD (Forscher mit befristetem Vertrag).

Zum akademischen Personal gesellen sich 143 Forschungsassistenten (2020), deren Zahl im Laufe der Jahre bis 2019 erheblich anstieg.

Quelle: unibz

#### Übersicht 14 – Prozentuale Zusammensetzung des Lehr- und Forschungspersonals nach Geschlecht, historischer Verlauf unibz

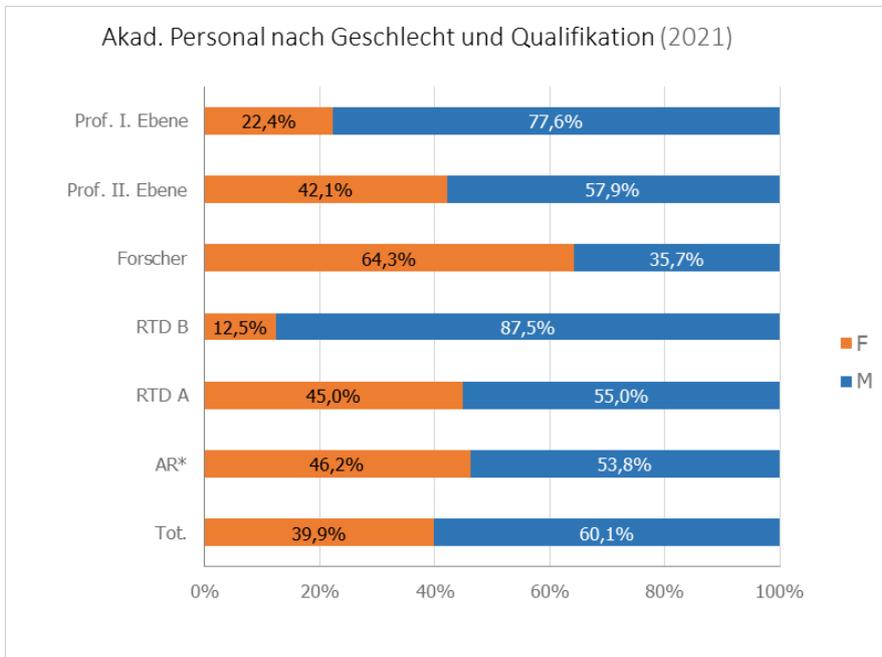


Beim akademischen Personal betrug der Männeranteil 2020 63,3 % und der Frauenanteil 36,7 %. Dieser Anteil ist von 2012 bis 2021 ziemlich stabil.

Quelle: unibz

## Übersicht 15 – Zusammensetzung des akademischen Personals nach Qualifikation und Geschlecht (2021)

Prozentwerte



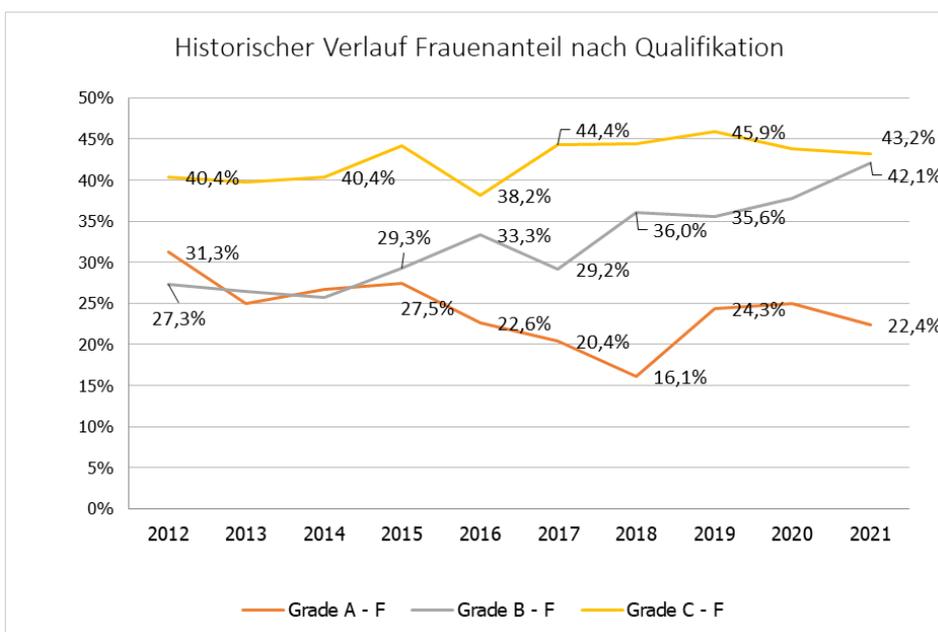
Werden die Daten nach Qualifikation aufgeschlüsselt, ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Professoren der 1. Ebene (oder Grade A) 22,4 %, bei den Professoren der 2. Ebene (oder Grade B) 42,1 %, bei den Planstellenforschern 64,3 %, bei den RTDs Senior 12,5 %, bei den RTDs Junior 45 % und bei den Forschungsassistenten 46,2 % beträgt.

In jedem Fall ist auf die geringe Anzahl an Planstellenforschern (14) und an Senior-RTDs (16) insgesamt hinzuweisen.

Quelle: Cineca und unibz

## 16 – Akademisches Personal, unibz – historischer Verlauf, Frauenanteil nach Qualifikation

Prozentwerte



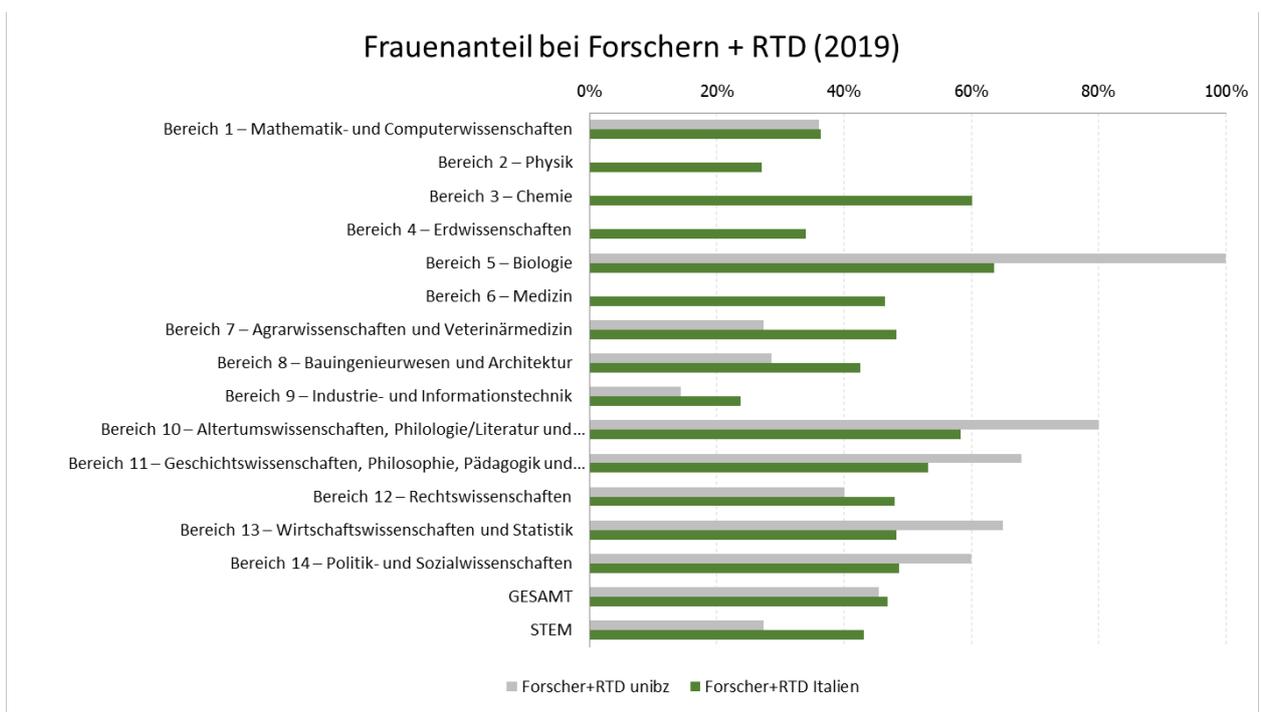
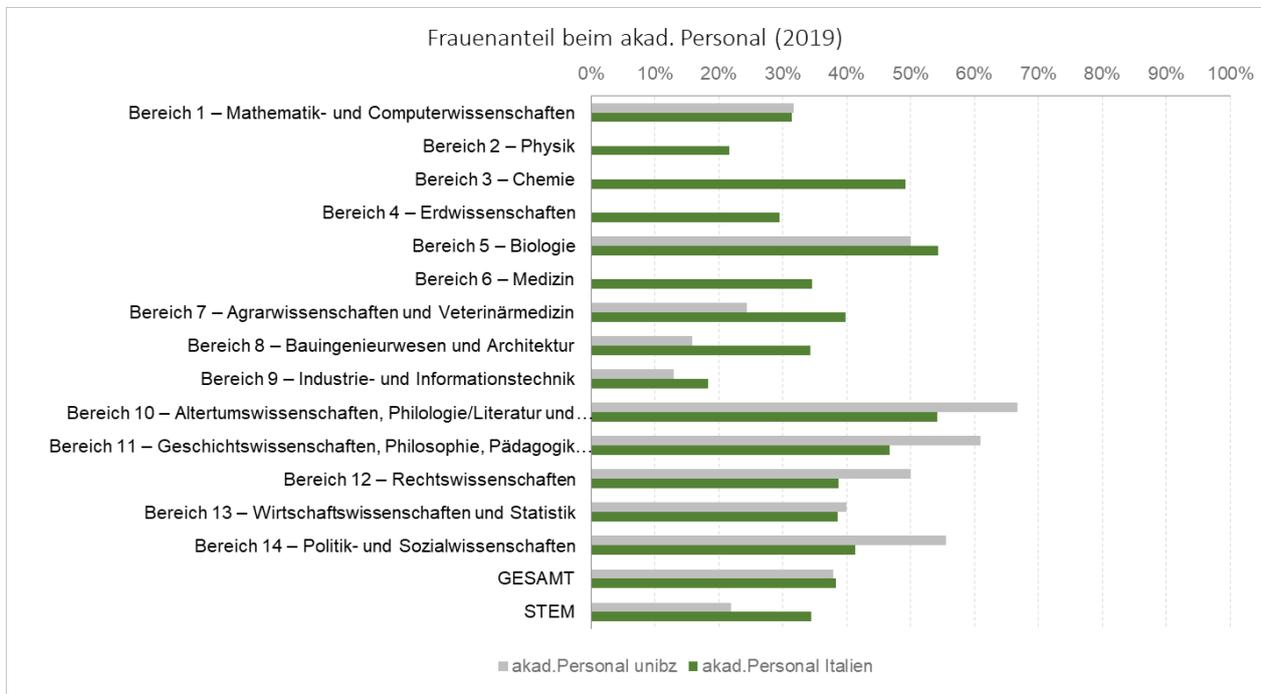
Der Frauenanteil bei den Professoren der 1. Ebene (Grade A) fiel 2018 auf 16,1 % und erhöhte sich dann wieder bis 2020.

Der Frauenanteil bei den Professoren der 2. Ebene (Grade B) stieg im Laufe der Zeit erheblich und beläuft sich aktuell auf 42,1 %.

Der Anteil der Forscherinnen (Grade C) sank von 2015 bis 2016 und stieg dann in den darauffolgenden Jahren wieder auf 43 bis 45 %.

Quelle: MIUR und Cineca

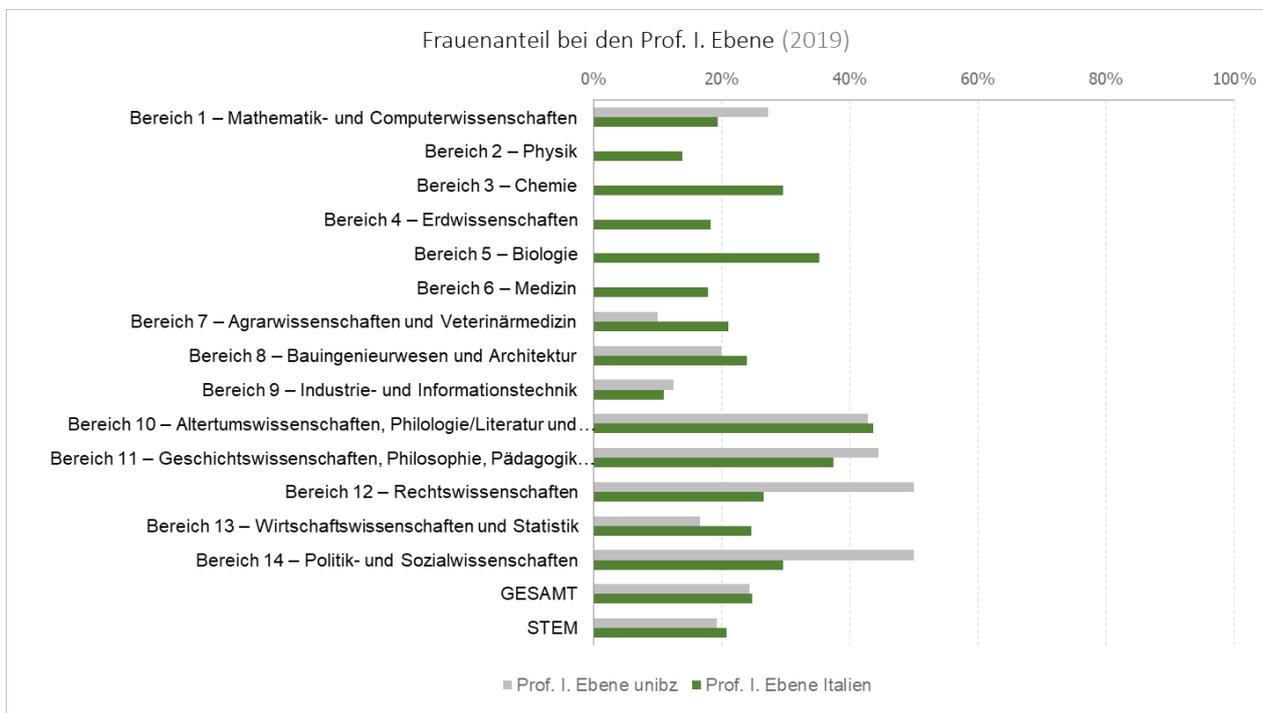
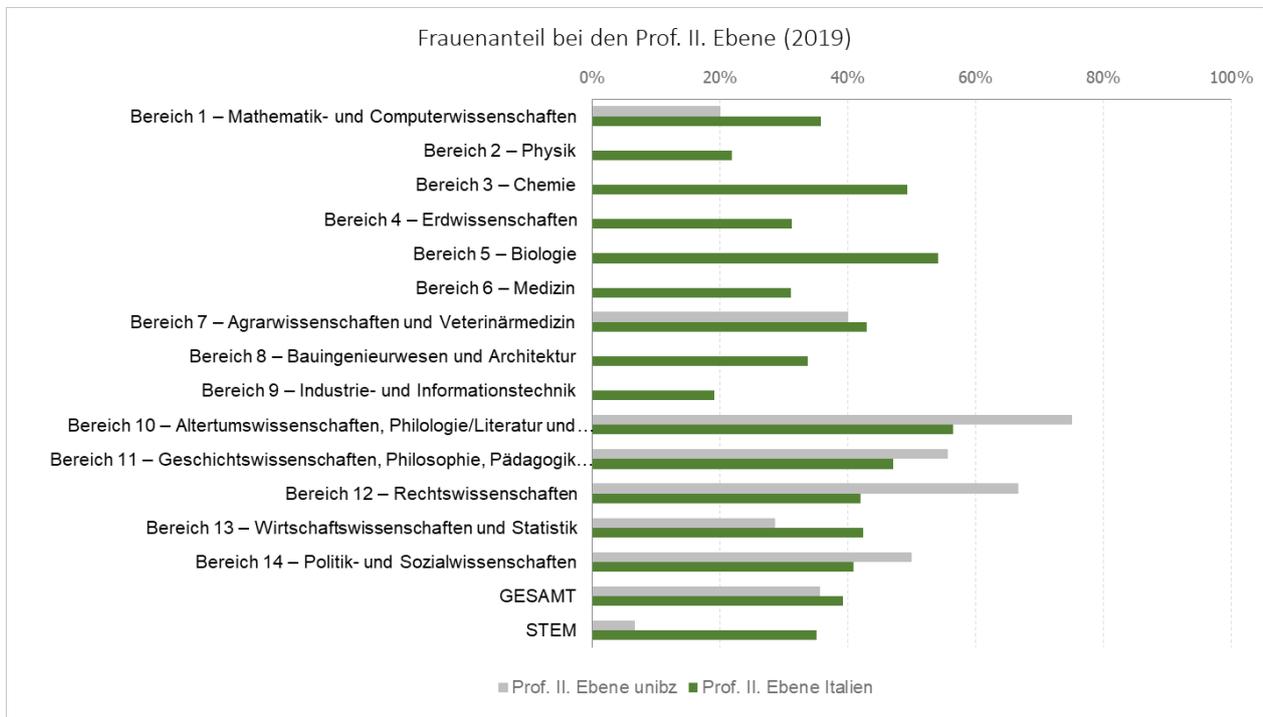
**Übersicht 17 – Frauenanteil beim akademischen Personal nach Fachbereich und Qualifikation, Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2019)**



Der Frauenanteil am akademischen Personal der unibz insgesamt entspricht fast dem gesamtstaatlichen Durchschnitt. Dies ist sowohl auf die Zusammensetzung als auch den erhöhten Frauenanteil in den Bereichen 10, 11, 12 und 14 zurückzuführen. In den *STEM*-Bereichen dagegen liegt der Frauenanteil beim akademischen Personal unter dem gesamtstaatlichen Durchschnitt.

Im Bereich Bauingenieurwesen und Architektur beträgt der Frauenanteil weniger als die Hälfte des gesamtstaatlichen Durchschnitts. Dies kann teils auch darauf zurückzuführen sein, dass das Architekturstudium nicht von der Universität Bozen angeboten wird.

(Fortsetzung Übersicht 17)



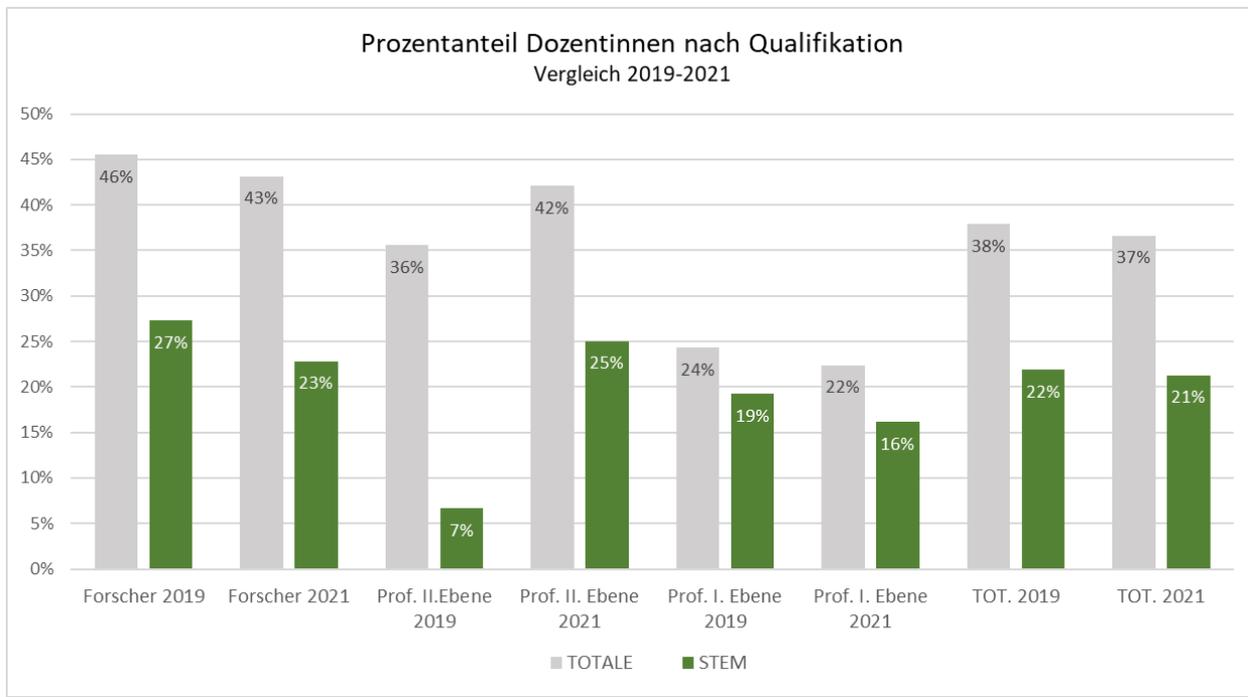
Quelle: MIUR

Im Bereich Wirtschaftswissenschaften und Statistik ist bei einem Gesamtanteil, der sich dem gesamtstaatlichen Durchschnitt nähert, ein größerer Frauenanteil bei den Forschenden und ein geringerer bei den Professoren der 1. und 2. Ebene zu verzeichnen.

In der Mathematik- und Computerwissenschaft ist ein höherer Anteil bei den ordentlichen Professoren und ein geringerer Anteil bei den Professoren der 2. Ebene festzustellen.

Im Bereich Ingenieurwesen und Architektur gehören keine Frauen zu den Professoren der 2. Ebene.

### Übersicht 18 – Frauenanteil beim akademischen Personal nach Qualifikation (Vergleich 2019 bis 2021)



Quelle: MIUR und Cineca

Die Übersicht 18 repräsentiert für die unibz eine Aktualisierung der vorherigen Übersicht mit *Cineca*-Daten über die zum 15.11.2021 im Dienst befindlichen Dozenten. Bei einer kleinen und im Wachstum begriffenen Universität ist zu erwarten, dass die Dynamik der Einstellungen und Ausscheidungen im Zeitraum von fast zwei Jahren sich auf den durchschnittlichen Frauenanteil auswirkt. Bei der Rangverteilung des akademischen Personals ist der Unterschied jedoch insgesamt geringfügig: Der Frauenanteil insgesamt sinkt leicht von 38 % auf 37 %, in den *STEM*-Bereichen von 22 auf 21 %. Bei den Professoren der 1. Ebene und Forschern nimmt der Frauenanteil ab, erhöht sich jedoch bei den Professoren der 2. Ebene (42 %) insbesondere in den *STEM*-Bereichen, in denen der Anteil von 7 auf 25 % steigt, auch wenn dieser Anteil noch unter dem gesamtstaatlichen Durchschnitt 2019 von 35 % liegt.

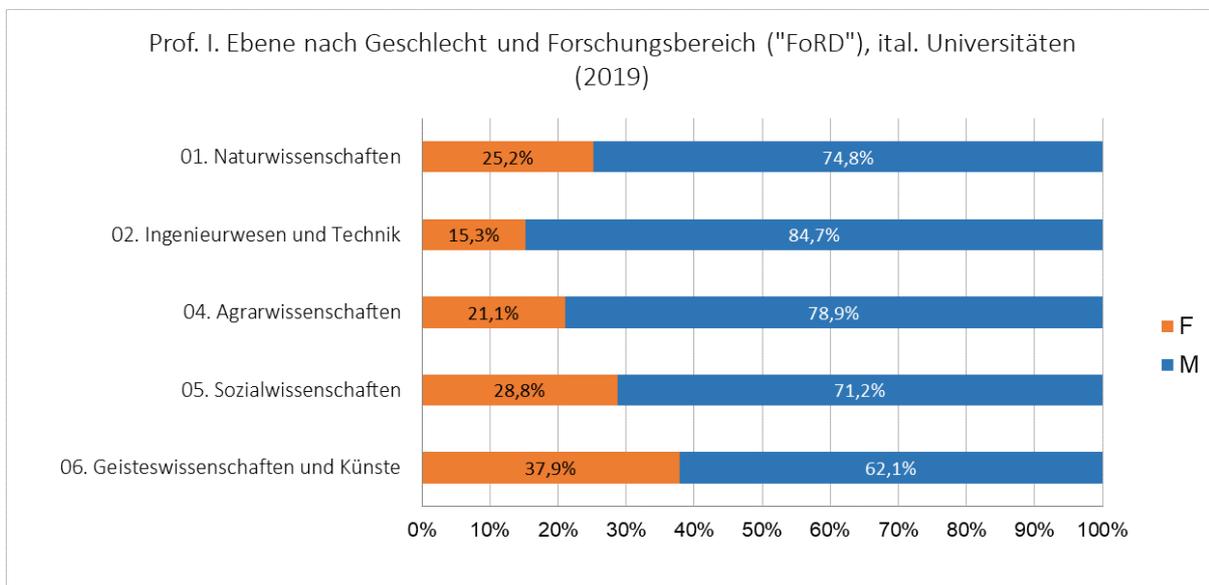
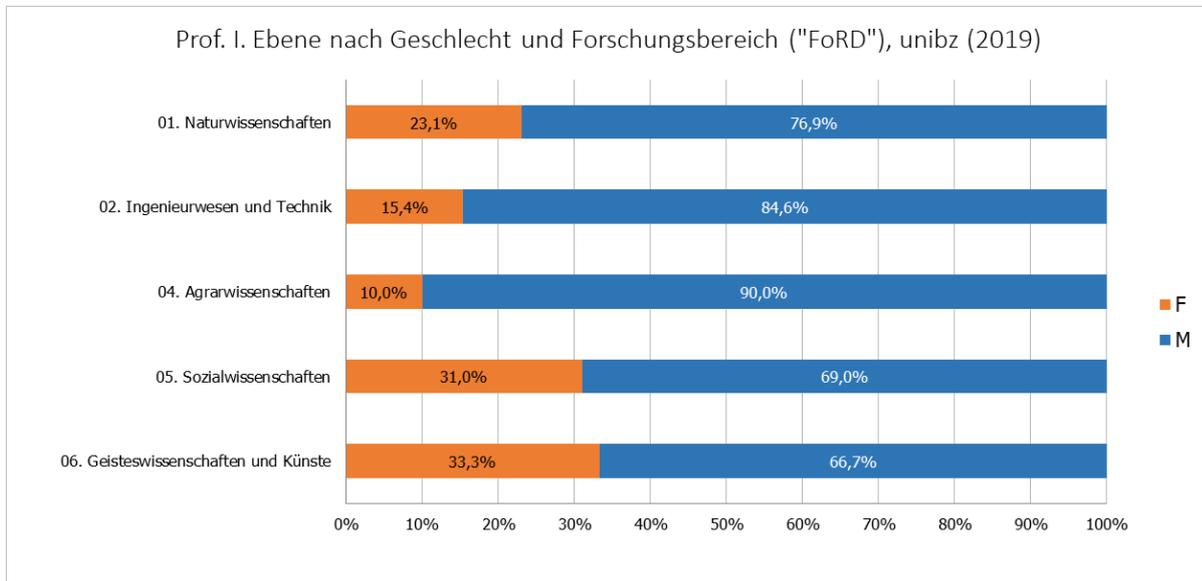
### Übersicht 19 – Bestand des akad. Personals zum 15.11.2021 nach Geschlecht und Qualifikation

BEREICH	Prof. I. Ebene		Prof. II. Ebene		Forscher		Insgesamt		Frauenanteil in %			
	F	M	F	M	F	M	F	M	Prof. I. Ebene	Prof. II. Ebene	Forscher	INSGES.
Bereich 1 – Mathematik- u. Computerwissensch.	3	9	1	3	7	15	11	27	25%	25%	32%	29%
Bereich 2 – Physik	0	1	0	1	0	1	0	3	0%	0%	0%	0%
Bereich 3 – Chemie	0	0	0	0	0	1	0	1	n.a	n.a	0%	0%
Bereich 5 – Biologie	0	1	1	0	1	1	2	2	0%	100%	50%	50%
Bereich 7 – Landwirtschaftswissensch. u. Veterinärmed.	2	8	2	6	5	12	9	26	20%	25%	29%	26%
Bereich 8 – Bauingenieurw. u. Architektur	1	4	2	8	1	5	4	17	20%	20%	17%	19%
Bereich 9 – Industrie- u. Informationstechnik	1	11	1	3	4	21	6	35	8%	25%	16%	15%
Bereich 10 – Literaturwissensch. u. Kunstgeschichte	3	4	4	3	9	2	16	9	43%	57%	82%	64%
Bereich 11 – Geschichtswissensch., Philos., Pädag. u. Psychol.	5	7	5	3	20	10	30	20	42%	63%	67%	60%
Bereich 12 – Rechtswissensch.	1	1	3	1	0	3	4	5	50%	75%	0%	44%
Bereich 13 – Wirtschaftswissensch. u. Statistik	2	19	4	3	9	7	15	29	10%	57%	56%	34%
Bereich 14 – Politik- u. Sozialwissensch.	1	1	1	2	4	1	6	4	50%	33%	80%	60%
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>66</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>79</b>	<b>103</b>	<b>178</b>	<b>22%</b>	<b>42%</b>	<b>43%</b>	<b>37%</b>

Quelle: Cineca

**Übersicht 20 – Professoren der 1. Ebene nach Forschungsbereichen und Geschlecht, Vergleich unibz und Durchschnitt der italienischen Universitäten (2019)**

Prozentwerte

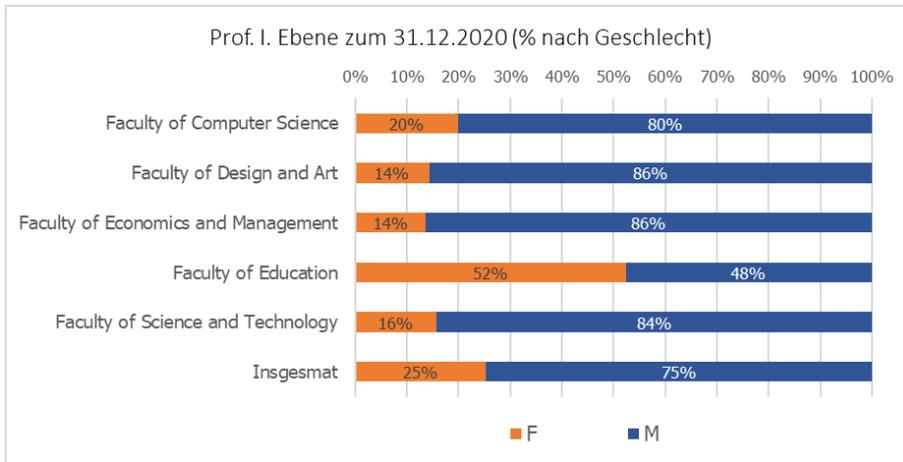


Quelle: MIUR

Die Übersicht 20 zeigt, dass der Frauenanteil an der unibz in den drei großen Forschungsbereichen („Natural science“, „Agricultural sciences“ und „Humanities and the arts“) bei den Professoren der 1. Ebene unter dem italienischen Durchschnitt liegt, in einem Bereich („Social sciences“) höher und im Bereich „Engineering and technology“ nahezu identisch ist (15 %).

## Übersicht 21 – Professoren der 1. Ebene nach Fakultät und Geschlecht, unibz (2020)

Prozentwerte

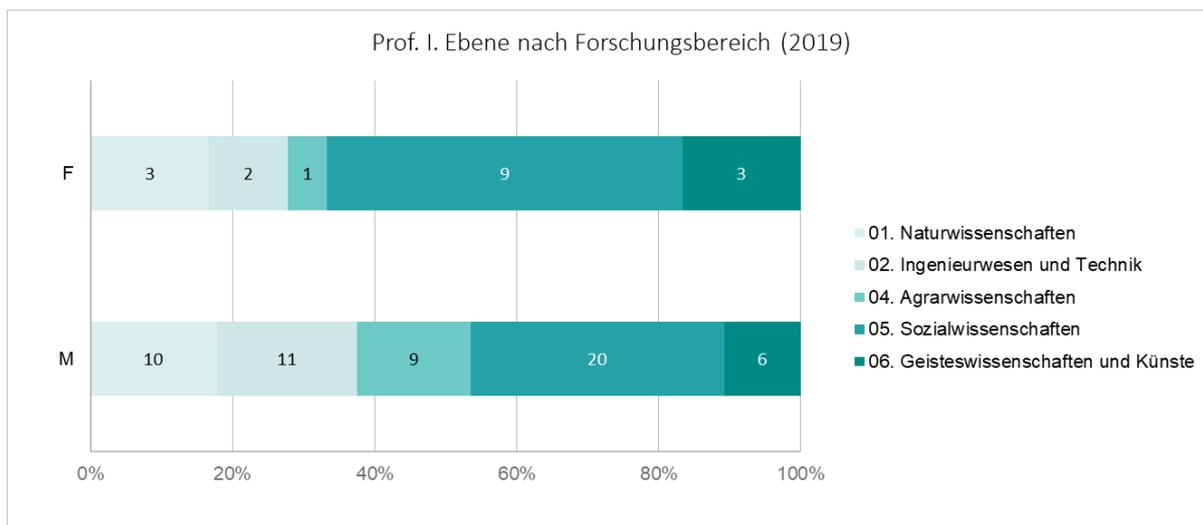


Die Übersicht 21 zeigt ebenfalls die Geschlechterverteilung bei den Professoren der 1. Ebene, diesmal jedoch nach Fakultät. Anhand dessen lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil an der Fakultät für Design (mit übergreifenden Sektoren sowohl im Bereich „Humanities“ als auch „Engineering“) bei den Professoren der 1. Ebene äußerst gering ist (14%). Dies gilt auch für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Bereich Sozialwissenschaften.

Quelle: unibz

## Übersicht 22 – Verteilung der Professoren der 1. Ebene an der unibz nach Forschungsbereich und Geschlecht (2019)

Absolute Werte und Verteilung in Prozent

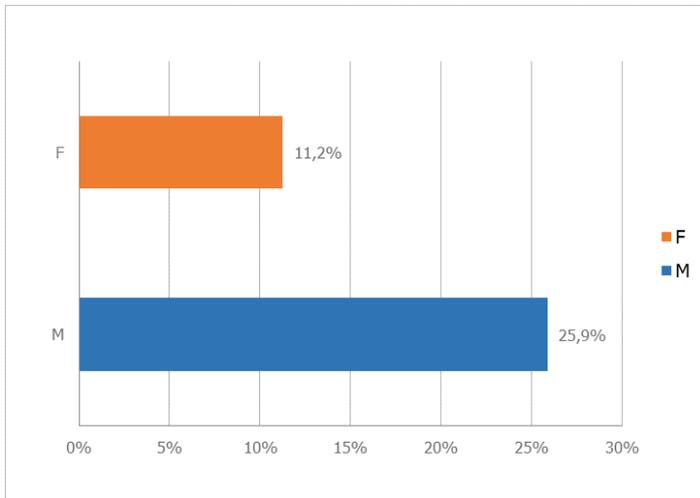


Quelle: MIUR

Die Übersicht 22 zeigt, dass sich die Professoren der 1. Ebene je nach Geschlecht auf die verschiedenen Forschungsbereiche verteilen. Abgesehen von den erheblichen Unterschieden bei den absoluten Werten ist auch eine hohe Konzentration von Frauen im Bereich Sozialwissenschaften zu verzeichnen, während der Männeranteil in allen Bereichen hoch ist.

### Übersicht 23 – Anteil der Professoren der 1. Ebene am Gesamtbestand des akademischen Personals nach Geschlecht, unibz (2021)

Prozentwerte



Die zuvor erläuterten Daten lassen darauf schließen, dass 11,2 % des gesamten weiblichen akademischen Personals (einschl. Forschungsassistentinnen) die Qualifikation eines Professors der 1. Ebene hat. Bei den Männern beläuft sich dieser Anteil auf 25,9 % (Übersicht 23).

Quelle: MIUR

### Übersicht 24 – Frauenanteil nach Qualifikation und Fachbereichen laut dem nationalen Universitätsrat, unibz (2016 und 2019)

	Forscher		Prof. II. Ebene		Prof. I. Ebene	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 – Mathematik- und Computerwissenschaften	0,36	0,84	0,17	0,25	0,50	0,38
02 – Physik				0,00		0,00
03 – Chemie	0,00	1,00				
05 – Biologie	1,00	0,00			0,00	0,00
07 – Agrarwissenschaften und Veterinärmedizin	0,43	1,60	0,75	0,67	0,00	0,11
08 – Bauingenieurwesen und Architektur	0,60	0,63	0,00	0,00	0,00	0,25
09 – Industrie- und Informationstechnik	0,06	1,06	0,00	0,00	0,00	0,14
10 – Altertumswissenschaften, Philologie/Literatur und Kunstgeschichte	2,00	0,17		3,00	0,50	0,75
11 – Geschichtswissenschaften, Philosophie, Pädagogik und Psychologiestoriche	1,83	0,53	1,00	1,25	1,00	0,80
12 – Rechtswissenschaften	0,33	0,75	2,00	2,00	1,00	1,00
13 – Wirtschaftswissenschaften und Statistik	1,00	0,44	0,50	0,40	0,17	0,20
14 – Politik- und Sozialwissenschaften	0,33	0,50		1,00	0,50	1,00

Quelle: MIUR

#### Legende

VERHÄLTNIS FRAUEN/MÄNNER	Wert zwischen	
Weniger als 1 Frau je 8 Männer	0	0,125
1 Frau je 8 Männer bis 1 Frau je 4 Männer	0,125	0,25
1 Frau je 4 Männer bis 1 Frau je 2 Männer	0,25	0,5
1 Frau je 2 Männer bis 1 Frau je Mann	0,5	1
1 Frau je Mann	1	1
1 Frau je Mann bis 3 Frauen je 2 Männer	1,01	1,5
3 Frauen je 2 Männer bis 2 Frauen je Mann	1,5	2
Mehr als 2 Frauen je Mann	>2	
	keine Dozent*innen	

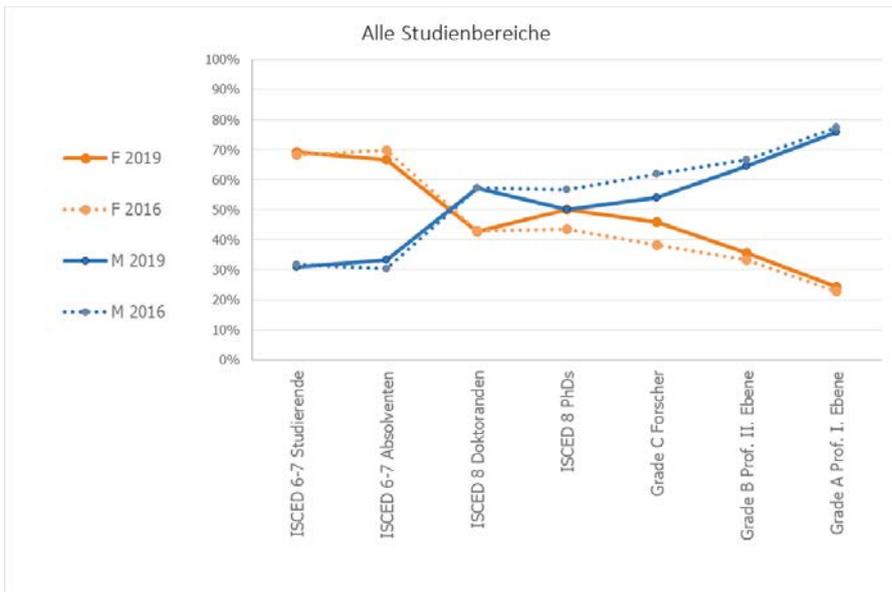
Zur Berechnung des Frauenanteils wird für jeden Rang und jeden Fachbereich die Zahl der Frauen durch die der Männer geteilt. In den dunkelblauen Feldern ist der Frauenanteil am geringsten. Ein Anteil gleich null bedeutet, dass keine Frau vorhanden ist (auch wenn die Zahl der Männer gering sein kann). In Bereichen mit einer insgesamt äußerst geringen Anzahl an Dozenten kann der Anteil deswegen auf eine hohe geschlechtsspezifische Konzentration hindeuten, auch wenn dies nicht der Fall ist. In den dunkel-orangefarbenen Feldern ist der Frauen-

anteil am höchsten. Die grauen Felder entsprechen Bereichen und Rängen, die an der unibz nicht von Dozenten besetzt sind.

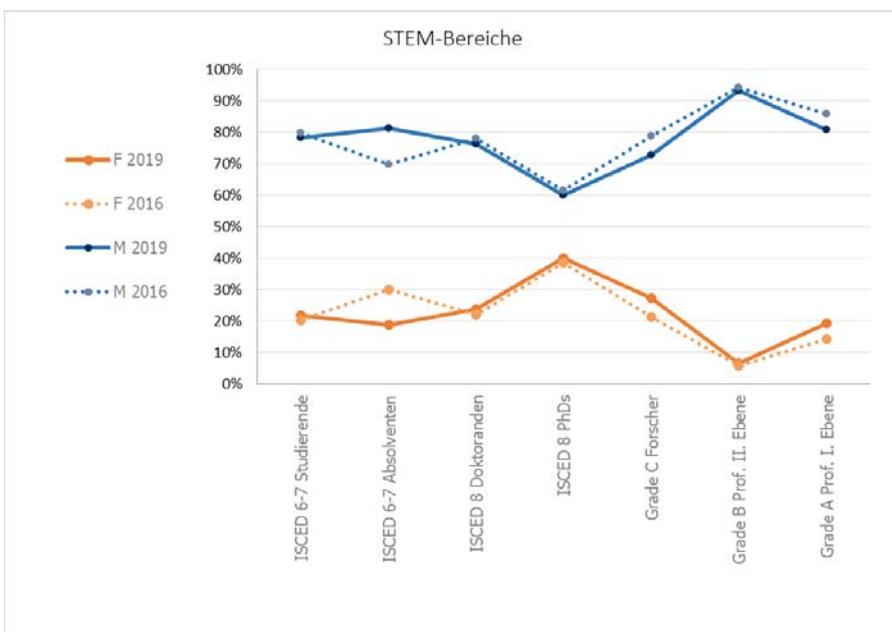
### 3.2 Karrierefortschritt

#### Übersicht 25 – Karriereschere an der unibz (2016 und 2019)

Prozentwerte



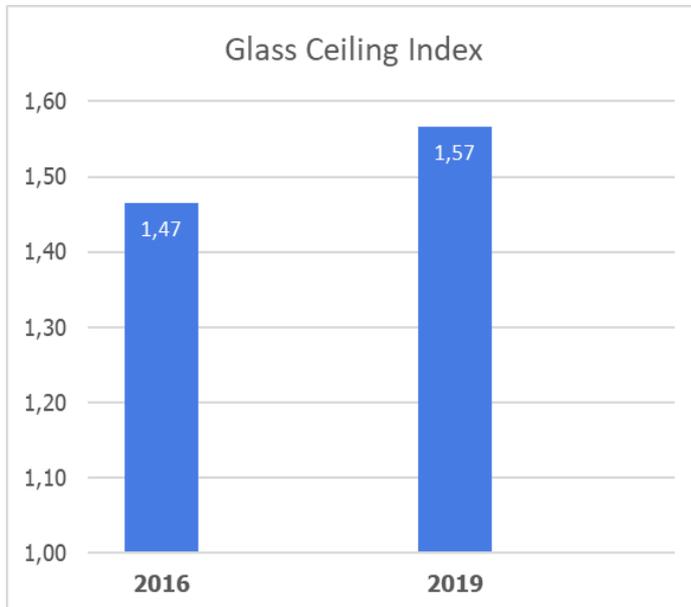
Die Übersicht 25 zeigt die an vielen Univer-sitäten zu beobachtende klassische Form, auf die auf einen hohen Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge eine Trendumkehr mit einem Frauenanteil folgt, der mit dem Karriere-fortschritt bis hin zu den höchsten Rängen abnimmt. Von 2016 bis 2019 ist eine Erhöhung des Frauen-anteils bei den Doktoranden und den Forschenden festzu-stellen, der sich in den Professuren noch in geringem Maß widerspiegelt.



In den STEM-Fachbereichen (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*) sieht die Kurve anders aus, denn der geringe Frauenanteil ist bereits bei den Studierenden festzu-stellen. Der Anteil erhöht sich erheblich bei den Doktoranden, nimmt bei den Forschenden ab, erreicht den Mindestwert bei den Professoren der 2. Ebene und nimmt dann bei den Professoren der 1. Ebene wieder zu, wenn auch noch in geringem Maß.

Quelle: MIUR

## Übersicht 26 – Glasdeckenindex unbiz (2016 und 2019)



Der Glasdeckenindex (*Glass Ceiling Index, GCI*) misst die potenziellen Chancen, die Frauen im Vergleich zu Männern haben, in Spitzenpositionen der akademischen Karriereleiter aufzusteigen (Grade A bzw. Professor der 1. Ebene). Ein GCI > 1 bedeutet, dass die Frauen unterrepräsentiert sind. Dabei gilt folgende Formel:

$$GCI = \frac{N_{\text{donne}}}{(N_{\text{donne}} + N_{\text{uomini}})} \times \frac{N_{\text{donne}}^{\text{grade A}} + N_{\text{uomini}}^{\text{grade A}}}{N_{\text{donne}}^{\text{grade A}}}$$

Zum Vergleich belief sich der GCI in der Europäischen Union (EU28) 2016 auf 1,64, in Italien auf 1,68. 2018 betrug der Wert in Italien 1,60.

Er wird auch von den an den Universitäten vorhandenen Studiengängen und entsprechenden Fachbereichen beeinflusst. Dennoch überrascht die relative Verschlechterung des GCI an der Universität Bozen von 2016 bis 2019.

Quelle: MIUR

Die gegenwärtige Situation ist das Ergebnis von sich im Laufe der Jahre unterschiedlichen etablierten Auswahlmechanismen, die auf unterschiedlichen Rechtsquellen und teils unterschiedlichen Auswahlkriterien basieren. Von den 138 Professoren auf Planstellen der 1. und 2. Ebene (zum 30.09.2021) wurden 133 über die 4 Hauptkanäle eingestellt: Direktberufung aus dem Ausland (43 Personen), offenes Auswahlverfahren (21 Personen) und Vergleichsverfahren (19 Personen) sowie internes Bewertungsverfahren (50 Personen).

## Übersicht 27 – Professoren der 1. und 2. Ebene im Dienst am 30.09.2021 nach Rekrutierungskanälen und Geschlecht

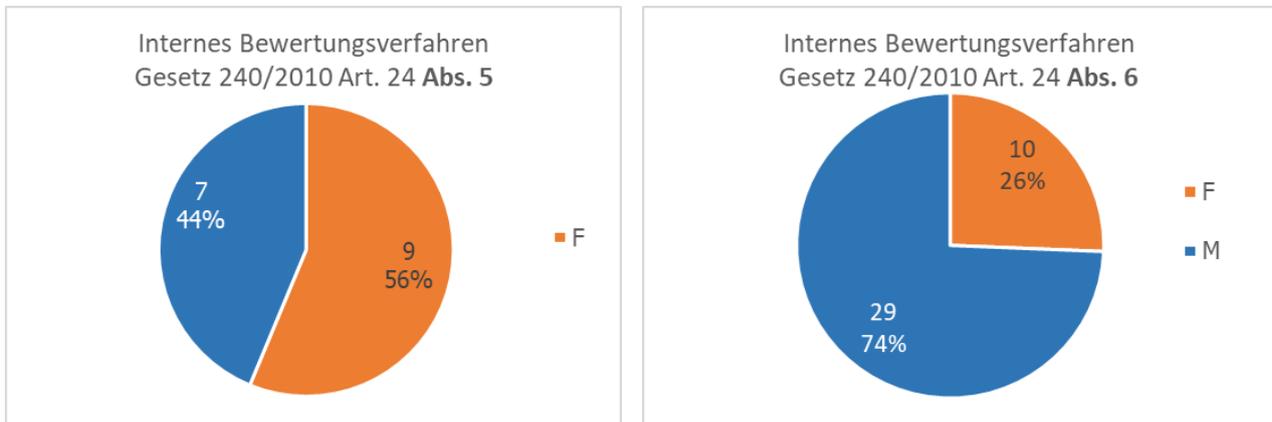
	Männer	Frauen	Insges.	% Frauen
Direktberufung gemäß Gesetz 127/1997	33	10	43	23%
Prof. I. Ebene	24	9	33	27%
Prof. II. Ebene	9	1	10	10%
Offenes Auswahlverfahren gemäß Gesetz 240/2010 Art. 18	13	8	21	38%
Prof. I. Ebene	8	3	11	27%
Prof. II. Ebene	5	5	10	50%
Vergleichsauswahlverfahren gemäß Gesetz 210/1998	14	5	19	26%
Prof. I. Ebene	7	3	10	30%
Prof. II. Ebene	7	2	9	22%
Internes Bewertungsverfahren gemäß Gesetz 240/2010 Art. 24	32	18	50	36%
Prof. I. Ebene	17	5	22	23%
Prof. II. Ebene	15	13	28	46%
Insgesamt	92	41	133	31%

Quelle: unbiz

Bei der Direktberufung aus dem Ausland ist der Frauenanteil am geringsten (23 %), insbesondere was Professoren der 2. Ebene betrifft (10 %). In den anderen Rekrutierungskanälen ist der Frauenanteil höher, jedoch besteht ebenfalls eine erhebliche Kluft zwischen Professoren der 1. und 2. Ebene, außer beim nunmehr nicht mehr angewandten Vergleichsverfahren gemäß dem Gesetz 10/1998.

## Übersicht 28 – Beförderungen nach Geschlecht und CUN-Fachbereich (von 2014 bis zum 01.09.2021)

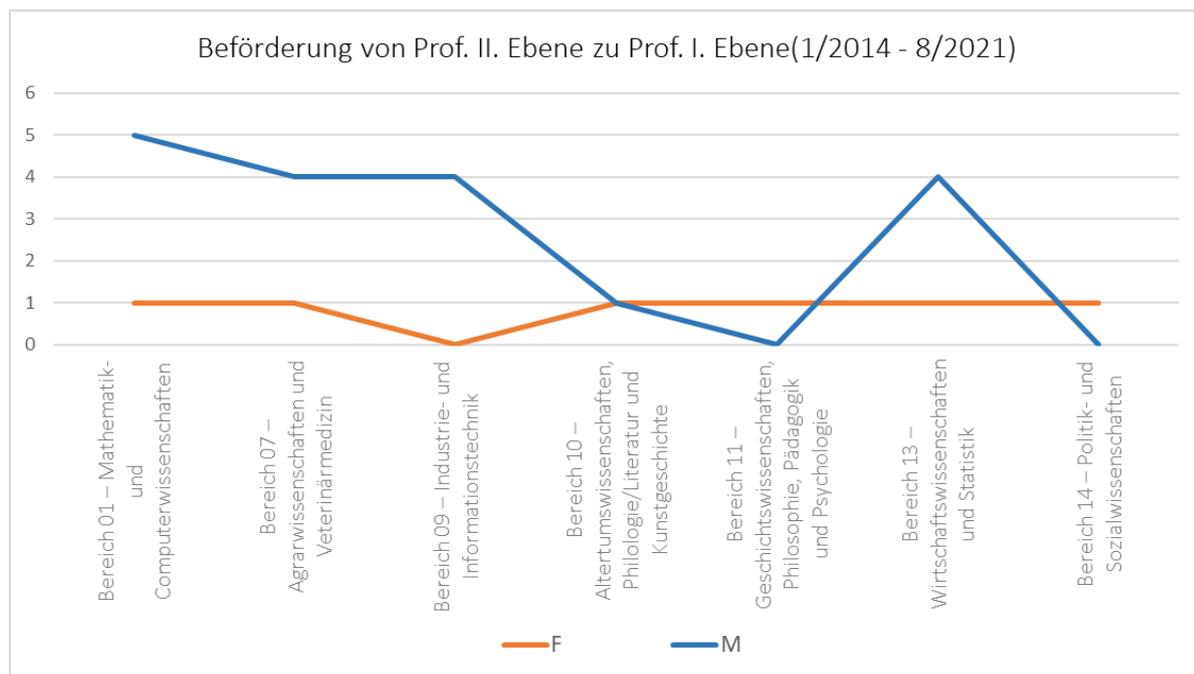
Absolute Zahlen und Prozentwerte



Quelle: unibz

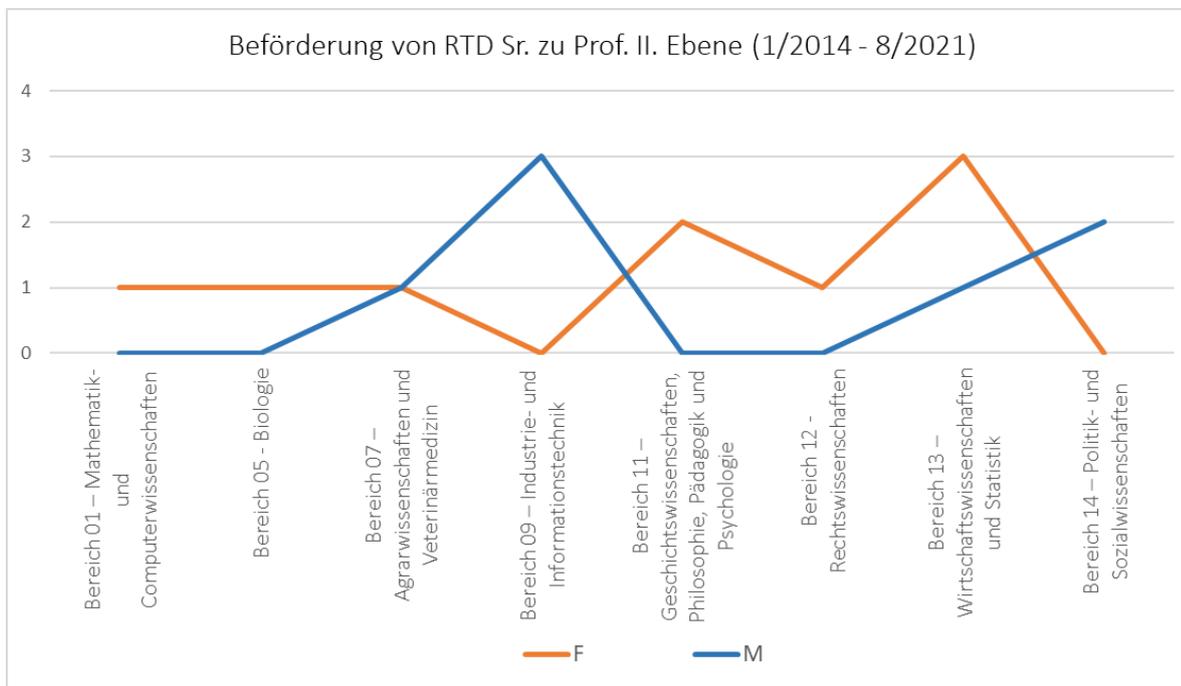
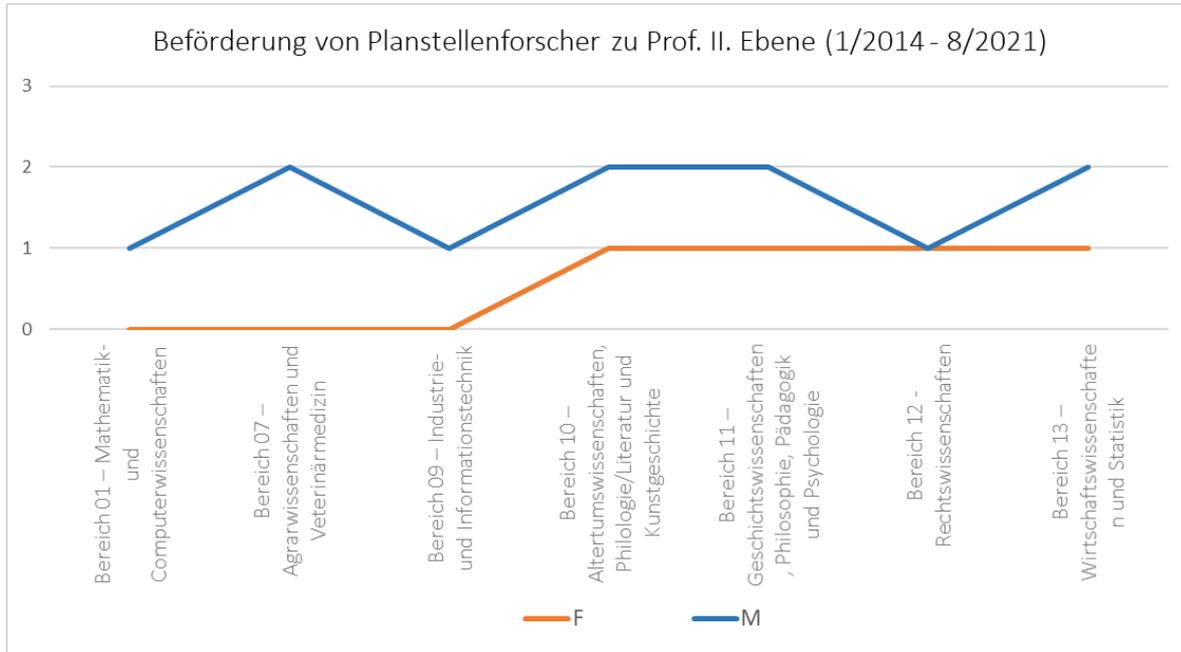
Von 2014 bis heute wurden insgesamt 55 Personen infolge von internen Bewertungsverfahren befördert. 16 davon wurden vom RTD Senior zum Professor der 2. Ebene befördert (Art. 24 Abs. 5 des Gesetzes 240/2010) mit einem überwiegenden Beförderungsanteil von Forscherinnen.<sup>2</sup> 39 Verfahren betrafen den internen Karrierefortschritt (Abs. 6), 24 davon bezogen sich auf die Beförderung vom Professor der 2. Ebene zum Professor der 1. Ebene, 15 die vom Forscher auf Planstelle (RU) zum Professor der 2. Ebene. 74 % der internen Karriereverfahren (Abs. 6) belohnten Männer, 26 % Frauen. In der nachfolgenden Übersicht 29 sind die Beförderungen nach Art, Fachbereich und Geschlecht dargestellt.

## Übersicht 29 – Anzahl der Beförderungen nach Art, Fachbereich und Geschlecht (1/2014 bis 8/2021)



<sup>2</sup> Diese Ausnahme wurde in den kommenden Jahren nicht bestätigt, denn von den 16 RTD Sr., die heute im Dienst sind, sind 14 Männer.

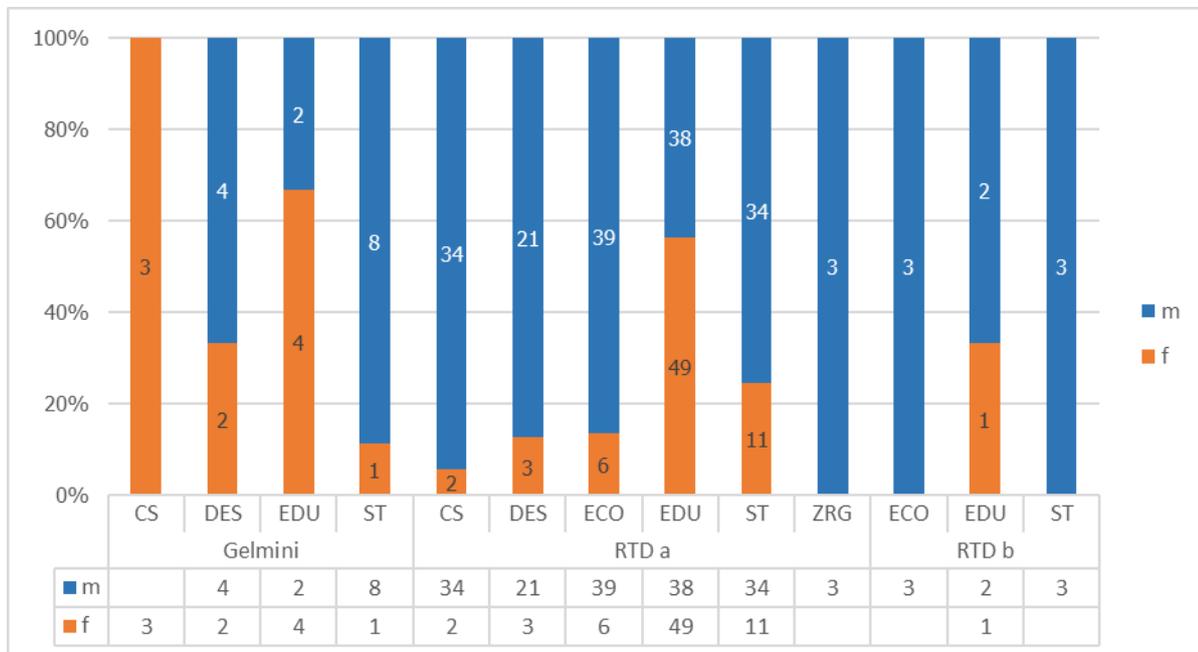
Übersicht 29 (Fortsetzung)



Quelle: unibz

### Übersicht 30 – Mitglieder der Wettbewerbskommissionen nach Art des Verfahrens, Fakultät und Geschlecht (1/2020 bis 8/2021)

Absolute Werte und Verteilung in Prozent

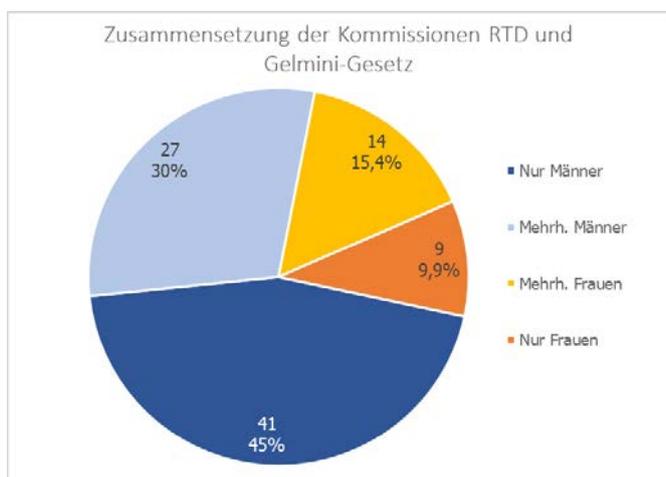


Quelle: unibz

Für einen kürzeren Zeitraum (Jänner 2020 bis August 2021) sind die Daten über die Kommissionsmitglieder nach Geschlecht, Fakultät und Art des Verfahrens in elektronischem Format verfügbar (Übersicht 30). Die meisten der hier berücksichtigten Verfahren (80 Verfahren entsprechend 240 Kommissionsmitgliedern) betrafen Wettbewerbe für RTD vom Typ A. Drei Verfahren (9 Kommissionsmitglieder) betrafen Wettbewerbe für RTD vom Typ B. Die restlichen 8 Verfahren betrafen die Rekrutierung von Professoren der 1. und 2. Ebene gemäß dem Gelmini-Gesetz.

Von 273 Kommissionsmitgliedern waren insgesamt 70 % Männer und 30 % Frauen. Bei den 8 Berufungsverfahren für Professoren gemäß dem Gelmini-Gesetz war der Frauenanteil höher (42 %).

### Übersicht 31 – Zusammensetzung der Wettbewerbskommissionen für RTD und Rekrutierung nach dem Gelmini-Gesetz in % (1/2020 bis 8/2021)



Neben der Anzahl der Kommissionsmitglieder gibt deren Verteilung nach Geschlecht innerhalb der einzelnen Kommissionen noch mehr Aufschluss über das Ausmaß des Ungleichgewichts. Anhand der Übersicht 31 wird ersichtlich, dass 45 % der Kommissionen ausschließlich aus Männern und 10 % ausschließlich aus Frauen bestanden. Weitere 30 % der Kommissionen bestanden mehrheitlich aus Männern, die restlichen 15 % mehrheitlich aus Frauen. Die Zusammensetzung der Kommissionen spiegelt somit das Ungleichgewicht der Geschlechter bei den Professoren der 1. und 2. Ebene wider (Übersicht 15).

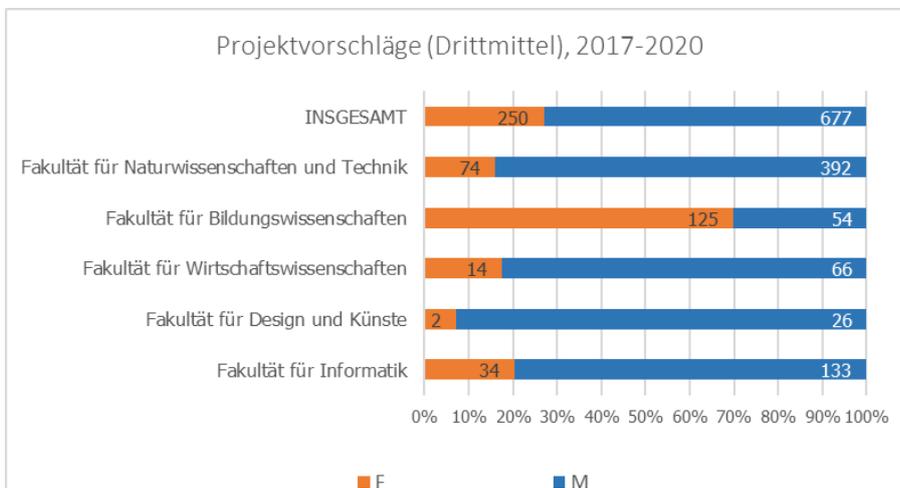
Quelle: unibz

### 3.3 Geschlechtsspezifische Aspekte in den Daten zur Forschung

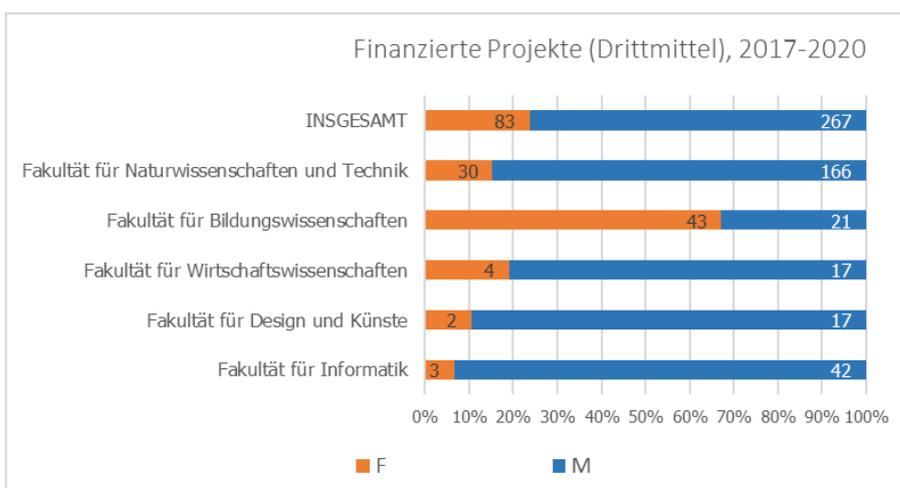
Die Analyse der Forschungstätigkeit in einer geschlechtsspezifischen Perspektive konzentrierte sich vor allem auf den *Principal Investigator (PI)* oder Projektleiter, und die Daten wurden auf der Grundlage dessen Geschlechts klassifiziert. In Wirklichkeit ist die geschlechtsspezifische Perspektive komplexer und betrifft sicherlich auch die Zusammensetzung der ganzen Forschungsgruppe. Die Analyse beginnt mit den Projekten mit Drittmittelfinanzierung und erstreckt sich dann auf die Ausschreibungen mit internen Mitteln.

#### Übersicht 32 – Vorgeschlagene und mit Drittmittel finanzierte Projekte nach Geschlecht des PI und Fakultät (2017 bis 2020)

Absolute Werte und Verteilung in Prozent



Bei insgesamt 927 Projekten, die in den letzten vier Jahren eingereicht wurden, war der PI in 250 Fällen eine Frau (27 %). Bei 70 % der Vorschläge der Fakultät für Bildungswissenschaften ist eine Frau Projektleiterin, an der Fakultät für Informatik bei rund 20 %, an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sowie Naturwissenschaften und Technik bei weniger als 20 % und an der Fakultät für Design bei weniger als 10 %.

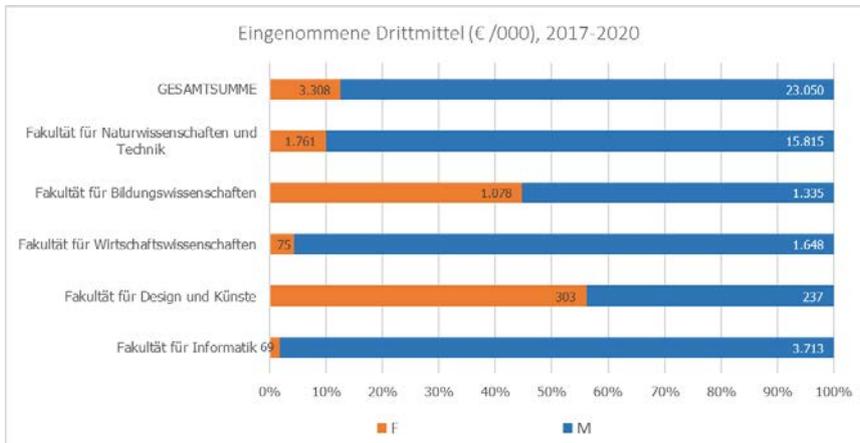


Der Frauenanteil bei den PI von den insgesamt finanzierten Projekten sinkt leicht (24 %).

Was die Fakultäten betrifft, entspricht der Frauenanteil dem der eingereichten Projekte außer bei der Fakultät für Informatik, bei der sich der Anteil an weiblichen PI bei den finanzierten Projekten gegenüber den vorgelegten Projekten erheblich verringert.

Quelle: unibz

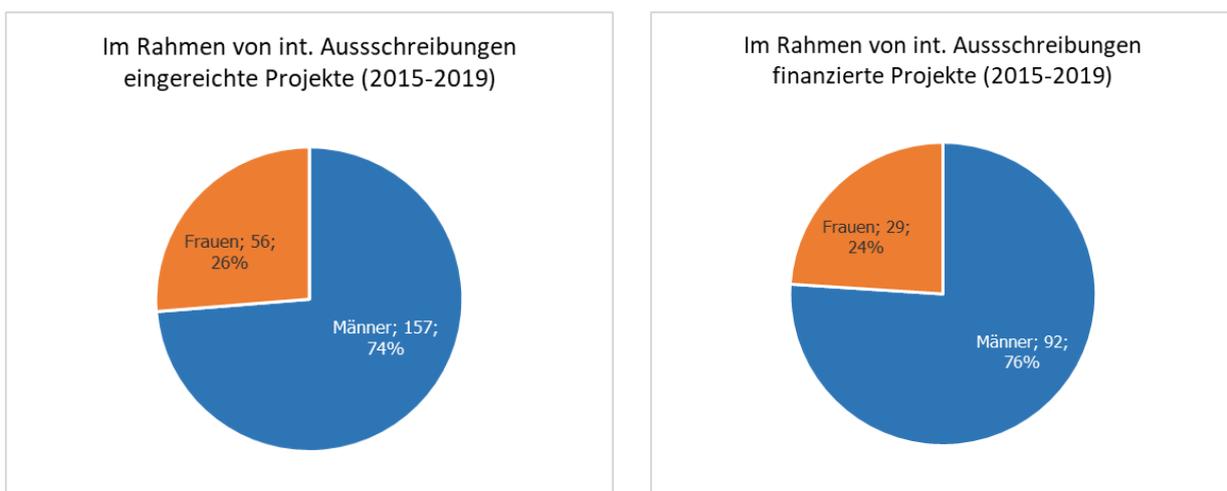
**Übersicht 33 – Mit Drittmittel beschaffte Beträge nach Geschlecht des PI und Fakultät (2017 bis 2020)**



Unter Bezugnahme auf die mittels der Projekte bezogenen Beträge ändert sich das Bild noch mehr. Der Anteil der finanzierten Projekte, bei denen der PI eine Frau ist, sinkt auf 13 %. Dies ist größtenteils auf den hohen relativen Anteil der Fakultäten für Naturwissenschaften und Technik sowie Informatik zurückzuführen. Die Tatsache, dass von Frauen geleitete Projekte im Durchschnitt von geringerem Ausmaß sind, wirkt sich ebenfalls aus. Dies gilt für alle Fakultäten (insbesondere Wirtschaftswissenschaften und Informatik, aber auch Bildungswissenschaften) außer der Fakultät für Design, an der die zwei von Frauen geleiteten Projekte mehr Mittel einbrachten als die 17 von Männern geleiteten Projekte.

Quelle: unibz

**Übersicht 34 – Im Rahmen von internen Ausschreibungen eingereichte und finanzierte Projekte nach Geschlecht des PI (2017 bis 2019)**



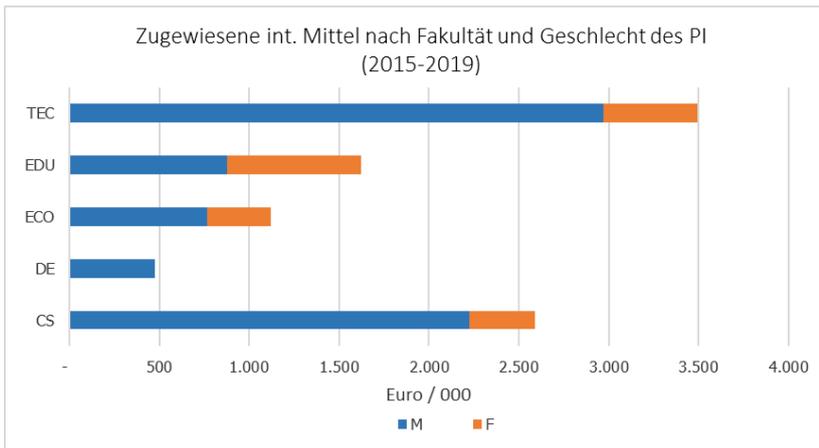
Quelle: unibz

Die Grafik der Übersicht 34 basiert auf den im Rahmen „allgemeiner“ interner Ausschreibungen eingereichten Forschungsprojekten. Interdisziplinäre Ausschreibungen (siehe Übersicht 38) und den Fakultäten zugewiesene und den RTD vorbehaltene Mittel sind daher nicht enthalten. Der Anteil von Frauen geleiteten, im Rahmen interner Ausschreibungen eingereichten Projekten (26 %) ähnelt dem der Vorschläge zur Beschaffung von

Drittmittel. Die Erfolgsquote der Projekte im Rahmen interner Ausschreibungen ist bei den Männern etwas höher.

### Übersicht 35 – Beträge für mittels interner Ausschreibungen finanzierte Forschungsprojekte nach Geschlecht und Fakultät (2015 bis 2019)

Beträge in EUR



und Prozent

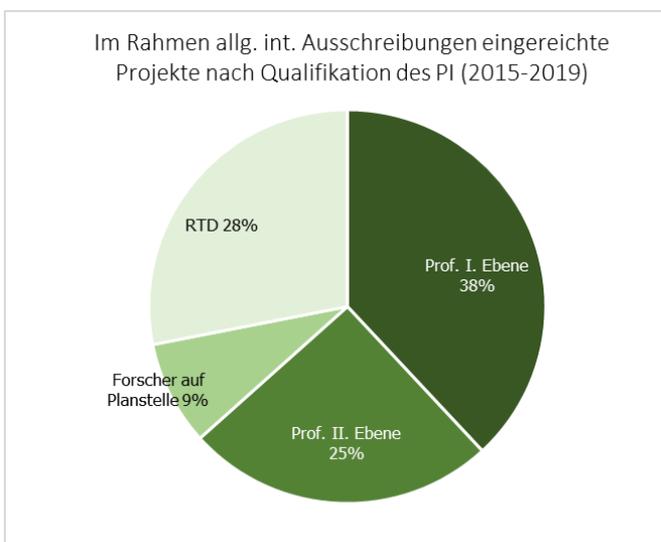


Quelle: unibz

Auch was die internen Mittel (Übersicht 35 rechts) betrifft, liegt der Anteil an Mitteln für Projekte, bei denen eine Frau der PI ist, (21,4 %) unter dem Projektanteil (24 %), obgleich der Unterschied gegenüber den Projekten mit Drittmittelfinanzierung weniger ausgeprägt ist.

Um den Anteil der Frauen bei den PI interpretieren zu können, muss dieser mit dem Frauenanteil des akademischen Personals auf Planstellen an der Universität Bozen korreliert werden, der 37 % beträgt. Gemäß der internen Ordnung können jedoch Projekte im Rahmen der Ausschreibungen nur Professoren (der 1. und 2. Ebene) sowie jene Forschenden vorlegen, deren bestehender Arbeitsvertrag erst nach dem für das Projekt vorgesehenen Ende abläuft.

### Übersicht 36 – Verteilung der im Rahmen interner Ausschreibungen vorgelegten Projekte in % nach Qualifikation



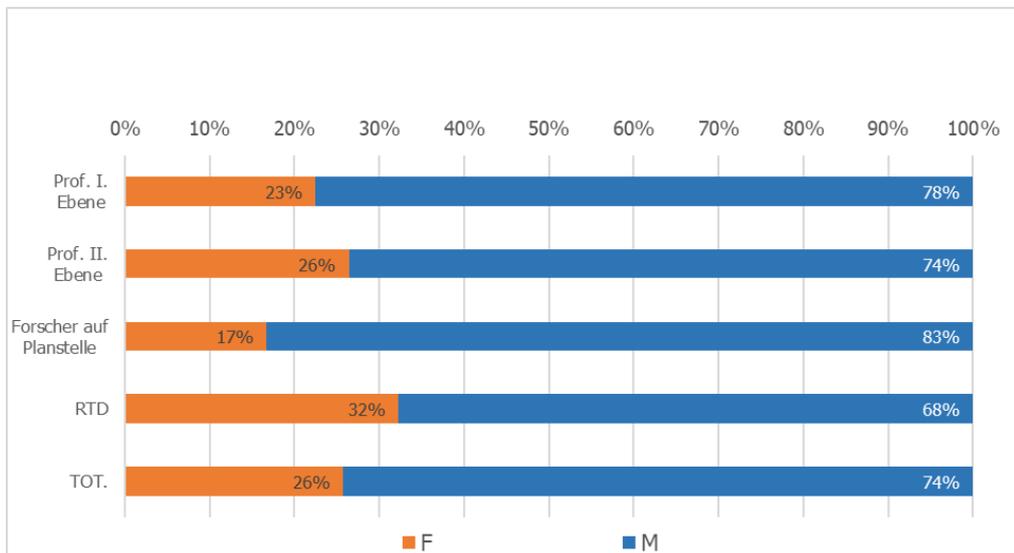
Aus der Übersicht 36 wird ersichtlich, dass rund 28 % der Projekte im Rahmen von internen Ausschreibungen von PI eingereicht werden, die Forschende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis sind.

Wenn davon ausgegangen wird, dass diese 28 % der Anteil an RTD sind, die gemäß der Ordnung einen Antrag stellen können, und wenn dann das weibliche akademische Personal mit diesem Prozentwert berücksichtigt wird, lässt sich schätzen, dass der Anteil an Professorinnen und Forscherinnen, die an der Ausschreibung teilnehmen könnten, mindestens 34 % beträgt.

Vergleicht man diesen Wert mit den 26 % an Vorschlägen von weiblichen PI (Übersicht 34), ergibt sich eine Lücke von 8 Prozentpunkten.

Quelle: unibz

**Übersicht 37 – Geschlechtsspezifischer Anteil der PI bei im Rahmen „allgemeiner“ interner Ausschreibungen eingereichten Projekten nach Qualifikation (2015 bis 2019)**

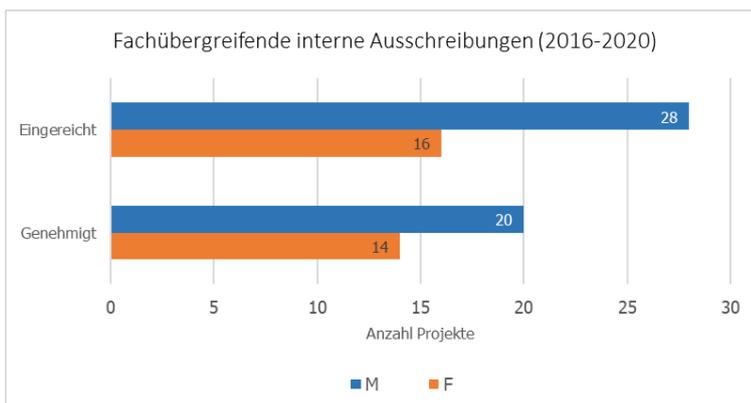


Quelle: unibz

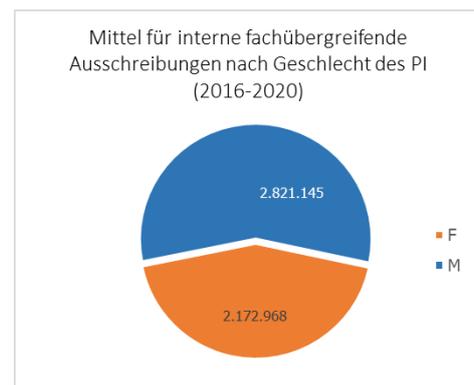
Anhand der Übersicht 37 wird die Unterrepräsentation der Frauen vor allem bei den Professoren der 2. Ebene und den Forschern deutlich, während ihr Anteil als Forschungsprojektleiterinnen bei den Professoren der 1. Ebene sehr nah am Bezugsgesamtanteil liegt.

**Übersicht 38 – Projekte im Rahmen interner fachübergreifender Ausschreibungen nach Geschlecht des PI (2016 bis 2020)**

Absolute Werte



Beträge und Prozentwerte



Quelle: unibz

Die Situation ändert sich bei den Ausschreibungen für fachübergreifende Projekte. Die Übersicht 38 zeigt einen Anteil an Projekten, die von weiblichen PI eingereicht (36 %) und dann genehmigt (41 %) wurden, welcher deren Anteil an denjenigen, die Projekte einreichen können, überschreitet. Diese Wiederherstellung des Gleichgewichts ist unter Bezugnahme auf die durch die Projekte bezogenen Mittel (rechts) noch deutlicher.

### 3.4 Geschlechtsspezifische Bezüge des akademischen Personals

#### Übersicht 39 – Durchschnittsbezüge des akademischen Personals 2020 nach Geschlecht und Qualifikation

Brutt Jahresbeträge (in EUR)

	Grundgehalt	Wiss. Zulage	Sprachzulage	Prämie
<b>Frauen (Durchschnitt)</b>	<b>60.299</b>	<b>5.181</b>	<b>3.957</b>	<b>1.177</b>
Prof. I. Ebene (F)	110.101	13.409	4.371	2.078
Prof. II. Ebene (F)	72.199	7.985	4.592	1.858
Forscherinnen (F)	43.250	2.133	3.667	740
<b>Männer (Durchschnitt)</b>	<b>68.007</b>	<b>6.454</b>	<b>3.767</b>	<b>1.970</b>
Prof. I. Ebene (M)	105.011	12.652	3.817	4.285
Prof. II. Ebene (M)	74.662	7.857	4.851	1.698
Forscheri (M)	42.784	2.128	3.356	634
<b>INSGESAMT (Durchschnitt)</b>	<b>65.063</b>	<b>5.968</b>	<b>3.840</b>	<b>1.667</b>

Quelle: unibz

Die Übersicht 39 zeigt ein geschlechtsspezifisches Gefälle bei den Gesamtdurchschnittsbezügen des akademischen Personals. Diese Differenz ist jedoch fast ausschließlich auf einen Zusammensetzungseffekt (Karriere) zurückzuführen. Bei den Durchschnittsbezügen nach Rang sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Grundlohns und der wichtigsten Zulagen minimal. Das Gefälle im Gesamtdurchschnitt basiert im Wesentlichen auf dem Karriereeffekt laut den vorherigen Abschnitten: Bei den Forschenden sind mehr Frauen vertreten, in den höheren Rängen weniger.

Die einzige Differenz, die nicht auf den Rangeffekt zurückzuführen ist, ist die durchschnittliche Höhe der Prämie bei den ordentlichen Professoren, die bei den Männern doppelt so hoch wie bei den Frauen ist. Das basiert in erster Linie darauf, dass die Prämie bei den männlichen Professoren der 1. Ebene häufiger bezahlt wird als bei den Frauen und zweitens auf der Höhe der bezahlten Prämie.

### 3.5 Zusammenfassung betreffend das akademische Personal

- Bei den Studierenden sind 69 % Frauen, beim akademischen Personal auf Planstellen sind 62,7 % Männer.
- Die sog. Karriereschere beginnt ausgehend von denen auseinanderzulaufen, die ein Forschungsdoktorat absolviert haben, bei denen der Frauenanteil noch 50 % beträgt.
- Insgesamt sind die Frauenanteile auch gegenüber dem italienischen Durchschnitt in den STEM-Bereichen niedriger.
- Was die Professoren der 1. Ebene betrifft, ist ein geringerer Frauenanteil (22 %) zu verzeichnen. Der Wert liegt unter dem Durchschnitt der italienischen Universitäten (25 %) und ist angesichts der Tatsache, dass an der Universität Studiengänge und wissenschaftliche Fachbereiche überwiegen, die durch eine weibliche Segregation geprägt sind, kritisch zu bewerten.
- Der Frauenanteil bei den ordentlichen Professoren (aber auch denen der 2. Ebene) sinkt gegenüber dem gesamtstaatlichen Durchschnittswert vor allem in den Bereichen Physik, Chemie, Biologie und Landwirtschaft (obgleich in den ersten drei Bereichen auch wenig Männer vertreten sind) und in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und Statistik. Auf Fakultätsebene ist auch der niedrige Wert an der Fakultät für Design und Künste hervorzuheben, die in erster Linie aus zwei höchst unterschiedlichen Fachbereichen besteht („Ingenieurwesen und Architektur“ sowie „Alttertumswissenschaften“ und „Kunstgeschichte“).
- Der geringere Anteil zeigt sich in allen Rekrutierungskanälen außer bei der Beförderung vom RTD Senior zum Professor der 2. Ebene, bei der der Frauenanteil höher ist.

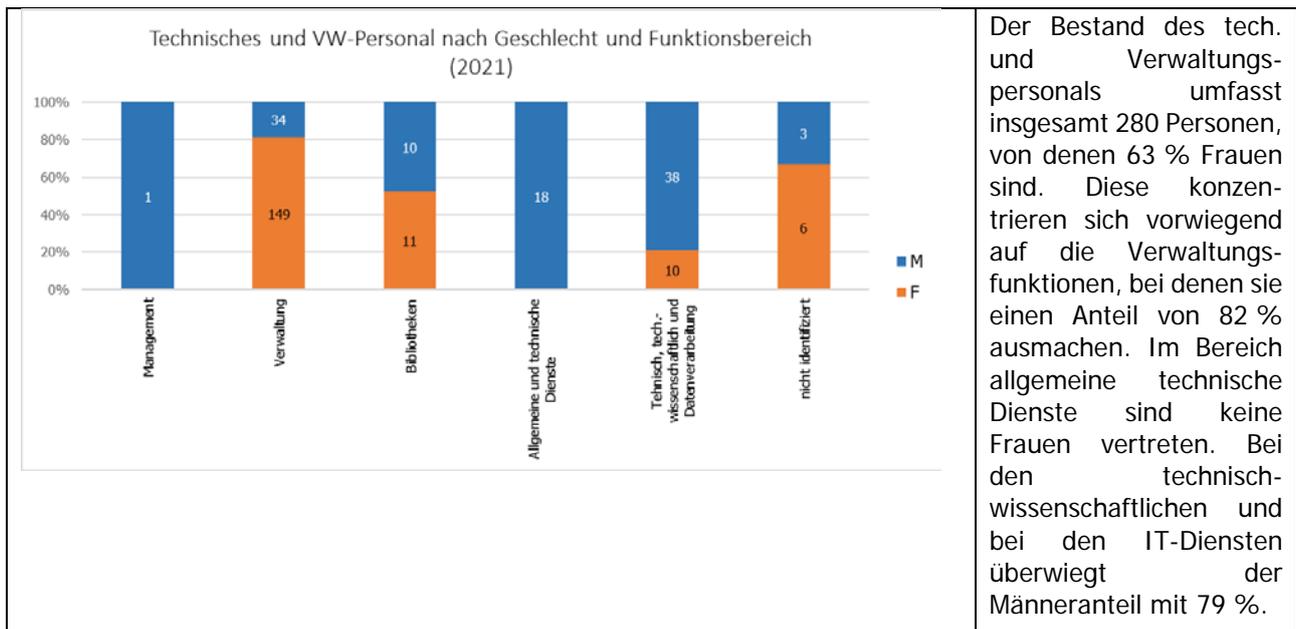
- Ohne Daten zu den Geschlechtern der Bewerber können keine soliden Hypothesen hinsichtlich der Gründe für die Unterrepräsentation der Frauen aufgestellt werden. Eine Rolle könnte jedoch die Zusammensetzung der Wettbewerbskommissionen spielen (bei den Verfahren, in denen eine solche vorgesehen ist): Bei den von Jänner 2020 bis August 2021 gebildeten Kommissionen waren 70 % der Mitglieder Männer, und 45 % der Kommissionen bestanden ausschließlich aus Männern.
- Im Rahmen der Forschungsprojekte sind die Frauen als Principal Investigator (PI) unterrepräsentiert. Sie haben diese Rolle bei 25 % der Projektvorschläge für Drittmittelfinanzierung und bei 26 % der Projektvorschläge im Rahmen „allgemeiner“ interner Ausschreibungen inne. Bei Letztgenannten wird der Anteil an Frauen, die potenziell gemäß der internen Ordnung einen Antrag stellen könnten, auf rund 34 % geschätzt.
- Die Erfolgsquote der Projekte mit einem weiblichen PI ist etwas niedriger als derjenigen mit einem männlichen PI. Der Durchschnittsbetrag der finanzierten Projekte ist bei männlichen PI höher als bei Frauen.
- Eine Ausnahme bilden die internen Ausschreibungen für fachübergreifende Projekte. Bei diesen ist der Frauenanteil höher als der allgemeine Frauenanteil des akademischen Personals.
- Was die Bezüge betrifft, sind bei gleichem Rang keine signifikanten Differenzen festzustellen. Das Gefälle (-10,7 % hinsichtlich des Grundlohns) ist vorwiegend auf einen Zusammensetzungseffekt (Karriere) zurückzuführen, basierend darauf, dass Frauen stärker bei den Forschenden als in den höheren Rängen vertreten sind. Die Prämie der Professoren der 1. Ebene könnte sich zu Ungunsten der Frauen auswirken und bedarf einer eingehenderen Untersuchung.

## 4 TECHNISCHES UND VERWALTUNGSPERSONAL

### 4.1 Personalbestand nach Bereichen und Einstufungsebenen

#### Übersicht 40 – Verteilung des technischen und Verwaltungspersonals nach Einsatzbereich und Geschlecht (2021)

Absolute Werte und Verteilung in Prozent



Quelle: unibz

#### Übersicht 41 – Karriereschere beim technischen und Verwaltungspersonal (2018 und 2020)

Prozentwerte



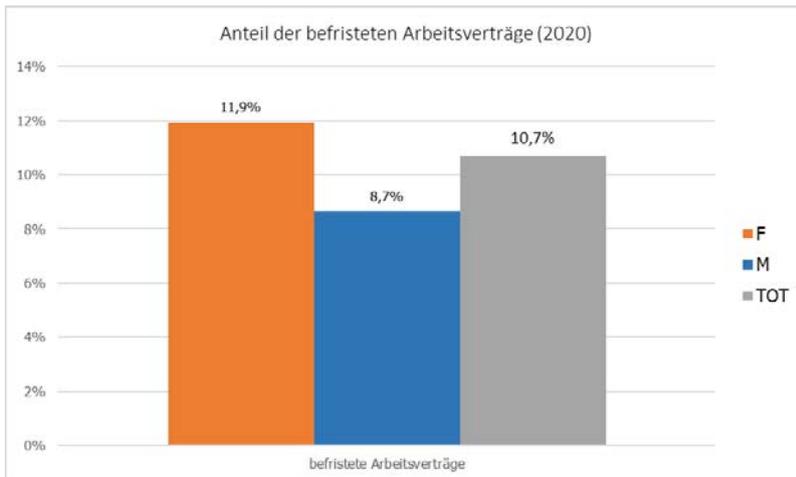
Quelle: unibz

Nach Einstufungsebenen beinhaltet die Funktionsverteilung eine Konzentration von Männern in den Stufen II und III und eine Überrepräsentation der Frauen auf der Stufe V. Bei den Servicestellenleitern entspricht die Geschlechterverteilung ungefähr der allgemeinen Verteilung des tech. und VW-Personals. Bei den Koordinatoren überwiegen dagegen deutlich die Männer.

## 4.2 Arbeitsverträge und Fehlzeiten

### Übersicht 42 – Anteil der befristeten Arbeitsverträge nach Geschlecht (2020)

Prozentwerte

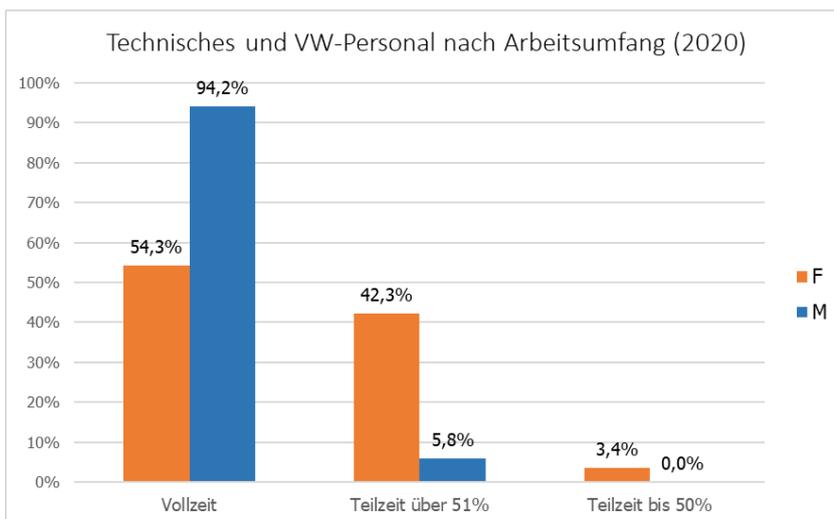


Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge beträgt insgesamt 10,7 % mit einer Differenz von 3 Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern.

Quelle: unibz

### Übersicht 43 – Verteilung des Personals nach vertraglichem Arbeitsumfang und Geschlecht (2020)

Prozentwerte

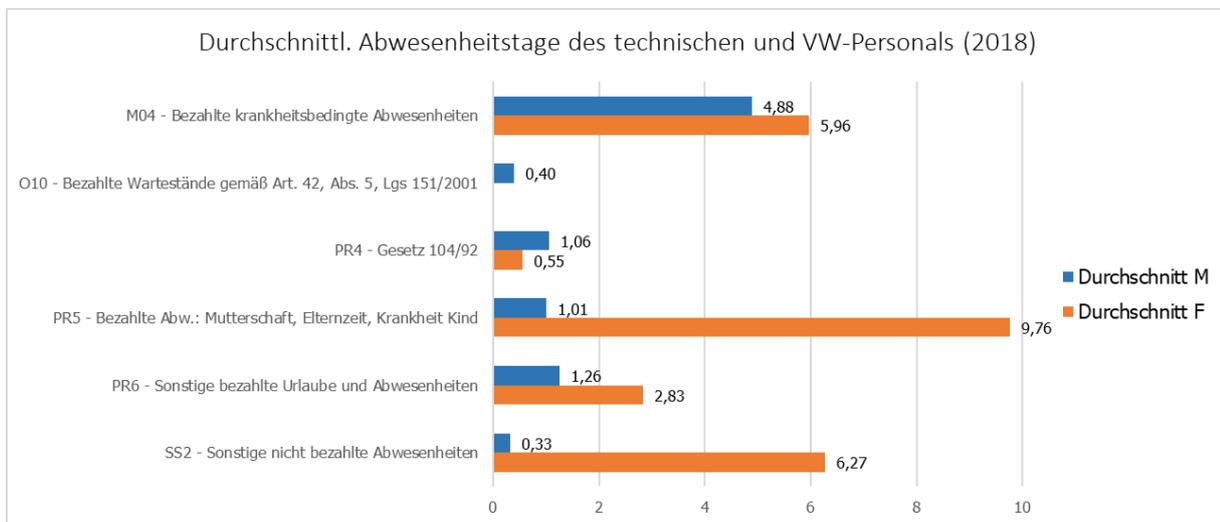
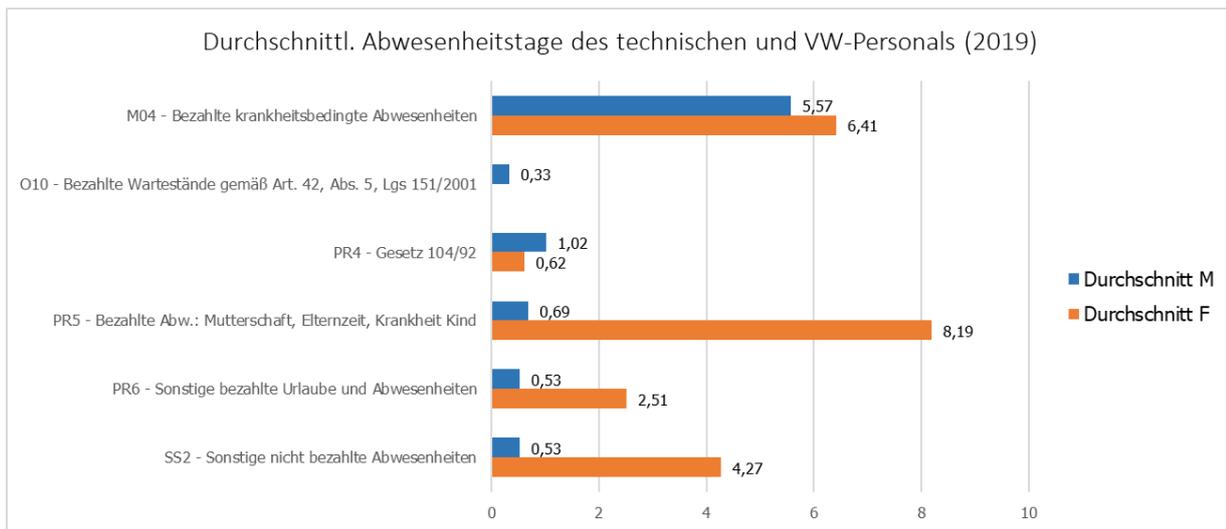


94,2 % der Männer besitzen einen Vollzeitarbeitsvertrag, bei den Frauen sind es 54,3 %. 42,3 % der Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 50 % nach.

Quelle: unibz

## Übersicht 44 – Durchschnittliche Fehltagge des Personals nach Geschlecht und Gründen (2019 und 2018)

Absolute Werte



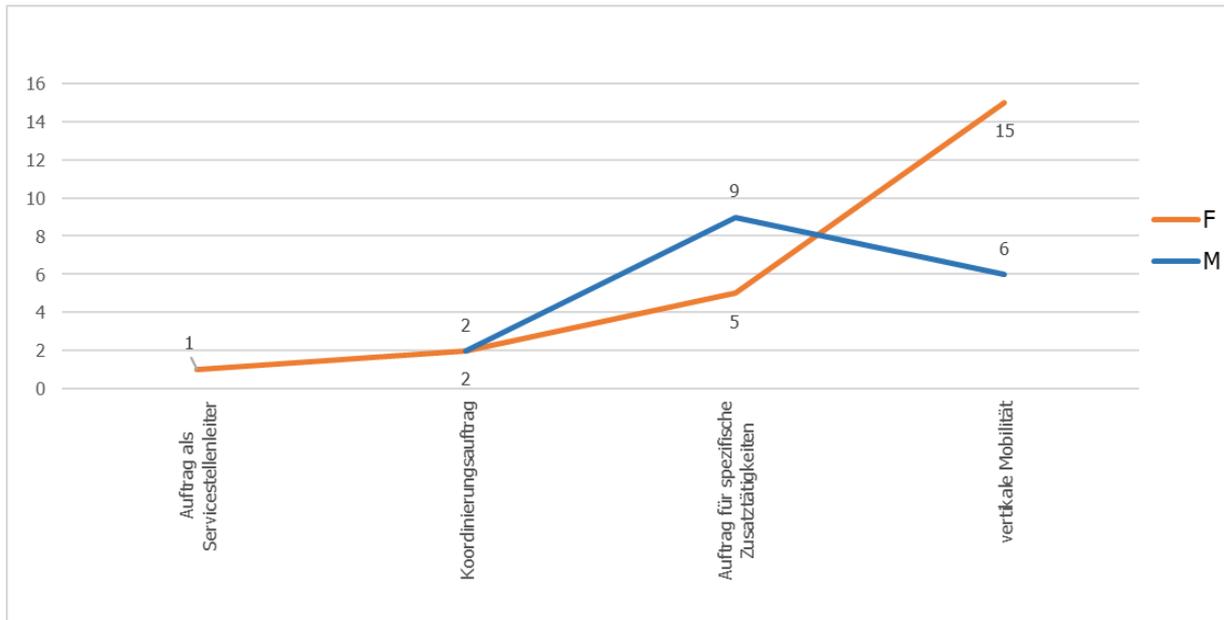
Quelle: unibz (Bericht über arbeitsbedingten Stress)

Die Übersicht 44 zeigt, dass die Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen höher sind, vor allem in Bezug auf bezahlte Abwesenheiten wegen Mutterschaft und Elternzeit. Bei den Frauen ist auch eine höhere Anzahl an nicht bezahlten Fehltagen (4,3 Tage 2018 und 6,3 Tage 2019) zu beobachten. Dieser Wert dürfte vorwiegend auf die Möglichkeit zurückzuführen sein, den freiwilligen, unbezahlten Mutterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen, der vertraglich für einen maximalen Zeitraum von einem Jahr vorgesehen ist.

### 4.3 Karrierefortschritt und Entlohnung

#### Übersicht 45 – Karrierefortschritt des Personals nach Geschlecht (2018 bis 2020)

Absolute Werte



Quelle: unibz

Beim Karrierefortschritt (Übersicht 45) ist für den Dreijahreszeitraum 2018 bis 2020 eine signifikante Überrepräsentation der Männer bei der Zuteilung von Aufgaben im Rahmen zusätzlicher spezifischer Tätigkeiten festzustellen. Bei der vertikalen Karriereentwicklung sind dagegen die Frauen leicht überrepräsentiert (gegenüber dem relativen Bestand).

#### Übersicht 46 – Bruttodurchschnittsbezüge pro Jahr des Personals nach Geschlecht und Besoldungsstufe (2020)

Brutt Jahresbeträge (in TEUR)

Quelle: unibz

	Grundgehalt u. Kontingenz	Funktionszulage	Auftragszulage	Brutto insges.
<b>Frauen</b>	<b>39.473</b>	<b>849</b>	<b>815</b>	<b>41.911</b>
III. Ebene	33.773	-	-	33.773
IV. Ebene	34.609	-	138	34.832
V. Ebene	40.405	-	265	41.193
VI. Ebene	45.889	3.166	1.727	52.262
<b>Männer</b>	<b>40.313</b>	<b>1.675</b>	<b>1.826</b>	<b>45.957</b>
II. Ebene	32.322	-	308	33.031
III. Ebene	35.130	-	401	35.850
IV. Ebene	36.741	-	863	38.348
V. Ebene	39.989	-	1.365	43.775
VI. Ebene	47.001	3.852	3.445	56.791
<b>INSGESAMT</b>	<b>39.780</b>	<b>1.151</b>	<b>1.184</b>	<b>43.389</b>

Die Grundlöhne des tech. und VW-Personals zeigen ein geringes geschlechtsspezifisches Gefälle, das sich im Durchschnitt auf 840 Euro brutto pro Jahr beläuft.

Das geschlechtsspezifische Gefälle der Besoldung insgesamt basiert auf den Funktions- und Auftragszulagen. Ohne Berücksichtigung des Verzerrungseffekts aufgrund des männlichen Direktors könnten die Auswirkungen bei der Funktionszulage eher auf die Besoldungsstufe zurückzuführen sein (höherer Zulagenkoeffizient bei den Männern), während bei der Auftragszulage der relative Anteil bzw. die Häufigkeit eine größere Rolle spielen könnte, nämlich dass einem größeren relativen Anteil an Männern

gegenüber Frauen die Auftragszulage zugesprochen wurde. Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Zulage häufiger technischen Stellen und Projekten gewährt wird, die vorwiegend von Männern besetzt sind bzw. durchgeführt werden (siehe auch Übersicht 40).

#### **4.4 Zusammenfassung bezüglich des technischen und Verwaltungspersonals**

---

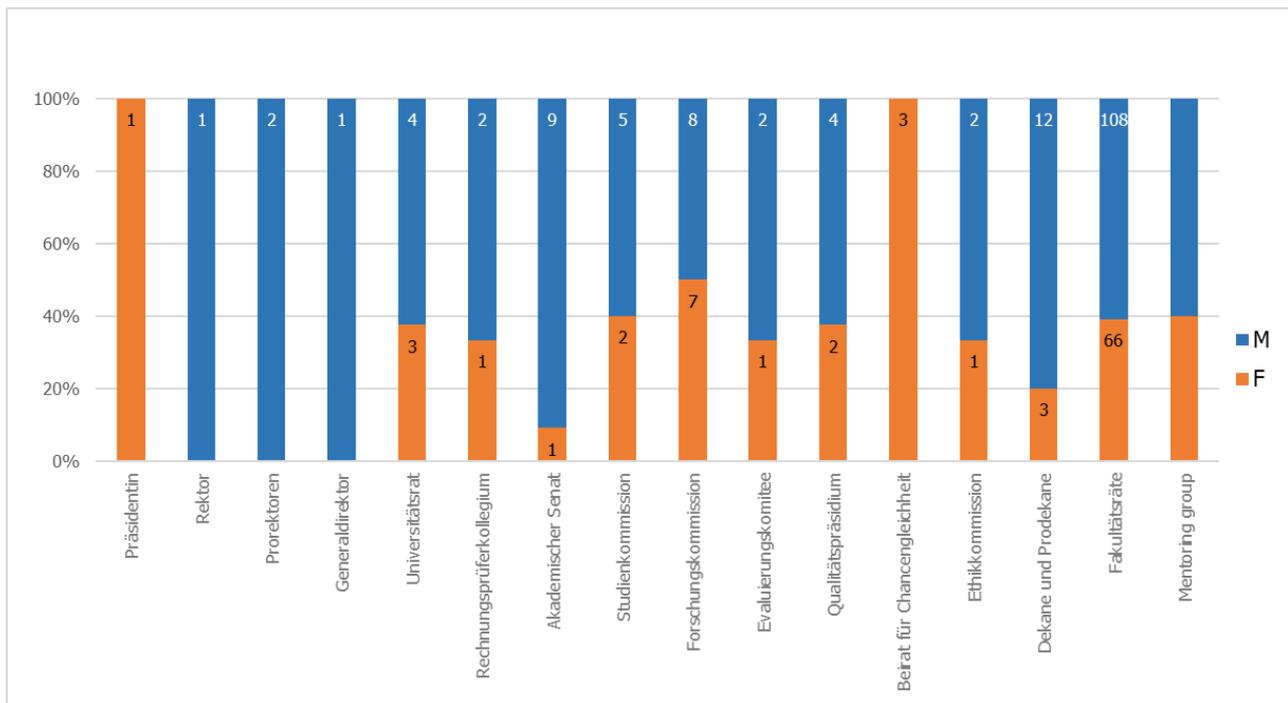
- Der Bestand des technischen und Verwaltungspersonals umfasst insgesamt 280 Personen, von denen 63 % Frauen sind. Diese konzentrieren sich vorwiegend auf die Verwaltungsfunktionen, bei denen sie einen Anteil von 82 % ausmachen. Im Bereich allgemeine technische Dienste sind keine Frauen vertreten. Bei den technisch-wissenschaftlichen und bei den IT-Diensten überwiegt der Männeranteil mit 79 %.
- Bei den Servicestellenleitern entspricht die Geschlechterverteilung ungefähr der allgemeinen Verteilung des technischen und Verwaltungspersonals. Bei den Koordinatoren überwiegen dagegen die Männer.
- Die Teilzeitbeschäftigung wird weiterhin mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen (46 % mit unterschiedlichen Wochenstunden), während 94 % der Männer ihrer Tätigkeit auf Vollzeitbasis nachgehen.
- Die Daten zeigen, dass die Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen höher sind, vor allem in Bezug auf bezahlte Abwesenheiten wegen Mutterschaft und Elternzeit, aber auch was unbezahlte Fehltag betrifft (4,3 Tage 2018 und 6,3 Tage 2019).
- Beim Karrierefortschritt ist für den Dreijahreszeitraum 2018 bis 2020 eine Überrepräsentation der Männer bei der Zuteilung von Aufgaben im Rahmen zusätzlicher spezifischer Tätigkeiten festzustellen. Bei der vertikalen Karriereentwicklung sind dagegen die Frauen leicht überrepräsentiert.
- Bei den Grundlöhnen ist kein signifikantes geschlechtsspezifisches Lohngefälle festzustellen. Eine wenn auch geringe Differenz entsteht dadurch, dass Auftragszulagen und in geringerem Maß Funktionszulagen bei den Männern relativ häufiger sind.

## 5 GREMIEN

### 5.1 Institutionelle und Leitungsgremien

#### Übersicht 47 – Verteilung der institutionellen Gremien nach Geschlecht (2021)

Absolute Werte und Verteilung in Prozent



Quelle: unibz

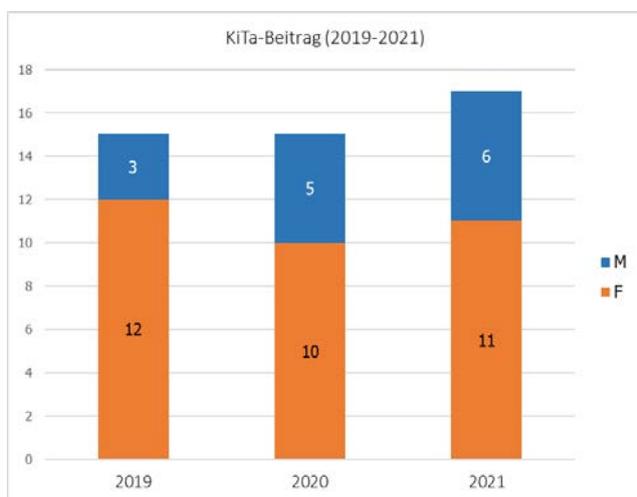
Bei der Zusammensetzung der Gremien der unibz nach Geschlecht ist eine starke Mehrheit der Männer als Prorektoren, Dekane und Prodekane und folglich im akademischen Senat festzustellen.

## 6 VEREINBARKEIT UND SMARTWORKING

### 6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Freie Universität Bozen bietet ihren Arbeitnehmern einige Dienstleistungen und Vergünstigungen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu verbessern.

#### Übersicht 48 – Anzahl der Personen, die einen Zuschuss für die Kindertagesstätte beziehen, nach Geschlecht des Antragstellers



Die unibz gewährt ihrem Verwaltungspersonal und akademischen Personal einen monatlichen Zuschuss zum Kostenaufwand für Kindertagesstätten/Tagesmütter. Der monatliche Zuschuss zum Kostenaufwand für Kindertagesstätte/Tagesmutter wird auf der Grundlage von Kriterien gewährt, welche mit dem Beschluss Nr. 184 des Universitätsrats vom 15. Dezember 2017 verabschiedet wurden. Bei diesen Kriterien wird sowohl die Zusammensetzung als auch das Einkommen des Haushalts der Antragsteller berücksichtigt.

In den letzten 3 Jahren variierte die Anzahl der Zuschussempfänger zwischen 15 und 17. Der monatliche Höchstbetrag pro Person beläuft sich auf 250 Euro (2,50 Euro pro Stunde für maximal 100 Std. pro Monat). Im Zweijahreszeitraum (Durchschnitt 2018 bis 2019) beliefen sich die Gesamtkosten pro Jahr auf zirka 24.000 Euro.

Um dem Lehr- und Verwaltungspersonal sowie den Studierenden der unibz zu helfen, familiäre Bedürfnisse mit beruflichen und studienbezogenen Bedürfnissen zu vereinbaren, werden in folgenden Perioden **Kinderbetreuungsleistungen** an den Standorten Bozen und Brixen geboten: Faschingsferien, 2 Wochen im Juni, 2 Wochen im August und Allerheiligenwoche. Die Konvention mit der Einrichtung sieht eine Höchstanzahl von 16 Kindern pro Tag und Standort vor. Im Lauf der Jahre beliefen sich die Kosten pro Jahr auf 15.000 bis 20.000 Euro, von denen ein Teil zulasten des Arbeitnehmers geht.

Im Rahmen einer Umfrage zur Zufriedenheit des Verwaltungspersonals der unibz bewertete im Herbst 2019 zirka ein Viertel der Umfrageteilnehmer die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an der unibz als wenig angemessen und forderte mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und der Überstundenregelung. Die Umfrage lieferte Anregungen für organisatorische Verbesserungen, welche mittels unterschiedlicher Instrumente verfolgt wurden.

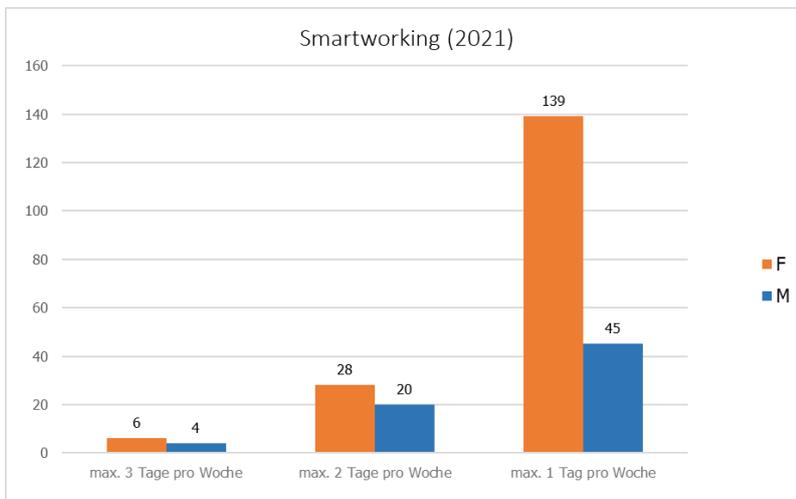
Dazu gehört die Zertifizierung „Audit Familie und Beruf“, die 2021 erzielt wurde und mit welcher die unibz sich verpflichtet, ein Programm an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und des organisatorischen Wohlbefindens umzusetzen. Diese reichen von der flexiblen Inanspruchnahme der Teilzeit und der Überstundenregelung bis hin zu Richtlinien für die Organisation der Besprechungen, von der Einrichtung einer „Solidaritätsstundenbank“ zugunsten von Mitarbeitern mit mehr Verpflichtungen im Hinblick auf die Betreuung der Familie bis hin zur Optimierung des „Kid Space“-Angebots.

## 6.2 Smartworking

Die Arbeit im Smartworking nahm während der akuten Zeit der Coronakrise sehr stark zu und wurde im Rahmen einer entsprechenden Ordnung geregelt, welche die Unterzeichnung individueller Vereinbarungen für die Inanspruchnahme dieser flexiblen und arbeitsplatzunabhängigen Arbeitsmethode vorsieht.

### Übersicht 49 – Dem technischen und Verwaltungspersonal gewährte Smartworking-Tage

Absolute Werte (ausgeschlossen der Personen mit null Tagen)



249 Personen entsprechend 89 % des technischen und VW-Personals wurde die Möglichkeit gewährt, im Smartworking zu arbeiten. Ausgeschlossen sind die Personen, deren Aufgaben nicht im Fernmodus erfüllt werden können. In relativen Werten beantragten (und nutzten) Frauen häufiger die Möglichkeit, bis zu max. 2 Tagen pro Woche in Smartworking zu arbeiten.

Quelle: unibz

---

## 7 ZUSAMMENFASSUNG UND ANSÄTZE ZUR WIEDERHERSTELLUNG DES GLEICHGEWICHTS

---

Was die **Studierenden** betrifft, besitzt die unibz ein stark nach Geschlecht segregiertes Studienangebot mit zahlreichen Kursen mit deutlich höherem Frauenanteil (Bildungswissenschaften, Sozialpädagogik, Sozialarbeit). Insgesamt sind 69 % der in den Studiengängen immatrikulierten Studierenden Frauen. In den *STEM*-Bereichen sind Frauen dagegen in erhöhtem Maß unterrepräsentiert. Diese Segregationen hängen von geschlechtsspezifischen Stereotypen und weiterhin bestehenden Differenzen auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Berufsbilder ab, die in der Gesellschaft verankert und zum größten Teil nicht vom Wirken der Universität Bozen abhängig sind. Jedoch besteht die Möglichkeit, diese Segregationen zumindest teilweise durch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen auszugleichen. Diese müssen mit den Schulen abgestimmt werden und sollen darauf abzielen, gesellschaftliche Stereotypen infrage zu stellen und die Studierenden zu ermutigen, Bildungswege in Betracht zu ziehen, die ihren Neigungen und Interessen entsprechen, auch wenn diese stark vom anderen Geschlecht dominiert werden.

Mehrere Kennzahlen weisen auf eine bessere Studienleistung der Frauen im Vergleich zu Männern hin. Unabhängig von der Fakultät sind bei Männern beispielsweise höhere Abbrecherquoten und mehr Überschreitungen der Regelstudienzeit als bei Frauen zu verzeichnen. Die Gründe dafür könnten die unterschiedlichen Abschlüsse der Sekundarstufe II oder ein unterschiedliche Präferenz für den frühen Einstieg ins Berufsleben sein. Mit diesen Gründen müsste man sich eingehender auseinandersetzen, um zu bewerten, ob nach Geschlecht differenzierte Unterstützungsmaßnahmen zu Ergebnissen führen könnten.

Die Karriereschere öffnet sich insbesondere nach dem Forschungsdoktorat. Beim **akademischen Personal** auf Planstelle beträgt der Frauenanteil 37 % und sinkt bei den Professoren der 1. Ebene auf 22 %. Diese Werte liegen unter dem gesamtstaatlichen Durchschnitt und müssen unter Berücksichtigung der an der unibz vorherrschenden Fachbereiche kritisch betrachtet werden. In den humanistischen Fächern und in den Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil über dem italienischen Durchschnitt. In den Wirtschaftswissenschaften ist dieses positive Gefälle nur bei den Forschenden zu verzeichnen, bei den Professoren der 1. Ebene unterschreitet der Frauenanteil dagegen den gesamtstaatlichen Durchschnitt. In den *STEM*-Bereichen liegt der Frauenanteil unter dem nationalen Durchschnitt.

Aus diesen Daten können die Gründe für diese Benachteiligung der Frauen bei der Karriereentwicklung nicht abgeleitet werden. Vermutlich beginnen die Karriereschwierigkeiten mit der Mutterschaft, welche den Erwerb akademischer Titel für die Frauen bremst und sie bei den Auswahl- und Rekrutierungsverfahren benachteiligt. Die Daten über die Bewerbungen könnten solidere Hinweise in diesem Sinn liefern. Obgleich keine kausalen Zusammenhänge festgelegt werden können, stechen zwei Faktoren ins Auge: Einerseits sind Männer in den Wettbewerbskommissionen überrepräsentiert (45 % bestehen ausschließlich aus Männern, auch wenn sich die Zahlen nur auf die Zeit nach dem 01.01.2020 beziehen), andererseits kamen Frauen bei der Rekrutierung durch Direktberufung aus dem Ausland noch schlechter weg als bei den Auswahlverfahren für die Berufung.

Mehrere Stoßrichtungen können in Betracht gezogen werden, um zu einem erhöhten Gleichgewicht der Geschlechter bei der Rekrutierung von Professoren beizutragen und gleichzeitig dem Verdienstgrundsatz weiterhin die größte Bedeutung beizumessen: Dabei handelt es sich um Kriterien zur Bewertung der Titel, bei denen mutterschaftsbedingte Unterbrechungen berücksichtigt werden, ein erhöhtes Gleichgewicht der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Kommissionen sowie Schulungen für die Kommissionsmitglieder, um geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei den Bewertungsverfahren zu erkennen und zu vermeiden. Schließlich bleibt die Möglichkeit zu bewerten, dass die Verfahren zur Direktberufung aus dem Ausland in erhöhtem Maß in Anspruch genommen werden können, auch um Frauen mit exzellenten Profilen zu ermitteln und für die unibz zu gewinnen.

Aus den Daten über die **Forschungsprojekte** geht hervor, dass die Frauen bei den *Principal Investigators* unterrepräsentiert sind (zirka 25 % gegenüber einem Anteil von 34 % Frauen, die an den Ausschreibungen teilnehmen könnten). Diese Unterrepräsentation ist bei den Professoren der 1. Ebene nicht festzustellen, sondern bei den Professoren der 2. Ebene und bei den Forschern. Ein geschlechtsspezifisches Gefälle ist bei den fachübergreifenden Ausschreibungen nicht festzustellen. Bei diesen sind Frauen als *Principal Investigator* relativ häufiger. Mögliche Strategien zur Herstellung des Gleichgewichts in diesem Bereich könnte die

Aufnahme von Bewertungskriterien im Rahmen der internen Forschungsausschreibungen sein, die das Gleichgewicht der Geschlechter in der Projektgruppe belohnen oder das Angebot an Schulungs- und *Mentoring*-Maßnahmen, welche die Führungsrolle und das Empowerment von Forscherinnen fördern.

Der Bestand des **technischen und Verwaltungspersonals** umfasst insgesamt 280 Personen, von denen 63 % Frauen sind. Diese konzentrieren sich vorwiegend auf die Verwaltungsfunktionen, bei denen sie einen Anteil von 82 % ausmachen. Bei den allgemeinen technischen Diensten sind Frauen nicht vertreten, bei den technisch-wissenschaftlichen und bei den IT-Diensten überwiegt dagegen der Männeranteil mit 79 %. Geschlechtsspezifische Differenzen sind in folgenden Bereichen festzustellen:

- Anteil an Teilzeitarbeit, die weit mehr von Frauen in Anspruch genommen wird
- Bezahlte, aber auch unbezahlte Abwesenheiten, die weit mehr von Frauen in Anspruch genommen werden, was vorwiegend mit dem Mutterschaftsurlaub und elterlichen Gründen verbunden ist.

Was die **institutionellen Organe** betrifft, ist vor allem im akademischen Senat und den Positionen Rektor und Prorektor überwiegend das männliche Geschlecht vertreten. In weiteren Organen wie dem Universitätsrat oder der Forschungskommission ist ein höheres Gleichgewicht zu verzeichnen. Aufmerksamkeit ist auch dem erhöhten Männeranteil bei den Mitgliedern der *Mentoring-Groups* der Fakultäten beizumessen, die bei den Rekrutierungsverfahren eine Rolle spielen.

---

## 8 ÜBERWACHUNG UND ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

---

Der Wert von Instrumenten wie der Gender-Bilanz steigt, wenn diese nicht nur sporadisch eingesetzt werden, sondern in den umfassenderen Zyklus der kontinuierlichen Bewertung der Universitäten eingereiht werden, mit der periodischen Überwachung der Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen. Diesbezüglich muss die Fähigkeit zur Erhebung, Verarbeitung und Interpretation der Daten nach Geschlecht in Bezug auf vier Aspekte potenziert werden:

- a) Was die in diesem ersten Bericht erarbeiteten Statistiken betrifft, ist die weitere Standardisierung der Datenerhebung und deren Verarbeitung gefragt. Dies gilt vor allem für die Kennzahlen, für die keine homogenen Daten in der Datenbank des Ministeriums enthalten sind und die somit internen Quellen zu entnehmen sind. Wenn eine Datenquelle im historischen Verlauf nicht verfügbar ist, ist die Beschreibung von Verfahren für Extraktion und Kalkulation wichtig, um die Homogenität der Werte zu gewährleisten.
- b) Fehlt diese, müssen die Datenbanken mit Daten gefüttert werden, welche die geschlechtsspezifische Variable erfassen. Dies gilt beispielsweise für die Daten hinsichtlich der Forschungstätigkeiten, bei denen sowohl das Geschlecht des *Principal Investigators* als auch das der anderen Mitglieder des Projektteams erhoben werden sollte.
- c) Ein weiterer wichtiger Bereich der Gender-Bilanz betrifft die Karriereentwicklung und die Rekrutierung und muss ergänzt werden, indem die Erhebung der Daten der Rekrutierungsverfahren von Anfang an so erfolgt, dass die Daten der Teilnehmer und der Kommissionsmitglieder enthalten sind, um etwaige Verzerrungen in den Auswahlmechanismen besser verstehen zu können.
- d) Schließlich gibt es einige Bereiche, die für die Überwachung der Effekte des *Gender Equality Plans (GEP)* relevant und gegenwärtig nicht in der Gender-Bilanz enthalten sind, jedoch in dessen zukünftigen Ausgaben stufenweise entwickelt werden könnten:
  - Zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit könnte es ggf. nicht ausreichend sein, die Daten mit der geschlechtsspezifischen Variablen zu erheben. In einigen Fällen ist es notwendig, einen Überblick über das Personal mit familiären Verpflichtungen, die Fluktuationsrate, das Alter des Personals nach Geschlecht und die dynamische Nachfrage nach Dienstleistungen für die Kinderbetreuung zu gewinnen. Darüber hinaus ist die Erhebung von Daten über positive Maßnahmen, über Analysen sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bekämpfung der Diskriminierung gegenwärtig nicht strukturiert. Auch diese könnten in die Gender-Bilanz bzw. die zukünftigen Berichte über die Umsetzung des Gleichstellungsplans aufgenommen werden.
  - Die Europäische Kommission unterstreicht die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Perspektive bei der Forschungstätigkeit und den Lehrplänen. Gegenwärtig sind diese Daten zu diesen Bereichen nicht verfügbar. Es gibt zwar keine Standardmethode zu deren Erhebung, aber einige europäische Pilotprojekte, die Verfahren und Ansätze vorschlagen und interessant für das *Mapping* des Phänomens und zum Verständnis der Stärken und Schwächen der unibz in diesen Bereichen sind.
  - Ein weiterer wichtiger Bereich der Geschlechterpolitik betrifft die Kommunikation und das *Image* der Universität (Pressemitteilungen, Events, Website, soziale Medien, Marketingkampagnen), die auch deren organisatorische Kultur widerspiegeln. Eine Wahrnehmung der Rolle dieses Bereichs kann nicht nur durch eine quantitative Analyse erfasst werden. Eine Analyse dieser Art könnte jedoch unbewusste Verzerrungen oder zu vertiefende Bereiche für etwaige Verbesserungsmaßnahmen zum Vorschein bringen.

---

## 9 LEGENDE

---

F	Frauen
M	Männer
L	Bachelor
LM	Master
LMCU	einstufiger Master
CS	Fakultät für Informatik
DE	Fakultät für Design und Künste
EDU	Fakultät für Bildungswissenschaften
ECO	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
TEC	Fakultät für Naturwissenschaften und Technik
PO	Professoren der 1. Ebene
PA	Professoren der 2. Ebene
RU	Forschende auf Planstelle
RTD	Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag
R	Forscher (alle Forschende sowohl mit befristetem als auch unbefristetem Arbeitsvertrag)
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
PI	<i>Principal Investigator</i> oder Forschungsprojektleiter
TAP	technisches und Verwaltungspersonal