

Publisher

Free University of Bozen-Bolzano
Universitätsplatz 1
Piazza Università 1
39100 Bozen-Bolzano · IT
+39 0471 011 000
info@unibz.it
www.unibz.it

Data and texts curated by

Controlling

Layout and infographics

Press and Event Management Office

Data

22/11/2024

Contacts

Controlling
Franz-Innerhofer-Platz 8
Piazzetta Franz Innerhofer, 8
39100 Bozen-Bolzano · IT
controlling@unibz.it

Inhalt

1.	<u>Einführung</u>	5
2.	<u>Inhaltsverzeichnis der Diagramme und Tabellen</u>	6
3.	<u>Legende</u>	7
4.	<u>Studierende</u>	8
4.1	<u>Zusammensetzung der Studierenden</u>	8
4.2	<u>Studentische Laufbahn</u>	13
4.3	<u>PhD-Studierende</u>	16
5.	<u>Lehr- und Forschungspersonal</u>	17
5.1	<u>Zusammensetzung des Lehr- und Forschungspersonals</u>	17
5.2	<u>Akademische Karriere</u>	26
5.3	<u>Forschung</u>	31
6.	<u>Technisches und Verwaltungspersonal</u>	34
6.1	<u>Zusammensetzung des Technischen und Verwaltungspersonals</u>	34
6.2	<u>Karriere des Technischen und Verwaltungspersonals</u>	36
7.	<u>Institutionelle und Leitungsgremien</u>	38
8.	<u>Weitere Leistungskennzahlen</u>	39
9.	<u>Anhang</u>	40

1. Einführung

Die Gender-Bilanz ist das wichtigste Instrument zur Bewertung der Auswirkungen der Maßnahmen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit an der Freien Universität Bozen. Sowohl die Gender-Bilanz als auch der Gleichstellungsplan (GEP) wurden im Einklang mit den Grundsätzen der Europäischen Union und der Konferenz der Rektor:innen der Universitäten Italiens (CRUI) erstellt.

Die vorliegende Gender-Bilanz ist die zweite Ausgabe ihrer Art an der Freien Universität Bozen. Sie stellt eine Momentaufnahme dar und soll eventuelle Ungleichheiten aufzeigen und deren Entwicklung beobachten um eine bessere Chancengleichheit in der Universitätsgemeinschaft zu erzielen. Im Dokument wird nicht auf spezifische Dynamiken oder konkrete Situationen eingegangen, die sich aus internen Entscheidungsprozessen ergeben können oder von äußeren, nicht immer vorhersehbaren oder kontrollierbaren Faktoren abhängig sind. Dazu gibt es themenbezogene Arbeitsgruppen und den Gleichstellungsplan, der dafür Sorge trägt, dass bei Bedarf entsprechende korrigierende Maßnahmen erstellt und umgesetzt werden.

Die Auswertung von zu umfangreichen Daten erklärt nicht die Ursache für bestimmte Entwicklungen im Laufe der Zeit. Aus diesem Grund wurden in diesem Bericht einige Statistiken auf einer detaillierteren Ebene aufgeschlüsselt, im Vergleich zum Gesamtvolumen der Universität, um eventuelle signifikante Unterschiede auf Fakultätsebene darzustellen. So ist es möglich, einerseits eventuelle kritische Elemente besser zu erkennen und andererseits entsprechende geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Auch diese Ausgabe der Gender-Bilanz gliedert sich in getrennte Kapitel für jede Komponente der Universitätsgemeinschaft (Studierende, akademisches Personal, technisches und Verwaltungspersonal und Führungsebene). Zusätzlich ist ein Kapitel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewidmet.

Die verwendeten Quellen sind hauptsächlich interne Quellen, welche sich auf die vorhandenen Datenbanken beziehen. Alle anderen Quellen, welche spezifische Erhebungen beinhalten, wurden mittels Tabellenkalkulationen erhoben.

Die Aufbereitung erfolgte durch die Stabstelle Controlling. Darüber hinaus wurden für den Vergleich mit dem nationalen Universitätssystem auch die Datenbanken des Ministeriums für Universität und Forschung (MUR) verwendet. In diesem Fall hing das Erscheinungsjahr vom Aktualisierungsgrad der veröffentlichten Daten ab.

Es muss berücksichtigt werden, dass unsere Universität meist eine kleinere Gemeinschaft ist als jene von anderen Universitäten, weshalb eine Veränderung des absoluten Werts von einigen wenigen Elementen zu erheblichen prozentualen Veränderungen führt.

Zusammengefasst die Ergebnisse der Gender-Bilanz 2023:

- Studiengänge und Studierende: Die unibz bietet eine stark nach Geschlecht getrennte Auswahl an Studiengängen an (>60%), wobei in vielen Studiengängen (56 %)

die klare Mehrheit der Studierenden weiblich ist. Im Vergleich dazu studieren in 28% der Studiengänge mehr männliche Studierende. In den MINT-Bereichen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt studieren 67% Frauen an der Universität. Verschiedene Indikatoren deuten auf eine bessere Studienleistung der Frauen im Vergleich zu den Männern hin. Männer weisen beispielsweise höhere Abbruchquoten auf (diese Zahl ist fakultätsunabhängig) und der Anteil der Männer, die ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit abschließen, ist deutlich höher als jener der Frauen.

- Karriereentwicklung: Die Karriereschere zeigt sich insbesondere nach Abschluss des Doktoratsstudiums. Im Bereich Lehr- und Forschungspersonal beträgt der Frauenanteil 35%. Aus der Sicht der ordentlichen Professuren sinkt der Anteil auf 24% und in den MINT-Bereichen auf 17%. Die Fakultät mit der höchsten Anzahl an männlichen ordentlichen Professoren ist die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mit 91%, gefolgt von den Fakultäten für Ingenieurwesen sowie Agrar-, Umwelt- und Lebensmittelwissenschaften (beide etwa 83%).
- Wettbewerbskommissionen: Von den 134 Kommissionen für die Besetzung von Professuren und Forschungsstellen, die zwischen September 2021 und Dezember 2023 eingesetzt wurden, waren 54 (40%) ausschließlich mit männlichen Mitgliedern besetzt, während 10 (8%) nur aus Frauen bestanden. In 54 Kommissionen (40%) war die Mehrheit männlich (zwei der drei Mitglieder waren Männer), während nur 16 Kommissionen (12%) mehr Frauen als Männer hatten.
- Forschungsprojekte: Von den 791 Forschungsprojekten, die für eine Finanzierung durch Drittmittel vorgeschlagen wurden, hatten 31% eine weibliche Principal Investigator (PI), eine Quote, die sich auch bei den finanzierten Projekten zeigt. Im selben Dreijahreszeitraum wurden 124 Projekte mit internen Mitteln vorgeschlagen und 49 davon finanziert. 33% der vorgeschlagenen Projekte hatten eine weibliche PI, während die Quote bei den finanzierten Projekten leicht auf 27% sinkt. Diese Quote entspricht dem Anteil des akademischen Personals auf Planstelle.
- Technisches und Verwaltungspersonal: Das technische und Verwaltungspersonal umfasst 324 Mitarbeitende, von denen 62% Frauen sind, die in erster Linie im Verwaltungsbereich tätig sind. Frauen sind in den technischen Diensten nicht vertreten, während die technisch-wissenschaftlichen und IT-Diensten vorrangig mit Männern besetzt sind. Geschlechterunterschiede zeigen sich insbesondere beim Anteil der Teilzeit-Arbeit, die bei Frauen weitaus häufiger vorkommt, und bei den (bezahlten und unbezahlten) Abwesenheiten, die bei Frauen deutlich höher sind und hauptsächlich mit Elternzeit und anderen familiären Gründen zusammenhängen.

2. Inhaltsverzeichnis der Diagramme und Tabellen

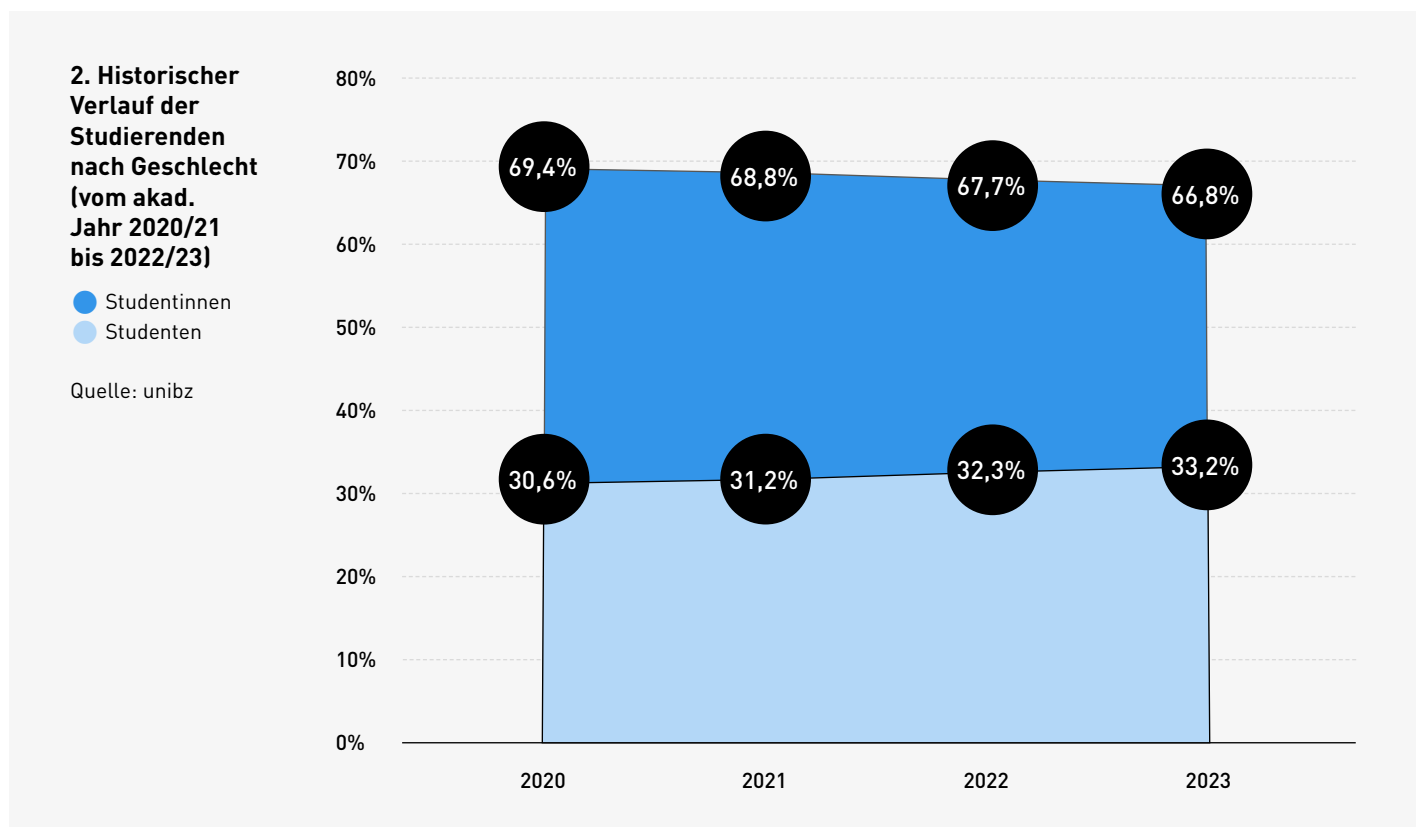
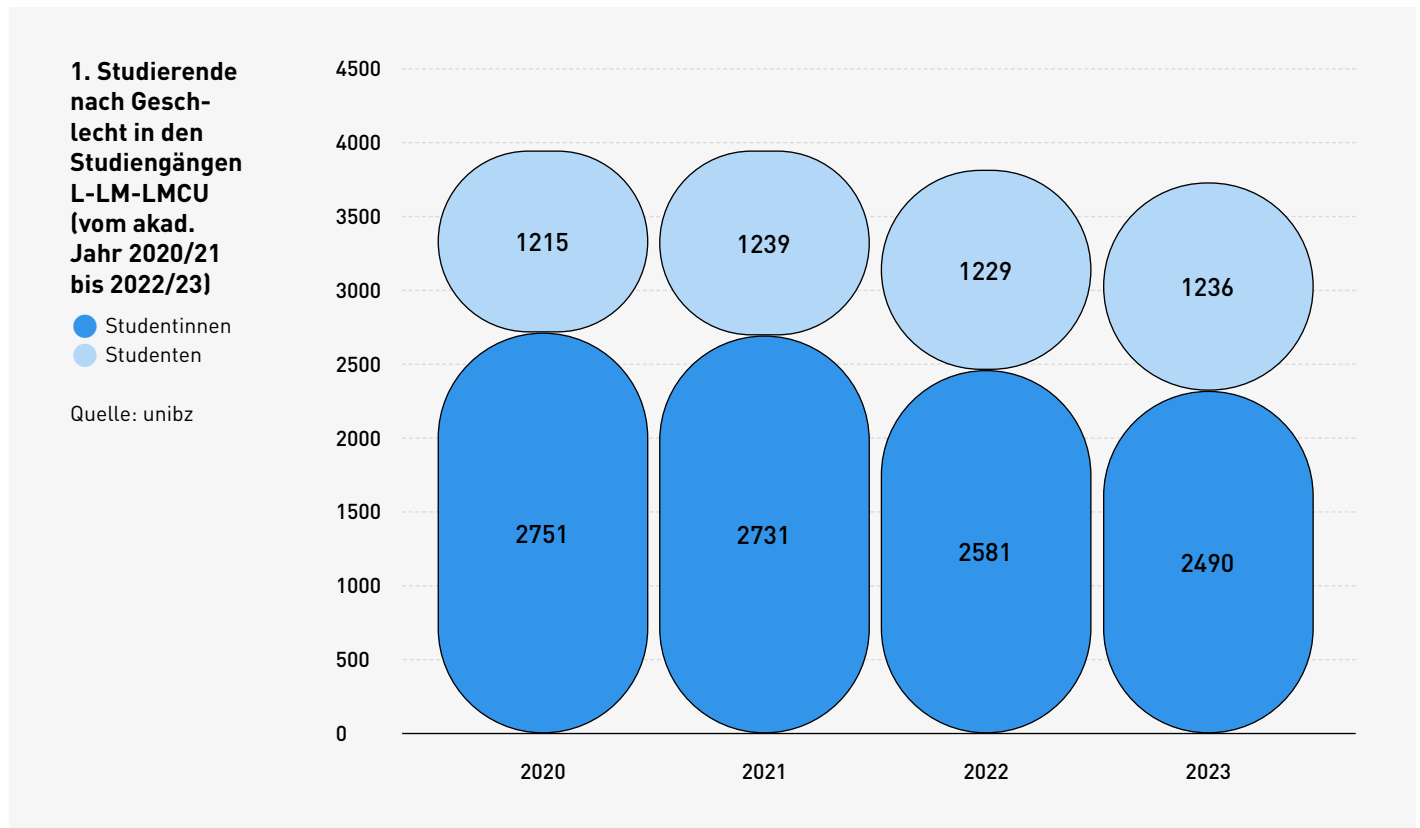
1. Studierende nach Geschlecht in den Studiengängen L-LM-LMCU (vom akad. Jahr 2020/21 bis 2022/23)	8
2. Historischer Verlauf der Studierenden nach Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/21 bis 2022/23)	8
3. Immatrikulierte Studierende nach Art des Studiengangs und Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/2021 bis 2022/23)	9
4. Studierende an der unibz nach Studienbereich und Geschlecht (akad. Jahr 2022/23)	10
5. Studierende nach Studienbereich und Geschlecht, Durchschnitt der italienischen Universitäten (akad. Jahr 2022/23)	11
6. Prozentualer Anteil der "segregierten" (männerdominierten, frauendominierten oder geschlechtsneutralen) unibz-Studiengängen (2023)	12
7. Mobilität der Studierenden im Ausgang (2022/23)	12
8. Mobilität der Studierenden im Eingang (2022/23)	12
9. Abschlussnote nach Geschlecht (2023)	13
10. Abbruchquote vom ersten zum zweiten Studienjahr nach Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/2021 bis 2022/23)	13
11. Studierende, welche die Regelstudienzeit überschreiten, nach Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/2021 bis 2022/23)	14
12. Beschäftigungsquote der Absolvent:innen nach Geschlecht ein Jahr nach ihrem Abschluss (2023)	14
13. Beschäftigungsquote der Absolvent:innen nach Geschlecht fünf Jahre nach ihrem Abschluss (2023)	15
14. Eingeschriebene PhD-Studierende nach Geschlecht (akad. Jahr 2022/23)	16
15. Zusammensetzung des Lehr- und Forschungspersonals nach Qualifikation und Geschlecht (2023)	17
16. Historischer Verlauf des Lehr- und Forschungspersonals nach Geschlecht (2020–2023)	17
17. Historischer Verlauf des Frauenanteils nach Qualifikation (2020–2023)	18
18. Aufteilung des Lehr- und Forschungspersonals nach Altersgruppe und Geschlecht (2023)	19
19. Frauenanteil beim akademischen Personal nach Fachbereich – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)	20
20. Frauenanteil bei den Professuren der 1. Ebene nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)	21
21. Frauenanteil bei den Professuren der 2. Ebene nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)	22
22. Frauenanteil bei den Forscher:innen nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)	23
23. Akademisches Personal in den MINT- und Nicht-MINT-Bereichen nach Qualifikation und Geschlecht (2023)	24
24. Frauenanteil nach Fachbereichen (2020, 2023)	25
25. Karriereschere an der unibz in allen universitären und akademischen Bereichen (2019, 2022)	26
26. Karriereschere an der unibz in den MINT-Bereichen (2019, 2022)	26
27. Beförderung von Forscher:innen auf Planstelle oder mit Zeitvertrag zu einer Professur der 2. Ebene nach Fakultät und Geschlecht (2020–2023)	27
28. Beförderung von einer Professur der 2. Ebene zu einer Professur der 1. Ebene nach Fakultät und Geschlecht (2020–2023)	28
29. Mitglieder von Berufungskommissionen aufgeschlüsselt nach Art des Verfahrens, der Fakultäten und Kompetenzzentren und des Geschlechts (09/2021–12/2023)	29
30. Zusammensetzung der Berufungskommissionen (09/2021–12/2023)	30
31. Vorschläge von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten (2021–2023)	31
32. Drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte (2021–2023)	32
33. Vorschläge von intern finanzierten Forschungsprojekten (2021–2023)	33
34. Intern finanzierte Forschungsprojekte (2021–2023)	33
35. Aufteilung des Technischen und Verwaltungspersonals nach Funktionsbereichen und Geschlecht (2023)	34
36. Anteil der befristeten Arbeitsverträge nach Geschlecht (2023)	34
37. Verteilung des Personals nach vertraglichem Arbeitsumfang und Geschlecht (2023)	35
38. Durchschnittliche Fehltage des Technischen und Verwaltungspersonals nach Begründung und Geschlecht (2023)	35
39. Karriereschere des Technischen und Verwaltungspersonals (2021, 2023)	36
40. Karrierefortschritt des Technischen und Verwaltungspersonals nach Geschlecht (2021–2023)	36
41. Anzahl der Personen, die einen Beitrag für die Kindertagesstätte beziehen, nach Geschlecht der antragstellenden Person (2022, 2023)	39
42. Dem Technischen und Verwaltungspersonal gewährte Tage für Smart Working (2023)	39
Tabelle 1 Glasdeckenindex unibz (2020–23)	27
Tabelle 2 Glasdeckenindex, Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2019–2022)	27
Tabelle 3 Durchschnittsbezüge des akademischen Personals (2023)	28
Tabelle 4 Jährliche Durchschnittsbezüge nach Qualifikation und Geschlecht (2023)	37
Tabelle 5 Verteilung der Geschlechter in den institutionellen Gremien (2023)	38
Anhang 1 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – ECO (2023)	40
Anhang 2 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – EDU (2023)	40
Anhang 3 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – ENG (2023)	41
Anhang 4 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – AGR (2023)	41
Anhang 5 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – DES (2023)	42
Anhang 6 Glasdeckenindex je Fakultät	42

3. Legende

- TEC: Fakultät für Naturwissenschaften und Technik
 - CS: Fakultät für Informatik
 - ECO: Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
 - EDU: Fakultät für Bildungswissenschaften
 - DES: Fakultät für Design und Künste
 - AGR: Fakultät für Agrar-, Umwelt- und Lebensmittelwissenschaften
 - ENG: Fakultät für Ingenieurwesen
 - REG: Kompetenzzentrum für Regionalgeschichte
 - TOU: Kompetenzzentrum Tourismus und Mobilität
 - ME: Kompetenzzentrum für Innovationsökosysteme in Bergregionen
 - PH: Kompetenzzentrum für Pflanzengesundheit
 - FF: Kompetenzzentrum für die Fermentation von Lebensmitteln
 - MC: Kompetenzzentrum für das Management von Genossenschaften
 - SW: Kompetenzzentrum für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
 - SU: Kompetenzzentrum für ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit
 - INC: Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich
-
- PO: Professor/Professorin der 1. Ebene
 - PA: Professor/Professorin der 2. Ebene
 - RU: Forschende auf Planstelle
 - RTD: Forschende mit befristetem Arbeitsvertrag
 - AR: Forschungsassistent:innen
-
- L: Bachelor
 - LM: Master
 - LMCU: einstufiger Master

4. Studierende

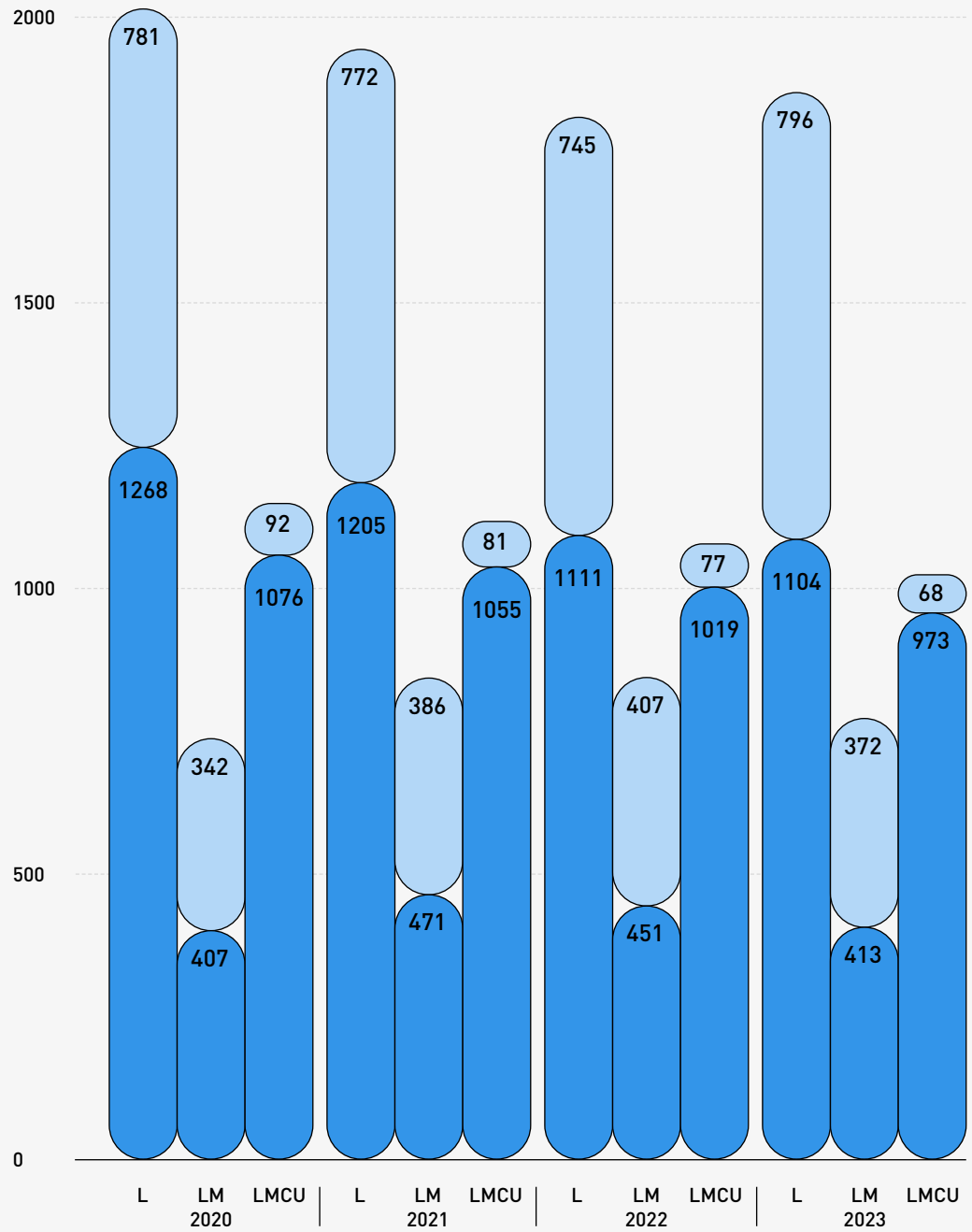
4.1 Zusammensetzung der Studierenden



3. Immatrikulierte Studierende nach Art des Studiengangs und Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/21 bis 2022/23)

- Studentinnen
- Studenten

Quelle: unibz



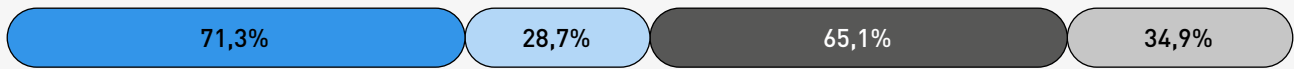
Die Übersicht 1 zeigt, dass die Zahl der Studierenden im Zeitraum von 2020 bis 2023 leicht zurückgeht. Der Anteil der Frauen sinkt während des Beobachtungszeitraums von 69,4 % auf 66,8 %. Bei der Aufschlüsselung der Daten nach

Art des Studiengangs (L, LM, LMCU) ergibt sich ein Rückgang der immatrikulierten Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen und im einstufigen Masterstudiengang.

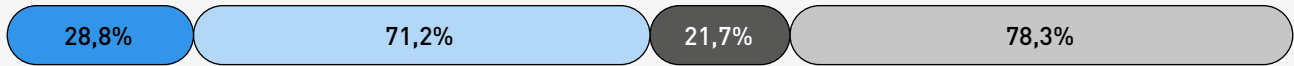
4. Studierende an der unibz nach Studienbereich und Geschlecht (akad. Jahr 2022/23)

● Studentinnen L ● Studenten L ● Studentinnen LM ● Studenten LM ● Studentinnen LMCU ● Studenten LMCU

Quelle: MUR



Sozialwissenschaften, Journalismus und Information



Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT)



Gesundheits- und Sozialwesen



Ingenieurwesen, Gewerbe und Bauwesen



Bildung



Unternehmens-, kaufmännische Tätigkeiten und Recht



Humanistische und künstlerische Fachrichtungen

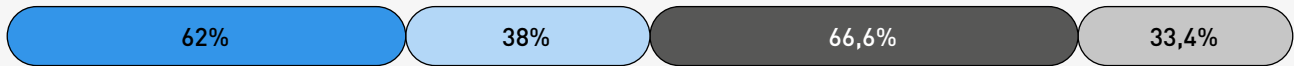


Land-, Forstwirtschaft, Fischfang und Veterinärmedizin

5. Studierende nach Studienbereich und Geschlecht, Durchschnitt der italienischen Universitäten (akad. Jahr 2022/23)

● Studentinnen L ● Studenten L ● Studentinnen LM ● Studenten LM ● Studentinnen LMCU ● Studenten LMCU

Quelle: MUR



Sozialwissenschaften, Journalismus und Information



Dienstleistungen



Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik



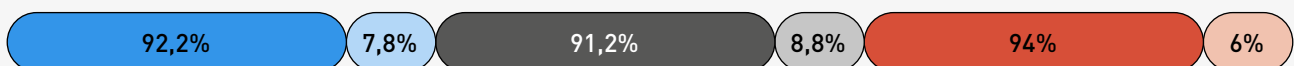
Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT)



Gesundheits- und Sozialwesen



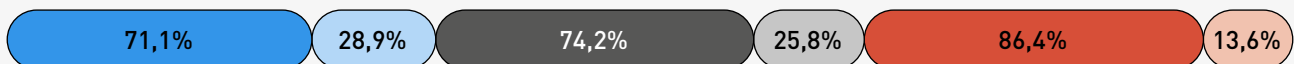
Ingenieurwesen, Gewerbe und Bauwesen



Bildung



Unternehmens-, kaufmännische Tätigkeiten und Recht



Humanistische und künstlerische Fachrichtungen



Land-, Forstwirtschaft, Fischfang und Veterinärmedizin

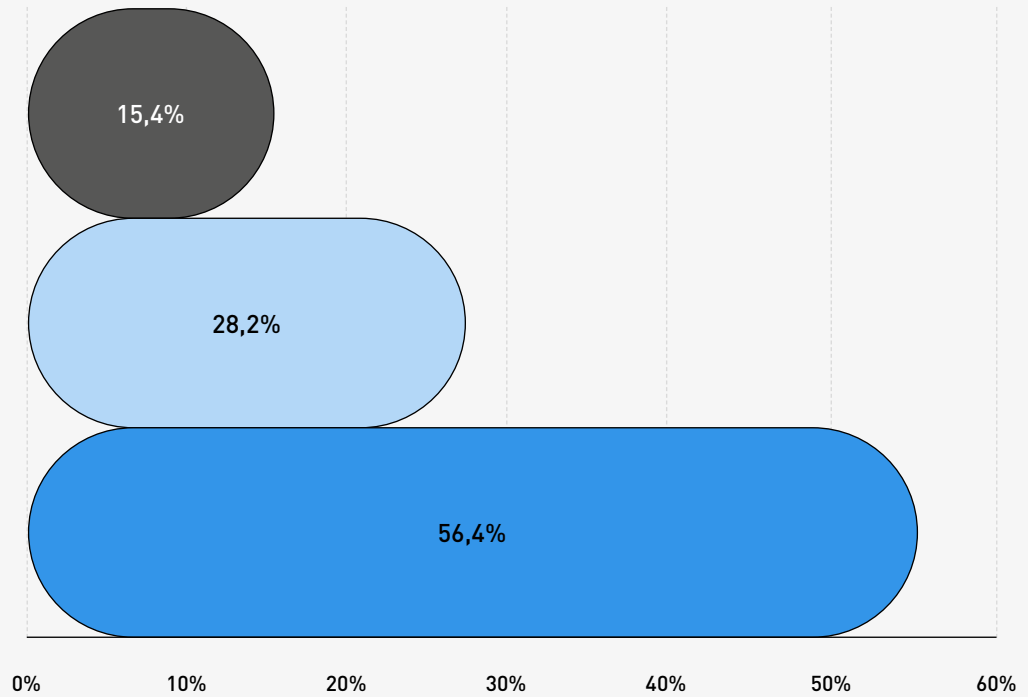
Beim Vergleich der immatrikulierten Studierenden nach Geschlecht und Studienbereich zwischen unibz und dem Durchschnitt der italienischen Universitäten zeigt sich, dass die Zahlen dem italienischen Trend entsprechen und einen höheren Männeranteil in den MINT-Studiengängen

aufweisen. Es fällt auf, dass der Frauenanteil an unibz in den Bereichen Unternehmens-, kaufmännische Tätigkeiten und Recht sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Veterinärmedizin, insbesondere in den Bachelor-Studiengängen, höher ist als im italienischen Durchschnitt.

6. Prozentualer Anteil der „segregierten“ (männerdominierten, frauendominierten oder geschlechtsneutralen) unibz-Studiengängen (2023)

- Geschlechtsneutrale Studienklassen
- Studienklassen mit überwiegender Männeranteil
- Studienklassen mit überwiegender Frauenanteil

Quelle: unibz



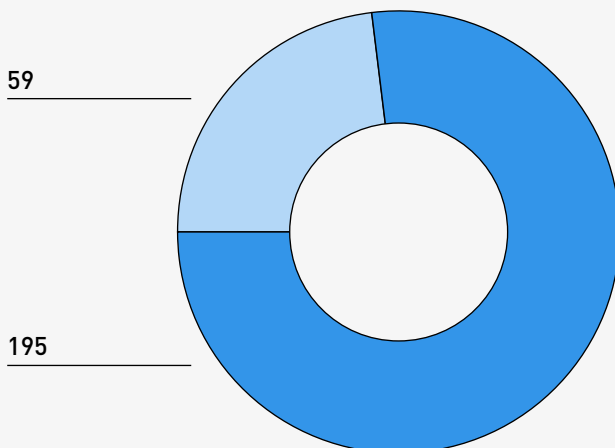
Unter „segregierten“ Studiengängen sind solche gemeint, in deren Kursen über 60 % der Immatrikulierten einem Geschlecht angehören. Für deren Berechnung wurden

auslaufende Kurse mit wenigen eingeschriebenen Studierenden nicht berücksichtigt, da ihr Prozentwert zu einer Verzerrung der Daten führt.

7. Mobilität der Studierenden im Ausgang (2022/23)

- Studentinnen
- Studenten

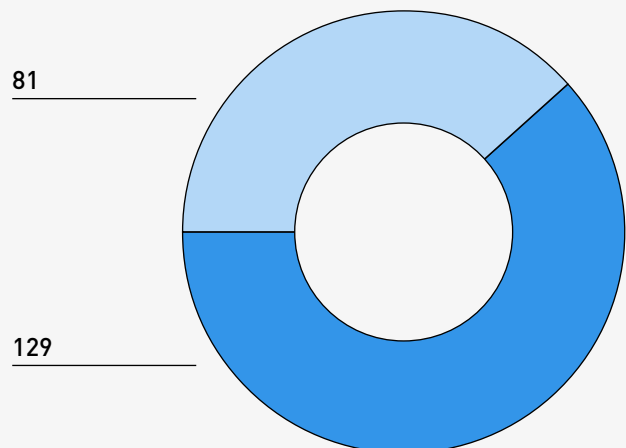
Quelle: unibz



8. Mobilität der Studierenden im Eingang (2022/23)

- Studentinnen
- Studenten

Quelle: unibz



Die Mobilität der Studierenden im Eingang und im Ausgang spiegelt in der Zusammensetzung nach Geschlecht jene der Gesamtzusammensetzung der Studierenden wider. Es muss berücksichtigt werden, dass die Daten, vor allem bei der Mobilität im Ausgang, Schwankungen unterworfen sein können, da einige, die sich auf die Erasmus-Programme

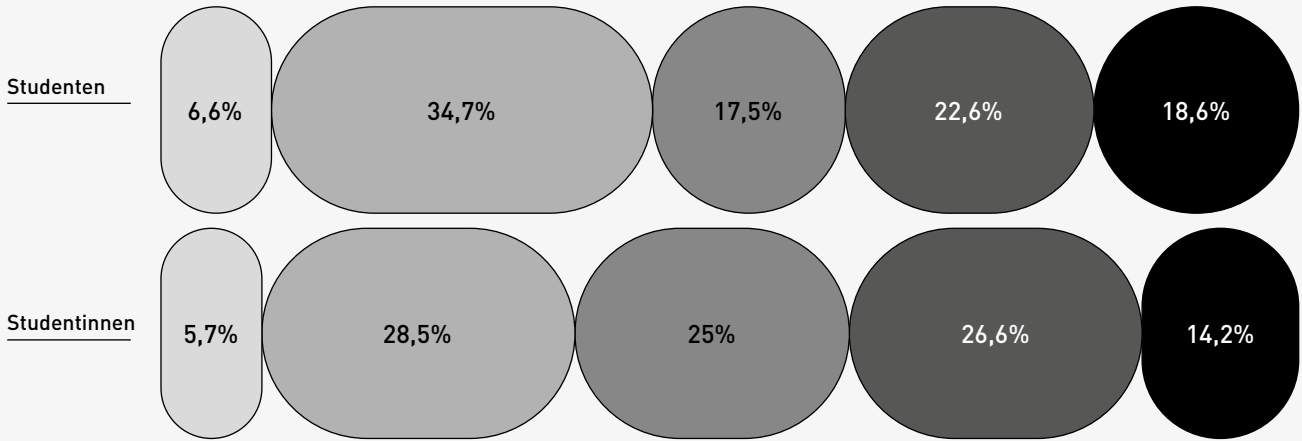
des akademischen Jahres 2022/23 beziehen, nach dem Datum der Hochrechnung abgeschlossen sein können. Bei der Mobilität im Eingang wurden alle jene mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als 20 Tagen berücksichtigt. Die Daten für die Mobilität im Ausgang stammen aus dem Abschlussbericht der Servicestelle Internationale Beziehungen.

4.2 Studentische Laufbahn

9. Abschlussnote nach Geschlecht (2023)

● 66-90 ● 91-100 ● 101-105 ● 106-110 ● 110 cum laude

Quelle: unibz



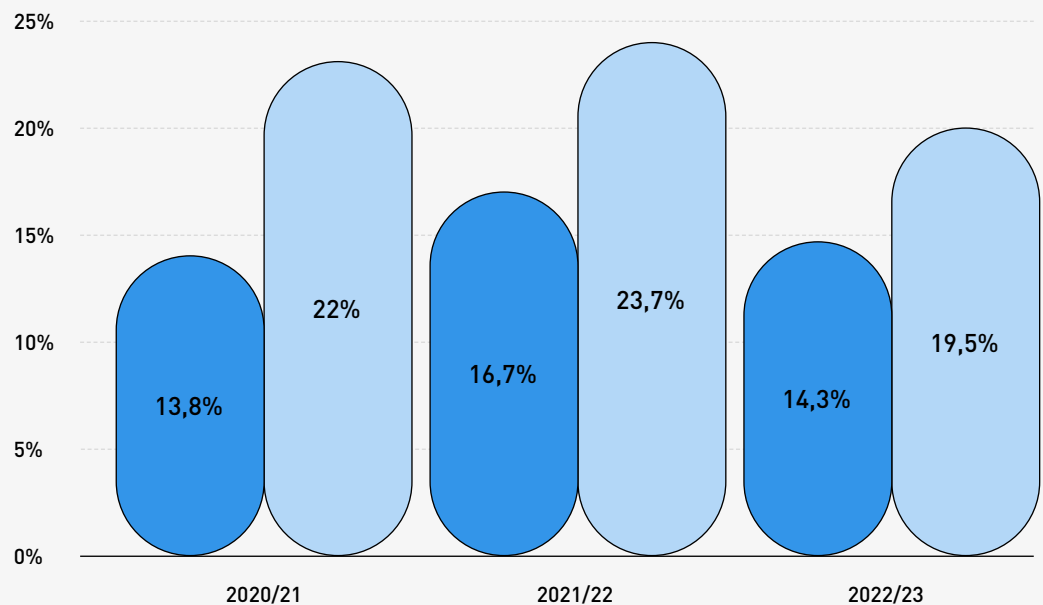
Die Übersicht zeigt, dass etwa 59% der Studenten und 63% der Studentinnen ihr Studium mit einer Note von über 100 abschließen. Da die Zahl der weiblichen Studierenden an unibz größer ist als jene der männlichen, schließen proportional mehr Studenten (18,61%) mit der Note 110 cum

laude ab als Studentinnen (14,24%). In absoluten Zahlen ist die Anzahl der Frauen (85), die 2023 ihr Studium mit Auszeichnung abgeschlossen haben, höher als jene der Männer (51).

10. Abbruchquote vom ersten zum zweiten Studienjahr nach Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/21 bis 2022/23)

● Studentinnen
● Studenten

Quelle: unibz

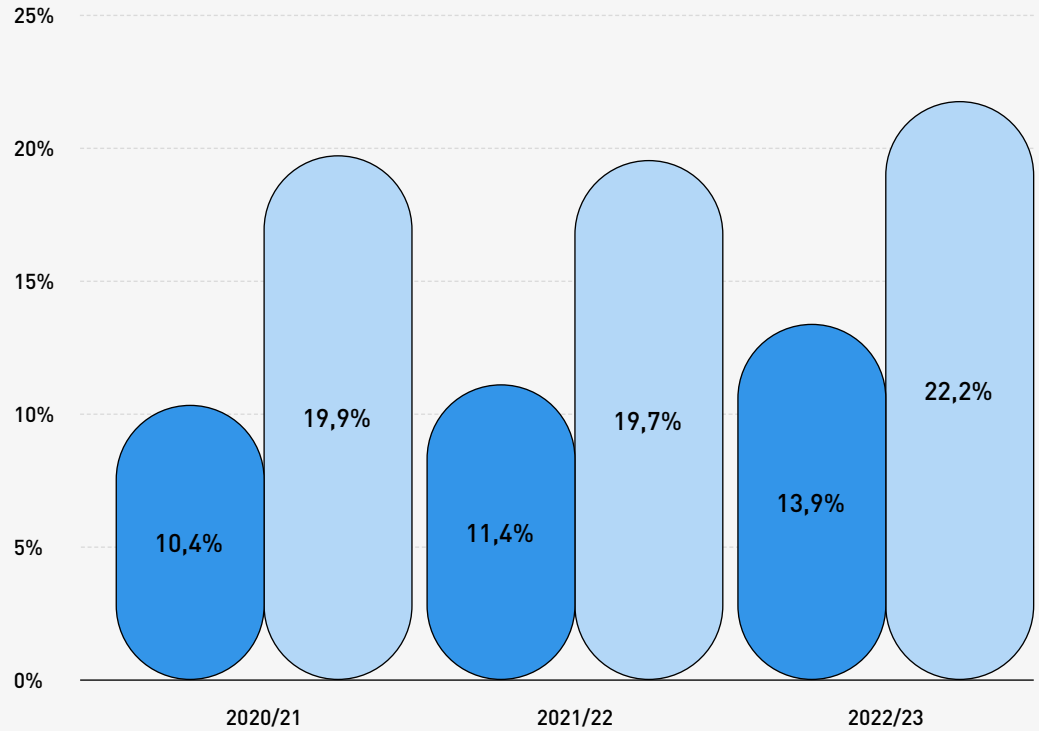


Die Übersicht zeigt deutlich, dass die Abbruchquote bei den Männern nach dem ersten Studienjahr im Laufe der dargestellten akademischen Jahre stabil über jener der Frauen liegt.

11. Studierende, welche die Regelstudienzeit überschreiten, nach Geschlecht (vom akad. Jahr 2020/21 bis 2022/23)

- Studentinnen
- Studenten

Quelle: unibz

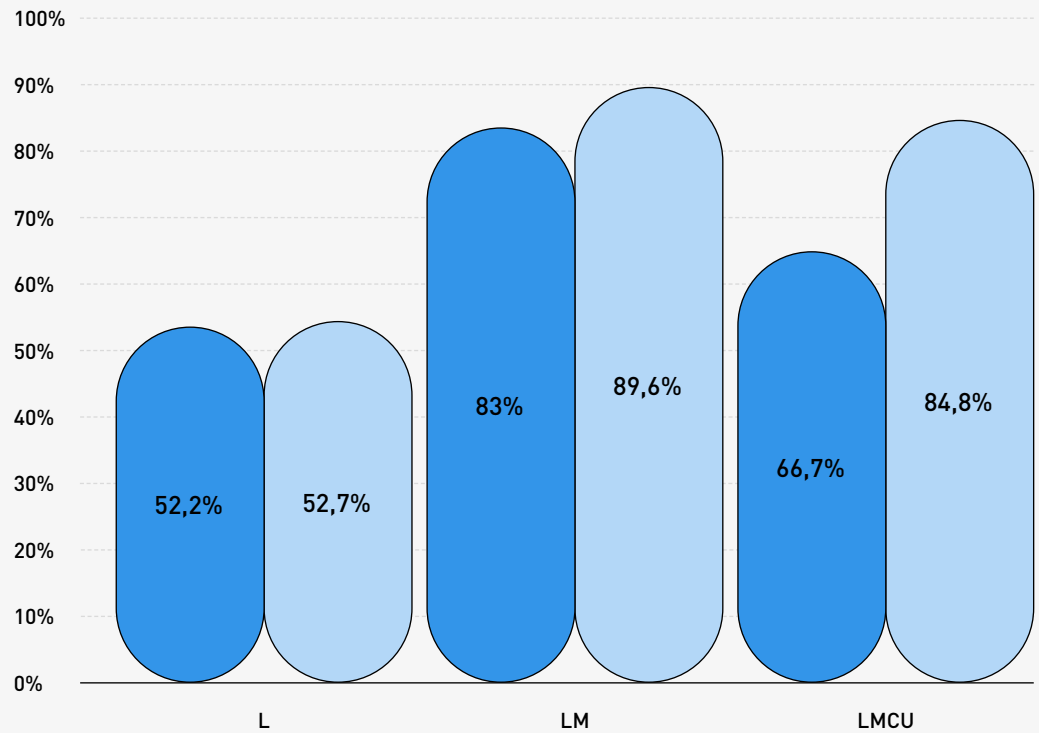


Ähnlich sieht es bei den Studierenden aus, welche die Regelstudienzeit überschreiten. Auch hier liegt der Männeranteil deutlich über jenem der Frauen.

12. Beschäftigungsquote der Absolvent:innen nach Geschlecht ein Jahr nach ihrem Abschluss (2023)

- Absolventinnen
- Absolventen

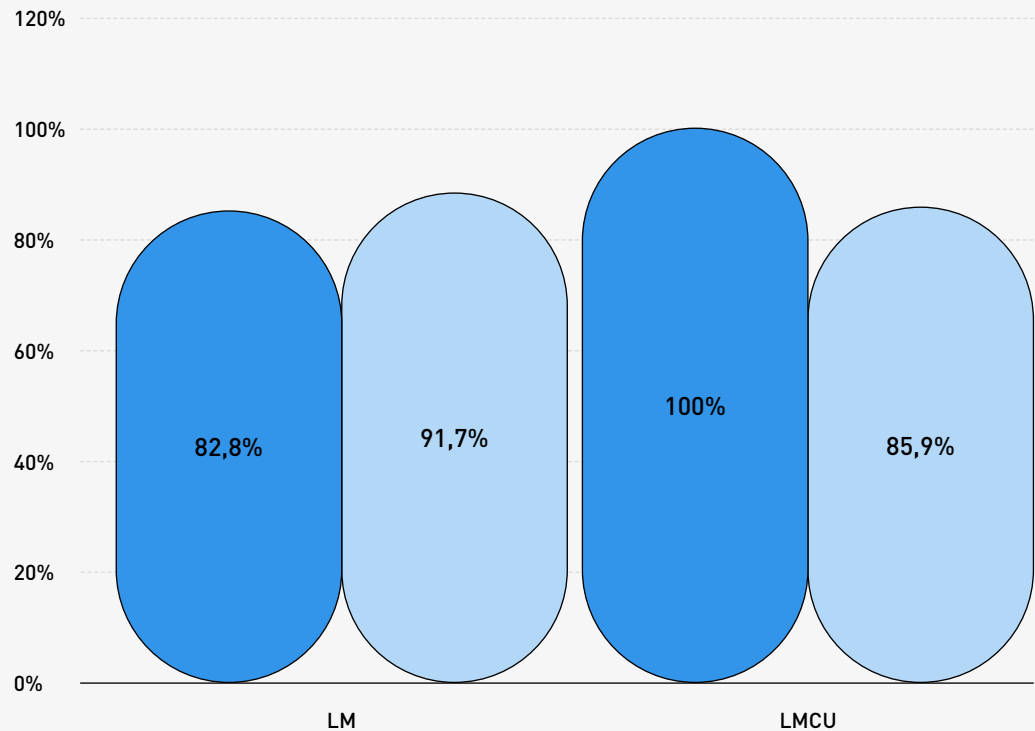
Quelle: Almalaurea



13. Beschäftigungsquote der Absolvent:innen nach Geschlecht, fünf Jahre nach ihrem Abschluss (2023)

- Absolventinnen
- Absolventen

Quelle: AlmaLaurea

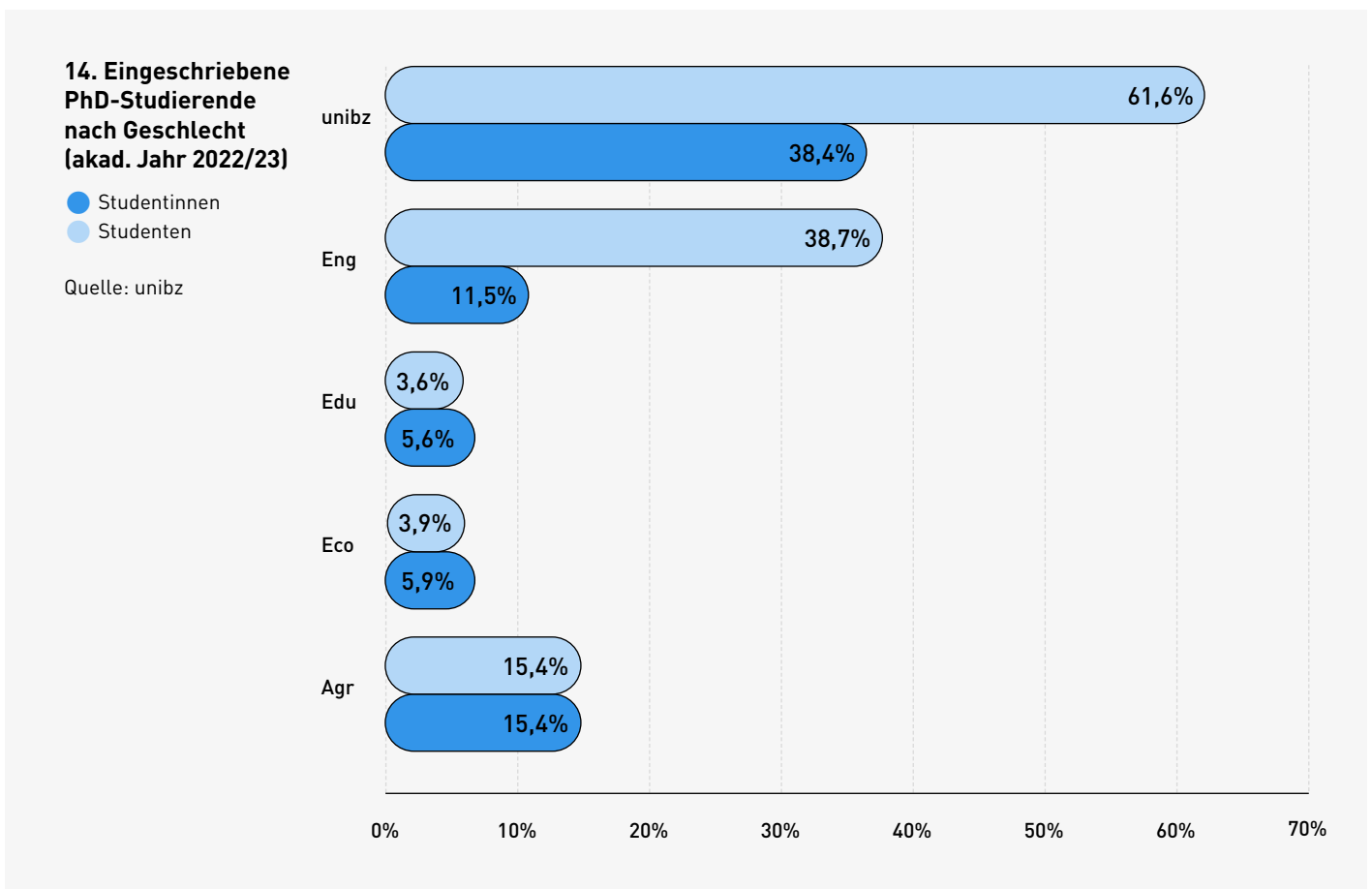


Bei diesen beiden Berechnungen, welche auf der Grundlage der AlmaLaurea-Daten erstellt wurden, ist zu beachten, dass die Zahlen nur jene Studierende beinhalten, die an den Erhebungen teilgenommen und den entsprechenden Fragebogen beantwortet haben. In Übersicht „12 – Beschäftigungsquote ein Jahr nach Abschluss des Studiums“ betrifft dies 542 Studierende, in Übersicht „13 – Beschäftigungsquote fünf Jahre nach Abschluss des Studiums“ 159 Studierende. In Übersicht 13 werden nur Master und einstufige Masterabschlüsse berücksichtigt.

Bereits ein Jahr nach Studienabschluss zeigt sich, dass der Großteil der unibz-Studierenden in das Berufsleben eingestiegen ist, insbesondere jene mit einem Masterabschluss.

Die niedrigeren Beschäftigungszahlen bei den Bachelor-Absolvent:innen sind darauf zurückzuführen, dass viele ihr Studium fortsetzen. Bei den Daten „Beschäftigungsquote fünf Jahre nach Abschluss des Studiums“ lässt sich beobachten, dass alle Absolvent:innen des einstufigen Masterlehrgangs eine Beschäftigung gefunden haben. Da dieser Studiengang überwiegend von Frauen besucht wird, ist die Referenzgruppe der Männer entsprechend niedrig. Bei den Masterabschlüssen finden 83% der Männer und 92% der Frauen innerhalb dieses Zeitraums eine Arbeit. Der Prozentsatz bei den Absolventen der Masterstudiengänge liegt dabei etwas unter dem nationalen Durchschnitt von 90%, während jener der Absolventinnen von Masterstudiengängen über den nationalen Durchschnitt von 86% liegt.

4.3 PhD-Studierende

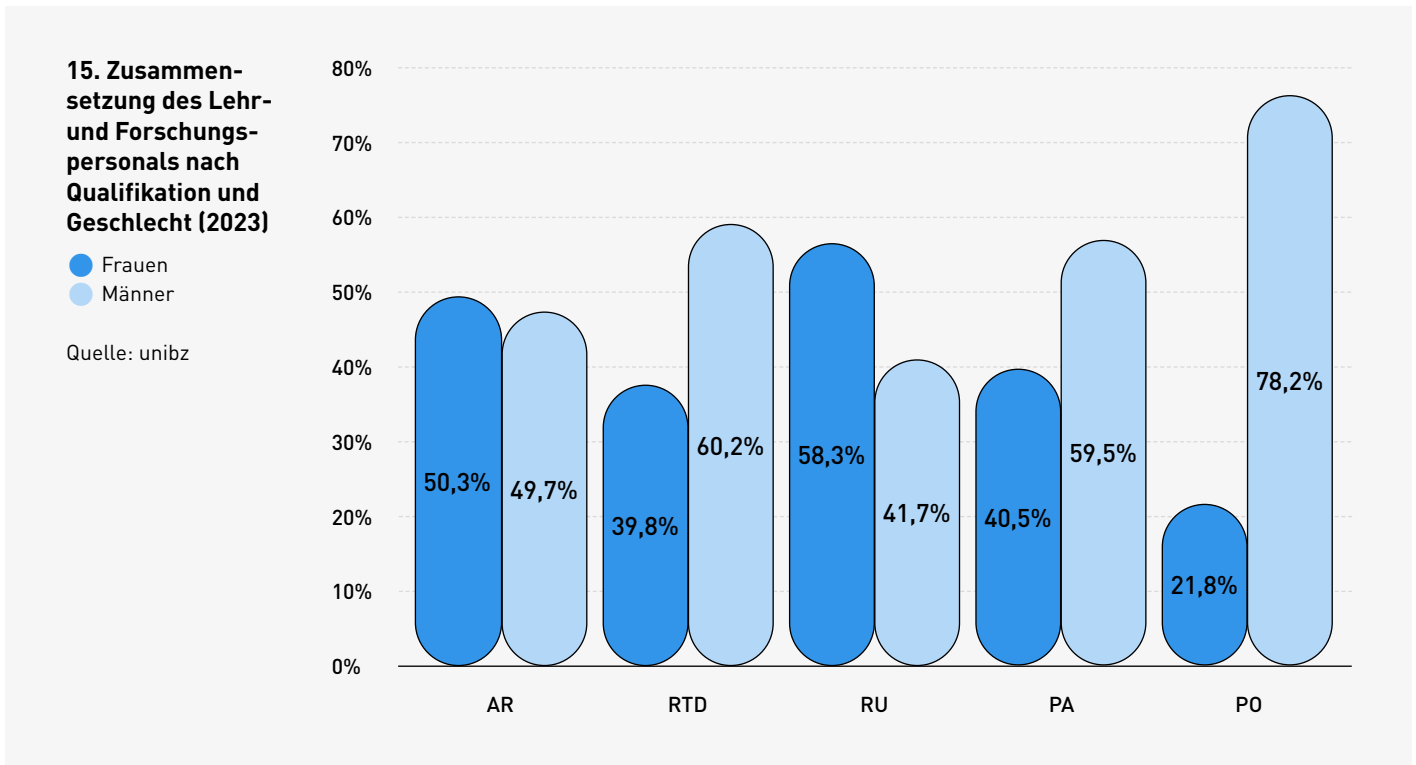


Auf Universitätsebene ist zu beobachten, wie sich in den PhD-Studiengängen das Geschlechterverhältnis zwischen Männern und Frauen im Vergleich zum bisher beobachteten Trend bei den Studierenden zugunsten der männlichen Studenten umkehrt. Den größten Anteil an Dokto-

rand:innen gibt es an der Fakultät für Ingenieurwesen, wo das männliche Geschlecht stark überwiegt. An der Fakultät für Agrar-, Umwelt- und Lebensmittelwissenschaften hingegen ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sehr ausgewogen.

5. Lehr- und Forschungspersonal

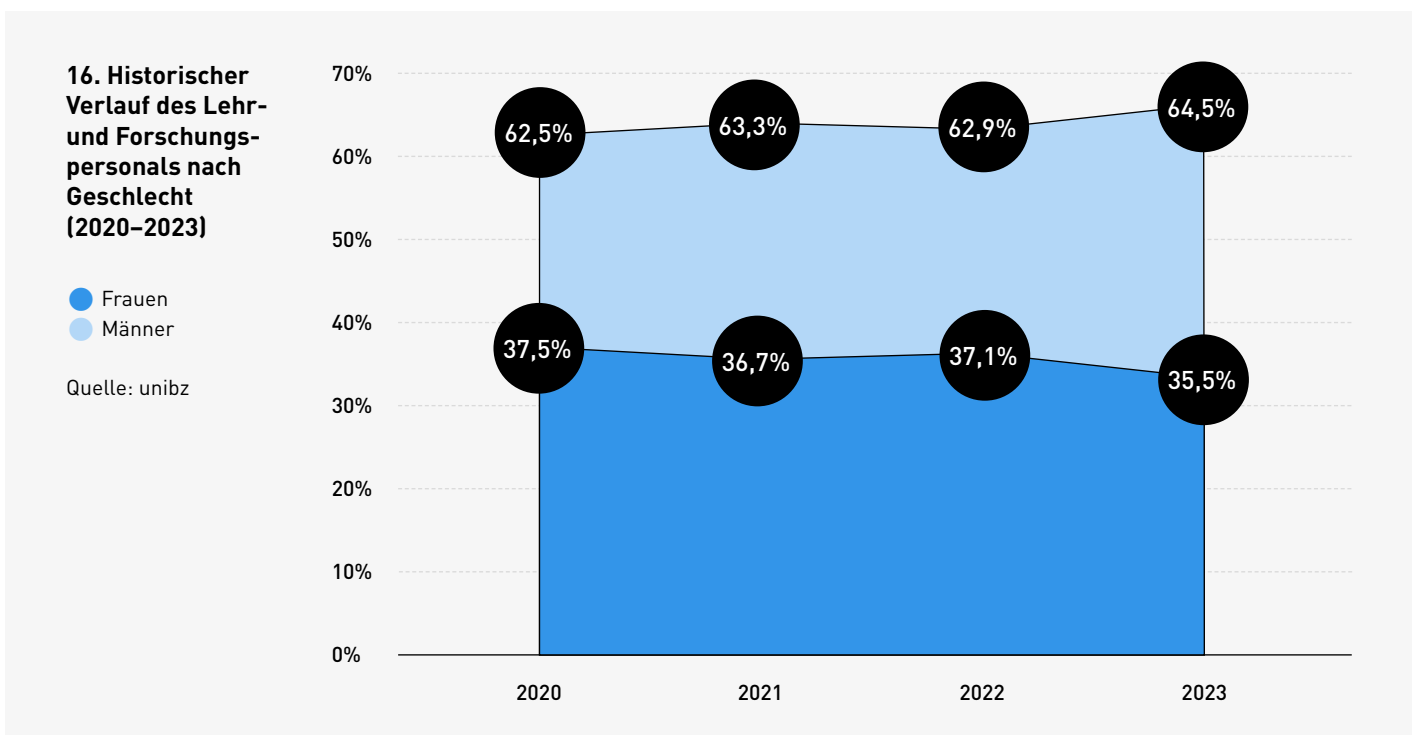
5.1 Zusammensetzung des Lehr- und Forschungspersonals



Die Übersicht zeigt, insbesondere in den Spitzenpositionen der akademischen Laufbahn, einen deutlich höheren Anteil an Männern. Bei der Referenzgruppe der Forschenden auf Planstelle muss beachtet werden, dass deren Anzahl sehr gering ist. Eine detailliertere Auswertung in Bezug auf die

Verteilung nach Qualifikation und Geschlecht auf Fakultäts-ebene wird im Anhang 1–5 dargestellt.

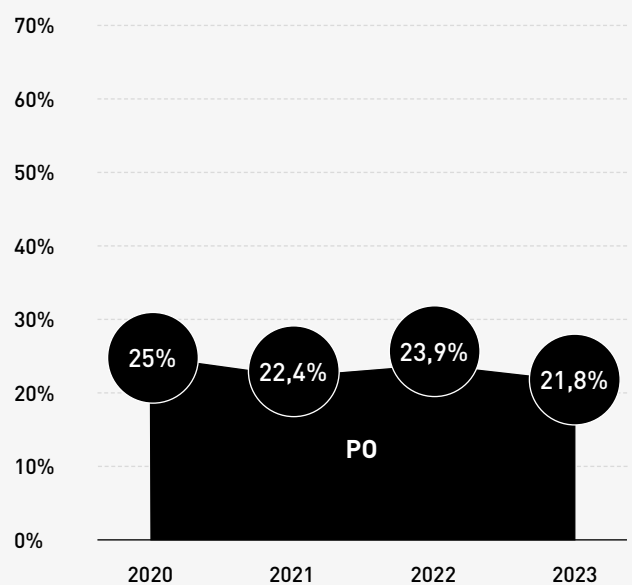
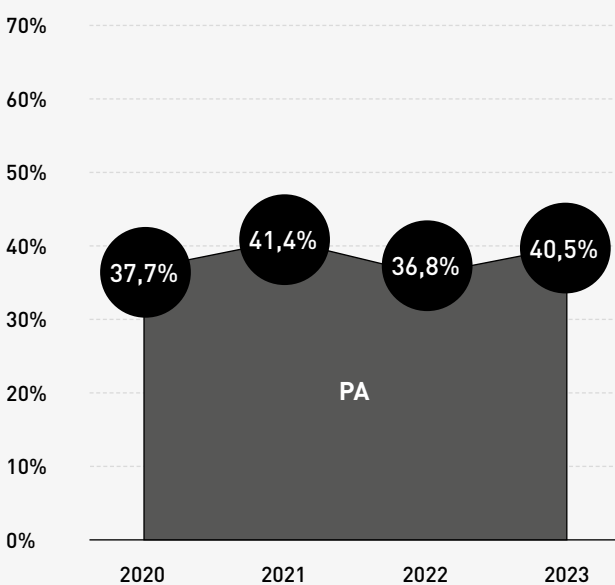
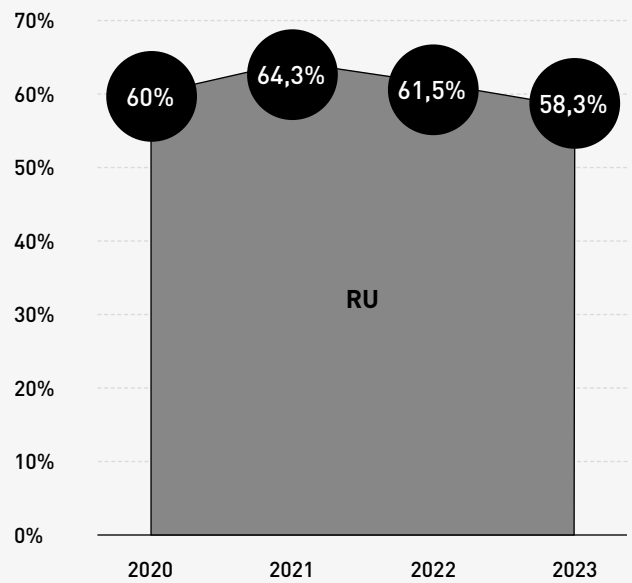
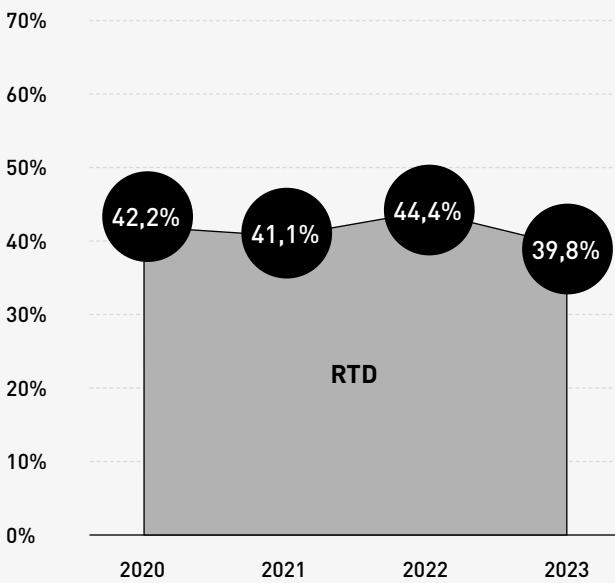
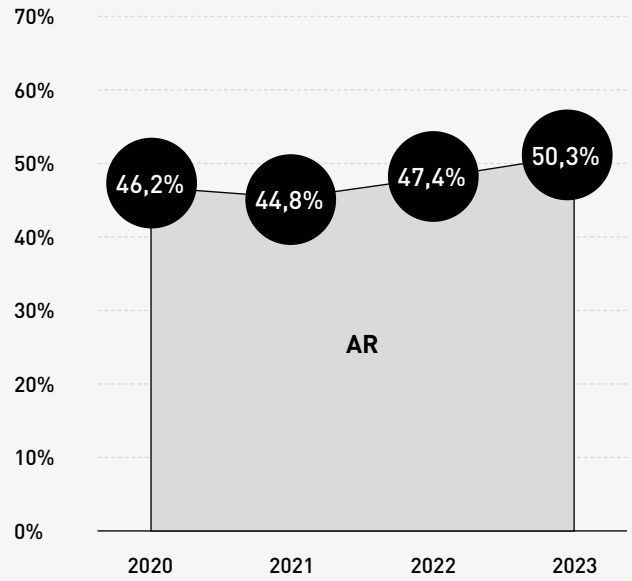
In der unten dargestellten Übersicht werden nur die Kategorien PO, PA, RU und RTD berücksichtigt



17. Historischer Verlauf des Frauenanteils nach Qualifikation (2020–2023)

- AR
- RTD
- RU
- PA
- PO

Quelle: unibz



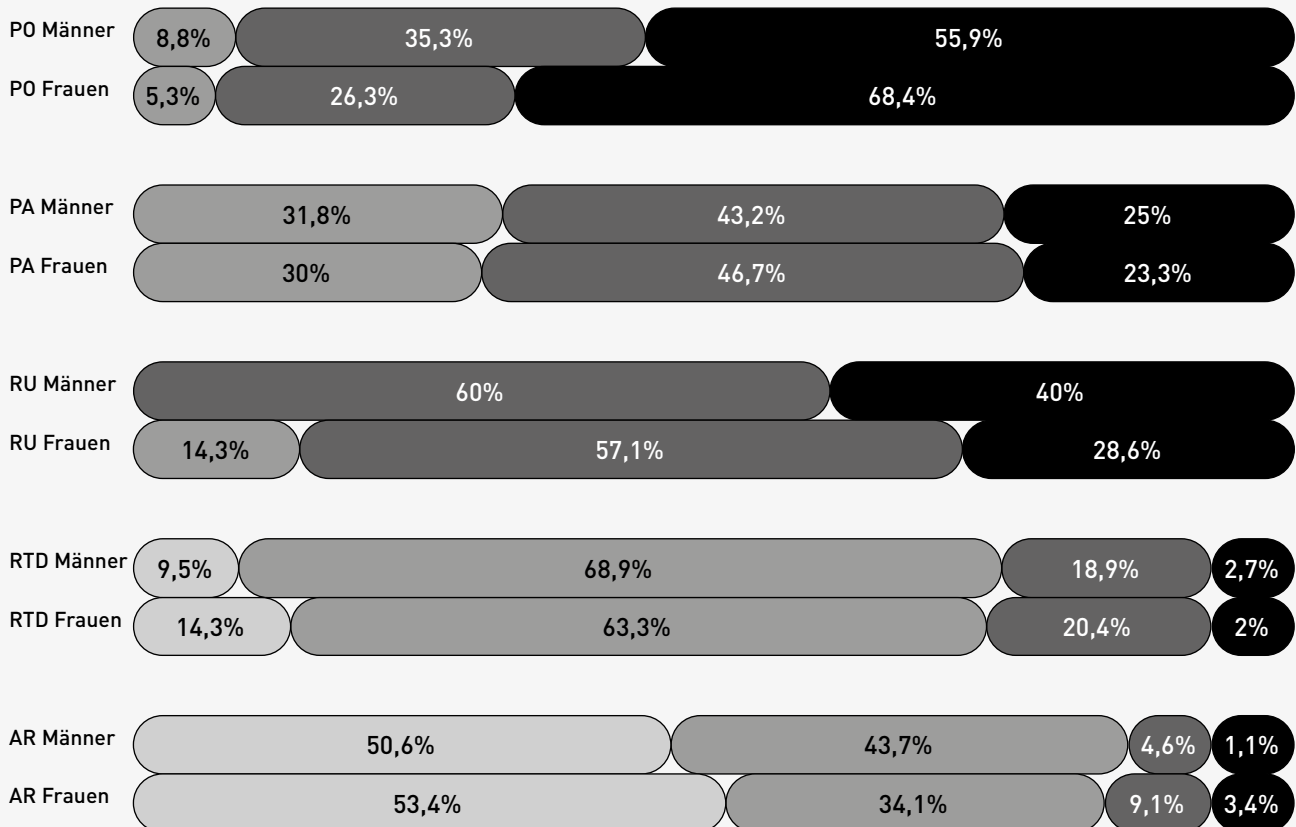
Die Übersicht zeigt in der Entwicklung des Frauenanteils nach Qualifikation, dass Frauen am stärksten in der Kategorie der Forschenden auf Planstelle vertreten sind. Da diese Kategorie ein Auslaufmodell ist, gibt es entsprechend

nur mehr eine geringe Anzahl an Forschenden auf Planstelle. Bei den Professuren der 1. Ebene ist ein leichter Rückgang bei den Frauen zu verzeichnen, während es bei den Professuren der 2. Ebene eine Zunahme an Frauen gibt.

18. Aufteilung des Lehr- und Forschungspersonals nach Altersgruppe und Geschlecht (2023)

● Jünger als 34 ● Zwischen 35 und 44 ● Zwischen 45 und 54 ● Älter als 54

Quelle: unibz



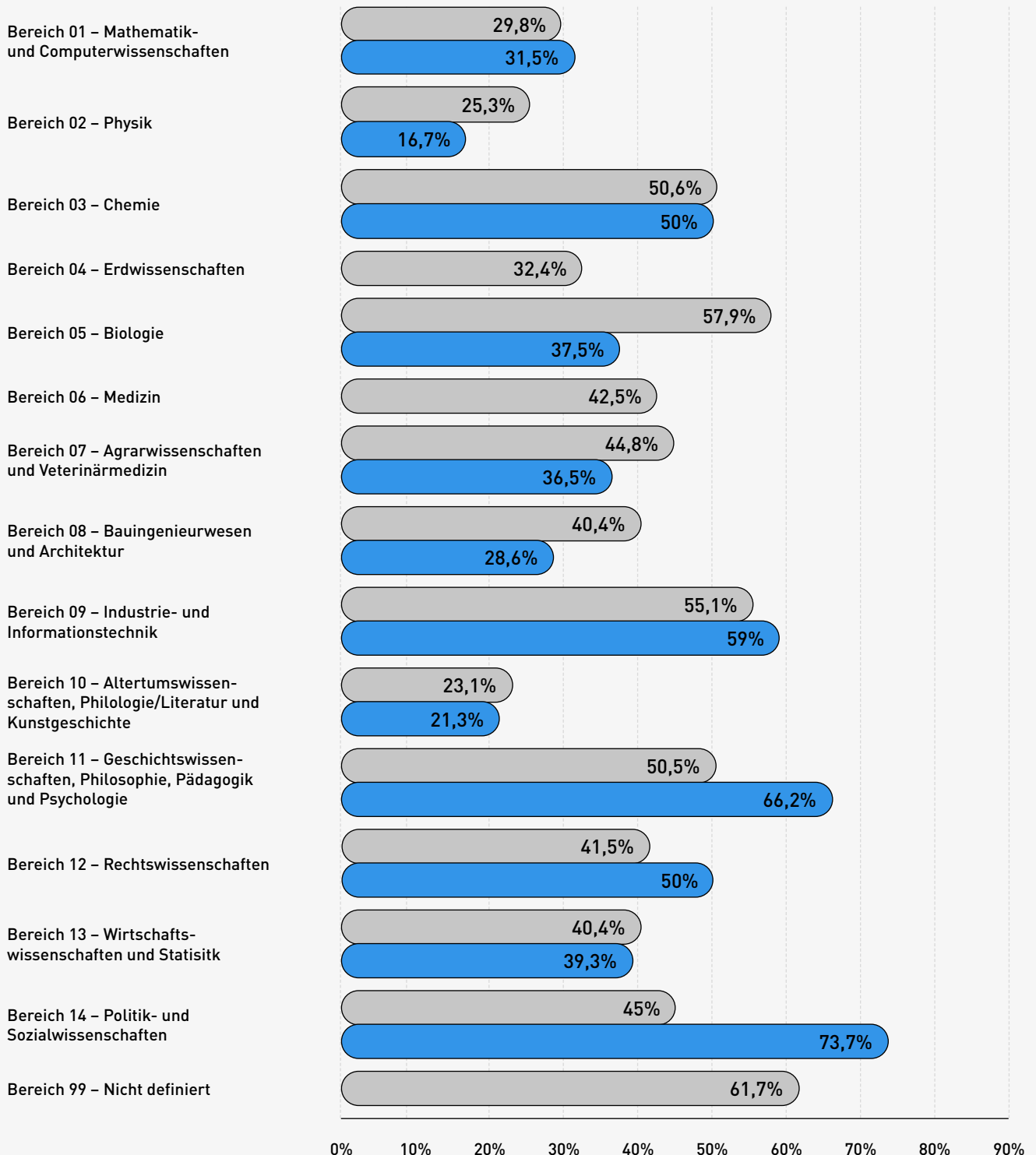
Das Durchschnittsalter beim Lehr- und Forschungspersonal steigt mit der Zunahme der Qualifikation in der akademischen Laufbahn, wobei es hier keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

Einzigste Ausnahme bilden die Forschenden auf Planstelle, welche, wie bereits erwähnt, eine sehr kleine Einheit bilden (12 Personen).

19. Frauenanteil beim akad. Personal nach Fachbereich – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)

● Mittelgroße italienische Universitäten ● Freie Universität Bozen

Quelle: MUR



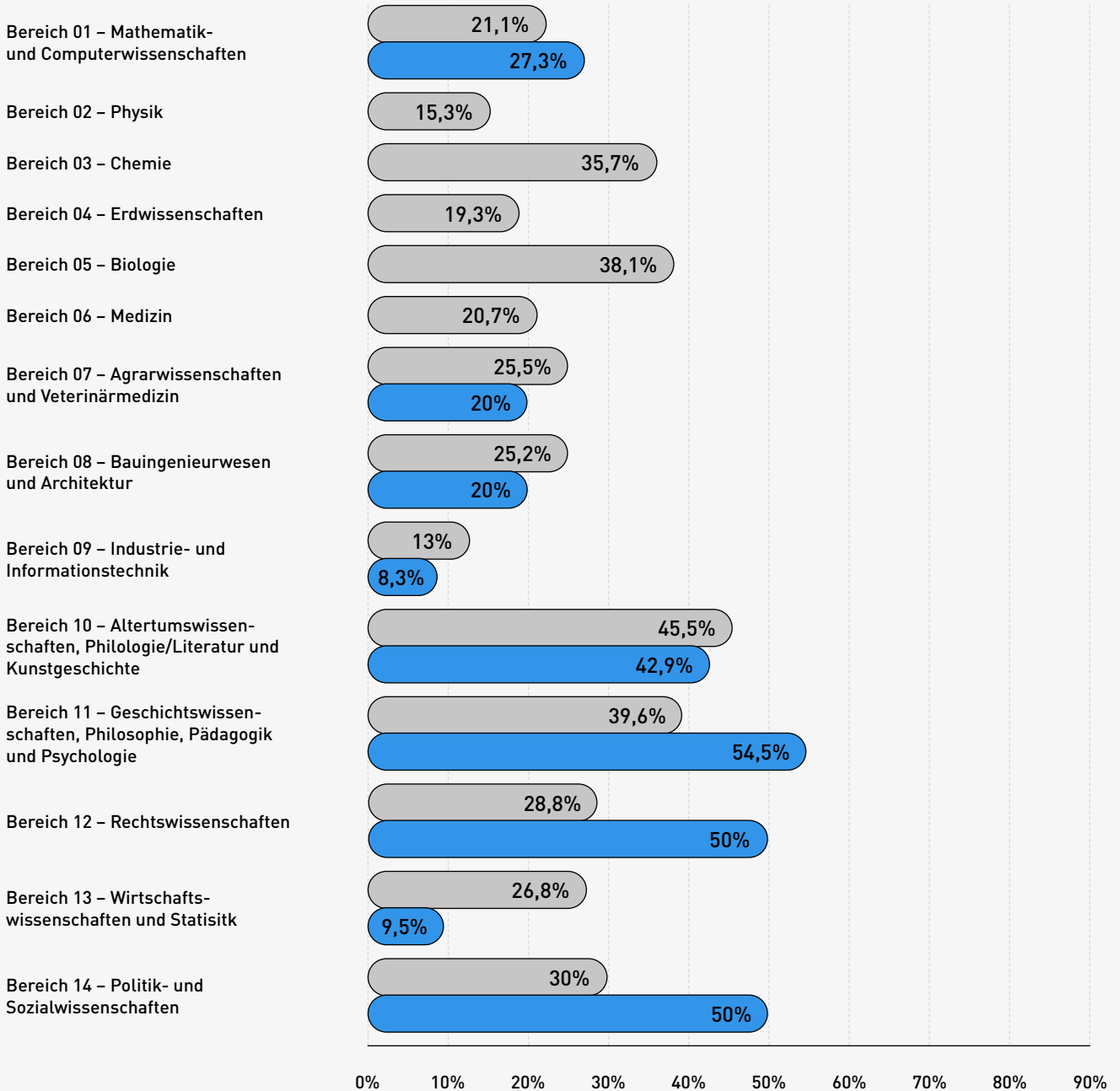
In dieser Übersicht wird das gesamte Lehrpersonal (Professoren und Professorinnen der 1. und 2. Ebene und Forschende) analysiert. Es fällt auf, dass der Frauenanteil beim akademischen Personal in den Fachbereichen 14-Politik- und Sozialwissenschaften und 11-Geschichts-

wissenschaften, Philosophie, Pädagogik und Psychologie deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegt. In den Fachbereichen 02-Physik, 05-Biologie und 07-Agrarwissenschaften und Veterinärmedizin liegt er hingegen unter dem nationalen Durchschnitt.

20. Frauenanteil bei den Professuren der 1. Ebene nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)

● Grade A – Mittelgroße italienische Universitäten ● Grade A – Freie Universität Bozen

Quelle: MUR



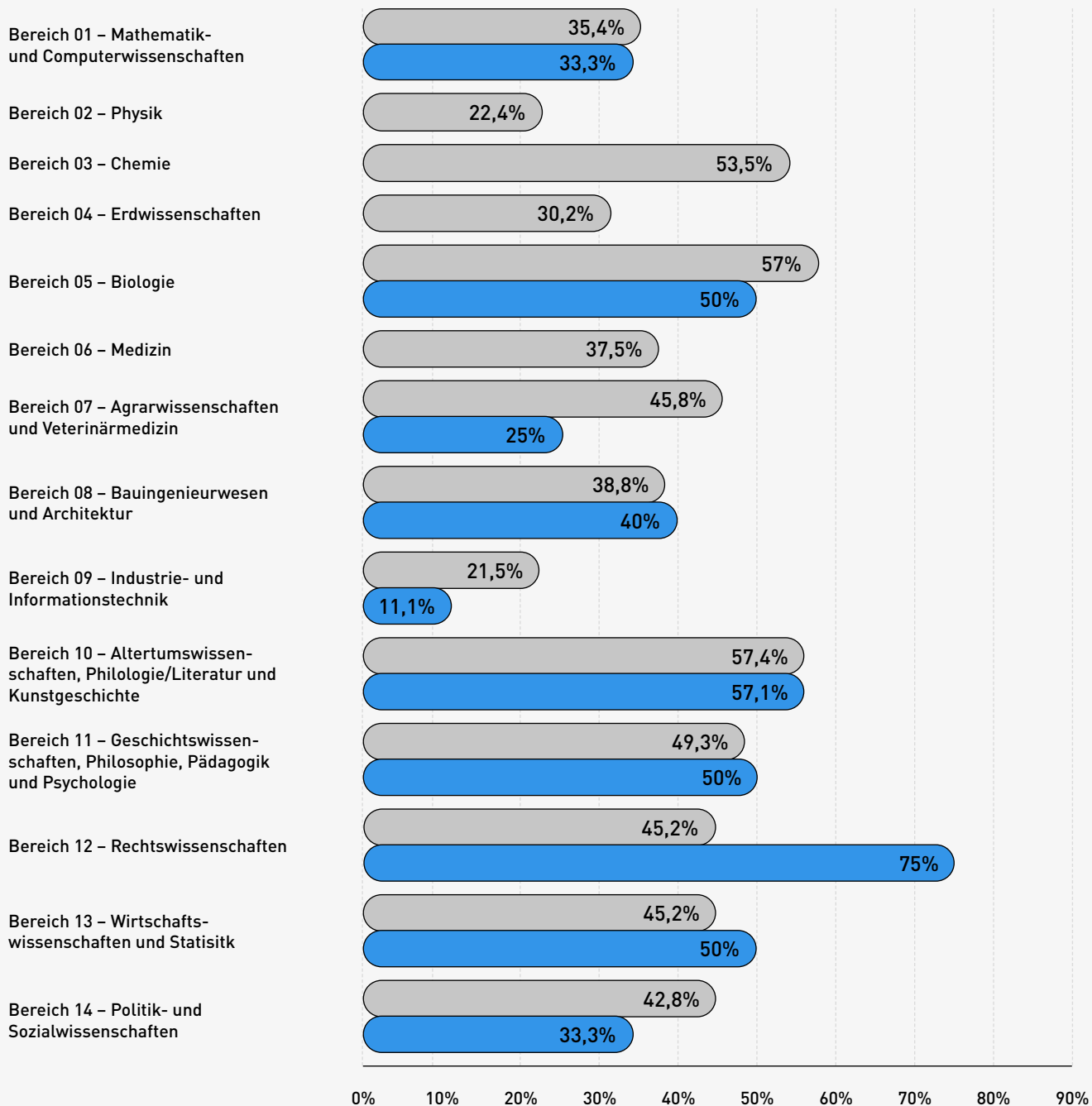
Bei den Professorinnen der 1. Ebene spiegelt der Trend die allgemeine Übersicht (19) wider. Unibz hat in den Fachbereichen 10, 11, 12 und 14 einen höheren Frauenanteil als der nationale Durchschnitt. Überraschenderweise liegt der Anteil der Professorinnen der 1. Ebene im Fachbereich 01 – Mathematik und Computerwissenschaften ebenso über

dem nationalen Durchschnitt, anders als in Übersicht 19, wo unibz noch dem italienischen Durchschnitt entspricht. In den Fachbereichen 07, 08 und 09 liegt der Anteil der Professorinnen der 1. Ebene, wie auch in der allgemeinen Übersicht, unter dem nationalen Durchschnitt.

21. Frauenanteil bei den Professuren der 2. Ebene nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)

● Grade B – Mittelgroße italienische Universitäten ● Grade B – Freie Universität Bozen

Quelle: MUR

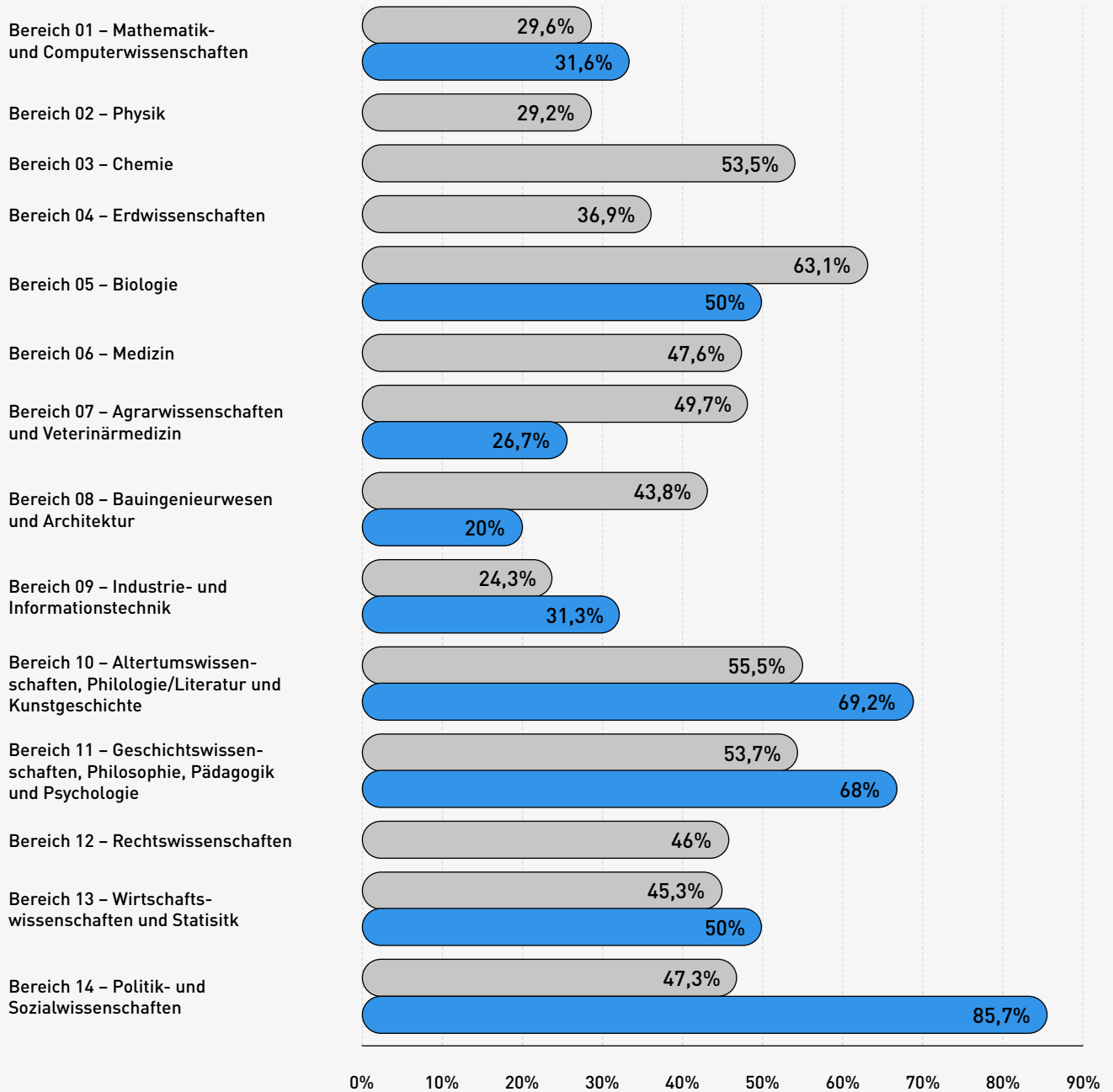


Der Anteil der Professorinnen 2. Ebene an unibz stimmt im Großen und Ganzen mit dem nationalen Durchschnitt überein. Auffallend ist der hohe Anteil an Professorinnen im Bereich der Rechtswissenschaften an unibz.

22. Frauenanteil bei den Forscher:innen nach Fachbereich und Qualifikation – Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2022)

● Grade C – Mittelgroße italienische Universitäten ● Grade C – Freie Universität Bozen

Quelle: MUR

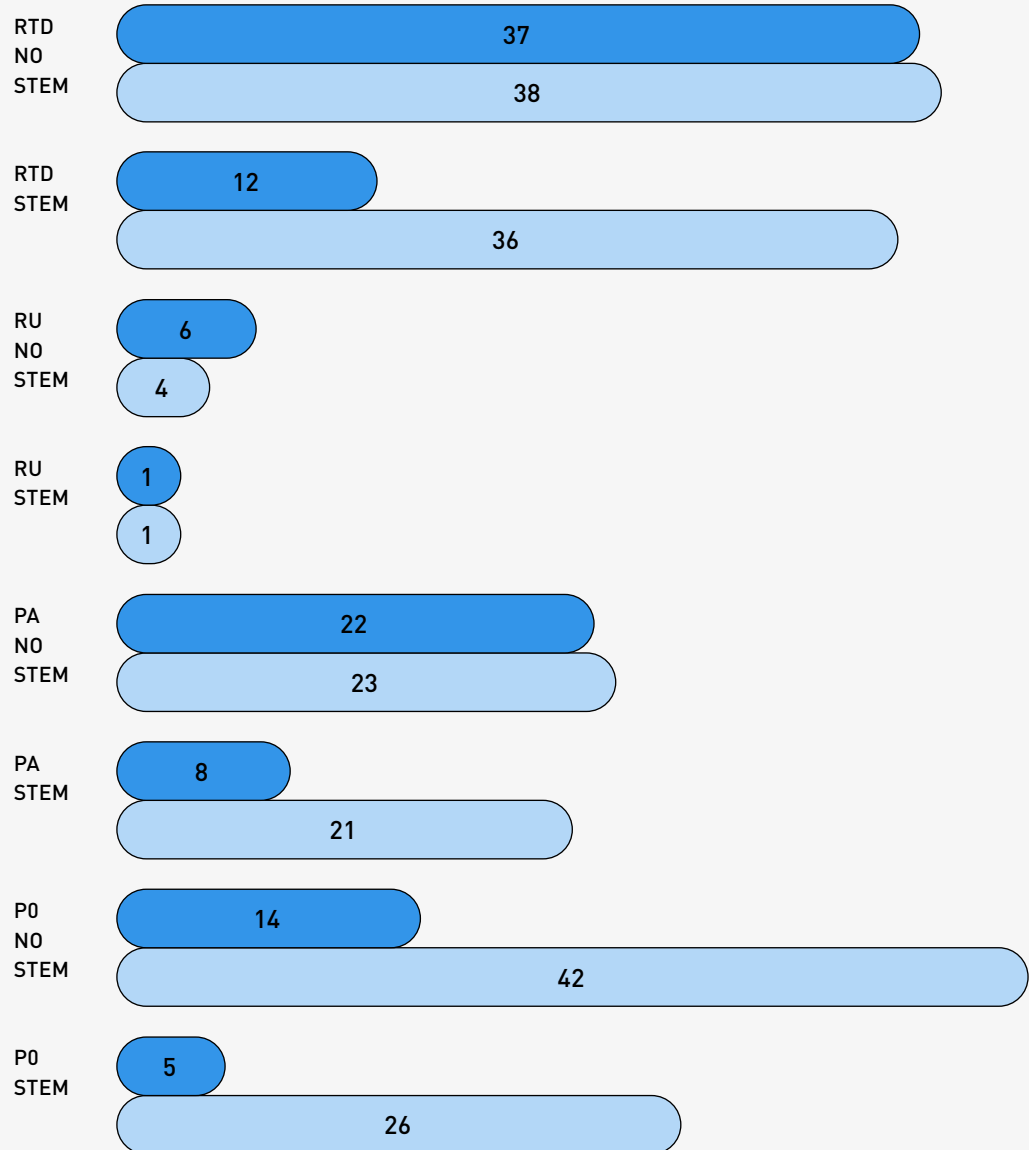


Bei den Forscherinnen auf Planstelle und jenen mit Zeitvertrag spiegelt sich der bereits beschriebene Trend wider und zeigt einen höheren Frauenanteil in den Bereichen 10, 11 und 14 als der italienische Durchschnitt.

23. Akademisches Personal in den MINT- und Nicht-MINT-Bereichen nach Qualifikation und Geschlecht (2023)

● Frauen
● Männer

Quelle: unibz

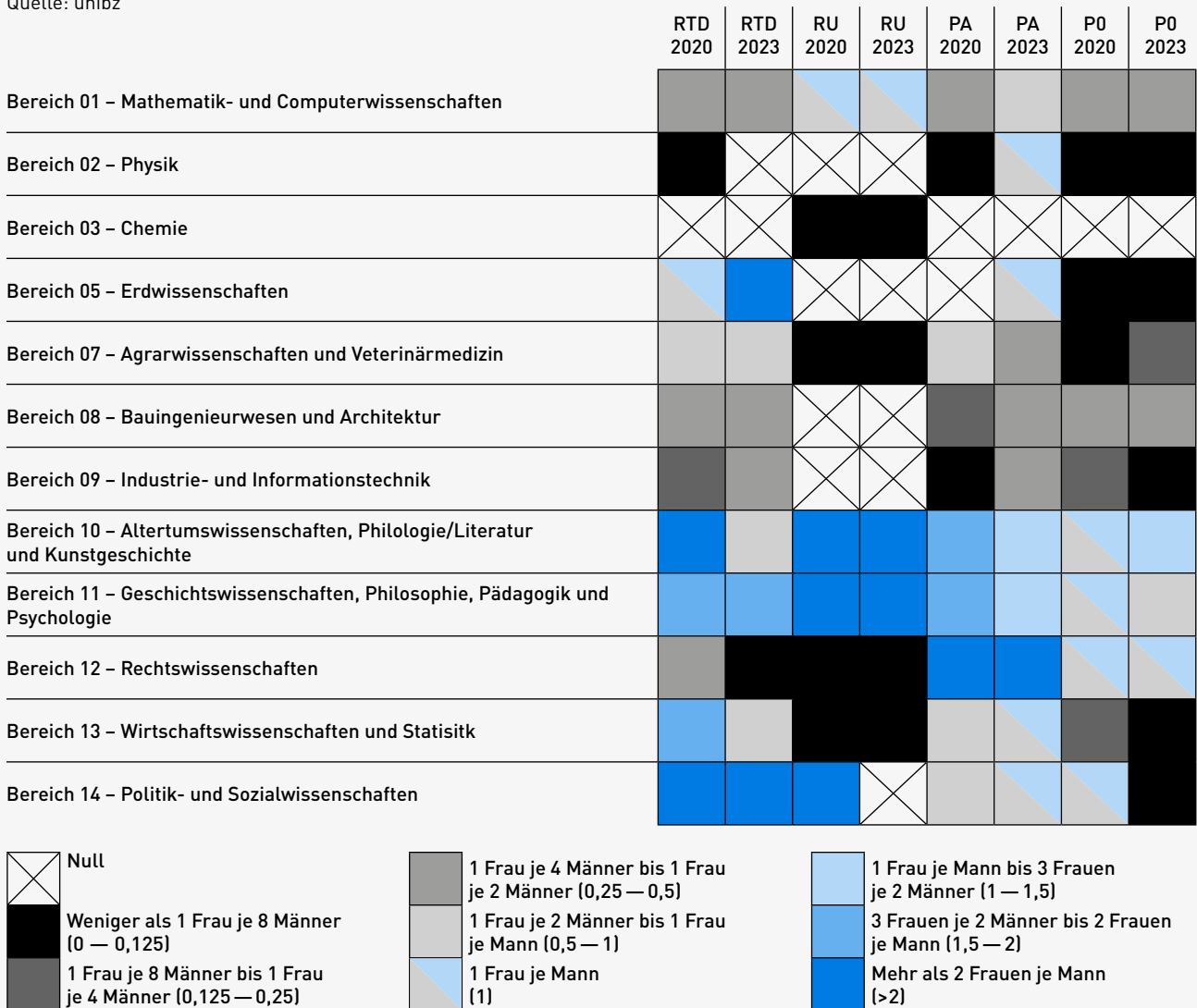


Zur Erstellung dieser Übersicht wurden die wissenschaftlichen Fachbereiche aller Mitglieder des akademischen Personals analysiert und den 14 Referenzbereichen des MUR zugeordnet. Die als MINT bezeichneten Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sind die Bereiche 1, 2, 8 und 9 der vorhergehenden Übersichten.


Die Werte zeigen in allen MINT-Bereichen einen höheren Männeranteil, unabhängig von der jeweiligen Qualifikation des akademischen Personals. Einzige Ausnahme bilden die Forscher:innen auf Planstelle, wo die Zielgruppe jedoch sehr klein ist. Es ist klar ersichtlich, dass bei den Professuren auf Planstelle der 1. Ebene auch in den Nicht-MINT-Bereichen der Frauenanteil geringer ist, wie auch die nächste Übersicht zeigt

24. Frauenanteil nach Fachbereichen (2020,2023)

Quelle: unibz



Der Frauenanteil ist ein Indikator des MUR, welcher aus dem Verhältnis zwischen der Anzahl der Frauen und jener der Männer in einer bestimmten Qualifikation, einem bestimmten Jahr und einem bestimmten CUN-Bereich (Consiglio Universitario Nazionale) berechnet wird. Ein Farbkodex veranschaulicht die Daten und deren Entwick-

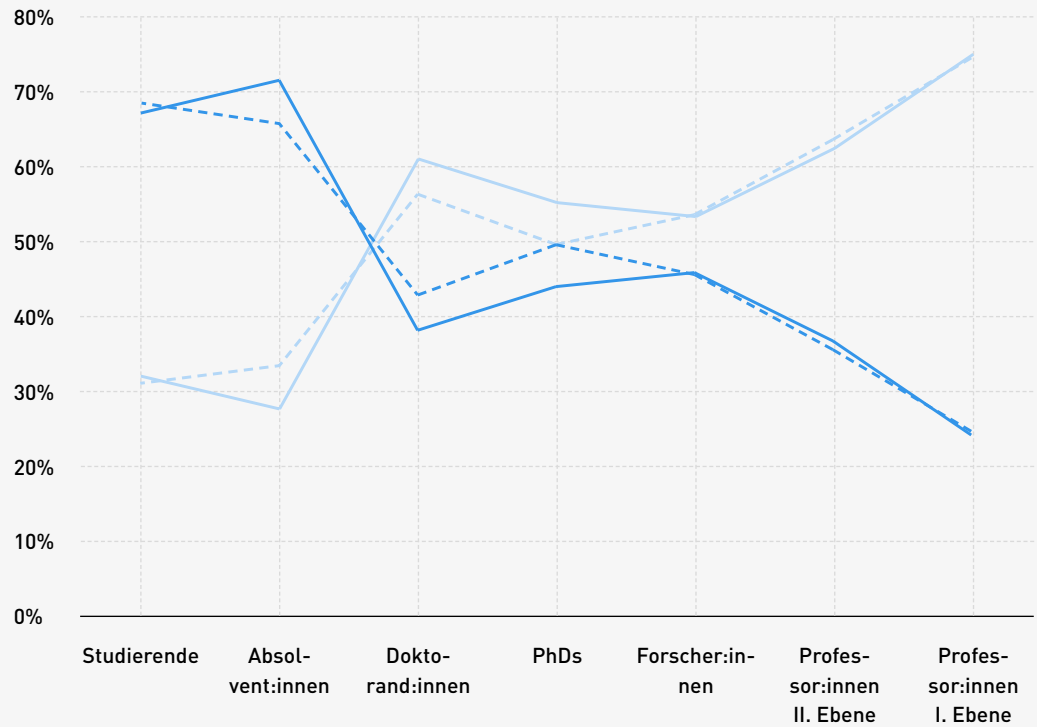
lung. Je dunkler die Grautöne in der Tabelle, desto geringer ist der Frauenanteil ($R < 1$), je intensiver die Blautöne, desto höher der Frauenanteil ($R > 1$). Die Gleichstellung zwischen der Anzahl der Frauen und jener der Männer wird in den  Feldern angezeigt ($R = 1$).

5.2 Akademische Karriere

25. Karriereschere an der unibz in allen universitären und akademischen Bereichen (2019, 2022)

— Frauen (2022)
 - - Frauen (2019)
 — Männer (2022)
 - - Männer (2019)

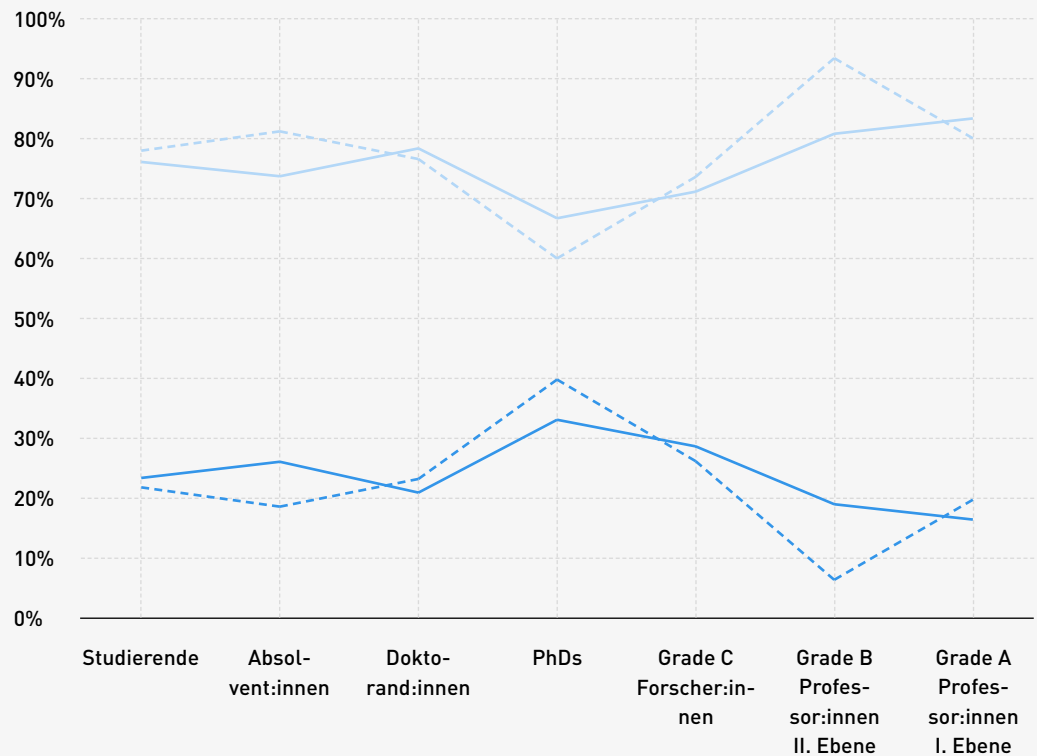
Quelle: MUR



26. Karriereschere an der unibz in den MINT-Bereichen (2019, 2022)

— Frauen (2022)
 - - Frauen (2019)
 — Männer (2022)
 - - Männer (2019)

Quelle: MUR



Die beiden Übersichten zeigen in zwei übereinanderliegenden Scheren die Entwicklung der Geschlechter-verhältnisse in der akademischen Karriereaufbahn in den Jahren 2019 und 2022. Die Übersicht 25 zeigt einen drastischen Rückgang des Frauenanteils in der akademischen Laufbahn nach dem Studienabschluss. Ersichtlich ist auch, dass von 2019 bis 2022 die Anzahl der Absolventinnen im Verhältnis zu den Absolventen zugenommen hat, während bei den Doktorand:innen und PhDs der Männeranteil gestiegen ist.

Bei der Betrachtung der MINT-Fachbereiche fällt auf, dass die Anzahl der Männer in allen Qualifikationen, von den Studierenden bis zur Professur der 1. Ebene, höher ist. Die Anzahl der Frauen nimmt jedoch zwischen 2019 und 2022 bei den Absolvent:innen, bei den Forscher:innen und Professor:innen der 2. Ebene zu. Andererseits ist die Zahl der Doktorandinnen und weiblichen PhDs zurückgegangen.

Tabella 1 Glasdeckenindex unibz (2020–2023)

Quelle: unibz

	2020	2023
unibz	1,5	1,62

Tabella 2 Glasdeckenindex, Vergleich unibz mit dem italienischen Durchschnitt (2019–2022)

Quelle: MUR

	2019	2022
Mittelgroße italienische Universitäten	1,53	1,44
unibz	1,57	1,56

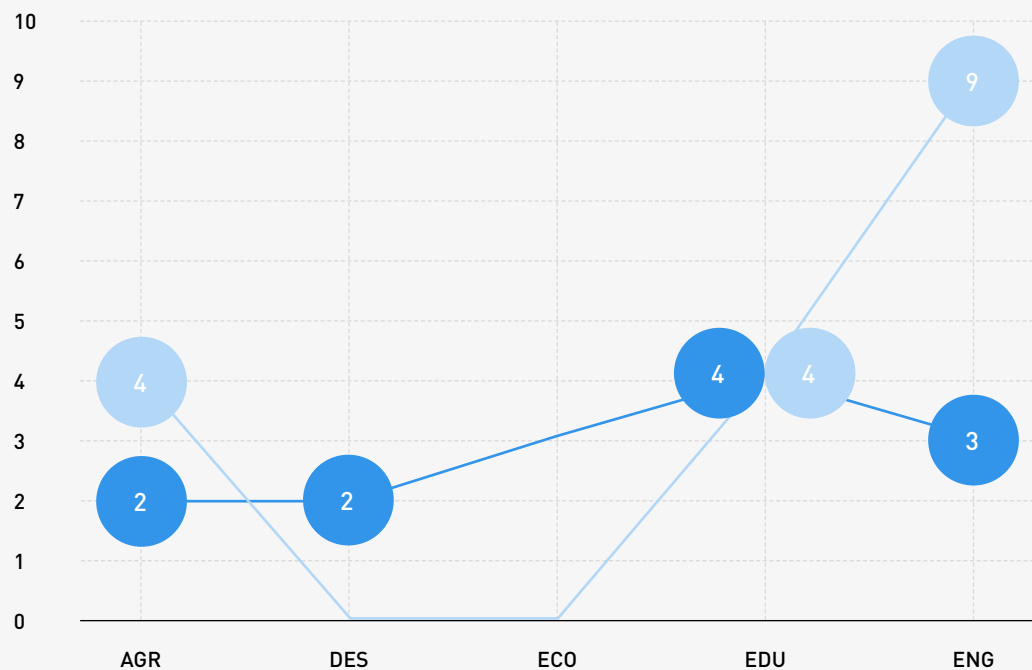
Der Glasdeckenindex (Glass Ceiling Index, GCI) misst die potenziellen Chancen von Frauen im Vergleich zu Männern, in Spitzenpositionen der akademischen Karriereleiter aufzusteigen (Grade A bzw. Professur der 1. Ebene). Ein Wert von GCI=1 bedeutet, dass es keinen Glass Ceiling-Effekt gibt; ein Wert von GCI<1, dass Frauen in der Spitzenposition überrepräsentiert sind; ein Wert von GCI>1 hingegen, dass Frauen in der Spitzenposition unterrepräsentiert sind. Tabelle 1 zeigt, dass sich der GCI an unibz

zwischen 2020 und 2023 verschlechtert hat. Im Vergleich mit dem italienischen Durchschnitt in den Jahren 2019 und 2022 ist hingegen eine leichte Verbesserung erkennbar, wobei angemerkt werden muss, dass unibz leicht unter dem nationalen Durchschnitt liegt. Bei der Berechnung des GCI der unibz wurden auch die Stiftungsprofessuren (4) berücksichtigt, die das MUR nicht in die Berechnung miteinbezieht. Weitere Informationen zum GCI pro Fakultät finden Sie im Anhang 6.

27. Beförderungen von Forscher:innen auf Planstelle oder mit Zeitvertrag zu einer Professur der 2. Ebene nach Fakultät und Geschlecht (2020–2023)

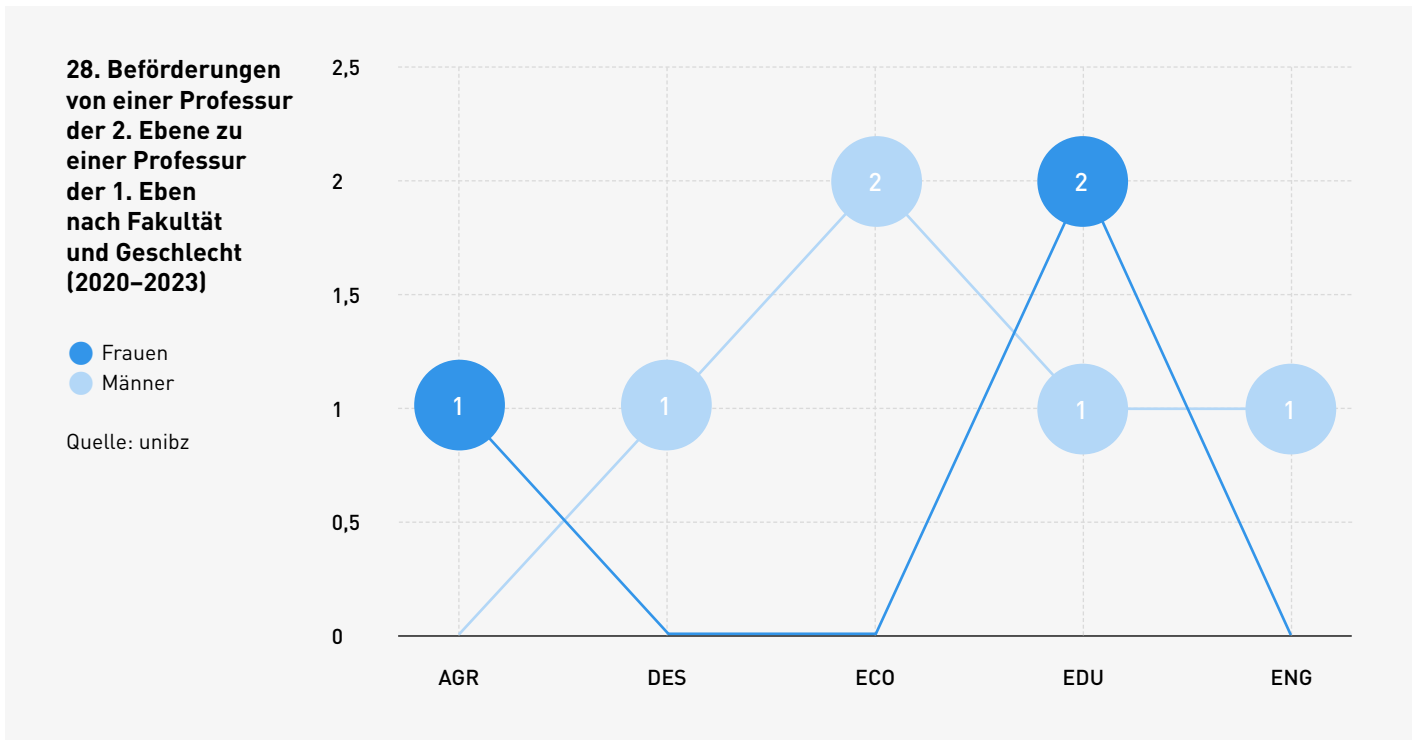
● Frauen
● Männer

Quelle: unibz



Von 2020 bis 2023 wurden insgesamt 31 Personen von der Position Forschende auf Planstelle oder mit Zeitvertrag zu einer Professur der 2. Ebene befördert. Die meisten Beförderungen gab es an der Fakultät für Ingenieurwesen. Im Hinblick auf das Geschlecht des akademischen Personals

in den verschiedenen Fakultäten ist die Fakultät für Ingenieurwesen auch jene mit den meisten männlichen Beförderungen. Die meisten weiblichen Beförderungen hingegen gab es an der Fakultät für Bildungswissenschaften.



Im Zeitraum von 2020 bis 2023 gab es acht Beförderungen von einer Professur der 2. Ebene zu einer Professur der 1. Ebene (5 Männer, 3 Frauen)

Tabella 3 Durchschnittsbezüge des akademischen Personals (2023)

Quelle: unibz

	Grundgehalt	Wissenschaftszulage	Sprachenzulage	Prämie
Frauen	60.861	6.616	5.193	1.181
PO	101.754	16.188	5.293	2.686
PA	70.977	8.591	5.336	2.569
R	43.514	2.731	5.098	88
Männer	71.387	7.216	4.316	2.225
PO	108.408	12.819	4.526	4.723
PA	73.868	8.669	5.700	2.539
R	41.655	2.172	3.456	145
unibz	67.565	6.998	4.635	1.846

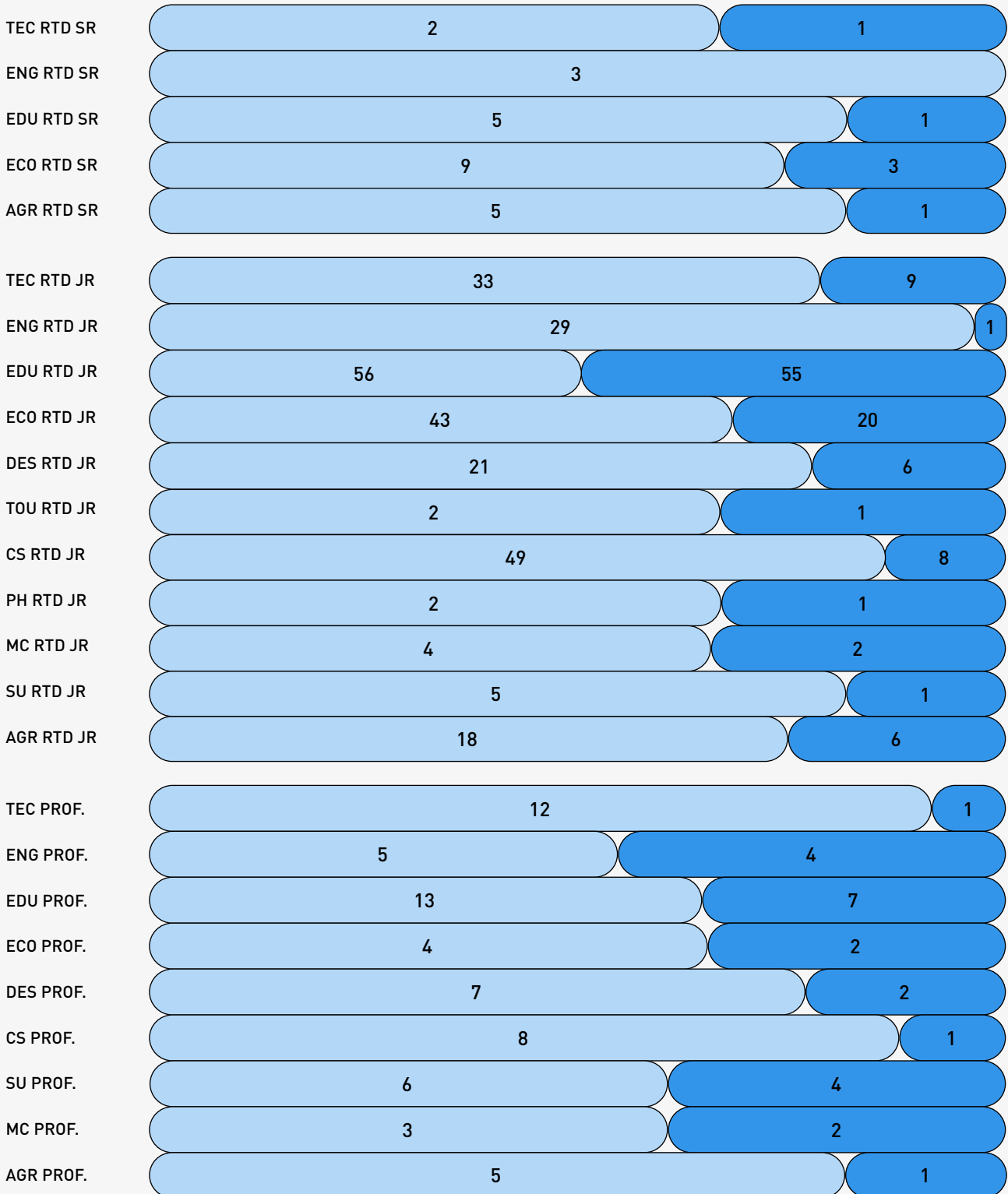
Die Übersicht zeigt die Durchschnittswerte der Bruttogehälter des akademischen Personals für das Jahr 2023. Für jene, die im Laufe des Jahres eingestellt wurden, sind die Bezüge auf 12 Monate umgerechnet worden. Da es ein vom Universitätsrat genehmigtes Gehaltsmodell gibt, wird der Grundlohn lediglich vom wirtschaftlichen Modell und vom Dienstalter beeinflusst.

Die Bewertung der Wissenschaftszulage erfolgt vor dem Dienstantritt, während die Sprachenzulage gegen Vorlage einer Bescheinigung zum Nachweis der Kenntnis von einer oder zwei Fremdsprachen anerkannt wird. Für die Bewilligung der Prämie bezüglich der akademischen Leistung ist ein internes Bewertungsverfahren erforderlich.

29. Mitglieder von Berufungskommissionen aufgeschlüsselt nach Art des Verfahrens, der Fakultäten und Kompetenzzentren und des Geschlechts (09/21 – 12/2023)

● Frauen ● Männer

Quelle: unibz



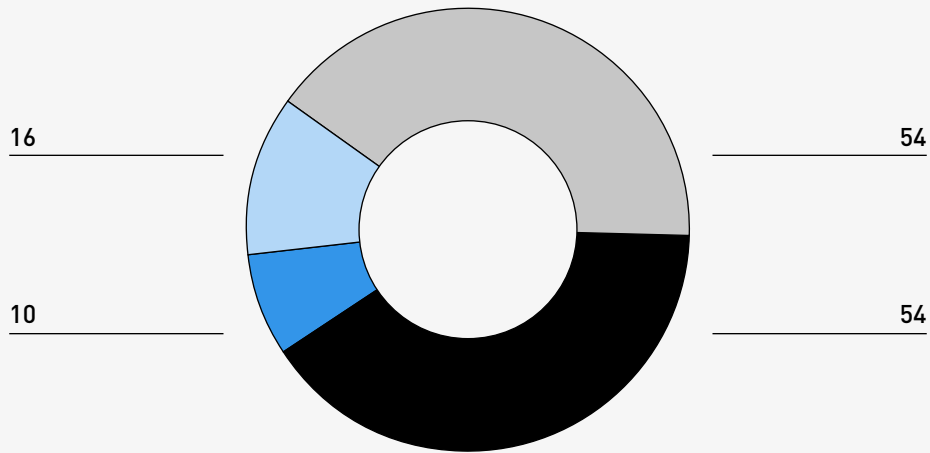
Die Übersicht zeigt die absolute Zahl der Kommissionsmitglieder nach Fakultät und Geschlecht. Auffallend ist die starke Präsenz von männlichen Kommissionsmitgliedern,

mit Ausnahme der Fakultät für Bildungswissenschaften, wo beide Geschlechter gleich stark vertreten sind.

30. Zusammensetzung der Berufungskommissionen (09/21 – 12/2023)

● Nur Frauen ● Mehrh. Frauen ● Mehrh. Männer ● Nur Männer

Quelle: unibz



Die Übersicht zeigt, dass von den 134 Berufungskommissionen, welche im Zeitraum vom September 2021 bis Dezember 2023 tagen, 54 ausschließlich aus Männern bestehen, während 10 Kommissionen nur mit Frauen besetzt sind. Weitere 54 Kommissionen bestehen mehr-

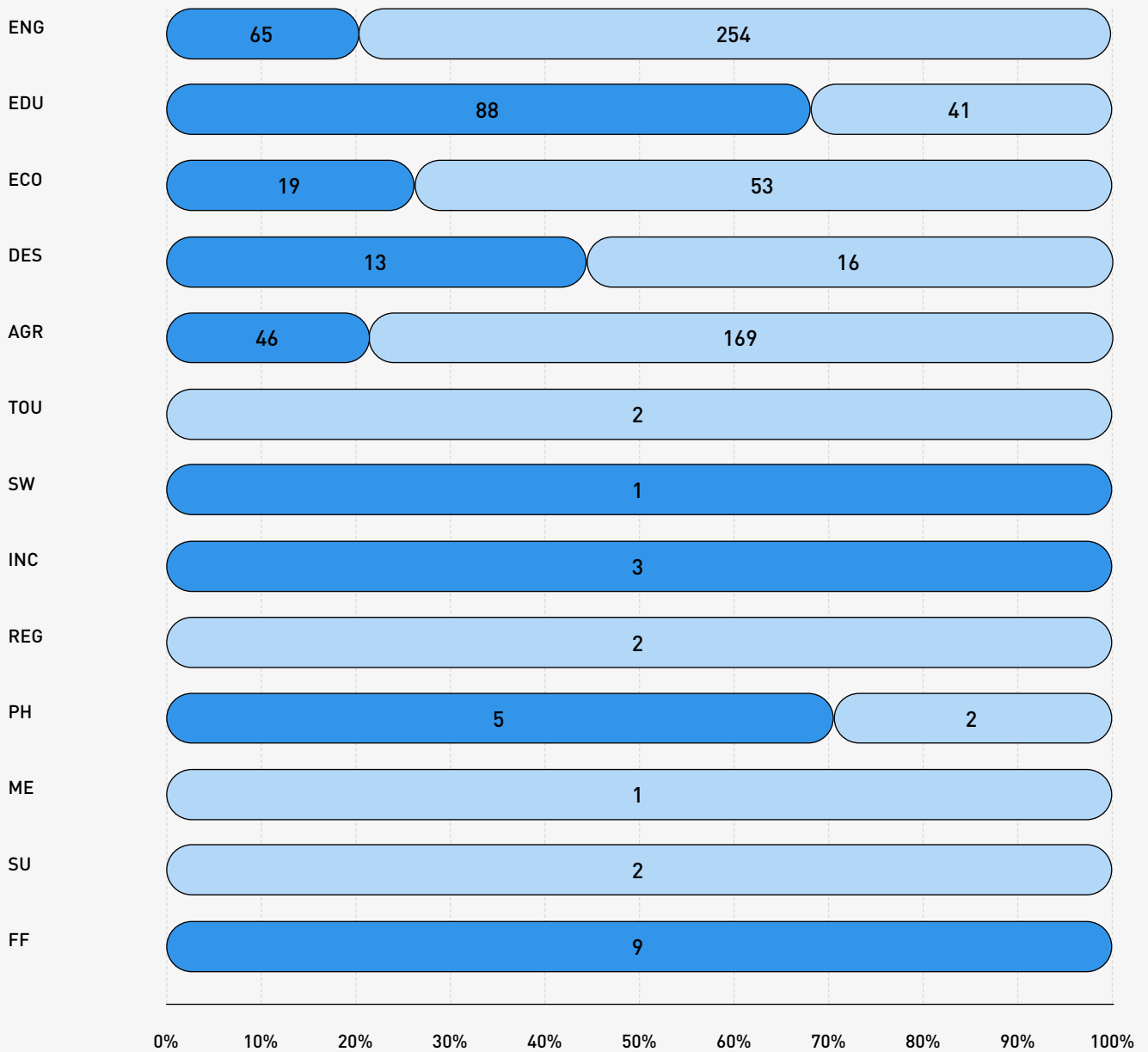
heitlich aus Männern (zwei der drei Kommissionsmitglieder sind Männer), die restlichen 16 mehrheitlich aus Frauen. Das weibliche Geschlecht ist somit in den Berufungskommissionen stark unterrepräsentiert.

5.3 Forschung

31. Vorschläge von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten (2021 – 2023)

● Frauen ● Männer

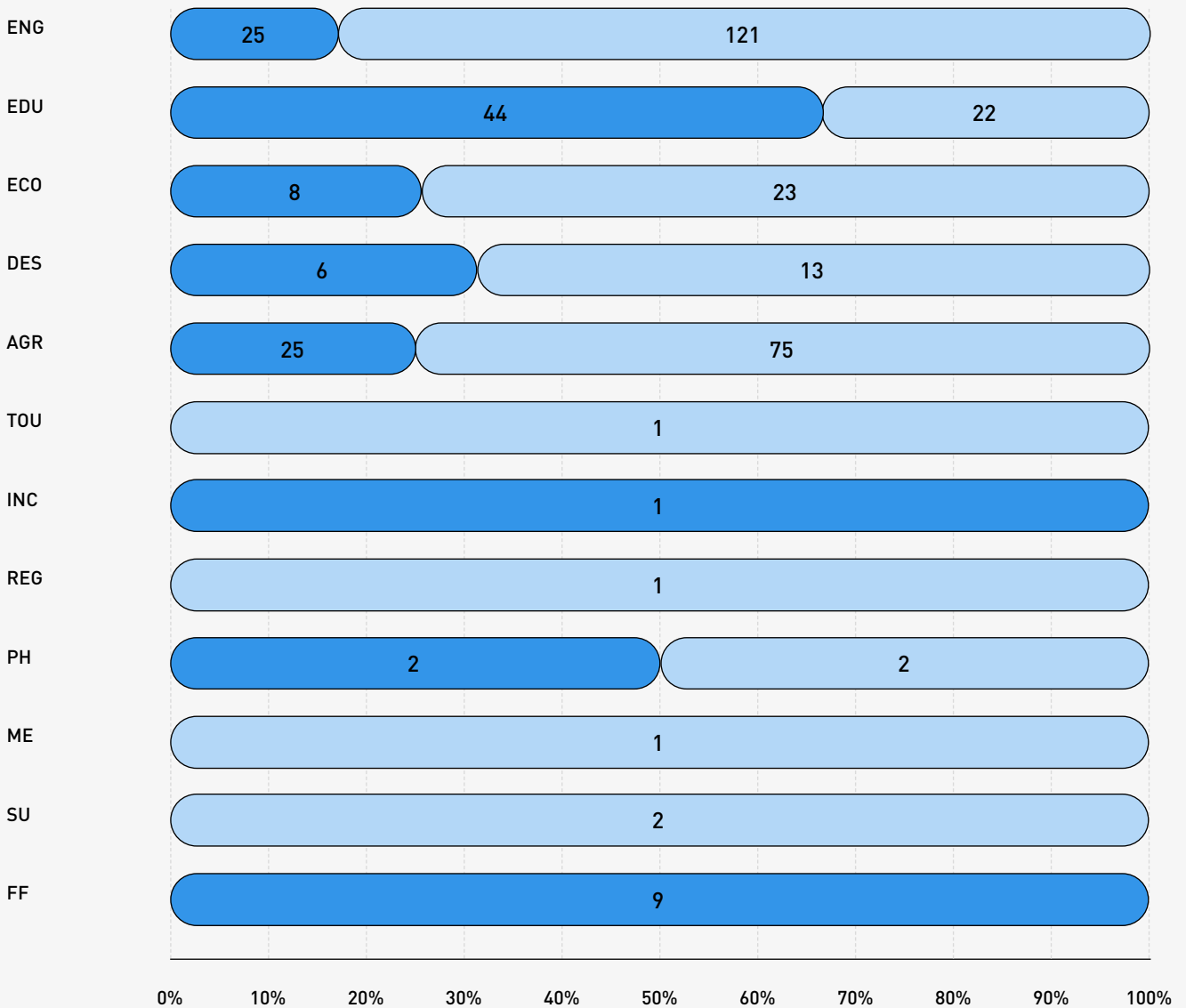
Quelle: unibz



32. Drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte (2021 – 2023)

● Frauen ● Männer

Quelle: unibz

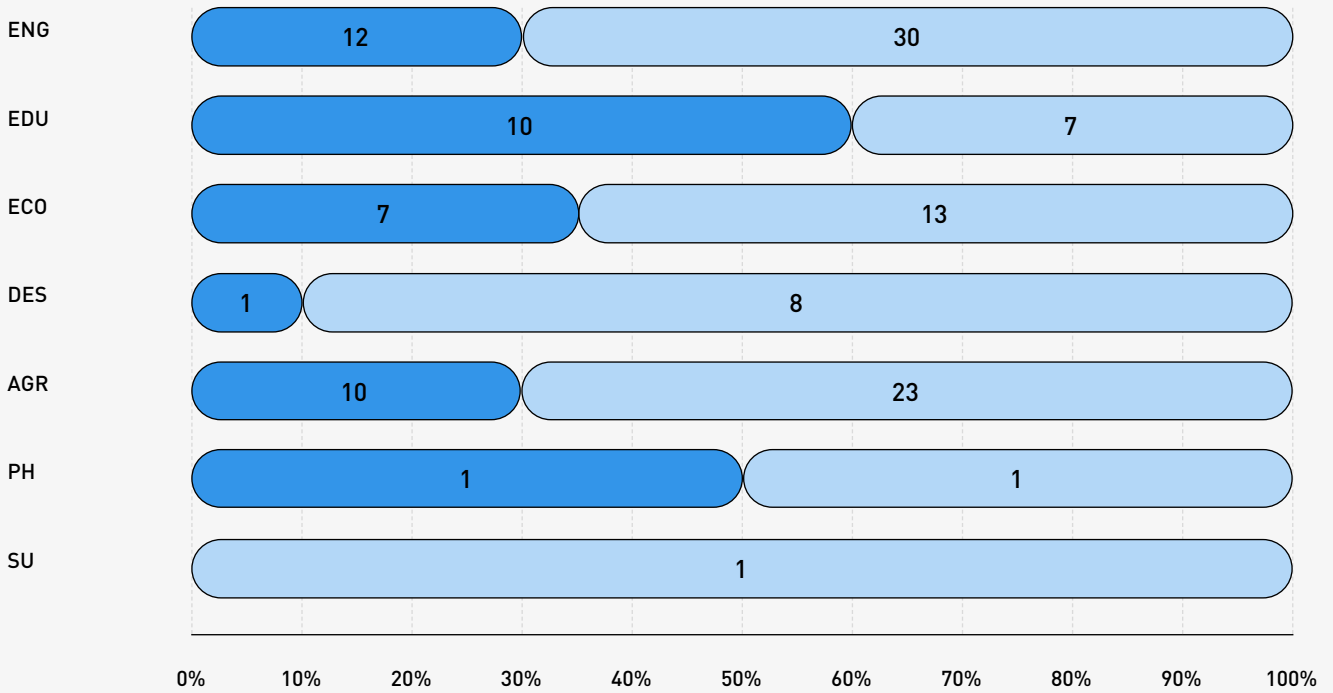


Im Dreijahreszeitraum von 2021 bis 2023 wurden 791 Forschungsprojekte mit Drittmittelfinanzierung beantragt, von denen 381 effektiv genehmigt wurden. Von den beantragten Projekten hatten 31% einen weiblichen Principal Investigator (PI). Derselbe Prozentsatz hielt sich auch bei

den genehmigten Projekten, obwohl die Anzahl der finanzierten Projekte kleiner ist im Vergleich zu den beantragten. Der Prozentsatz entspricht der Struktur des akademischen Personals.

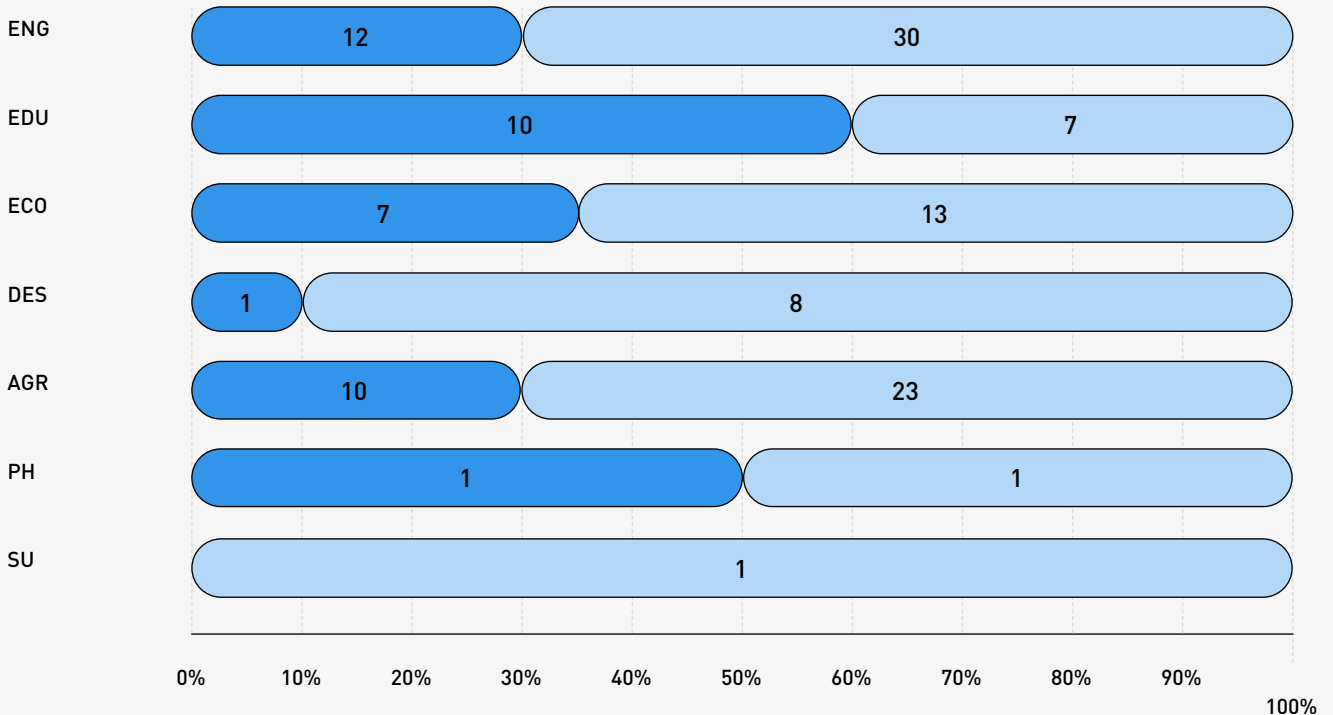
33. Vorschläge von intern finanzierten Forschungsprojekten (2021 – 2023)

● Frauen ● Männer Quelle: unibz



34. Intern finanzierte Forschungsprojekte (2021 – 2023)

● Frauen ● Männer Quelle: unibz

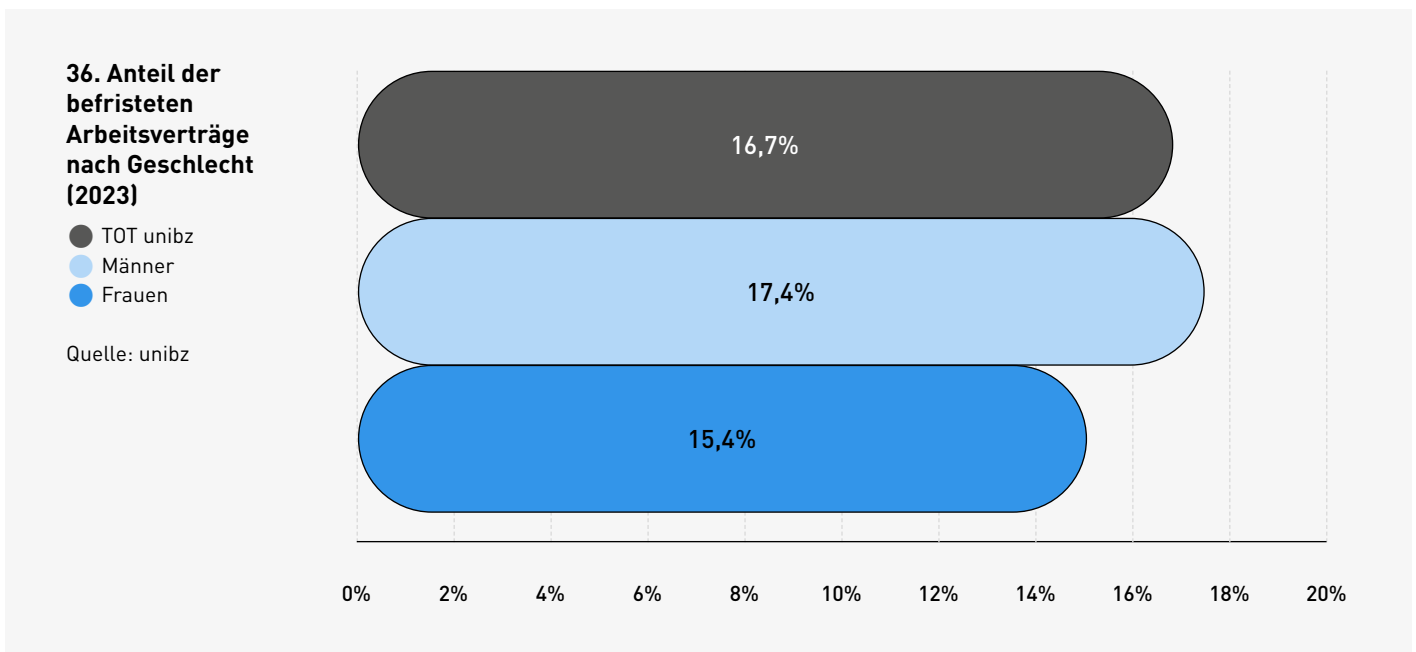
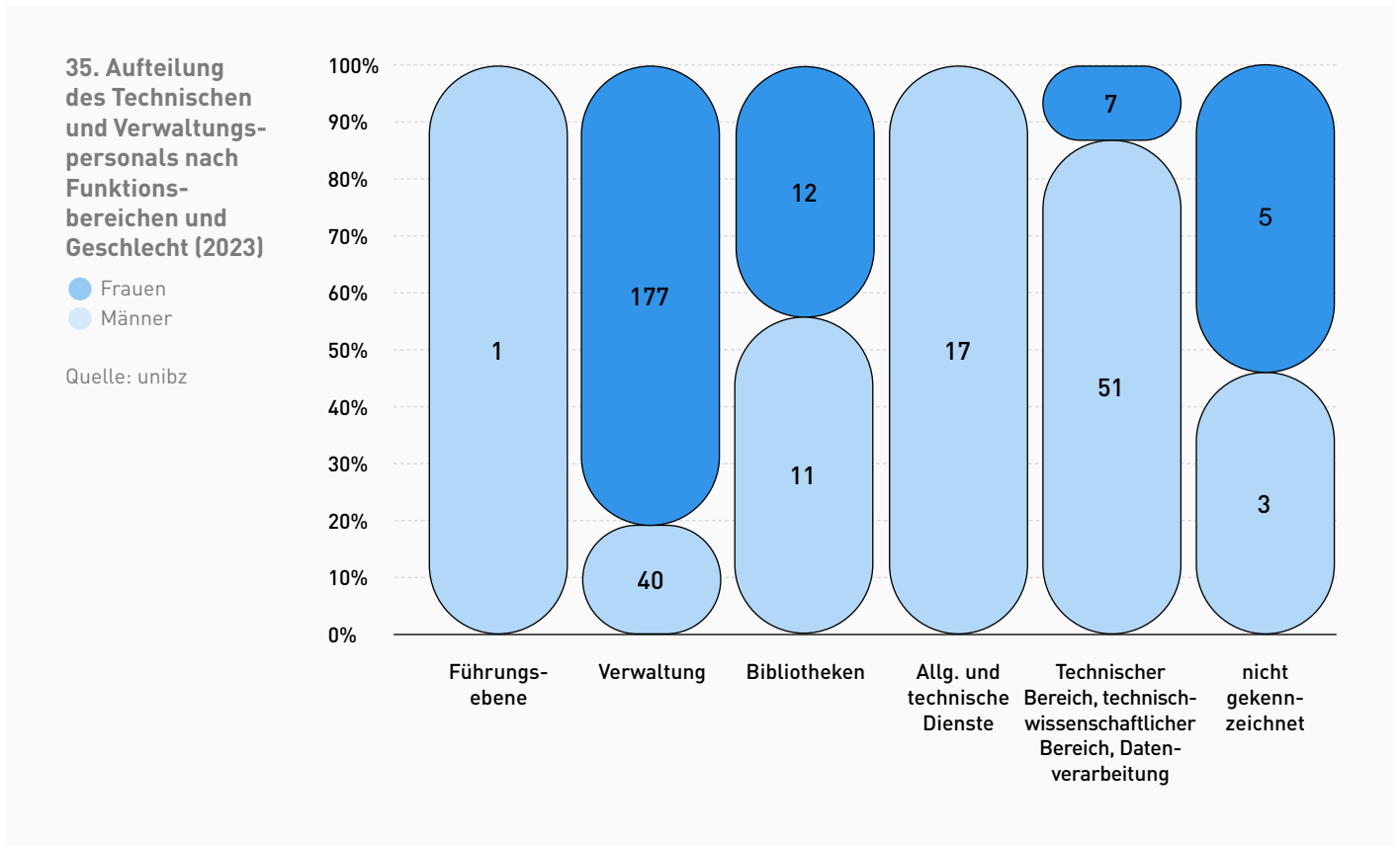


Ebenso im Dreijahreszeitraum von 2021 bis 2023 gab es 124 Vorschläge für intern finanzierte Forschungsprojekte, von denen 49 ausgewählt wurden. 33% der vorgeschlagene-

nen Projekte hatten eine Frau als PI (principal investigator). Bei den ausgewählten Projekten lag der Prozentsatz bei 27% und war somit leicht rückläufig.

6. Technisches und Verwaltungspersonal

6.1 Zusammensetzung des Technischen und Verwaltungspersonals



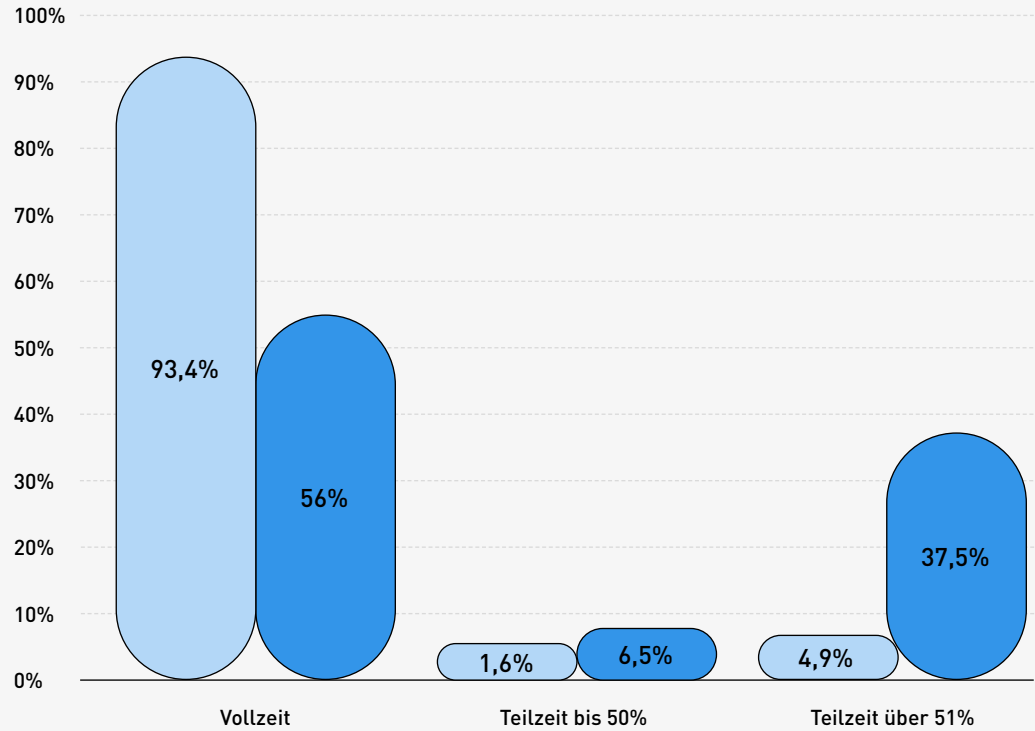
Das Technische und Verwaltungspersonal umfasst 324 Angestellte, von denen 62 % Frauen sind. Diese arbeiten vorwiegend im verwaltungstechnischen Bereich, wie aus der obigen Übersicht (Grafik 35) ersichtlich ist.

Außerdem zeigt Grafik 36, dass der Anteil bei den befristeten Arbeitsverträgen bei den Frauen um 2 Prozentpunkte höher ist im Vergleich zu den Männern.

37. Verteilung des Personals nach vertraglichem Arbeitsumfang und Geschlecht (2023)

● Frauen
● Männer

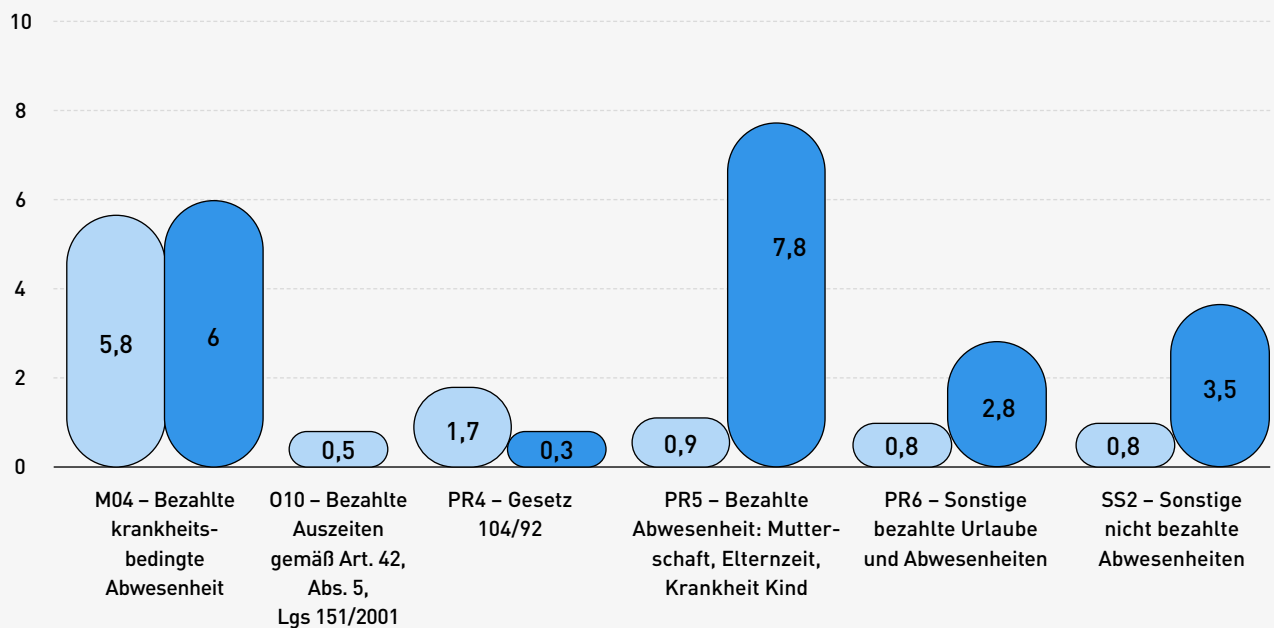
Quelle: unibz



93,4% der Männer haben einen Vollzeitvertrag, bei den Frauen sind es 56%. Bei 37,5% der Frauen liegt die Teilzeitbeschäftigung über 51%.

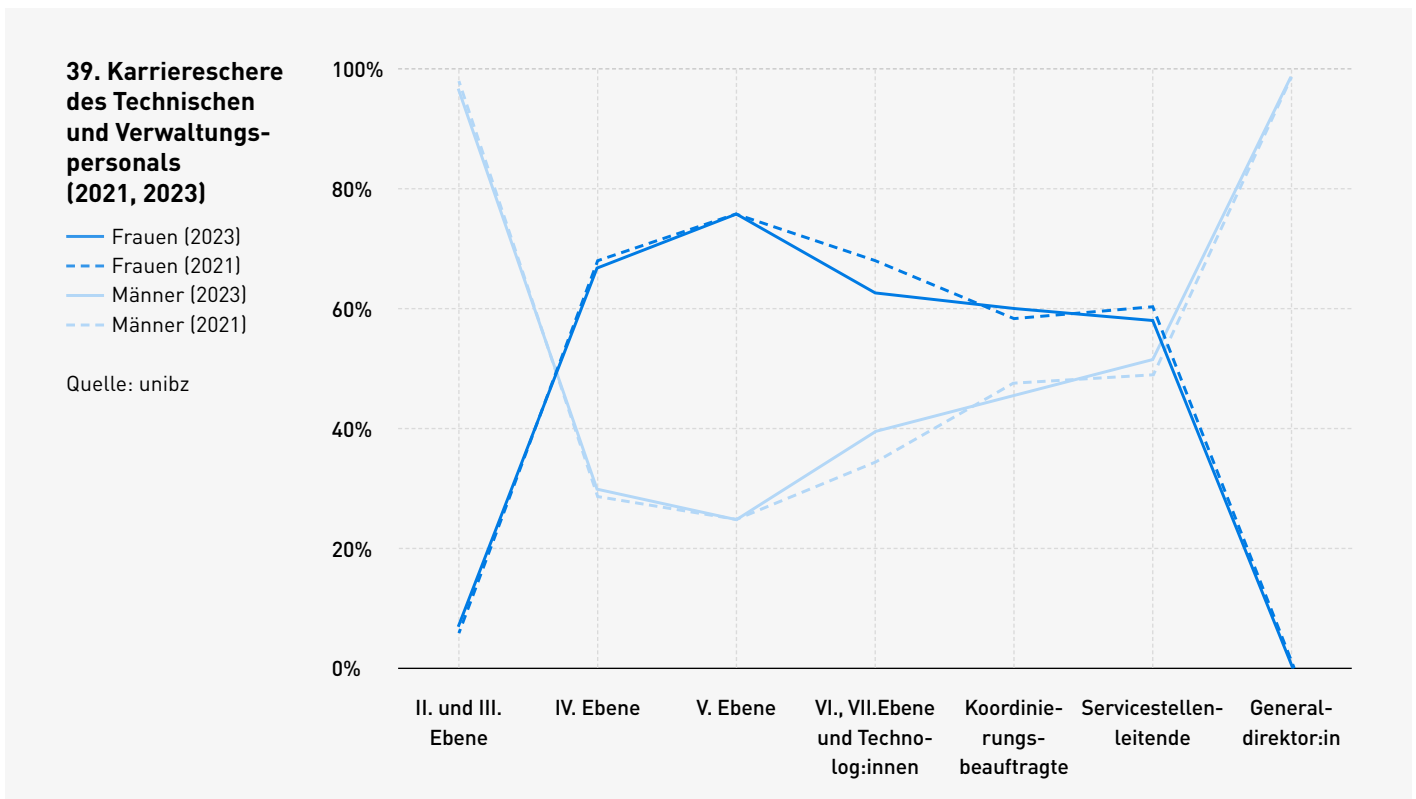
38. Durchschnittliche Fehlitage des Technischen und Verwaltungspersonals nach Begründung und Geschlecht (2023)

● Frauen ● Männer Quelle: unibz



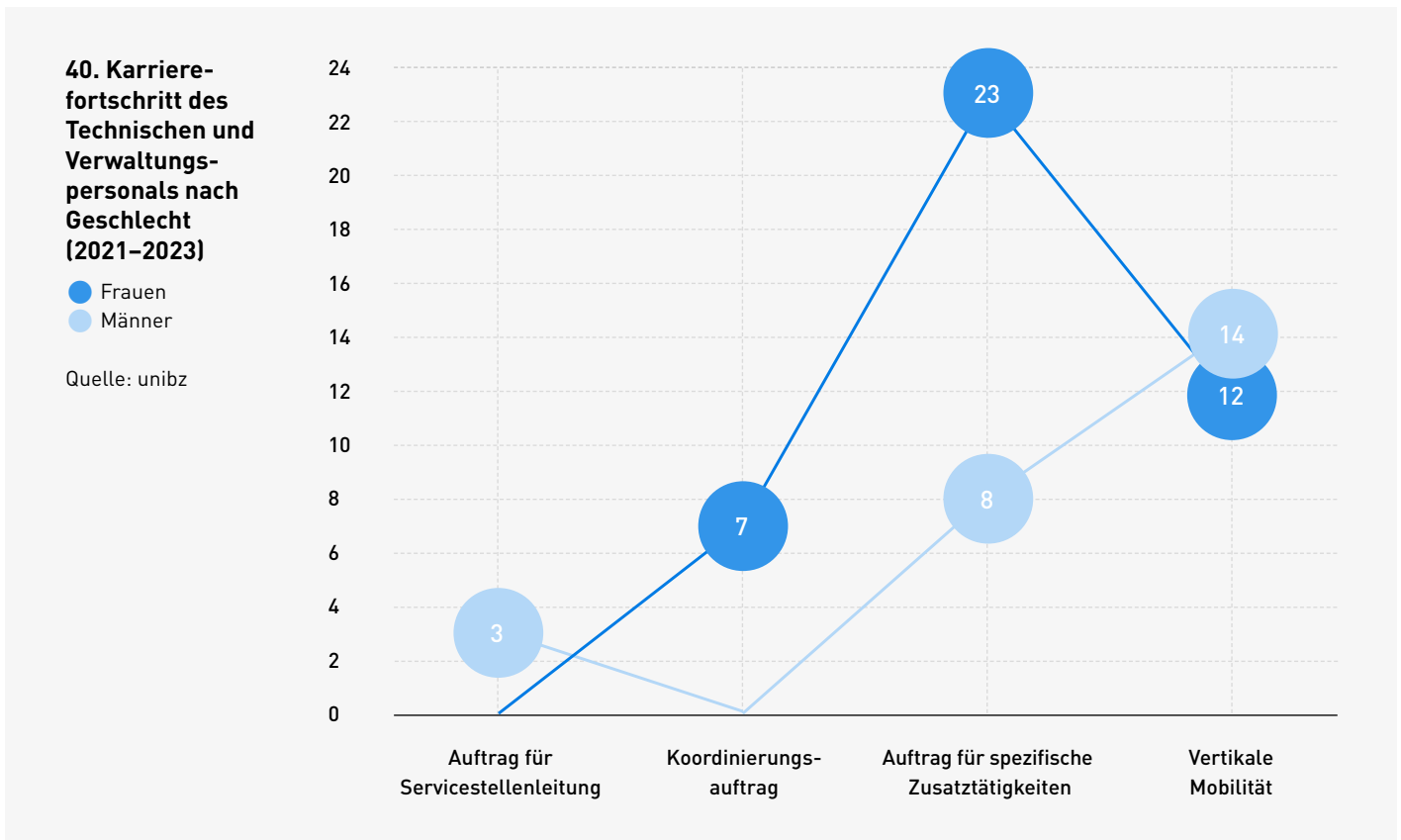
Die Übersicht zeigt, dass die Absenzen bei den Arbeitnehmerinnen tendenziell höher sind. Dies ist vor allem auf die Abwesenheit aus Gründen von Mutterschaft, Elternzeit und Krankheit des Kindes zurückzuführen.

6.2 Karriere des Technischen und Verwaltungspersonals



Bei der Analyse des Karrierefortschritts beim Technischen und Verwaltungspersonal zeigt sich, dass die Männer in den Ebenen II und III überrepräsentiert sind.

Bei den Koordinator:innen überwiegen hingegen die Frauen. Die prozentuale Veränderung im Vergleich zu 2021 ist minimal.



Beim Karrierefortschritt des Technischen und Verwaltungspersonals im Dreijahreszeitraum von 2021 bis 2023 ist eine höhere Anzahl von Männern bei der vertikalen Mobilität und bei den Leitenden von Büroeinheiten zu ver-

zeichnen. Auffallend ist die Anzahl von Frauen, die in diesem Zeitraum einen Auftrag für spezifische Zusatz Tätigkeiten erhalten haben.

Tabella 4 Jährliche Durchschnittsbezüge nach Qualifikation und Geschlecht (2023)

Quelle: unibz

	Grundgehalt und Kontingenz	Funktionszulage	Auftragszulage
Frauen	42.637	808	1.157
3. Stufe	36.700	0	0
4. Stufe	37.268	0	180
5. Stufe	43.165	0	944
6./7. Stufe	49.105	2.609	2.624
Männer	42.740	1.017	1.516
2. Stufe	34.811	0	405
3. Stufe	36.438	0	1.477
4. Stufe	37.667	0	322
5. Stufe	44.519	0	1.491
6./7. Stufe	48.983	2.839	2.854
unibz	42.676	887	1.293

Die Gehälter wurden ohne Berücksichtigung jener des Generaldirektors und der Verwaltungstechnolog:innen berechnet. Die 6. und 7. Stufe wurden in einer einzigen Stufe zusammengefasst. Die oben genannten Zah-

len beziehen sich auf die vertraglich vereinbarten Bruttogehälter für das Jahr 2023 und wurden bei den Neueinstellungen während des Jahres auf zwölf Monate umgerechnet.

7. Institutionelle und Leitungsgremien

Tabella 5 Verteilung der Geschlechter in den institutionellen Gremien (2023)

Quelle: unibz

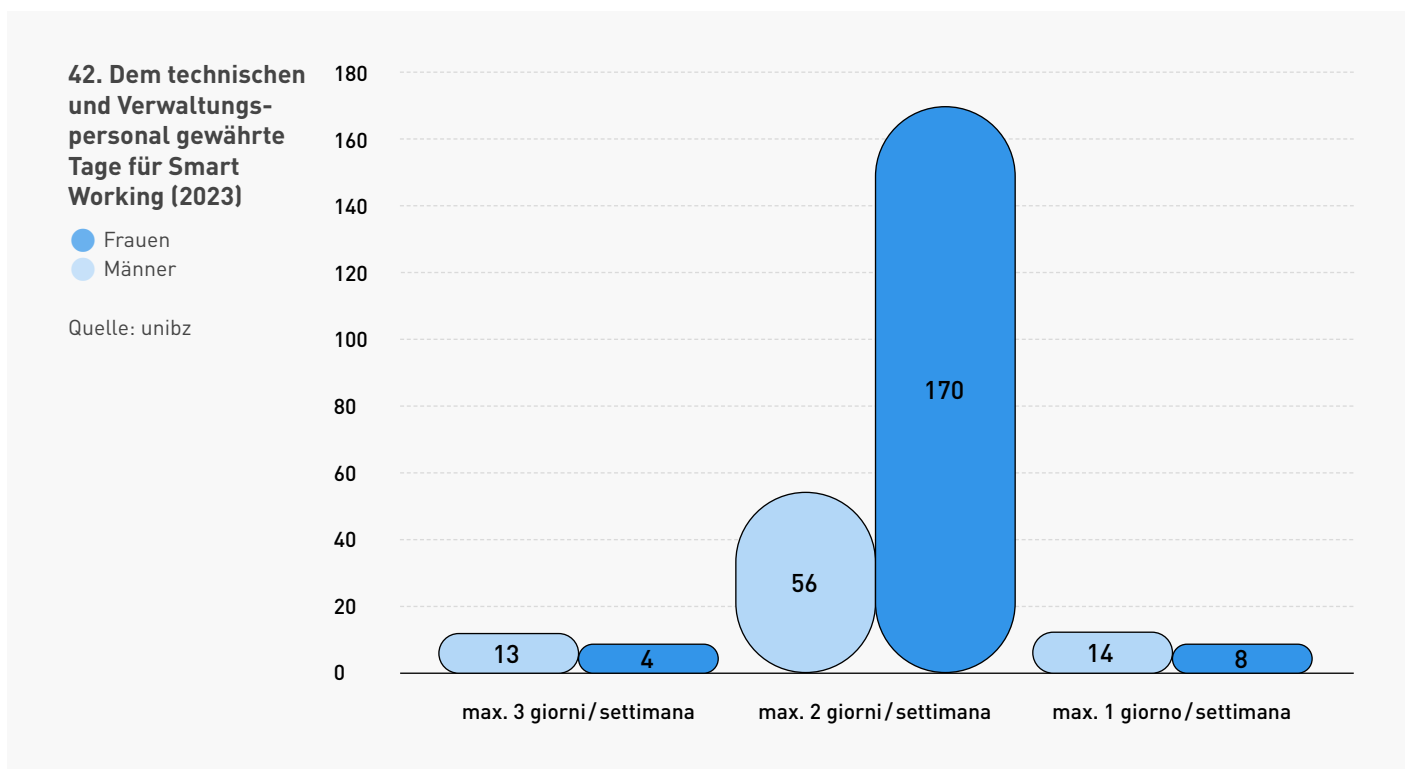
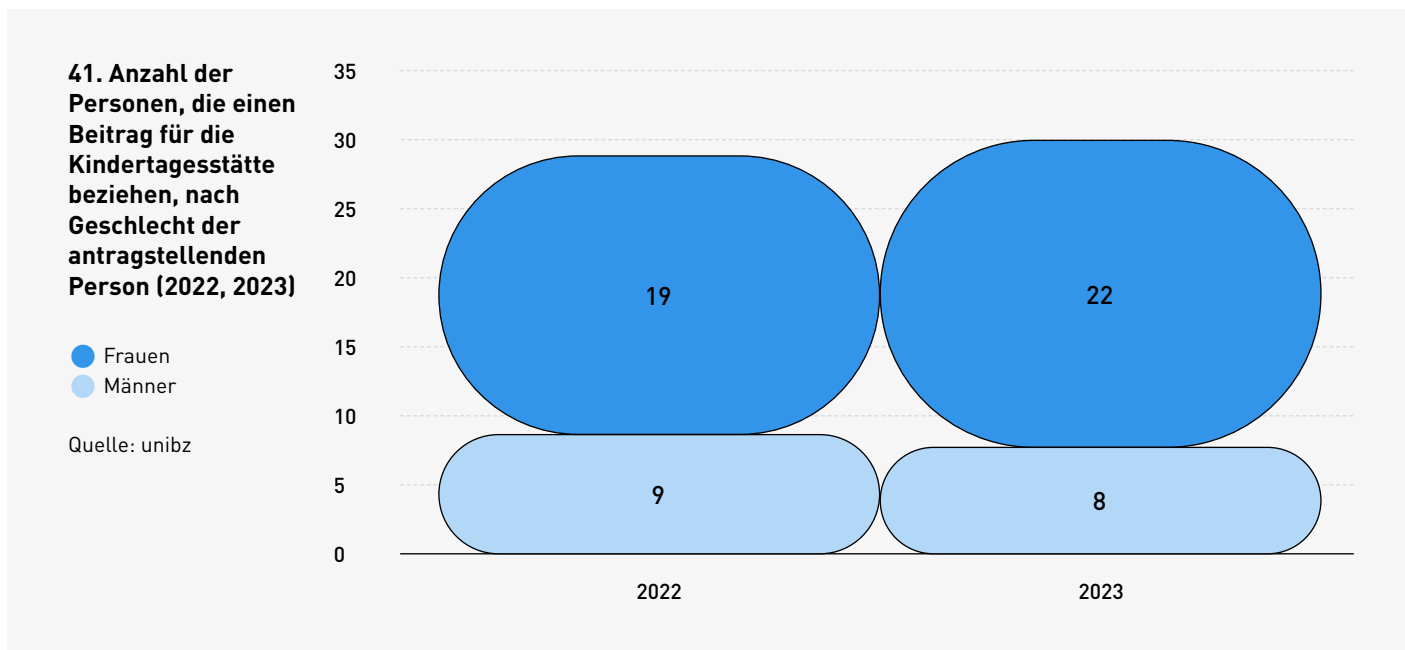
	Frauen	Männer
Präsident:in	1	
Rektor:in		1
Generaldirektor:in		1
Prorektor:in		2
Universitätsrat	2	6
davon Studierende	1	
Senat	4	7
davon Studierende	2	
Forschungskommission	9	12
Studienkommission	3	7
davon Studierende	1	
Rechnungsprüferkollegium	1	2
Evaluierungskomitee	1	3
davon Studierende		1
Qualitätspräsidium	3	5
davon Studierende	1	
Beirat für Chancengleichheit	3	
davon Studierende	1	
Ethikkommission	1	2

Die Tabelle oben stellt die geschlechtliche Zusammensetzung der Universitätsgremien dar. Sowohl beratende Mitglieder als auch studentische Vertreter wurden in die Berechnung einbezogen

8. Weitere Leistungskennzahlen

Dieser Abschnitt enthält weitere Leistungskennzahlen, die auf die Bemühungen der Universität zurückzuführen sind, die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu minimieren. Die Zahl der antragstellenden Personen um einen Beitrag für die Kindertagesstätte ist vom Jahr 2022 zum Jahr 2023

leicht gestiegen. Die positive Entwicklung der Kennzahlen zeugt von der Unterstützung durch die Universität. Diese betraf 2023 insgesamt 30 Personen, 2021 waren es noch 17 Personen.



Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Personen, die vertraglich die Möglichkeit haben in Smart Working zu arbeiten. Von den 324 Beschäftigten der Universität nut-

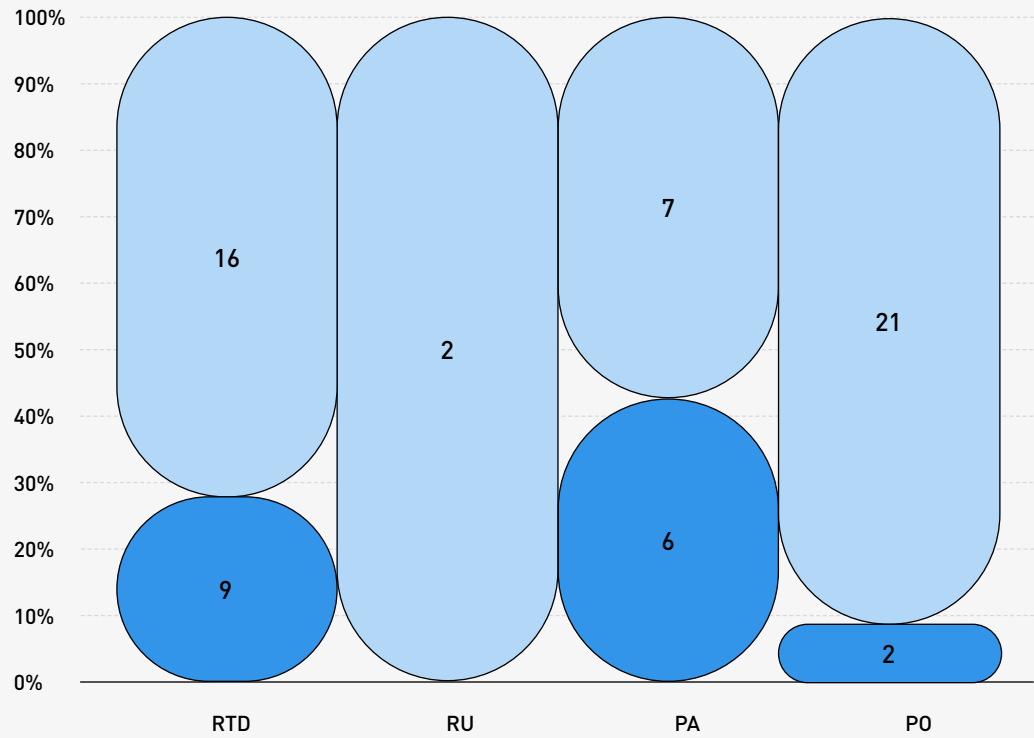
zen 82 Prozent diese Möglichkeit. Nach Geschlecht aufgeschlüsselt arbeiten 90,5% der Frauen und 67,5% der Männer zwischen 1 und 3 Tagen in Smart Working.

10. Anhang

Anhang 1 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – ECO (2023)

● Frauen
● Männer

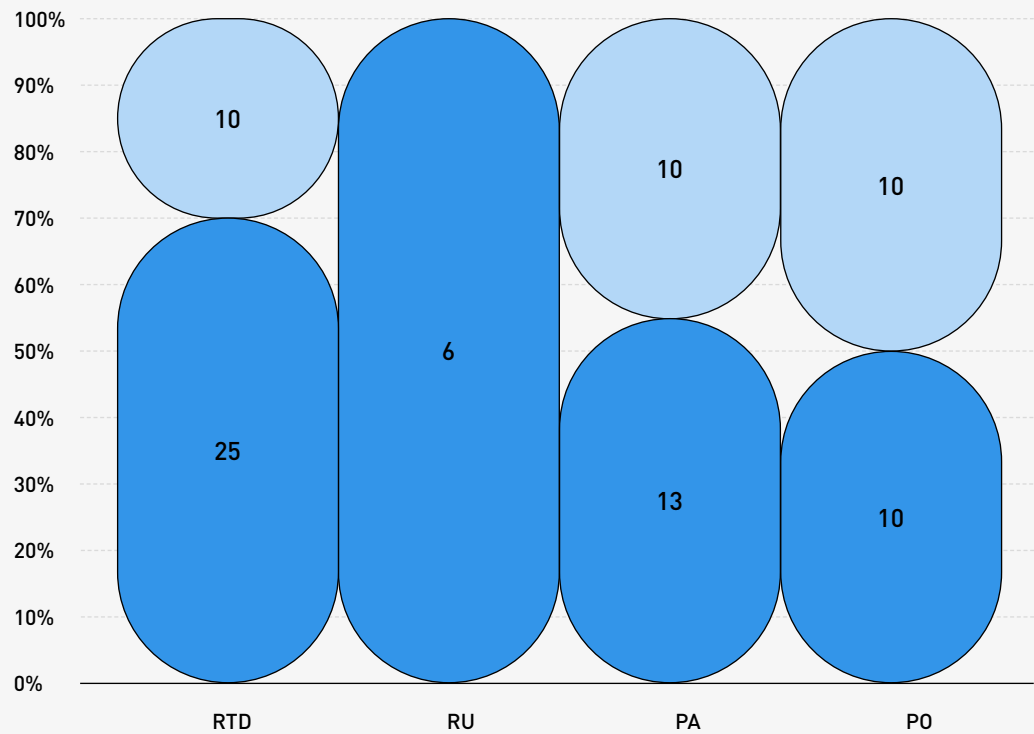
Quelle: unibz



Anhang 2 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – EDU (2023)

● Frauen
● Männer

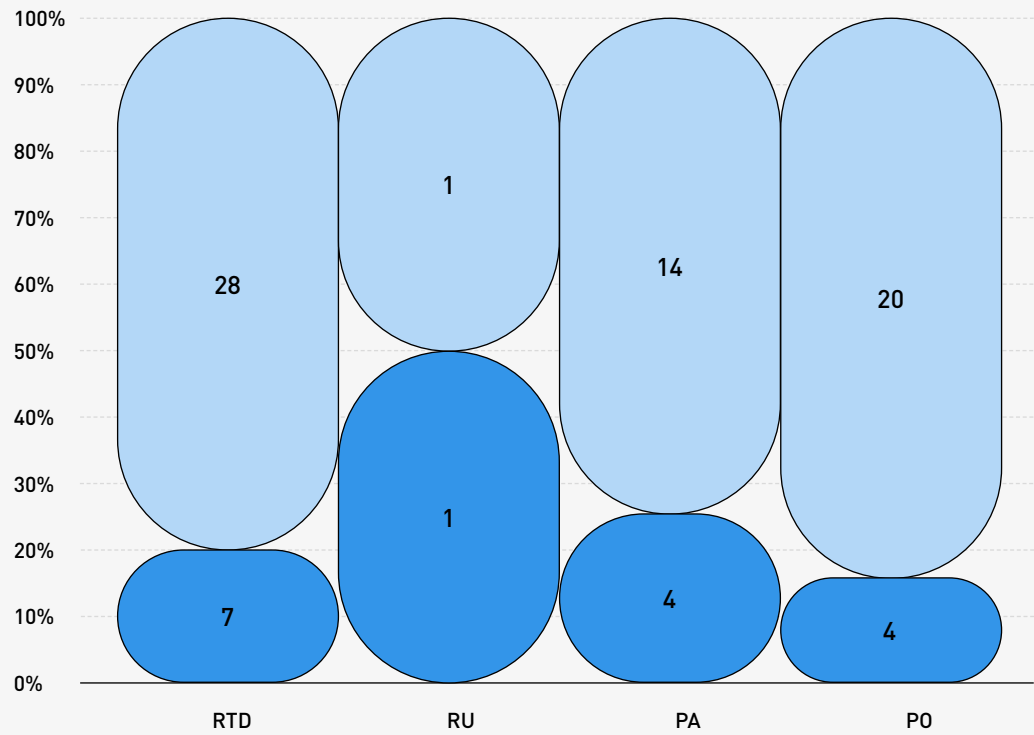
Quelle: unibz



Anhang 3 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – ENG (2023)

- Frauen
- Männer

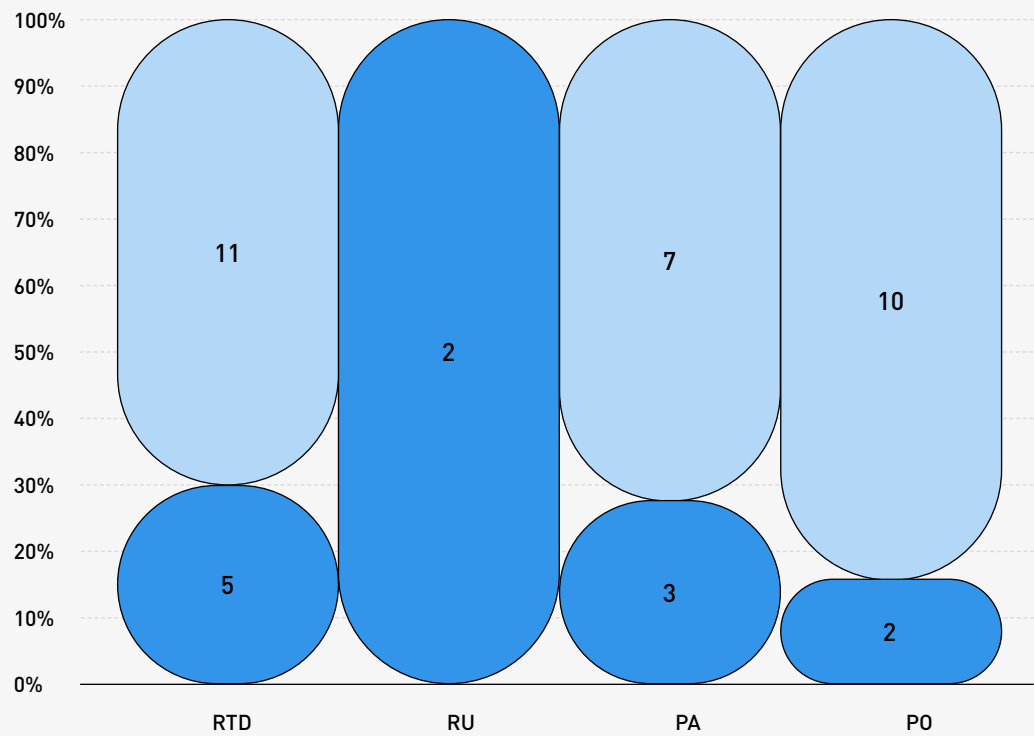
Quelle: unibz



Anhang 4 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – AGR (2023)

- Frauen
- Männer

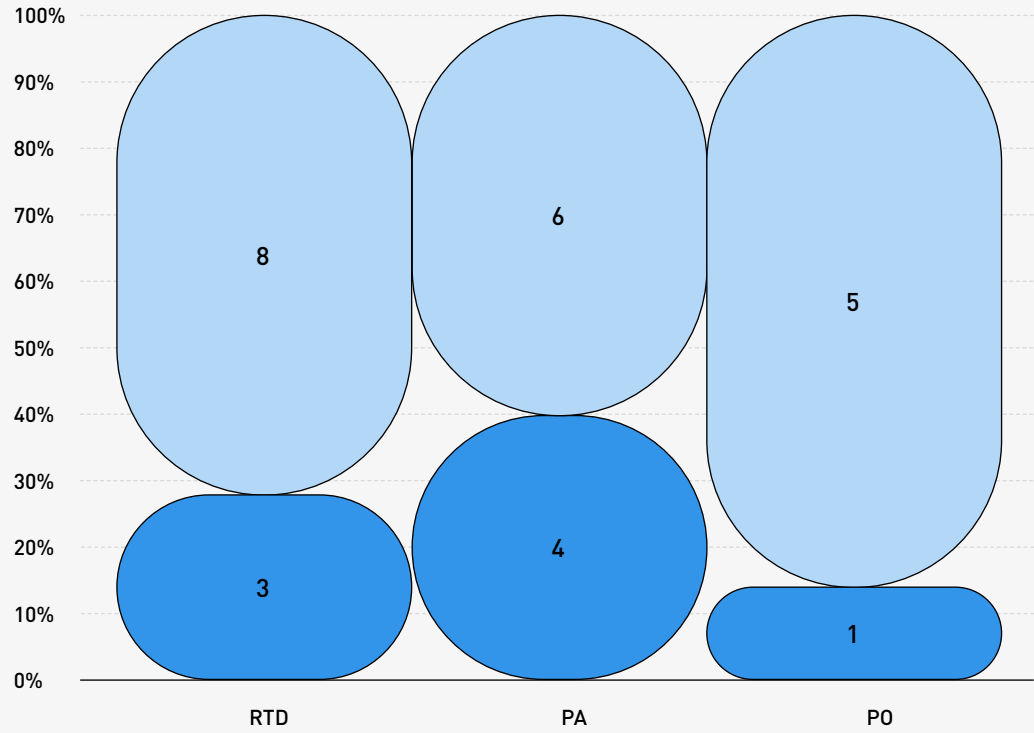
Quelle: unibz



Anhang 4 Aufteilung des akademischen Personals nach Qualifikation, Fakultät und Geschlecht – DES (2023)

- Frauen
- Männer

Quelle: unibz



Anhang 6 Glasdeckenindex GCI je Fakultät

Quelle: unibz

	2020	2023
AGR	2,29	1,5
ECO	2,4	3,1
DES	2,33	1,78
ENG	0,97	1,21
EDU	1,32	1,29

