



PLATZ FÜR VIELFALT.

Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2022.

JKU

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ



PLATZ FÜR VIELFALT.

**Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2022.**

Inhalt.

Gender & Diversity Bericht 2022.

- 06 Abkürzungsverzeichnis
- 07 Rektorat
- 170 Impressum

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

- 10 Studierende**
 - 10 Ordentliche Studierende
 - 11 Neuzugelassene ordentliche Studierende
 - 12 Außerordentliche Studierende
 - 13 Mobilitätsprogramme
- 14 Studien**
 - 14 Belegte ordentliche Studien
 - 14 Gesamtüberblick
 - 15 nach Studienart
 - 16 nach ISCED-F 2013
 - 18 im Zeitverlauf
 - 20 Prüfungsaktive ordentliche Studien
 - 20 Gesamtüberblick
 - 21 nach Studienart
 - 22 nach ISCED-F 2013
 - 24 im Zeitverlauf
 - 26 Abgeschlossene ordentliche Studien
 - 26 Gesamtüberblick
 - 27 nach Studienart
 - 28 im Zeitverlauf
- 30 Doktorat**
 - 30 Belegte ordentliche Doktoratsstudien
 - 30 Gesamtüberblick
 - 31 im Detail
 - 31 im Zeitverlauf
 - 34 Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien
 - 34 Gesamtüberblick
 - 35 im Detail
 - 35 im Zeitverlauf
- 38 Habilitationen**
 - 38 Habilitationen im Detail
 - 38 Habilitationen im Zeitverlauf

- 40 Berufungen**
 - 40 Berufungen im Detail
 - 40 Berufungen im Zeitverlauf
 - 41 Anzahl der Berufungen an die Universität
 - 43 Berufungsmanagement
- 44 Lehre**
 - 44 Lehrauftragsstunden
 - 44 nach Personengruppen
 - 46 nach Fakultäten
 - 47 nach Fakultäten und Personengruppen
 - 50 Genderrelevante Lehre und Forschung
- 52 Leaky Pipeline**
 - 52 Leaky Pipeline JKU gesamt
 - 53 Leaky Pipeline RE
 - 53 Leaky Pipeline SOWI
 - 53 Leaky Pipeline TN



Beschäftigte an der JKU Linz.

- 56 Personal**
 - 56 Universitätspersonal: Gesamtüberblick
 - 57 Universitätspersonal: Gesamtüberblick nach BidokVUni
 - 59 Universitätspersonal im Zeitverlauf
 - 60 Allgemeines Universitätspersonal
 - 60 nach Bereichen
 - 61 nach Verwendungsgruppen und Bereichen
 - 66 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 66 nach Bereichen
 - 67 nach Verwendungsgruppen und Bereichen

- 76 Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen**
- 76 Professuren und Äquivalente: Gesamtüberblick
- 78 Professuren und Äquivalente im Detail
- 79 Professuren und Äquivalente im Zeitverlauf
- 80 Laufbahnstellen: Gesamtüberblick
- 81 Laufbahnstellen im Detail
- 81 Laufbahnstellen im Zeitverlauf

- 82 Leitungspositionen**
- 82 Universitätsleitung
- 83 Leitungspositionen allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 86 Leitungspositionen allgemeines Universitätspersonal
 - 86 Institutsleitungen wissenschaftliches Personal

- 86 Entlohnung**
- 86 Entlohnung nach Einkommenskategorien
- 87 Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

- 99 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf
- 100 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 100 Gesamtüberblick
 - 100 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 101 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 102 Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf
 - 103 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse
 - 103 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf
- 104 Studierende
 - 104 Berufstätigkeit
 - 106 Wöchentliches Beschäftigungsausmaß
 - 107 Verteilung nach Frauen und Männern

- 108 Karenzierungen**
- 108 Neukarenzierungen Personal gesamt im Zeitverlauf
- 109 Neukarenzierungen Männer und Frauen im Zeitverlauf

- 110 Betreuungspflichten**
- 110 Studierende
 - 110 Betreuungspflichten
 - 111 Wöchentliches Betreuungsausmaß
 - 112 Verteilung nach Frauen und Männern

- 113 Internationalität**
- 113 Allgemeines Universitätspersonal
- 113 Wissenschaftliches Universitätspersonal
- 114 Studierende

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

- 90 Altersstruktur**
- 90 Allgemeines Universitätspersonal
 - 90 Gesamtüberblick
 - 90 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 91 in Teilzeit
- 92 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 92 Gesamtüberblick
 - 92 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 93 in Teilzeit
- 94 Studierende
 - 94 Gesamtüberblick
 - 94 Verteilung nach Frauen und Männern

- 96 Beschäftigungsausmaß**
- 96 Allgemeines Universitätspersonal
 - 96 Gesamtüberblick
 - 96 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 97 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 98 Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf
 - 99 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

- 118 Maßnahmen des Diversitätsmanagements
- 124 Maßnahmen zur Gleichstellung
- 128 Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Anhang.

Abkürzungsverzeichnis und Hinweise.

ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
F	Frauen
FA	Frauenanteil
F&E-Projekte	Forschungs- und Entwicklungsprojekte
G	Gesamt
GUI	Gesamtuniversitäre Institute
ISCED	International Standard Classification of Education
JVZÄ	Jahresvollzeitäquivalente
k.F.	keine Fakultätszuordnung
KV	Kollektivvertrag
M	Männer
MA	Mitarbeiter*innen
MED	Medizinische Fakultät
n.a.	nicht verfügbar

RE	Rechtswissenschaftliche Fakultät
SJ	Studienjahr
SMT	Studierendenmobilität im Rahmen eines Praktikums
SMS	Studierendenmobilität im Rahmen eines Studienaufenthalts
SoE	School of Education
SOWI	Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
TN	Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
TZ	Teilzeit
UG	Universitätsgesetz
UHSBV	Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung
Vwgr	Verwendungsgruppe
VZ	Vollzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WS	Wintersemester



LESEHINWEISE UND HINWEIS ZUR BARRIEREFREIHEIT

Dieser Bericht wurde in Grundzügen und nach technischen Möglichkeiten in Zusammenarbeit mit dem KI-I Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen barrierefrei als PDF/UA (Universal Accessibility) gestaltet. Er enthält in digitaler Form Hintergrundinformationen, welche durch Assistenzprogramme lesbar sind. Alle Diagramme sind zusätzlich als Tabelle verfügbar – entweder im Anhang oder, so wie bei den einfachen Ringdiagrammen, direkt an entsprechender Stelle. Ringdiagramme sind im Uhrzeigersinn - beginnend bei 12 Uhr - zu lesen.



HINWEISE ZUR VIELFALT DER GESCHLECHTER UND ZUR SCHREIBWEISE

Auch wenn im Text des vorliegenden Berichtes alle Geschlechter adressiert und berücksichtigt werden, sind die vorhandenen Daten aus Datenschutzgründen ausschließlich binär strukturiert, um aufgrund geringer Fallzahlen keine Rückschlüsse auf konkrete Personen zuzulassen. Gemäß den Richtlinien der Statistik Austria werden Geschlechtseinträge jenseits von männlich und weiblich durch Imputation den binären Ausprägungen zugeordnet. Statistische Daten bilden stets nur den Personenstand ab und nicht, wie sich Personen identifizieren. Wo binäre Schreibweisen verwendet wurden, erfolgte dies auf Basis der entsprechenden Quelldokumente wie etwa der Wissensbilanz oder des Universitätsgesetzes.

Platz für Gleichstellung.

Rektorat



REKTORAT (V.L.N.R.):

Univ.-Prof. Dr. Andreas Janko

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elgin Drda

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alberta Bonanni

Univ.-Prof. Dr. Stefan Koch

Mag.^a Christiane Tusek

Mag. Alexander Freischlager

JKU-SATZUNGSTEIL FRAUENFÖRDERUNGSPLAN (gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG)

§ 11 Erhebungspflichten

„Die Erhebungen werden vom Rektorat veranlasst und in einem jährlichen Bericht über den Stand der Frauenförderung an der JKU zusammengefasst. Insbesondere ist in ihm auf die Entwicklungen in den nach § 4 Abs 1 ermittelten Frauenförderungsbereichen einzugehen. Der Entwurf des Berichtes ist dem AKG sowie dem Senat und dem Universitätsrat vom Rektorat zur Stellungnahme zu übermitteln. Die Veröffentlichung des Berichtes erfolgt im Mitteilungsblatt der JKU.“

Mit dem jährlich erscheinenden, vorliegenden Bericht kommt die Johannes Kepler Universität ihrer Verpflichtung gemäß § 11 des Frauenförderungsplans der JKU nach.

**Allen Interessierten wünschen wir
eine informative Lektüre!**

WISSEN- SCHAFTLICHE AUSBILDUNG UND KARRIERE.

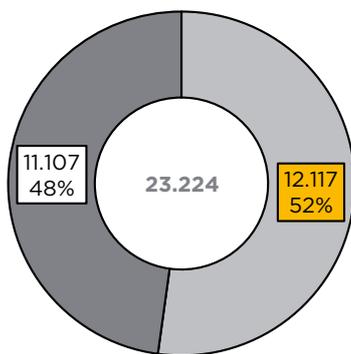




Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Ordentliche Studierende WS 2022/23



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
12.117	11.107	23.224	52%

Das Kapitel „Studierende“ weist die Anzahl an ordentlichen, an neuzugelassenen ordentlichen sowie an außerordentlichen Studierenden aus, zeigt deren Entwicklung über die vergangenen fünf Wintersemester und geht in einem weiteren Schritt auch auf die Teilnehmer*innenanzahl von ordentlichen Studierenden an Mobilitätsprogrammen ein.

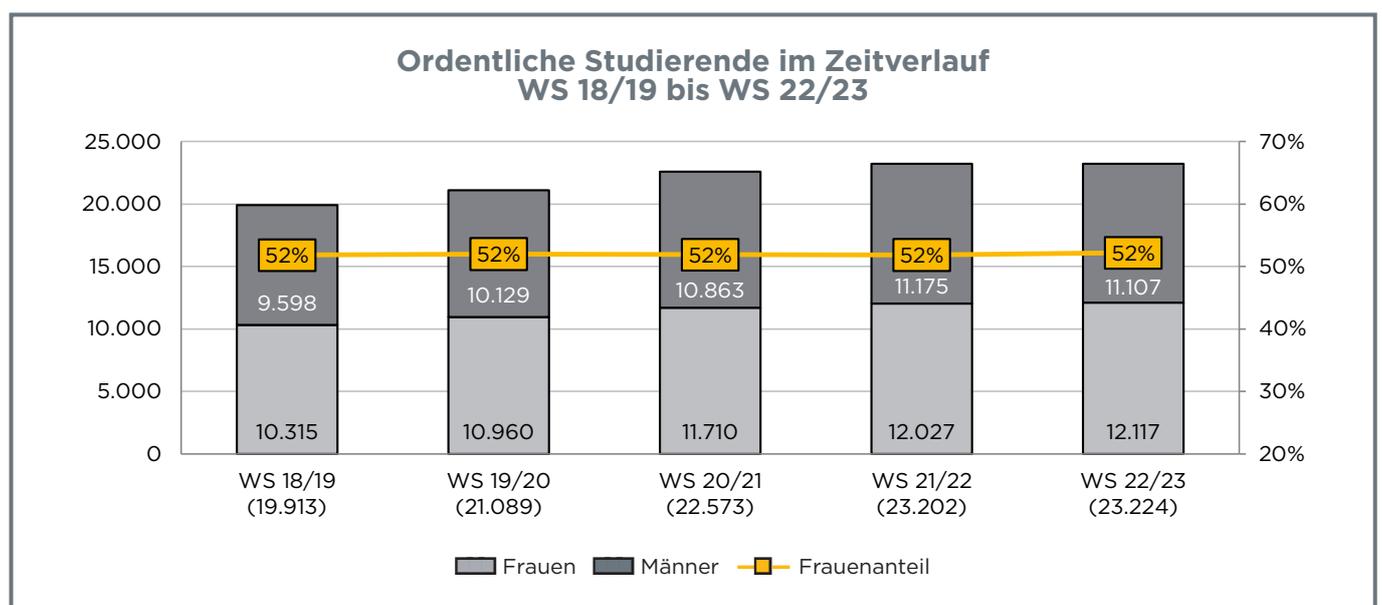
Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität für mindestens ein Semester zugelassen sind, bei denen bei einem gemeinsam zwischen Universitäten eingerichteten Studium der Verteilungsschlüssel größer als Null ist oder bei denen bei einem gemeinsam mit einer Pädagogischen Hochschule eingerichteten Lehramtsstudium der Verteilungsschlüssel größer als Null ist.

Anmerkung: Die Zahlen zu den Studierenden basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2023.

ORDENTLICHE STUDIERENDE¹

Ordentliche Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität für mindestens ein ordentliches Studium (Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien) zugelassen sind.

Im Wintersemester 2022/23 waren insgesamt **23.224 ordentliche Studierende** – um 22 Personen mehr als im vorangegangenen Wintersemester – an der Universität Linz zugelassen, **52%** davon waren **Frauen**. Damit nehmen auch angesichts fortwährender Zuwächse ordentlicher Studierender im Zeitverlauf stets deutlich mehr Frauen ein ordentliches Studium an der JKU auf als Männer.



¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

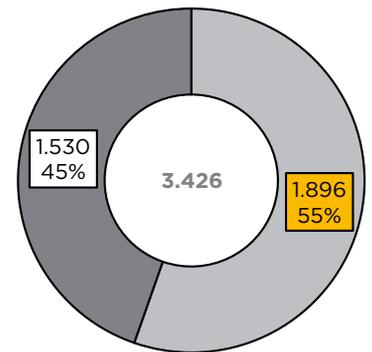
NEUZUGELASSENE ORDENTLICHE STUDIERENDE²

Neuzugelassene ordentliche Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität erstmals zu einem ordentlichen Studium zugelassen sind.

3.426 Personen wurden im Wintersemester 2022/23 an der Universität Linz **erstmals zu einem ordentlichen Studium zugelassen**; dies waren um 157 Personen weniger als im Wintersemester 2021/22. Die Anzahl an neuzugelassenen ordentlichen Studierenden sank damit das dritte Wintersemester in Folge. Der **Anteil von Frauen** stieg indes erneut um einen Prozentpunkt und lag im Berichtszeitraum bei **55%**.



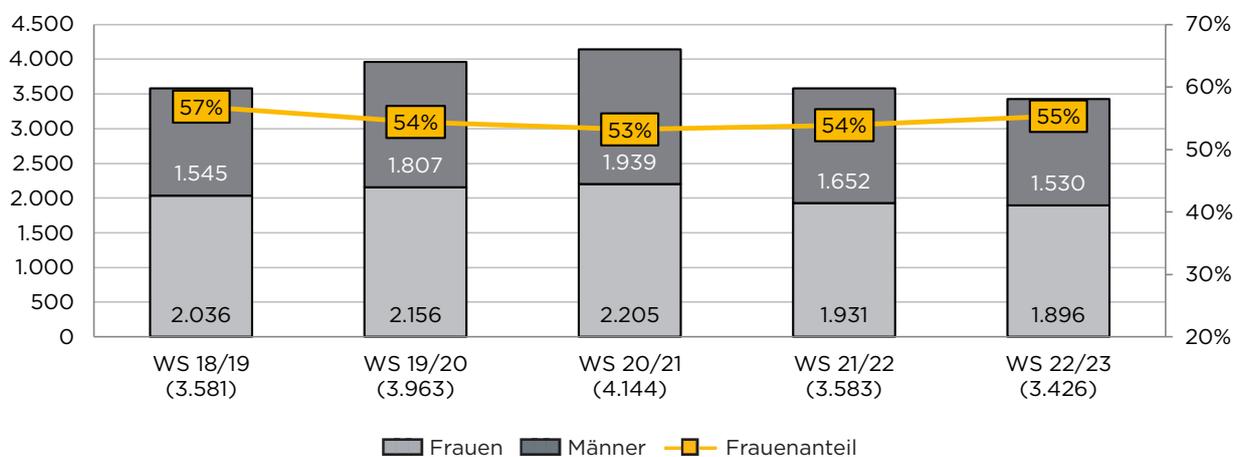
Neuzugelassene ordentliche Studierende WS 2022/23



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.896	1.530	3.426	55%

Neuzugelassene ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

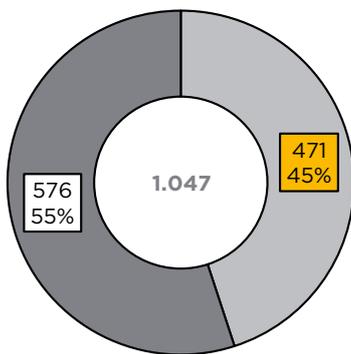


² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Außerordentliche Studierende WS 2022/23



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
471	576	1.047	45%

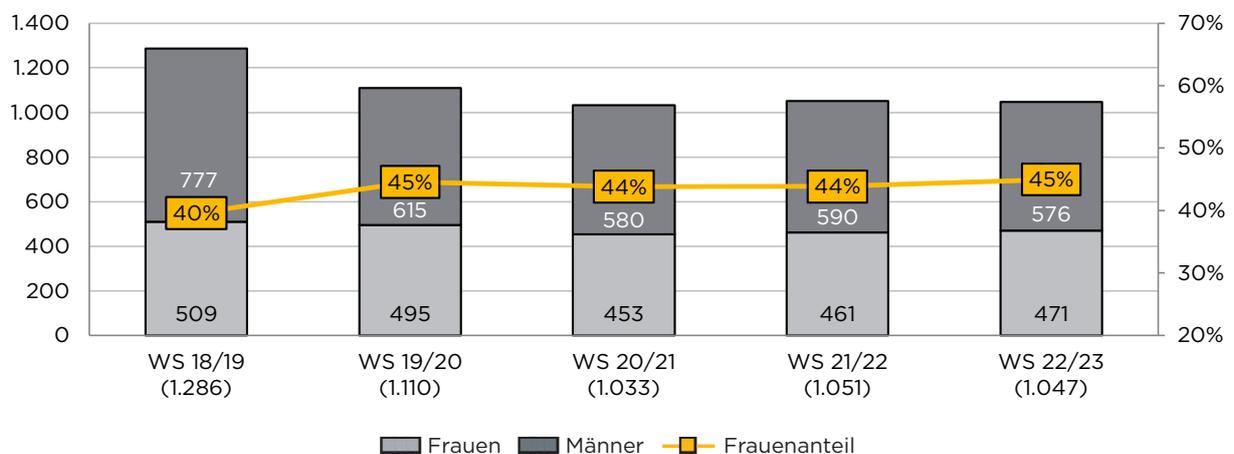
AUSSERORDENTLICHE STUDIERENDE³

Außerordentliche Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität für mindestens ein außerordentliches Studium (Universitäts- und Vorbereitungslehrgänge sowie der Besuch einzelner Lehrveranstaltungen) zugelassen sind.

Die Anzahl der **außerordentlichen Studierenden** ist im Wintersemester 2022/23 stabil geblieben: **1.047 Studierende** und damit um 4 Personen weniger als im vorangegangenen Wintersemester waren zu einem außerordentlichen Studium an der JKU zugelassen. Der **Frauenanteil** konnte wieder um einen Prozentpunkt gesteigert werden und lag im Betrachtungszeitraum bei **45%**.



Außerordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23



³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

MOBILITÄTSPROGRAMME⁴

Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen die Anzahl der ordentlichen Studierenden mit Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen im Studienjahr 2021/22:

		GASTLAND OUTGOING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2021/22	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	142	88	230	28	12	40	170	100	270
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	27	12	39	4	3	7	31	15	46
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	9	10	19	96	59	155	105	69	174
	Sonstige	-	-	-	1	2	3	1	2	3
	Gesamt	178	110	288	129	76	205	307	186	493
SJ 2020/21	Gesamt	117	81	198	47	28	75	164	109	273
SJ 2019/20	Gesamt	136	111	247	135	86	221	271	197	468

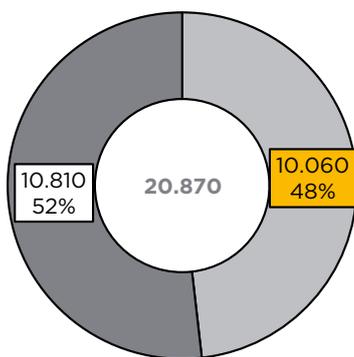
		STAATSANGEHÖRIGKEIT INCOMING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2021/22	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	103	94	197	26	23	49	129	117	246
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	5	9	14	4	1	5	9	10	19
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	34	17	51	128	91	219	162	108	270
	Sonstige	-	4	4	7	9	16	7	13	20
	Gesamt	142	124	266	165	124	289	307	248	555
SJ 2020/21	Gesamt	95	64	159	72	55	127	167	119	286
SJ 2019/20	Gesamt	167	79	246	175	99	274	342	178	520

⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Belegte ordentliche Studien WS 2022/23



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
10.060	10.810	20.870	48%

Das Kapitel „Studien“ bietet einen Überblick über Belegung, Prüfungsaktivität und Abschlüsse ordentlicher Studien an der JKU.

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Studien basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2023.

Anmerkung 2: Aufgrund des ab WS 2016/17 berücksichtigten Verteilungsschlüssels (Studien von Studienkooperationen und von gemeinsam eingerichteten Studien werden anteilig gerechnet) können die im Abschnitt „Studien“ angeführten Zahlen Rundungsdifferenzen aufweisen und geringfügig von den Daten der Wissensbilanz abweichen.

Anmerkung 3: Aus Gründen der Sichtbarkeit wurden die Lehramtsstudien der School of Education (SoE) im diesem Kapitel separat ausgewiesen.

BELEGTE ORDENTLICHE STUDIEN

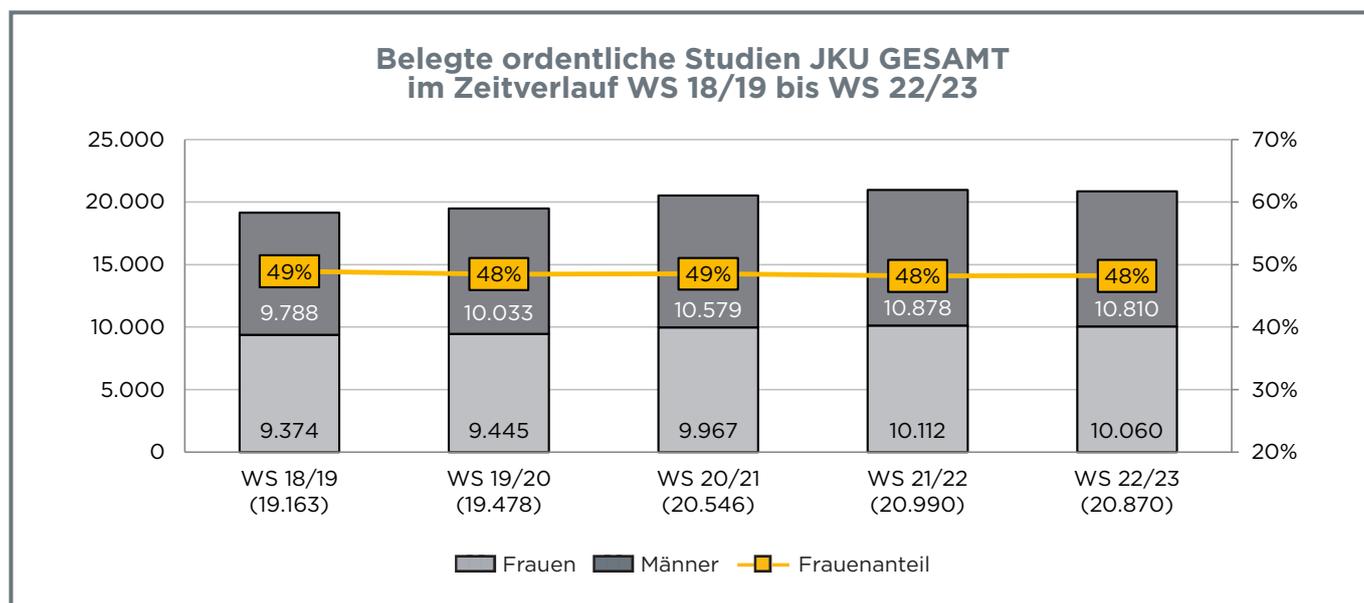
Belegte ordentliche Studien sind Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien, zu denen im betreffenden Semester eine Fortsetzungsmeldung (= Einzahlung des Studien- bzw. ÖH-Beitrages) erfolgt. Kriterien: ein Studium mit dem Kennbuchstaben der Universität bzw. bei gemeinsam eingerichteten Studien ein Verteilungsschlüssel größer als Null.

Belegte ordentliche Studien: Gesamtüberblick⁵

Die Anzahl der belegten ordentlichen Studien ist im Wintersemester 2022/23 erstmals seit fünf Wintersemestern gesunken: **20.870 ordentliche Studien** und damit um 120 weniger als im davorliegenden Wintersemester waren im Berichtszeitraum **belegt**. Dieser Rückgang ist vor allem auf einen Rückgang in den Diplomstudien zurückzuführen.⁶ Der **Frauenanteil** von **48%** konnte jedoch gehalten werden.

⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

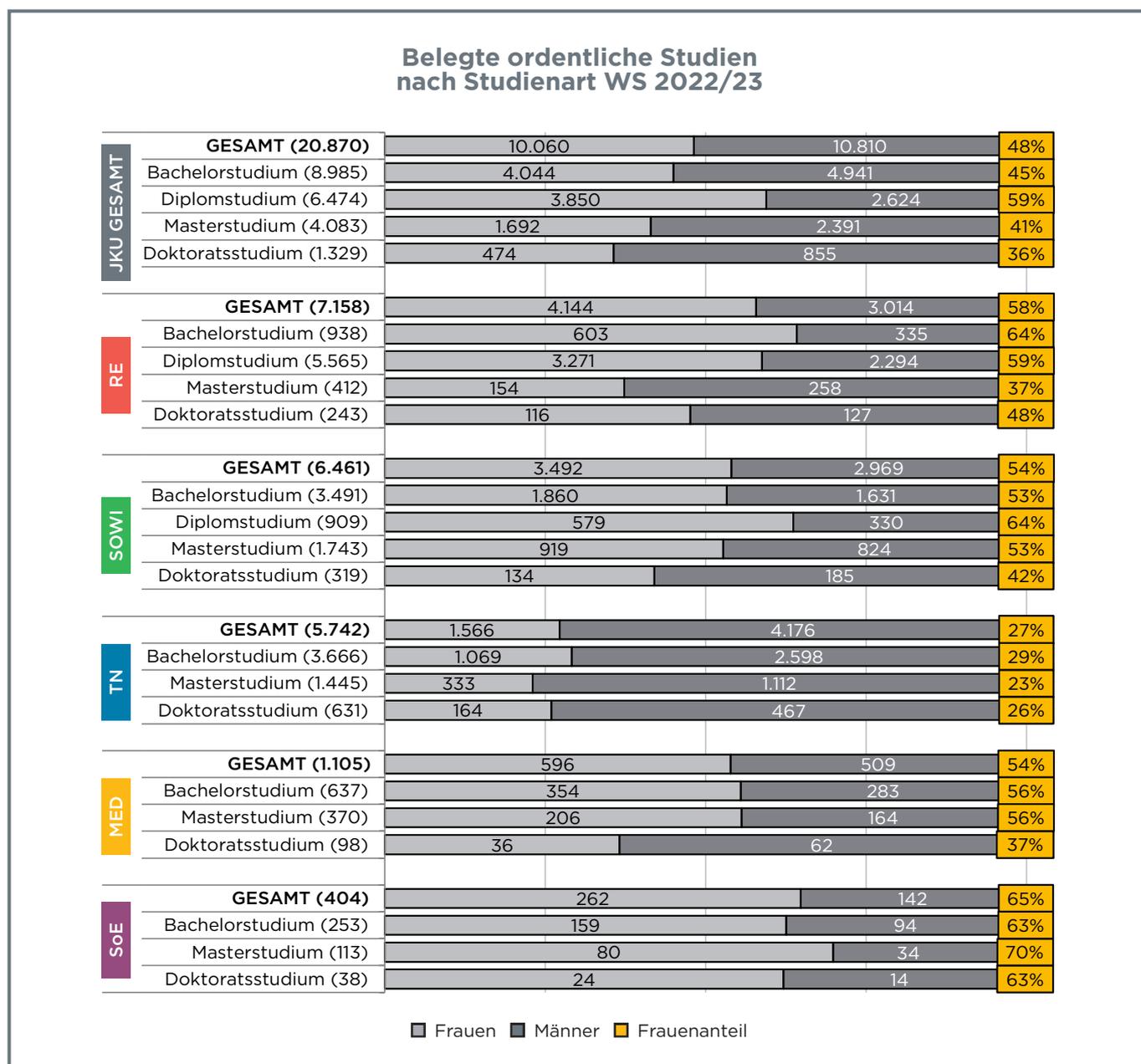
⁶ Vgl. Wissensbilanz 2022, S. 113



Belegte ordentliche Studien nach Studienart⁷

Das folgende Diagramm zeigt die Unterschiede im Belegungsverhalten von Frauen und Männern, die auf fakultärer und damit im weiteren Sinne auf fachlich-disziplinärer Ebene bestehen: In den Studienarten der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät lag der Anteil von Frauen im betrachteten Wintersemester durchwegs unter 30%, wohingegen er in allen Studienarten der School of Education über 60% betrug. Ebenfalls deutlich wird die unterschiedliche geschlechterspezifische Verteilung, die mit steigender Qualifikationsstufe einhergeht: Im Vergleich zu vorangegangenen Studien sinkt der Anteil von Frauen an den Doktoratsstudien vor allem der RE, der SOWI und der MED deutlich ab.

⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Belegte ordentliche Studien nach ISCED-F 2013⁸

Die „International Standard Classification of Education“ (ISCED) der UNESCO ist eine Klassifikation, die der Zuordnung nationaler Qualifikationen zu international standardisierten Bildungsstufen und damit dem internationalen Vergleich von Bildungsabschlüssen dient.⁹

In der nachfolgenden Tabelle ist die Einordnung der Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien der JKU in die ISCED-Klassifikation ISCED-F 2013 ersichtlich.

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf die belegten ordentlichen Studien im WS 2022/23 an der JKU die **höchsten Frauenanteile** auf:

- 011 Pädagogik (71%)
- 051 Biologie und verwandte Wissenschaften (67%)
- 038 Interdisz. Progr. Schwerp. Sozialwiss., Journalismus und Informationswesen (63%)

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf die belegten ordentlichen Studien im WS 2022/23 an der JKU die **niedrigsten Frauenanteile** auf:

- 068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie (19%)
- 061 Informatik und Kommunikationstechnologie (23%)
- 078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurw., verarb. Gew. u. Baugewerbe (24%)



⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁹ Vgl. www.bildungssystem.at

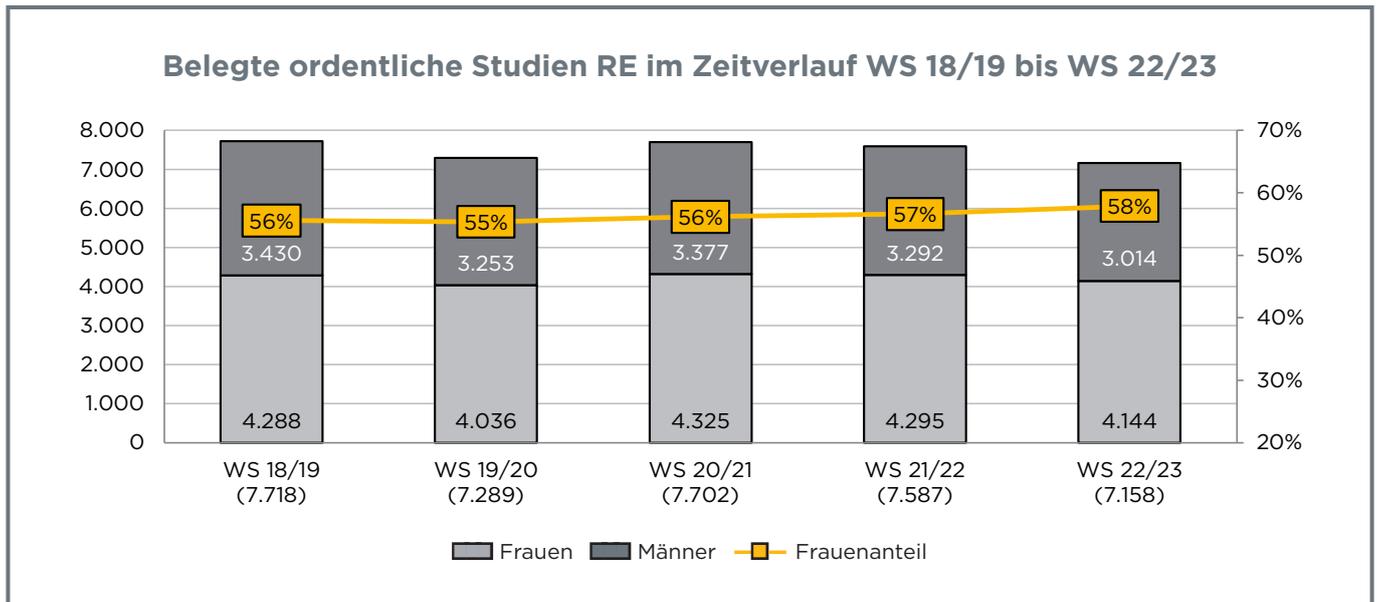
ISCED-F-2013		Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	FA
01 PÄDAGOGIK	011 Pädagogik	Diplomstudium	459	153	612	75%
		Doktoratsstudium	5	1	6	83%
		Bachelorstudium Lehramt	159	94	253	63%
		Masterstudium Lehramt	80	34	113	70%
		GESAMT	702	282	984	71%
02 GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswissenschaften und Künste	Bachelorstudium	15	4	19	79%
		Masterstudium	11	14	25	45%
		GESAMT	26	17	43	60%
03 SOZIALWISSENSCHAFTEN, JOURNALISMUS UND INFORMATIONSWESEN	031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Bachelorstudium	273	115	388	70%
		Diplomstudium	120	175	295	41%
		Masterstudium	273	133	406	67%
		Doktoratsstudium	52	57	109	48%
		GESAMT	718	480	1.198	60%
	038 Interdisz. Progr. Schwerp. Sozialwiss., Journalismus, Informationswesen	Masterstudium	10	6	16	63%
		GESAMT	10	6	16	63%
04 WIRTSCHAFT, VERWALTUNG UND RECHT	041 Wirtschaft und Verwaltung	Bachelorstudium	1.352	1.000	2.352	57%
		Diplomstudium	0	1	1	0%
		Masterstudium	556	428	984	57%
		Doktoratsstudium	53	81	134	40%
		GESAMT	1.961	1.510	3.471	56%
	042 Recht	Bachelorstudium	603	335	938	64%
		Diplomstudium	3.271	2.294	5.565	59%
		Doktoratsstudium	116	127	243	48%
		GESAMT	3.990	2.756	6.746	59%
	048 Interdisz. Progr. Schwerp. Wirtschaft, Verwaltung und Recht	Masterstudium	153	333	486	31%
		GESAMT	153	333	486	31%
05 NATURWISSENSCHAFTEN, MATHEMATIK UND STATISTIK	051 Biologie und verwandte Wissenschaften	Bachelorstudium	293	141	433	68%
		Masterstudium	44	27	71	62%
		Doktoratsstudium	11	7	18	61%
		GESAMT	348	174	522	67%
	053 Exakte Naturwissenschaften	Bachelorstudium	37	180	217	17%
		Masterstudium	33	86	119	28%
		Doktoratsstudium	40	66	106	38%
		GESAMT	110	332	442	25%
	054 Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	97	171	268	36%
		Masterstudium	36	46	82	44%
		Doktoratsstudium	18	42	60	30%
		GESAMT	151	259	410	37%
	058 Interdisz. Progr. Schwerp. Naturwiss., Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	18	44	62	29%
		Doktoratsstudium	17	16	33	52%
GESAMT		35	60	95	37%	
06 INFORMATIK UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE	061 Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	347	1.110	1.457	24%
		Diplomstudium	0	1	1	0%
		Masterstudium	156	555	711	22%
		Doktoratsstudium	7	57	64	11%
		GESAMT	510	1.723	2.233	23%
	068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	133	571	704	19%
		Masterstudium	48	236	284	17%
		Doktoratsstudium	37	136	173	21%
		GESAMT	218	943	1.161	19%
		07 INGENIEURWESEN, VERARBEITENDES GEWERBE UND BAUGEWERBE	071 Ingenieurwesen und Technische Berufe	Bachelorstudium	158	413
Masterstudium	74			179	253	29%
Doktoratsstudium	44			105	149	30%
GESAMT	276			697	973	28%
078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurw., verarb. Gew. u. Baugewerbe	Bachelorstudium		206	480	686	30%
	Masterstudium		12	151	163	7%
	Doktoratsstudium		10	75	85	12%
	GESAMT		228	706	934	24%
09 GESUNDHEIT UND SOZIALWESEN	091 Gesundheit	Bachelorstudium	354	283	637	56%
		Masterstudium	206	164	370	56%
		Doktoratsstudium	36	62	98	37%
		GESAMT	596	509	1.105	54%
99 FELD UNBEKANT	999 Feld unbekannt	Doktoratsstudium	28	23	51	55%
		GESAMT	28	23	51	55%
JKU GESAMT			10.060	10.810	20.870	48%

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

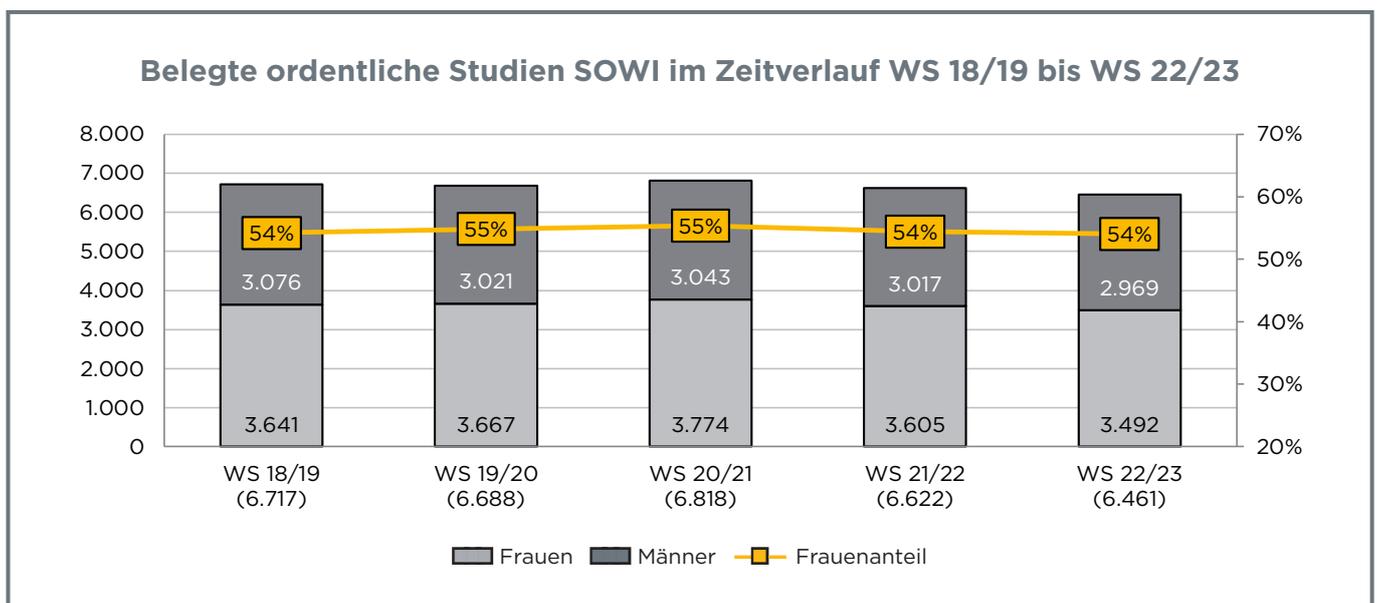
Belegte ordentliche Studien im Zeitverlauf

Belegte ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf¹¹



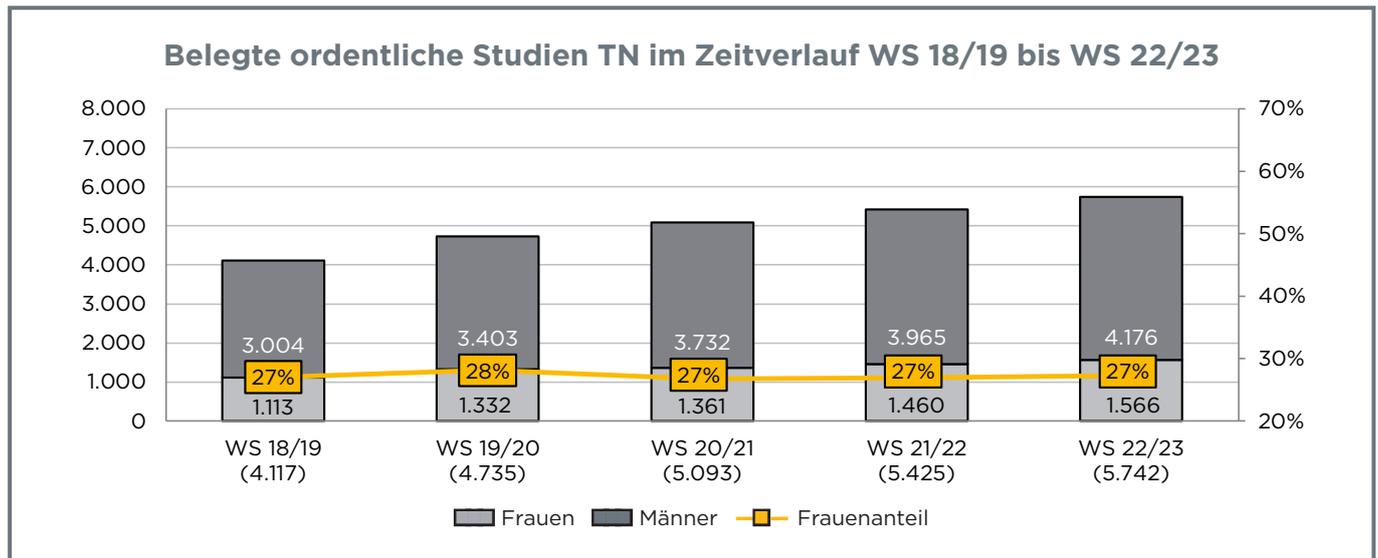
¹¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf¹²



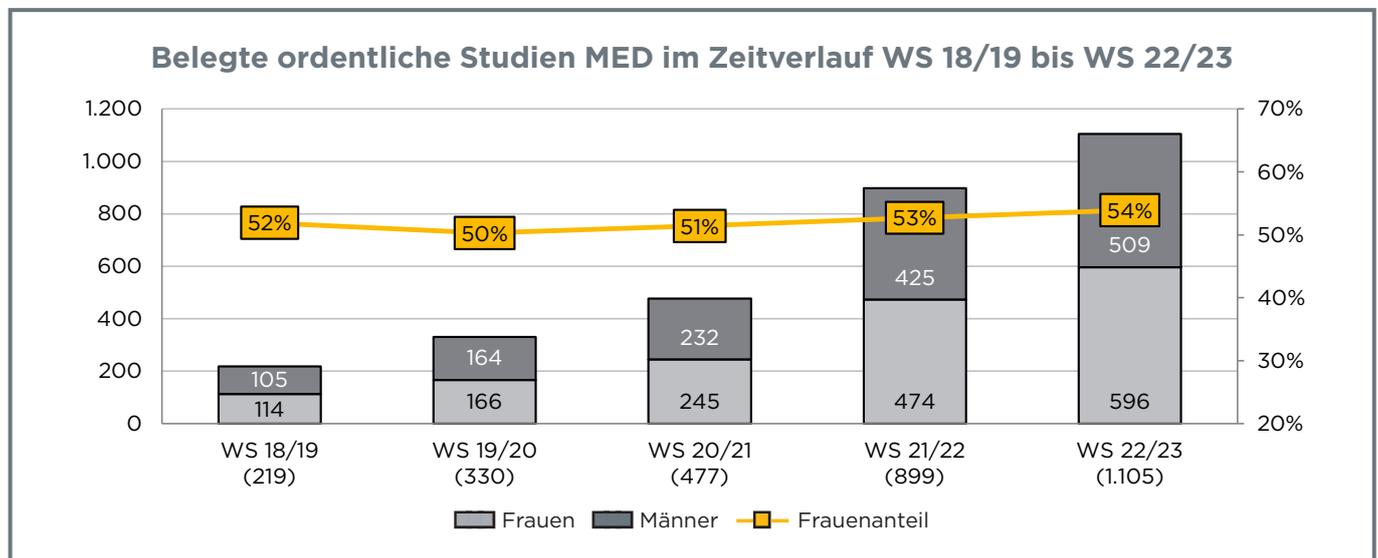
¹² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf¹³



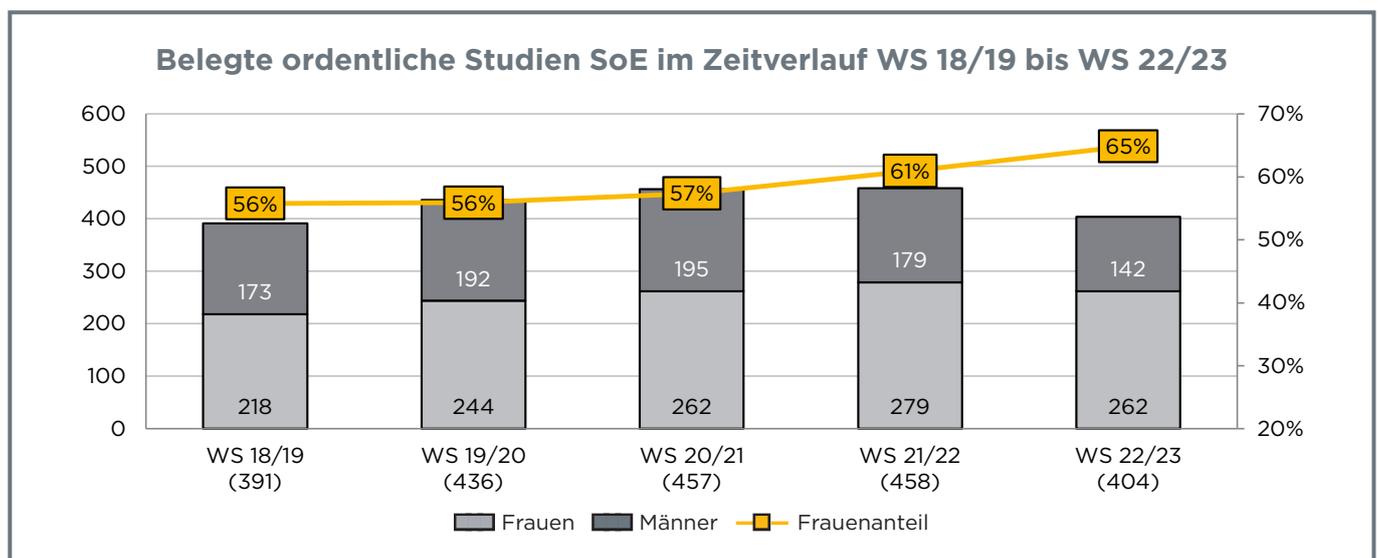
¹³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf¹⁴



¹⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf¹⁵

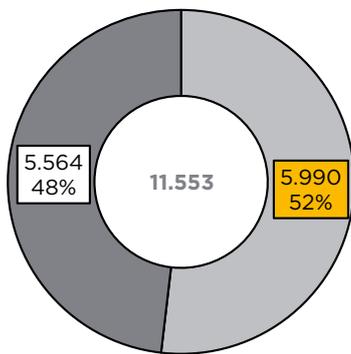


¹⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Prüfungsaktive ordentliche Studien SJ 2021/22



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
5.990	5.564	11.553	52%

PRÜFUNGSAKTIVE ORDENTLICHE STUDIEN

Prüfungsaktiv ist ein Bachelor-, Master- und Diplomstudium, sofern der/die Studierende im betreffenden Studium mindestens 16 ECTS-Punkte oder positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von 8 Semesterstunden in einem Studienjahr erbracht hat. Als Prüfungen im Sinne der Prüfungsaktivität zählen alle Lehrveranstaltungs- und Fachprüfungen und alle wissenschaftlichen Arbeiten. Anerkannte Prüfungen und anerkannte wissenschaftliche Arbeiten werden im Rahmen der Prüfungsaktivität nicht berücksichtigt.

Prüfungsaktive ordentliche Studien: Gesamtüberblick¹⁶

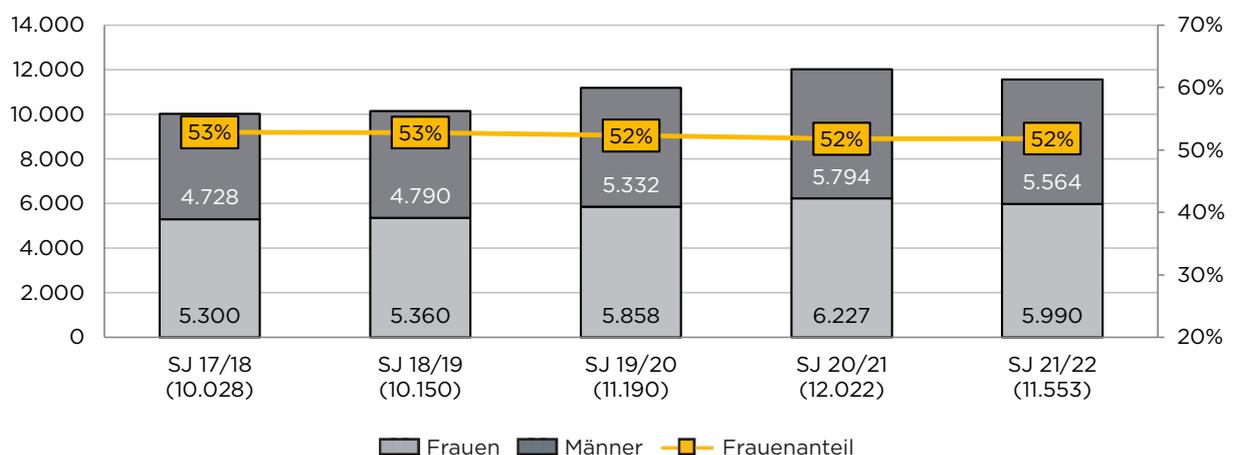
Im Studienjahr 2021/22 war die Anzahl an prüfungsaktiven ordentlichen Studien erstmals seit dem Studienjahr 2016/17 rückläufig: Insgesamt **11.553 Studien** und damit um 468 Studien weniger als im davorliegenden Studienjahr waren im Betrachtungszeitraum **prüfungsaktiv**. Der Rückgang bei den prüfungsaktiven Studien geht mit dem bereits beschriebenen Rückgang bei den belegten ordentlichen Studien einher und gründet ebenfalls auf einer Abnahme der prüfungsaktiven Diplomstudien.¹⁷ Trotz dieser Abnahme konnte der **Frauenanteil** von **52%** gehalten werden, was bedeutet, dass Frauen häufiger prüfungsaktiv sind und de facto zügiger und erfolgreicher studieren.



¹⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁷ Quelle: Vgl. Wissensbilanz 2022, S. 110

Prüfungsaktive ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

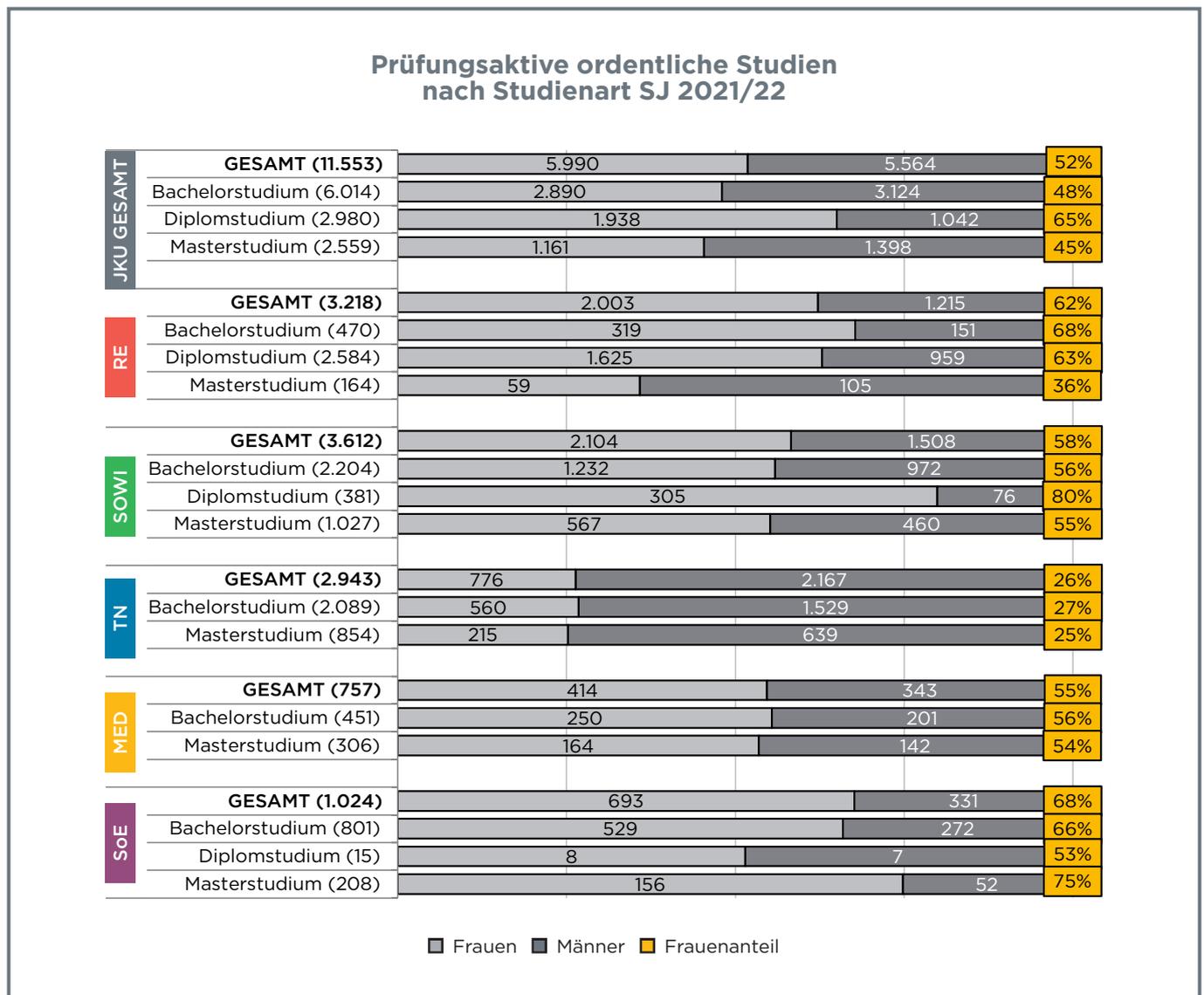


Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Studienart¹⁸

Die detailliertere Betrachtung nach Studienart zeigt, dass Frauen in den verschiedenen Studienarten der TN sowie in den Masterstudien der RE im Studienjahr 2021/22 unterrepräsentiert waren. In allen anderen Studienarten lag der Frauenanteil an den prüfungsaktiven ordentlichen Studien im Betrachtungszeitraum deutlich über 50%.

Anmerkung: Die Werte der belegten ordentlichen Studien bzw. der prüfungsaktiven ordentlichen Studien der SoE resultieren daraus, dass bei der Ermittlung der belegten ordentlichen Studien ein fixer Verteilungsschlüssel zum Tragen kommt, während bei der Ermittlung der prüfungsaktiven ordentlichen Studien ein variabler Verteilungsschlüssel (= Anteil der tatsächlich absolvierten ECTS-Punkte an der JKU) herangezogen wird.

¹⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

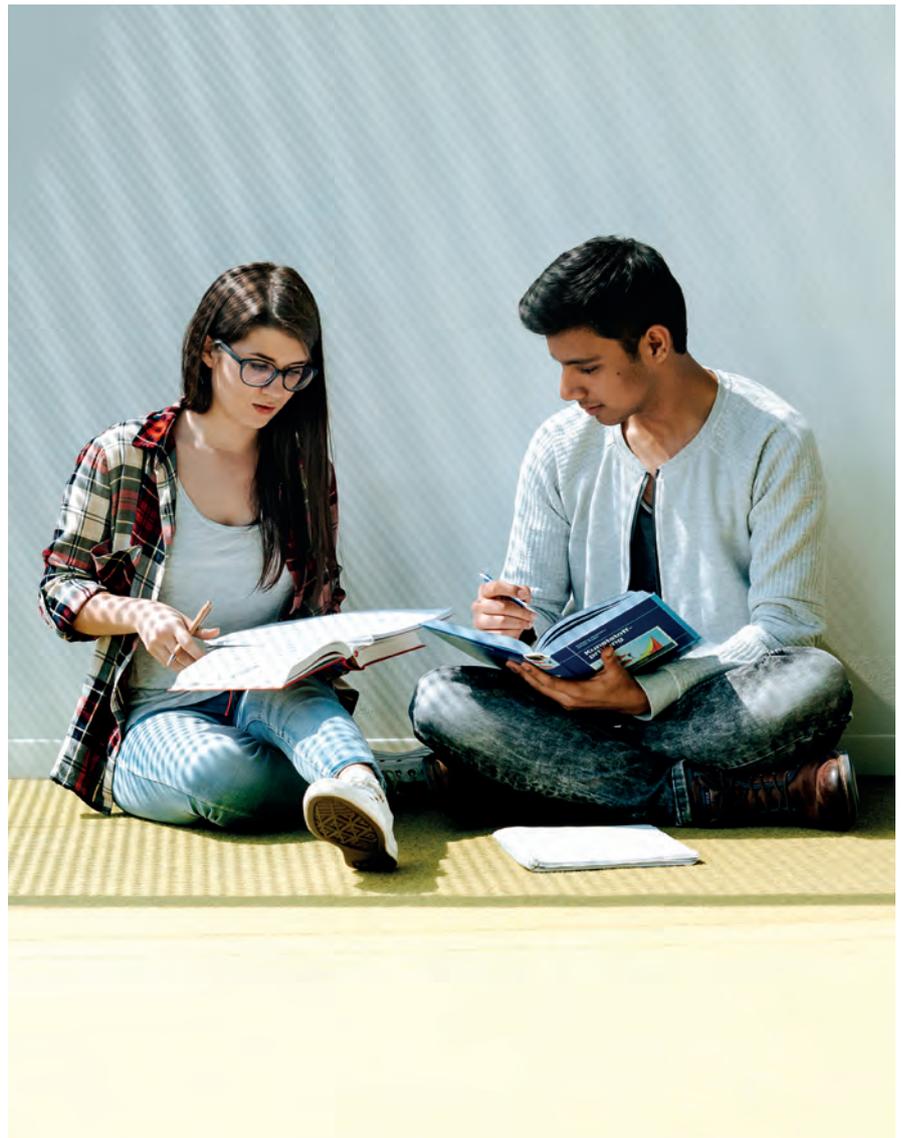
Prüfungsaktive ordentliche Studien nach ISCED-F 2013¹⁹

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf prüfungsaktive ordentliche Studien im SJ 2021/22 an der JKU die **höchsten Frauenanteile** auf:

- 011 Pädagogik (71%)
- 031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften (71%)
- 028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswissenschaften und Künste (68%)

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf prüfungsaktive ordentliche Studien im SJ 2021/22 an der JKU die **niedrigsten Frauenanteile** auf:

- 068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie (15%)
- 078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurwesen, verarb. Gewerbe u. Baugewerbe (21%)
- 053 Exakte Naturwissenschaften (23%)



¹⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien nach ISCED-F 2013²⁰

²⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

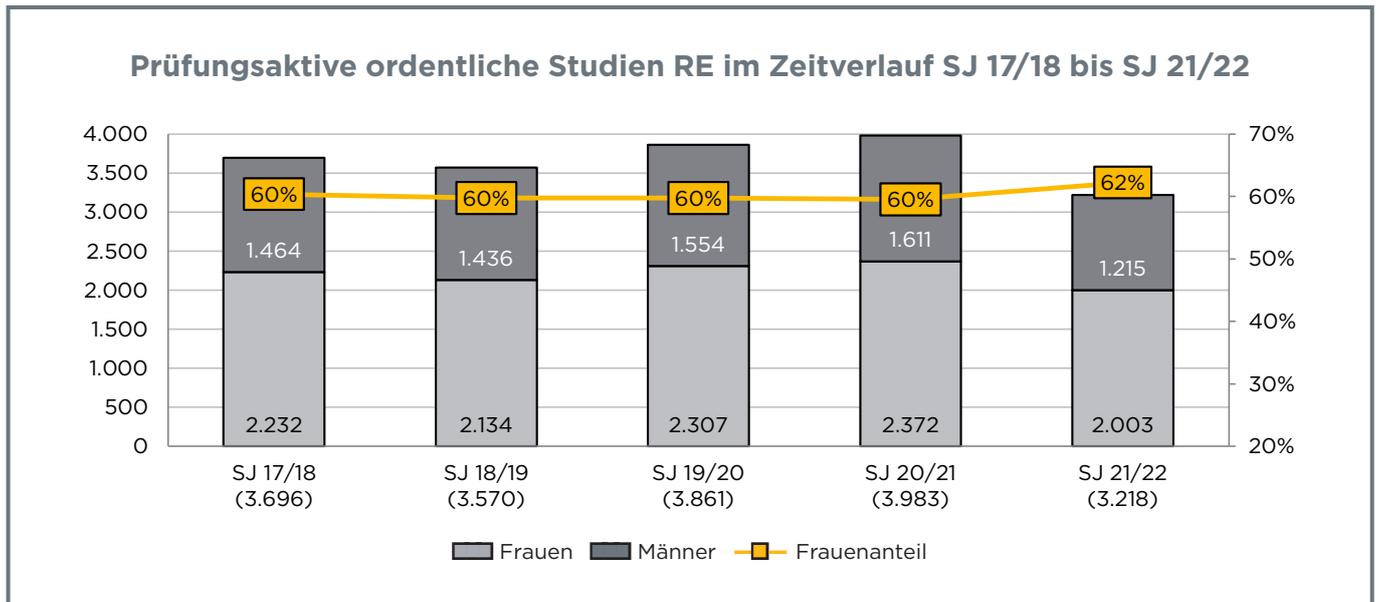
ISCED-F-2013		Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	FA
01 PÄDAGOGIK	011 Pädagogik	Diplomstudium	295	66	361	82%
		Bachelorstudium Lehramt	529	272	801	66%
		Diplomstudium Lehramt	8	7	15	53%
		Masterstudium Lehramt	156	52	208	75%
		GESAMT	988	397	1.385	71%
02 GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswiss. und Künste	Bachelorstudium	5	1	6	87%
		Masterstudium	3	3	6	50%
		GESAMT	8	4	12	68%
03 SOZIALWISSENSCHAFTEN, JOURNALISMUS UND INFORMATIONSWESSEN	031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Bachelorstudium	156	52	208	75%
		Diplomstudium	10	10	20	50%
		Masterstudium	114	52	166	69%
		GESAMT	280	114	394	71%
04 WIRTSCHAFT, VERWALTUNG UND RECHT	041 Wirtschaft und Verwaltung	Bachelorstudium	910	612	1.522	60%
		Masterstudium	397	273	670	59%
		GESAMT	1.307	885	2.192	60%
	042 Recht	Bachelorstudium	319	151	470	68%
		Diplomstudium	1.625	959	2.584	63%
		GESAMT	1.944	1.110	3.054	64%
	048 Interdisz. Progr. Schwerp. Wirtschaft, Verw. u. Recht	Masterstudium	71	144	215	33%
GESAMT		71	144	215	33%	
05 NATURWISSENSCHAFTEN, MATHEMATIK UND STATISTIK	051 Biologie und verwandte Wissenschaften	Bachelorstudium	141	73	214	66%
		Masterstudium	37	17	54	69%
		GESAMT	179	89	268	67%
	053 Exakte Naturwissenschaften	Bachelorstudium	26	107	133	20%
		Masterstudium	22	53	75	29%
		GESAMT	48	160	208	23%
	054 Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	78	88	166	47%
		Masterstudium	28	36	64	44%
		GESAMT	106	124	230	46%
	058 Interdisz. Progr. Schwerp. Naturwiss., Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	6	12	18	33%
		Masterstudium	4	4	8	50%
		GESAMT	10	16	26	38%
06 INFORMATIK UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE	061 Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	206	621	827	25%
		Masterstudium	71	268	339	21%
		GESAMT	277	889	1.166	24%
	068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	70	394	464	15%
		Masterstudium	25	130	155	16%
		GESAMT	95	524	619	15%
07 INGENIEURWESEN, VERARBEITENDES GEWERBE UND BAUGEWERBE	071 Ingenieurwesen und Technische Berufe	Bachelorstudium	106	258	364	29%
		Masterstudium	57	123	180	32%
		GESAMT	163	381	544	30%
	078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurw., verarb. Gew. u. Baugewerbe	Bachelorstudium	88	283	371	24%
		Masterstudium	12	101	113	11%
		GESAMT	100	384	484	21%
09 GESUNDHEIT UND SOZIALWESEN	091 Gesundheit	Bachelorstudium	250	201	451	56%
		Masterstudium	164	142	306	54%
		GESAMT	414	343	757	55%
		JKU GESAMT	5.990	5.564	11.553	52%

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

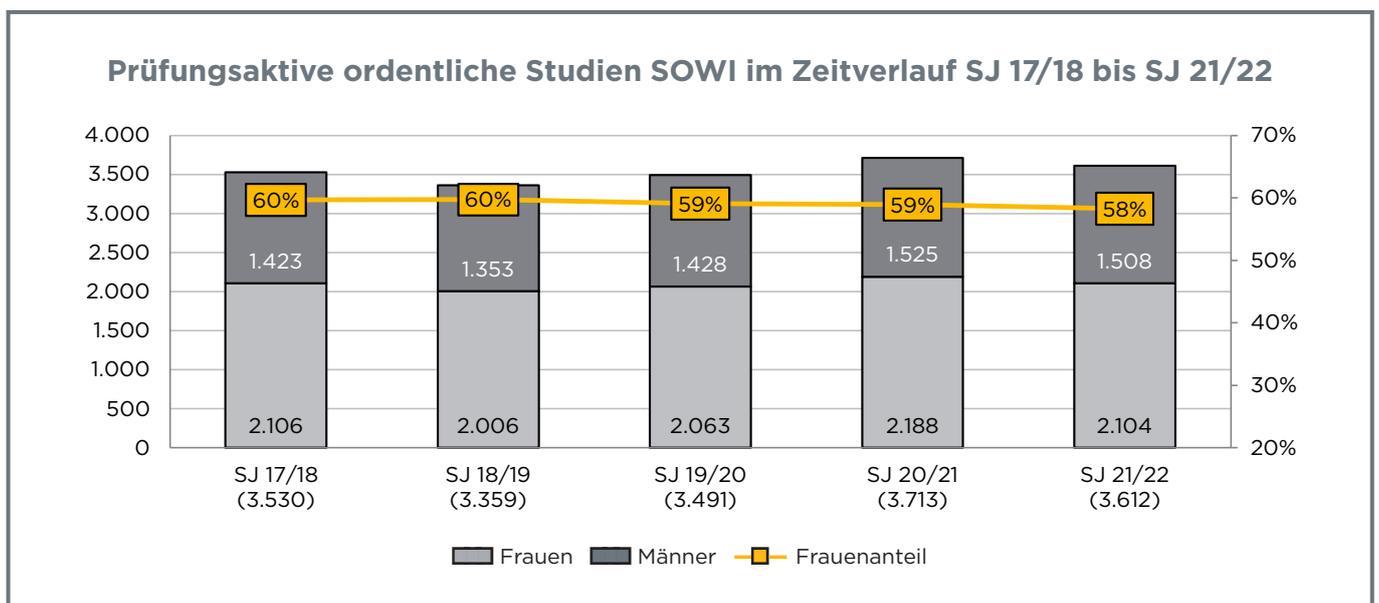
Prüfungsaktive ordentliche Studien im Zeitverlauf

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf²¹



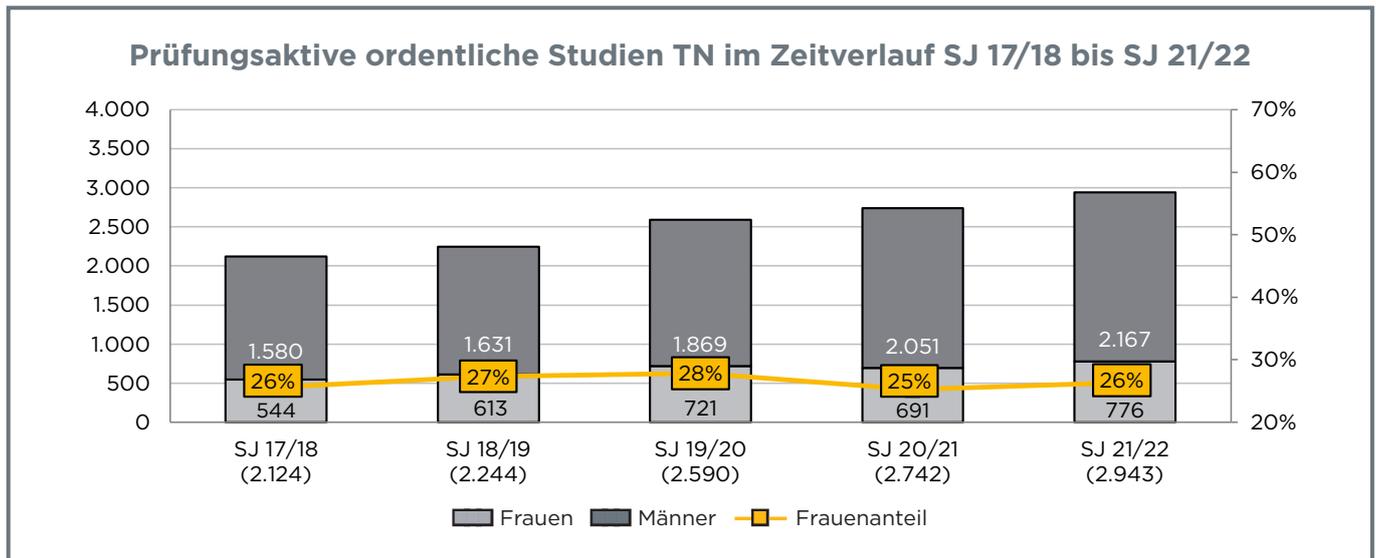
²¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf²²



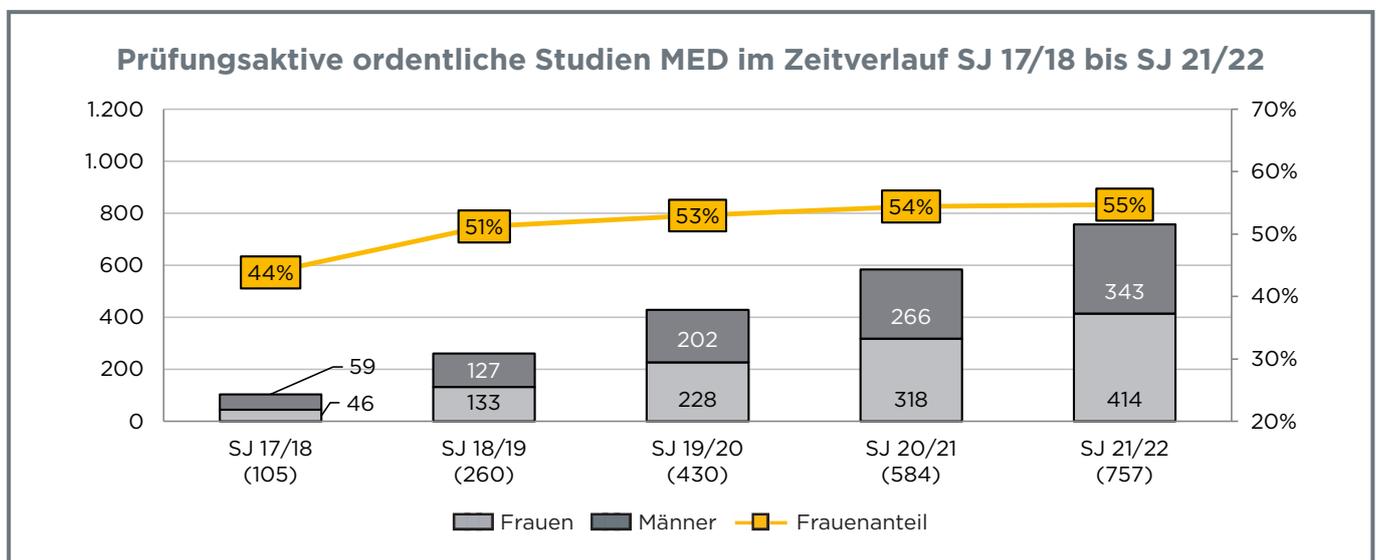
²² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf²³



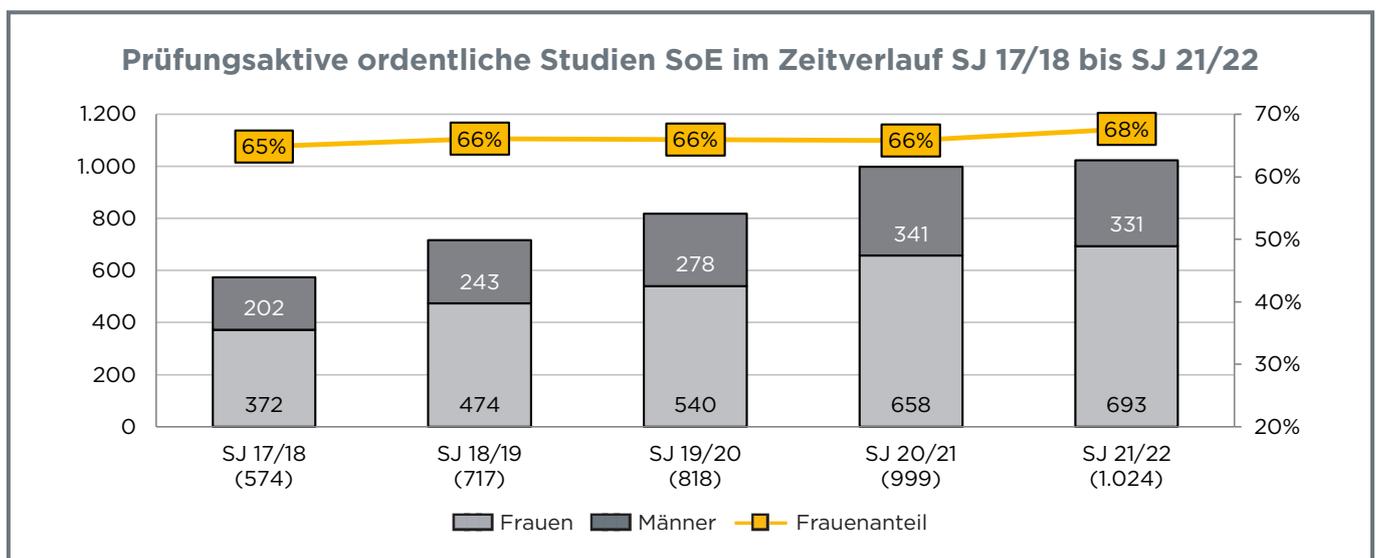
²³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf²⁴



²⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf²⁵

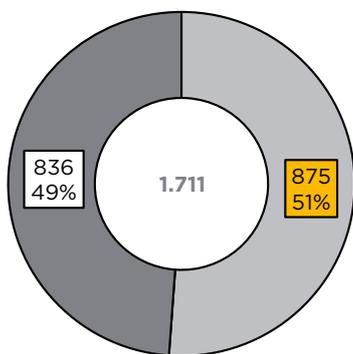


²⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Abgeschlossene ordentliche Studien SJ 2021/22



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
875	836	1.711	51%

ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE STUDIEN

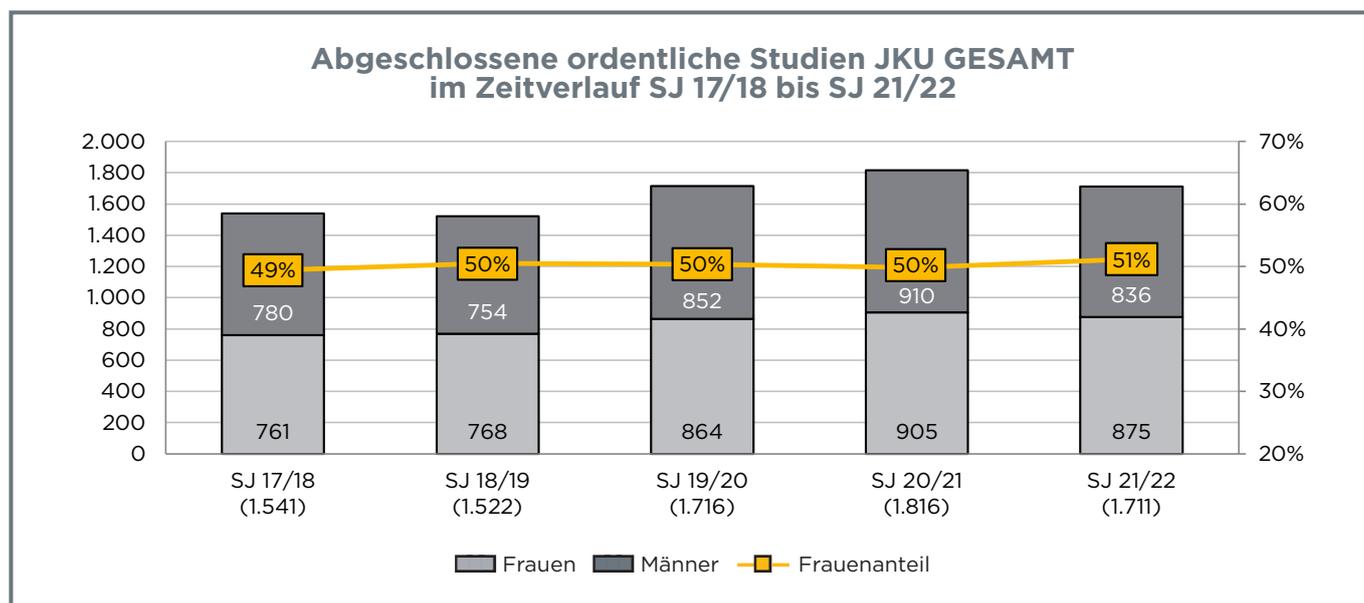
Abgeschlossene ordentliche Studien sind alle ordentlichen Bachelor-, Diplom- und Masterstudien, die im betreffenden Studienjahr an dieser Universität abgeschlossen wurden und bei gemeinsam eingerichteten Studien jene abgeschlossenen Studien, bei denen der Verteilungsschlüssel größer als Null war. Abgeschlossene Doktoratsstudien werden im darauffolgenden Abschnitt separat ausgewiesen.

Abgeschlossene ordentliche Studien: Gesamtüberblick²⁶

Im Studienjahr 2021/22 wurden an der Universität Linz **1.711 ordentliche Studien** (ohne Doktorate) **abgeschlossen**, was einem Rückgang von 105 Studien im Vergleich zum Studienjahr 2020/21 entspricht. Im selben Vergleichszeitraum konnte der **Frauenanteil** jedoch um einen Prozentpunkt gesteigert werden, sodass nunmehr **51%** und damit mehr als die Hälfte aller ordentlichen Studien von Frauen abgeschlossen wurden.



²⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

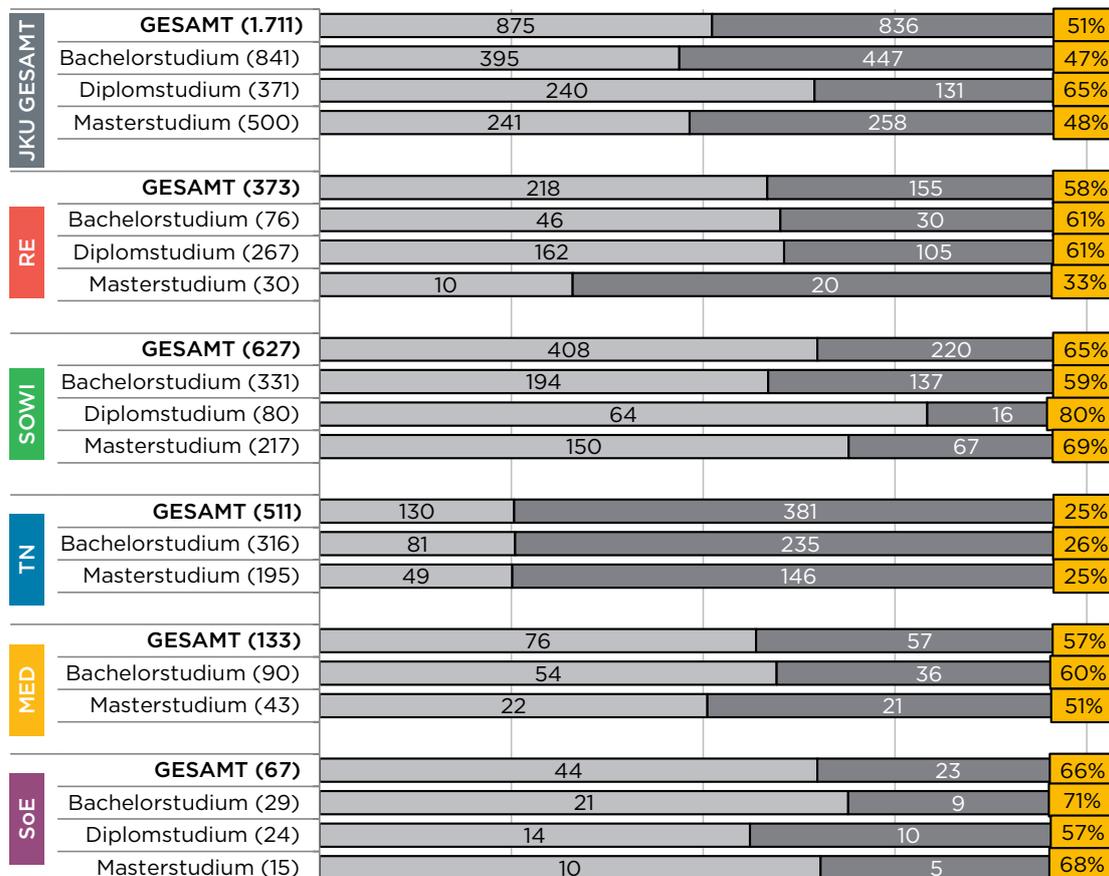


Abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienart²⁷

Wie in den Vorjahren waren im SJ 2021/22 weibliche Studierende in den meisten abgeschlossenen ordentlichen Studien in der Mehrheit. Lediglich in den unterschiedlichen Studienarten der TN-Fakultät und in den Masterstudien der RE lag ihr Anteil bei weniger als 50%.

²⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienart SJ 2021/22



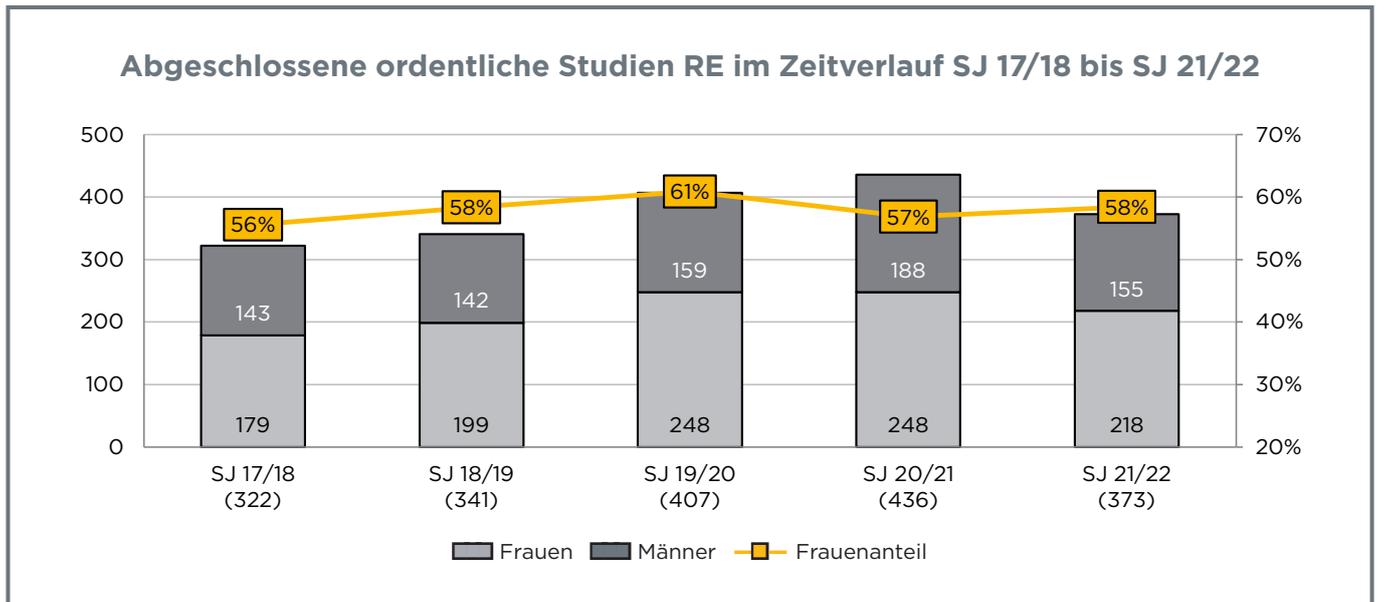
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

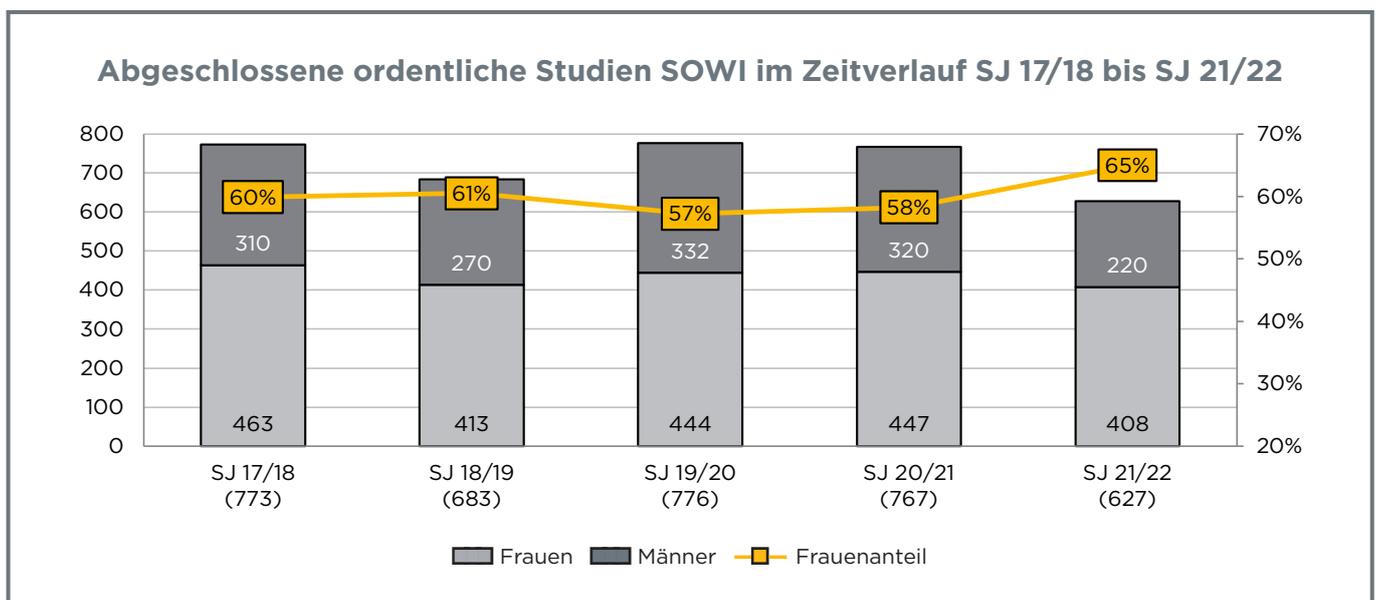
Abgeschlossene ordentliche Studien im Zeitverlauf

Abgeschlossene ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf²⁸



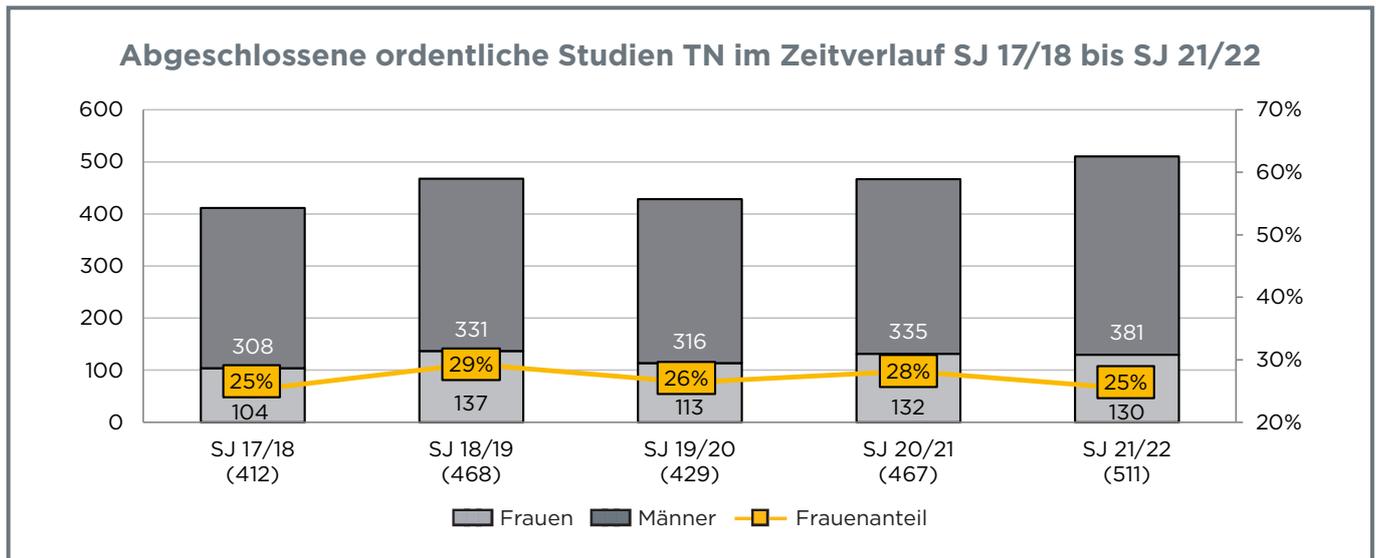
²⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf²⁹



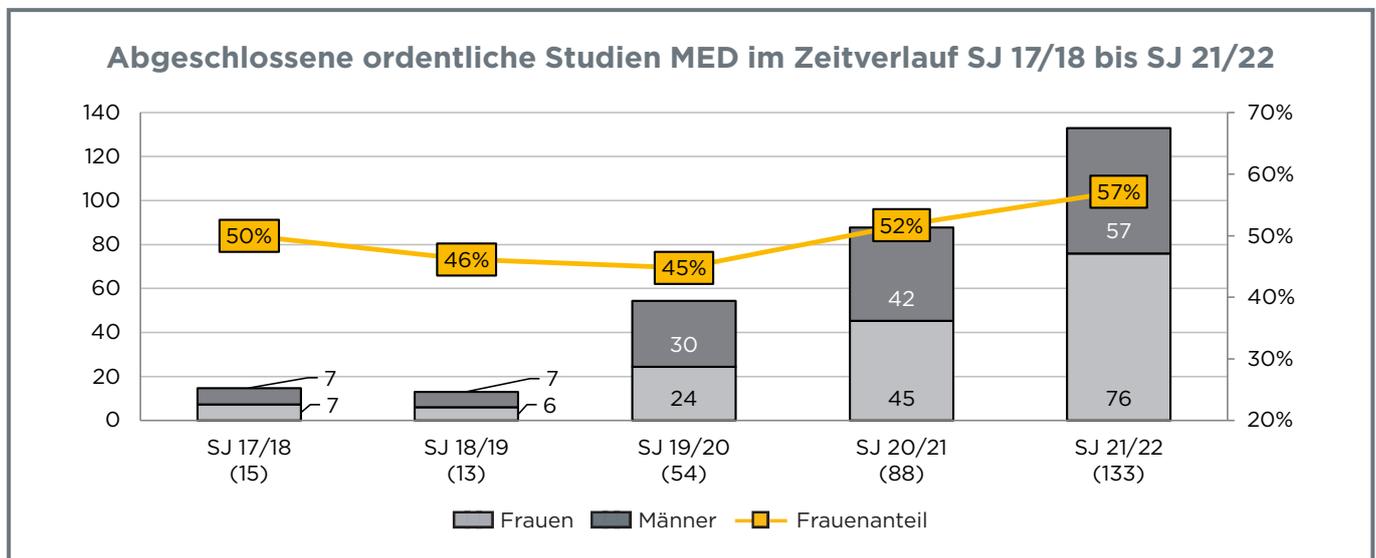
²⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf³⁰



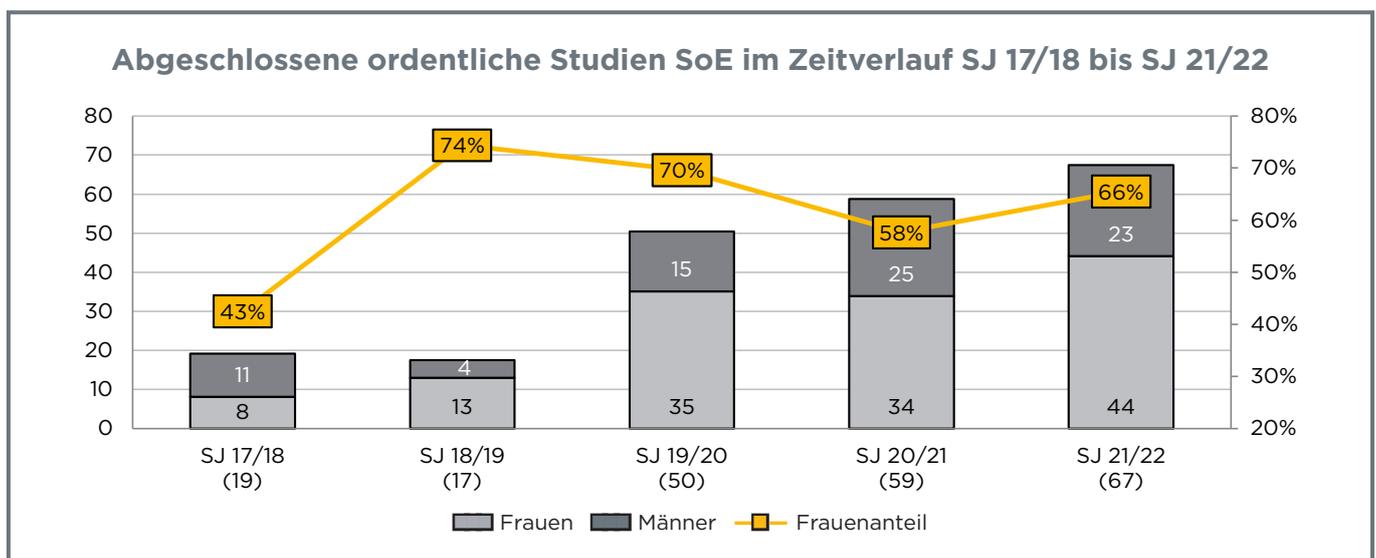
³⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf³¹



³¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf³²

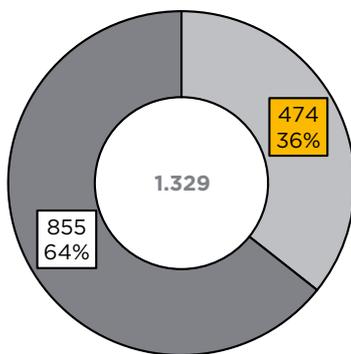


³² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Belegte ordentliche Doktoratsstudien WS 2022/23



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
474	855	1.329	36%

Der Abschnitt „Doktorat“ zeigt jeweils Anzahl und Frauenanteil von belegten und von abgeschlossenen ordentlichen Doktoratsstudien.

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Doktoraten basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2023.

Anmerkung 2: Aufgrund des ab WS 2016/17 berücksichtigten Verteilungsschlüssels (Studien von Studienkooperationen und von gemeinsam eingerichteten Studien werden anteilig gerechnet) können die im Abschnitt „Doktorat“ angeführten Zahlen Rundungsdifferenzen aufweisen und geringfügig von den Daten der Wissensbilanz abweichen.

Im Vergleich zu Bachelor-, Diplom- und Masterstudien sackt der Anteil von Frauen sowohl an den belegten als auch an den abgeschlossenen Doktoratsstudien deutlich ab: Nur etwa ein Drittel aller Doktoratsstudien wird an der JKU von Frauen belegt bzw. abgeschlossen.

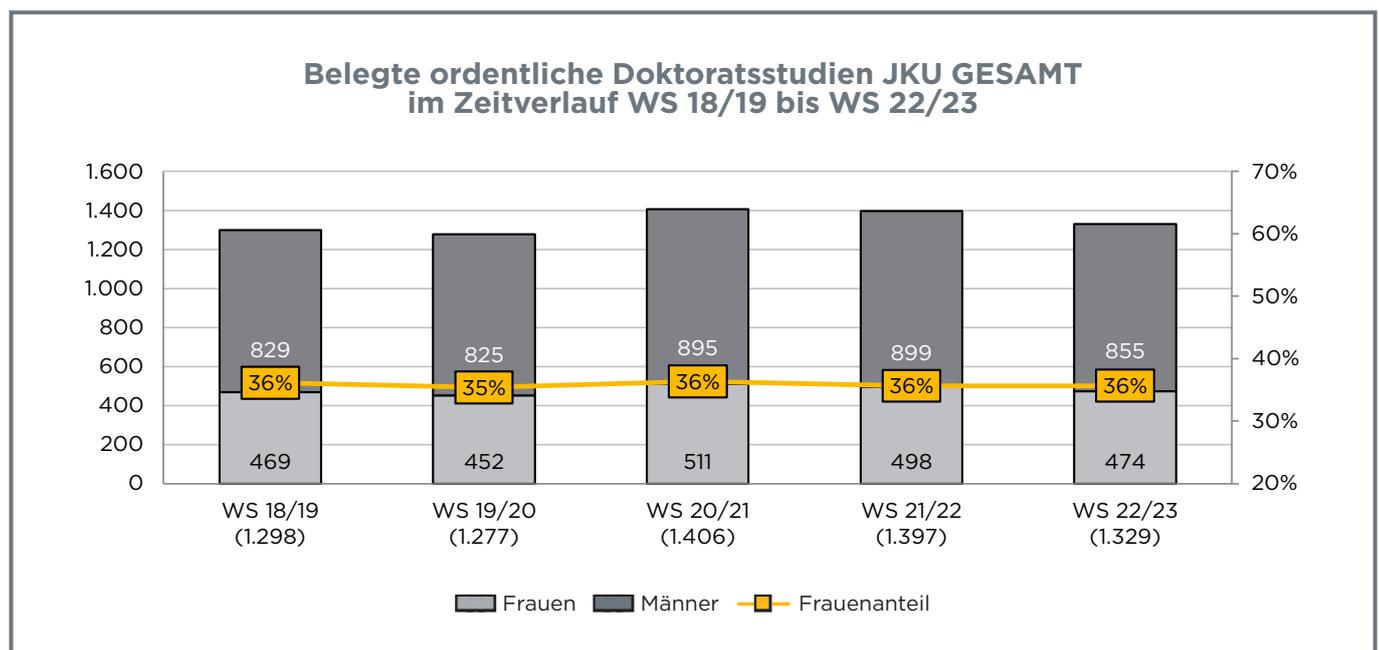
BELEGTE ORDENTLICHE DOKTORATSSTUDIEN

Belegte ordentliche Doktoratsstudien sind Doktoratsstudien, zu denen im betreffenden Semester eine Fortsetzungsmeldung (= Einzahlung des Studien- bzw. ÖH-Beitrages) erfolgt. Kriterien: ein Studium mit dem Kennbuchstaben der Universität bzw. bei gemeinsam eingerichteten Studien ein Verteilungsschlüssel größer als Null.

Belegte ordentliche Doktoratsstudien: Gesamtüberblick³³

Insgesamt **1.329 ordentliche Doktoratsstudien** – um 68 weniger als im Wintersemester davor – waren im Wintersemester 2022/23 an der Universität Linz **belegt**. Der **Frauenanteil** lag konstant bei **36%**.

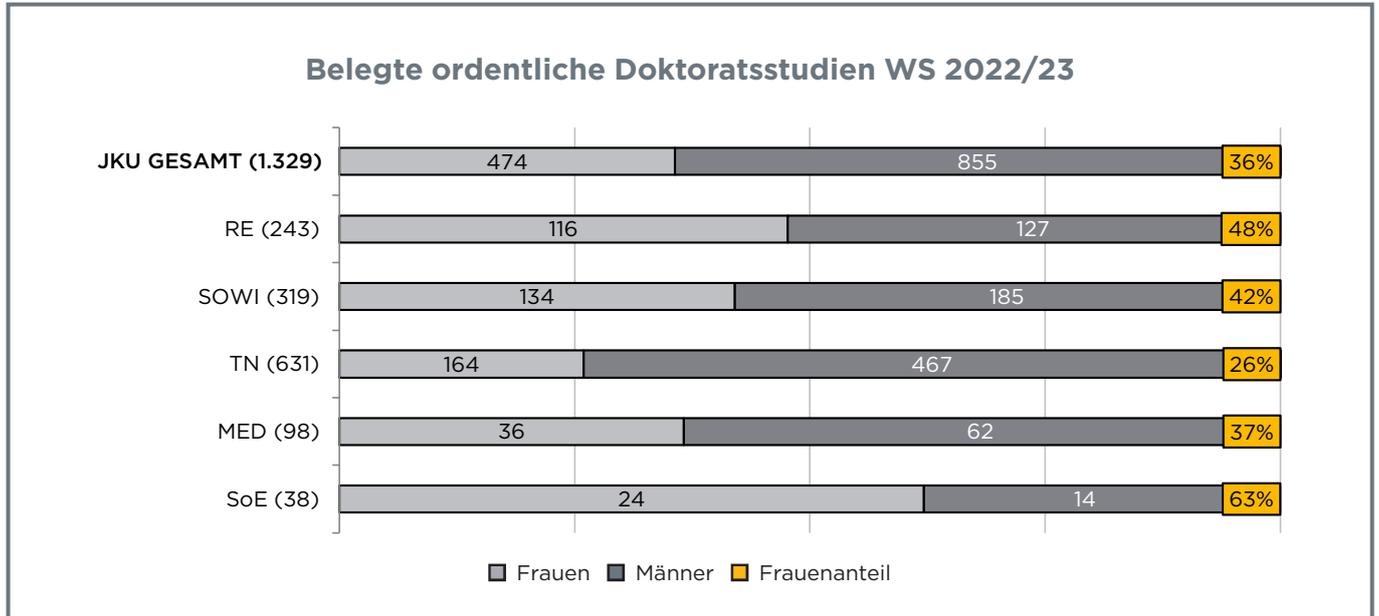
³³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Belegte ordentliche Doktoratsstudien im Detail³⁴

Das nachfolgende Diagramm zeigt im Hinblick auf den Frauenanteil die Unterschiede auf fakultärer Ebene: Über 40% aller Doktoratsstudien der RE und der SOWI waren im Wintersemester 2022/23 von Frauen belegt, an der School of Education waren es über 60%. Die MED verzeichnete mit 37% einen Frauenanteil, der in etwa dem JKU-Durchschnitt entspricht. Lediglich die TN fällt hier mit nur 26% deutlich unter den JKU-weiten Wert von 36%.

³⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

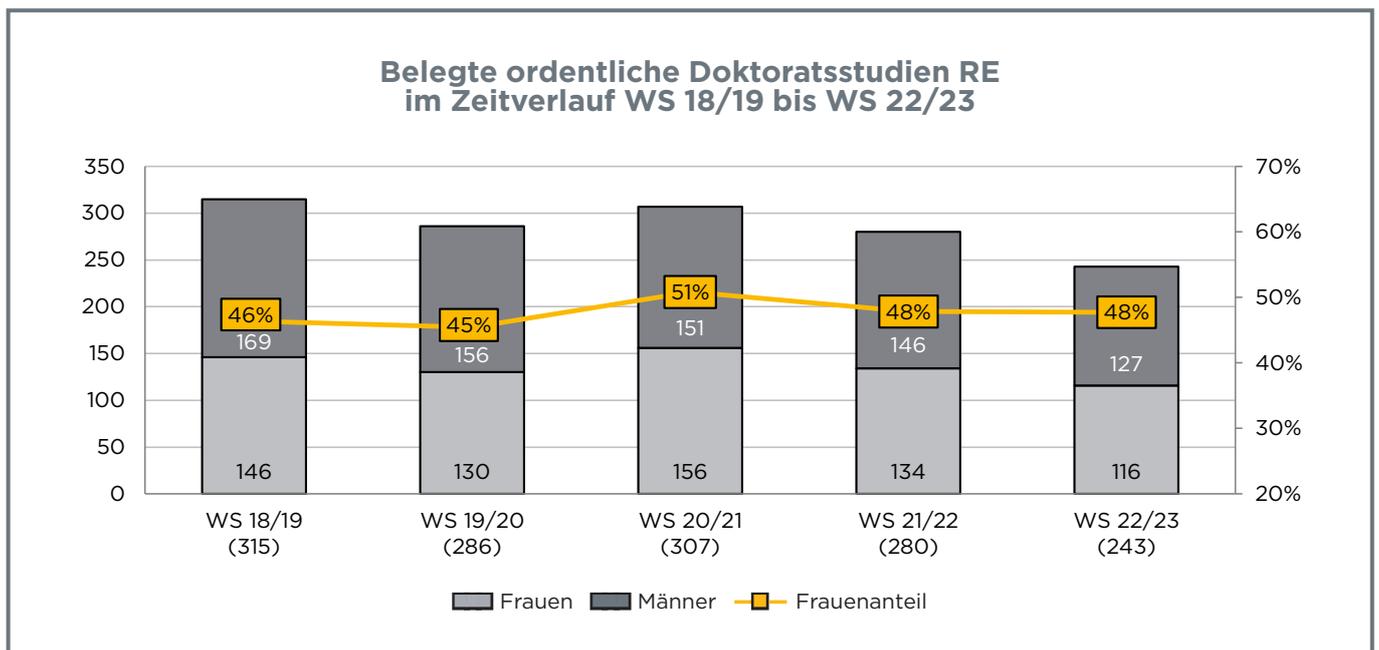


Belegte ordentliche Doktoratsstudien im Zeitverlauf

Anmerkung: Die ersten Doktoratsstudien wurden an der MED-Fakultät im WS 2019/20 und an der SoE im WS 2018/19 belegt.

³⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

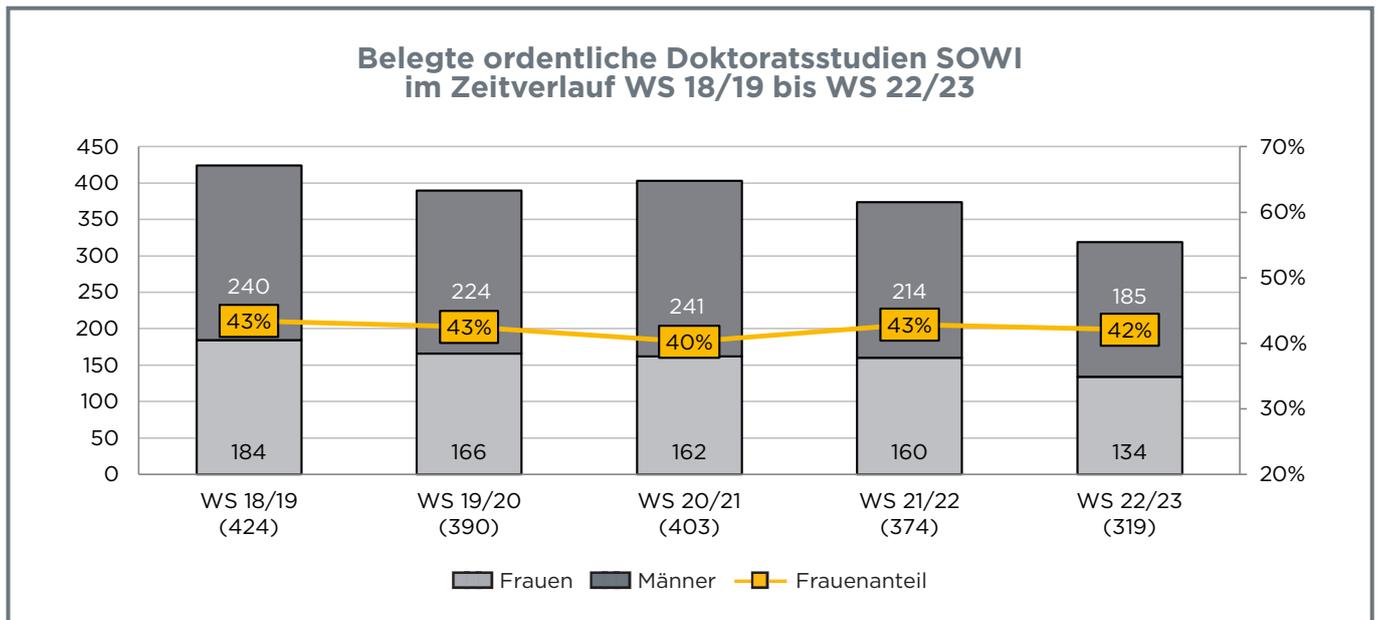
Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der RE im Zeitverlauf³⁵



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

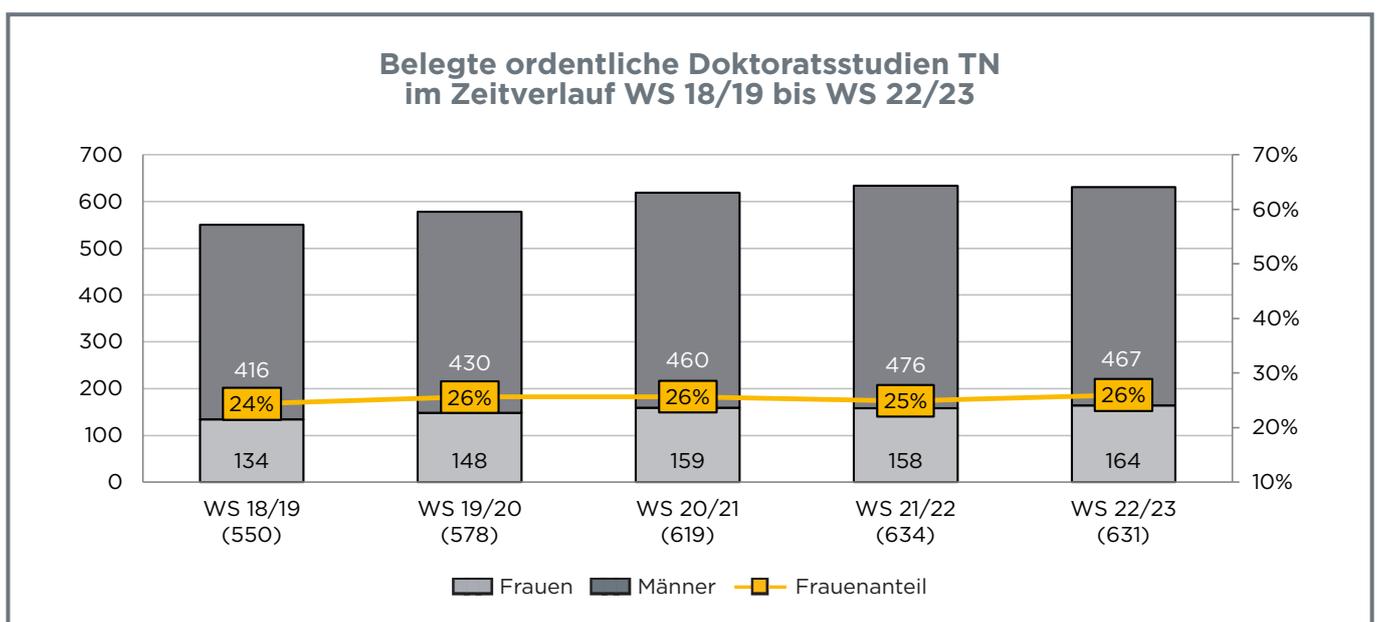
Doktorat

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der SOWI im Zeitverlauf³⁶



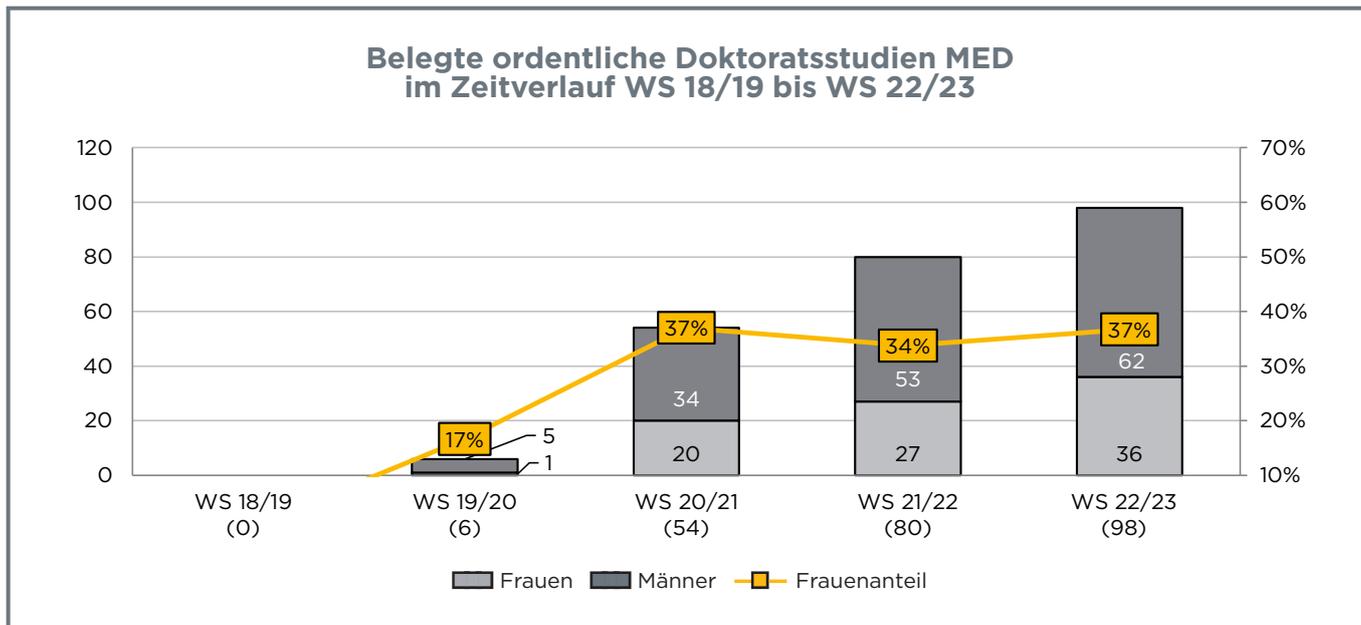
³⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der TN im Zeitverlauf³⁷



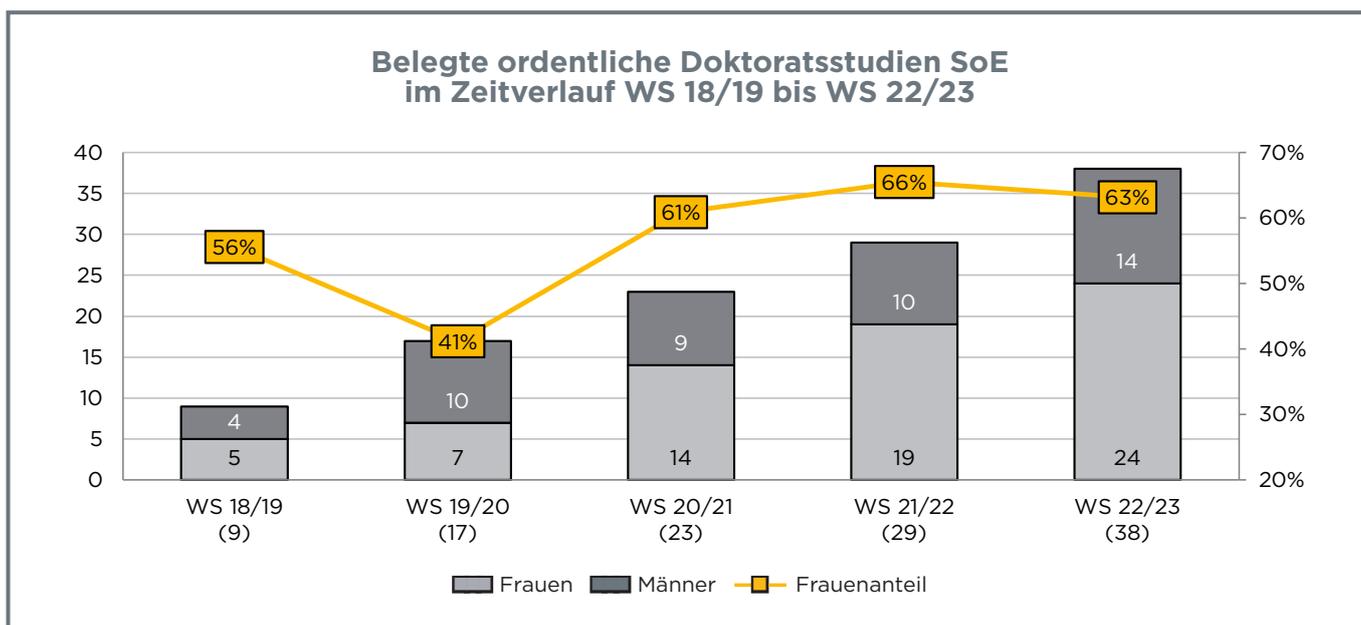
³⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der MED im Zeitverlauf³⁸



³⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der SoE im Zeitverlauf³⁹

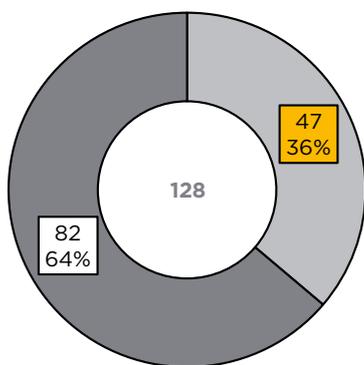


³⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SJ 2021/22



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
47	82	128	36%

ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE DOKTORATSSTUDIEN

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien sind alle ordentlichen Doktoratsstudien, die im betreffenden Studienjahr an dieser Universität abgeschlossen wurden und bei gemeinsam eingerichteten Studien jene abgeschlossenen Studien, bei denen der Verteilungsschlüssel größer als Null war

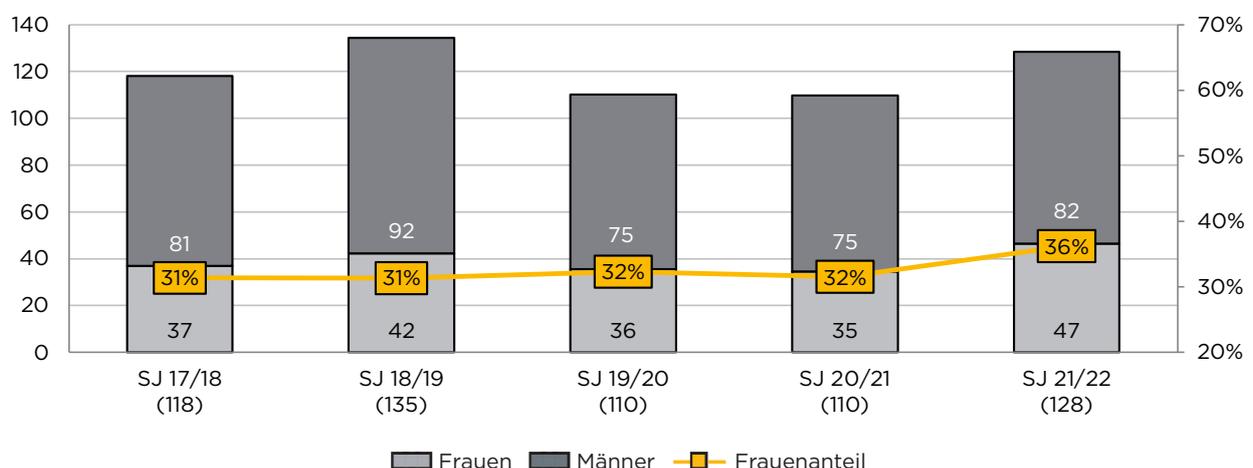
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien: Gesamtüberblick⁴⁰

Die Zahl der abgeschlossenen ordentlichen Doktoratsstudien belief sich im Studienjahr 2021/22 auf 128, dies stellt eine Zunahme um 18 Abschlüsse im Vergleich zum Studienjahr 2020/21 dar. Der Anteil von Frauen nahm gleich um ganze vier Prozentpunkte zu und lag im Berichtsjahr bei 36%, was den höchsten Wert der vergangenen Studienjahre darstellt.



⁴⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

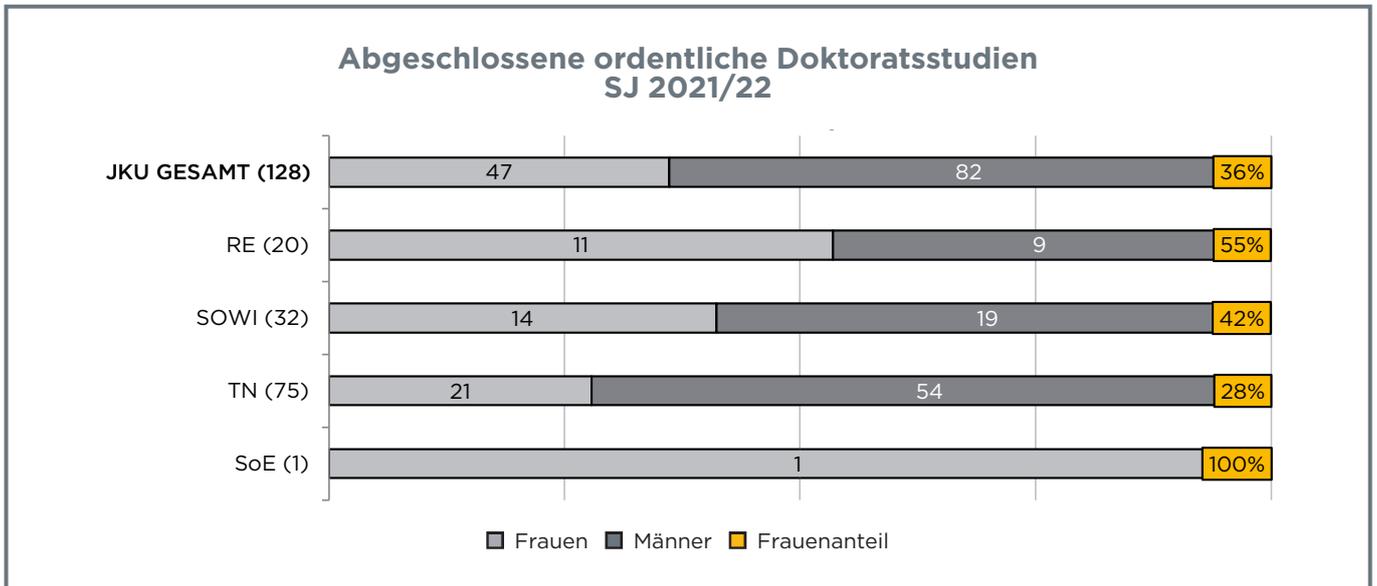
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22



Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien im Detail⁴¹

Das nachfolgende Diagramm schlüsselt die Doktoratsabschlüsse auf, wodurch sich abermals deutliche Unterschiede in Bezug auf den Frauenanteil ablesen lassen.

⁴¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

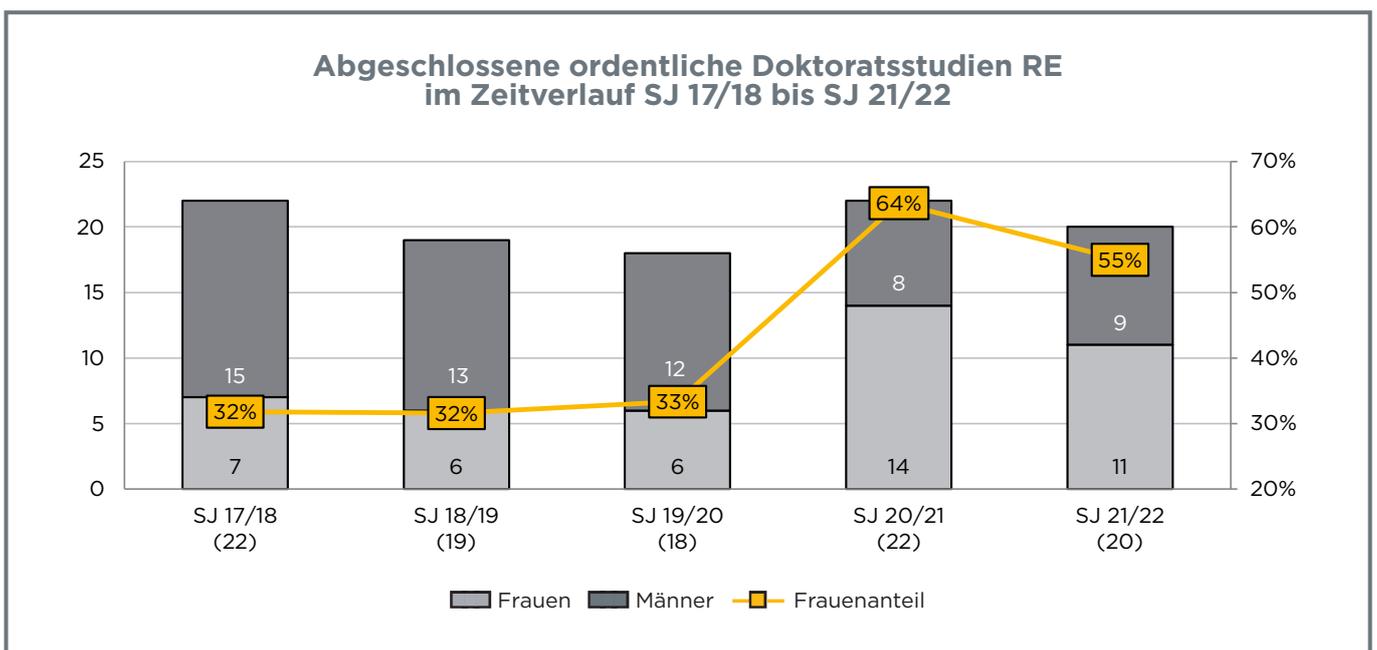


Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien im Zeitverlauf

Anmerkung: Die ersten Doktoratsabschlüsse an der MED und an der SoE gab es im Studienjahr 2020/21. Im Studienjahr 2021/22 wurde ein Studium an der School of Education abgeschlossen. Aufgrund mangelnder Aussagekraft wurden für die MED und die SoE daher keine Zeitverlaufdiagramme erstellt.

⁴² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

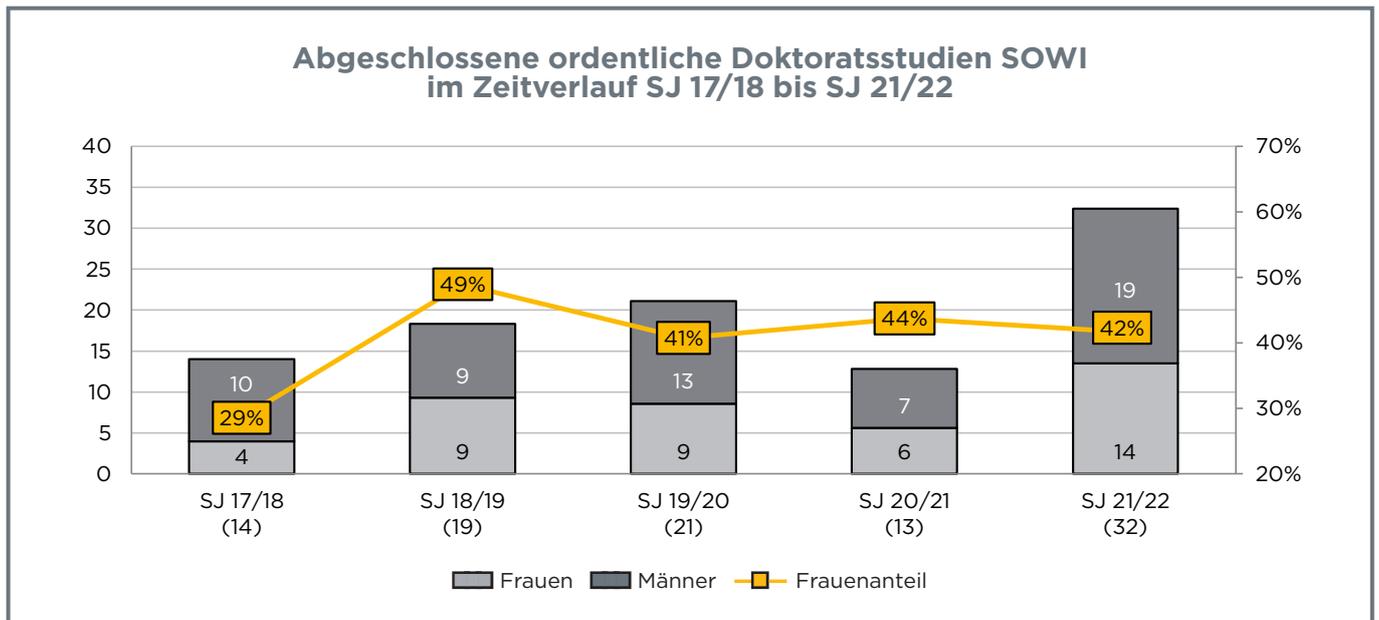
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der RE im Zeitverlauf⁴²



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

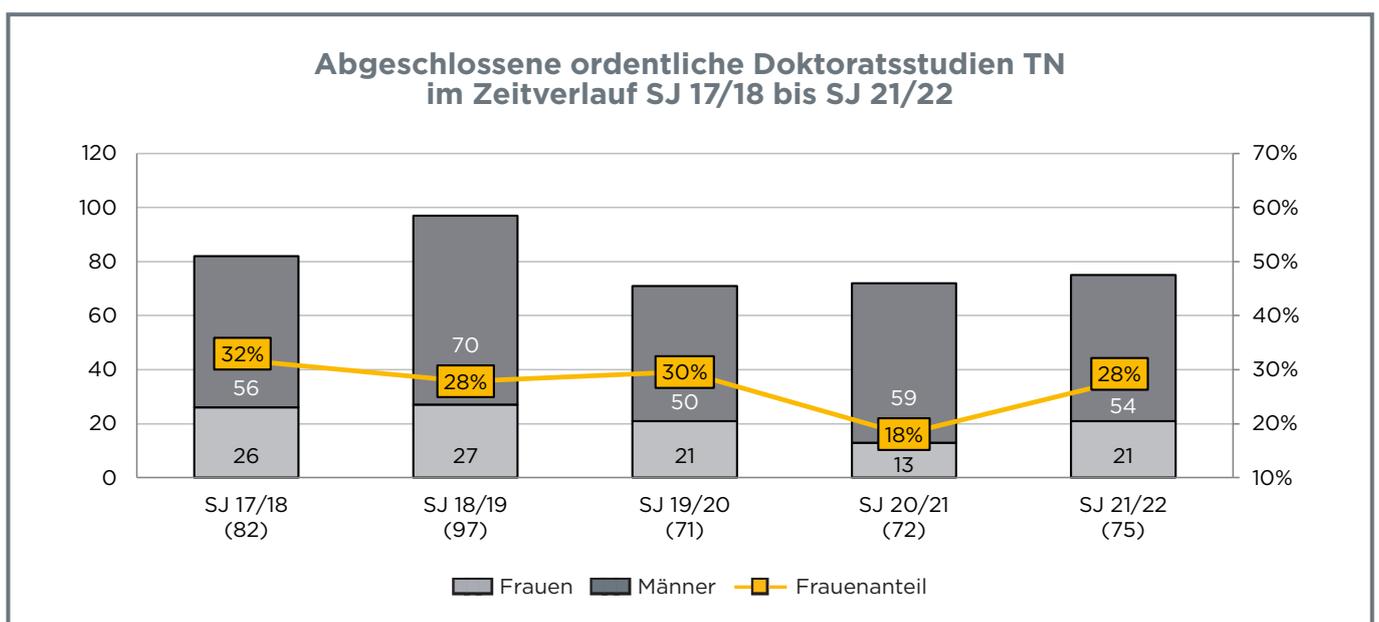
Doktorat

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der SOWI im Zeitverlauf⁴³



⁴³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der TN im Zeitverlauf⁴⁴



⁴⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



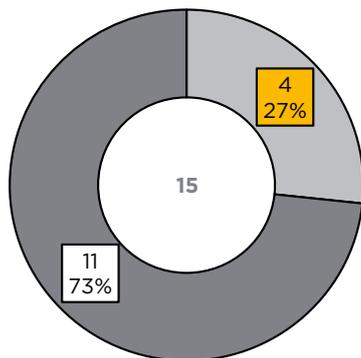
jku.at

JKU KARRIERETAG
12
OKT
2022
KOMM
KARRIERE
MACHEN
www.jku.at

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Habilitationen

Habilitationen 2022



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
4	11	15	27%

Im Kapitel „Habilitationen“ werden die Habilitationen des Jahres 2022 im Zeitverlauf von 2013 bis 2022 dargestellt.

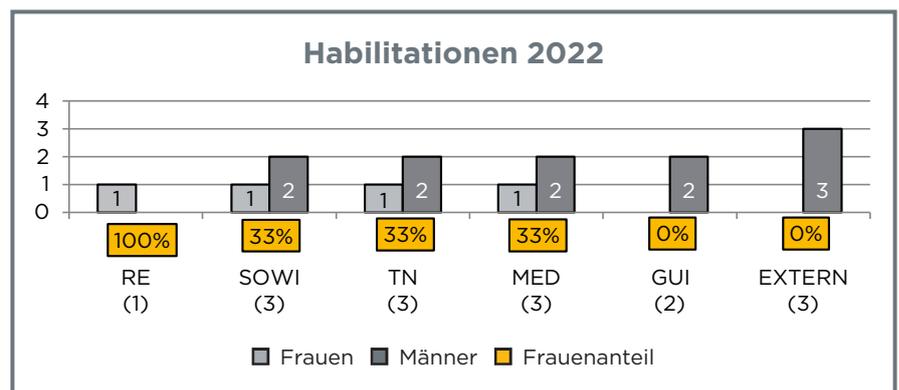
Die Habilitation dient der Feststellung der hervorragenden wissenschaftlichen sowie der didaktischen Qualifikation als Voraussetzung für den Erwerb der Lehrbefugnis in einem Fachgebiet, das in den Wirkungsbereich der Universität fällt.⁴⁵

Im Kalenderjahr 2022 haben insgesamt **15 Personen** – vier Frauen und elf Männer – an der Universität Linz **habilitiert**. Der **Anteil von Frauen** lag unverändert bei **27%**.

Anmerkung: Die Schools der JKU wurden unter GUI (= gesamtuniversitäre Institute) zusammengefasst.

HABILITATIONEN IM DETAIL⁴⁶

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Habilitationen der JKU des Jahres 2022 im Detail.



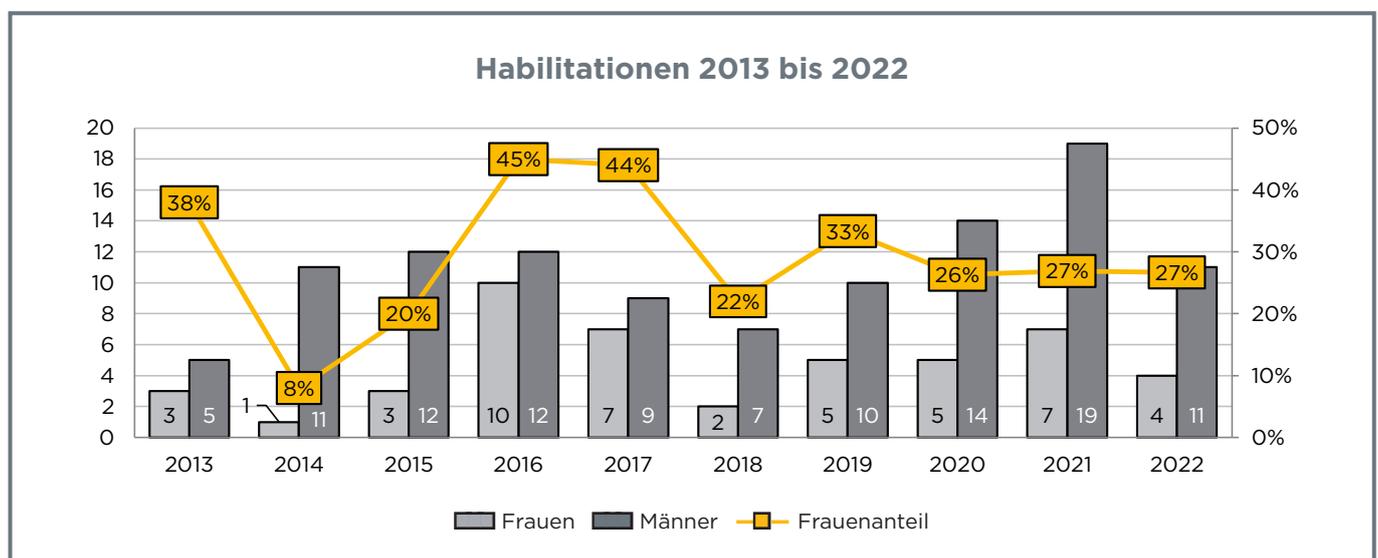
⁴⁵ Vgl. Satzung der JKU, Satzungsteil Habilitationsverfahren, Abschnitt I § 1 (1)

⁴⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁴⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

HABILITATIONEN IM ZEITVERLAUF⁴⁷

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Habilitationen an der JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2022.





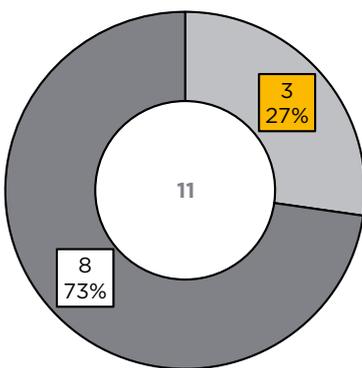
Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Berufungen

Im Abschnitt „Berufungen“ wird ein Überblick sowohl über die Berufungen an die JKU im Jahr 2022 bzw. Im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2022 gegeben als auch über die Art der Berufungen und das Berufungsmanagement.

Berufungen 2022

Im Kalenderjahr wurden insgesamt **elf Personen** – drei Frauen und acht Männer – an die Universität Linz **berufen**. Der **Anteil von Frauen** stieg um zwei Prozentpunkte auf **27%**, was den höchsten Wert seit 2018 darstellt.



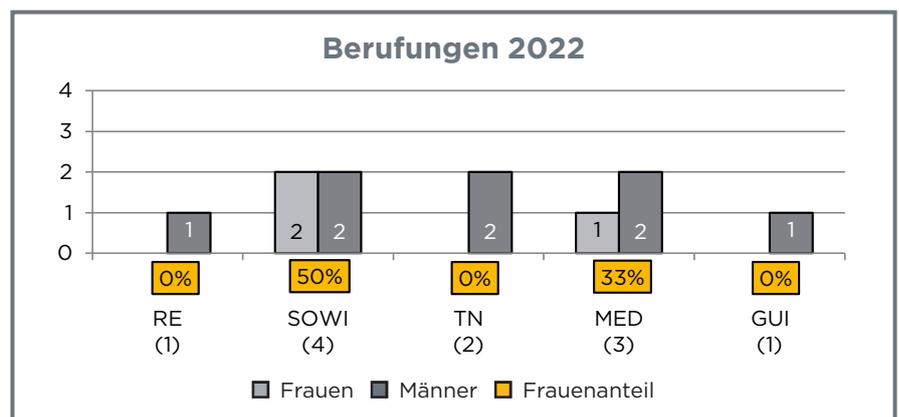
■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
3	8	11	27%

Anmerkung: Die Schools der JKU wurden unter GUI (= gesamtuniversitäre Institute) zusammengefasst.

BERUFUNGEN IM DETAIL⁴⁸

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Berufungen an die JKU des Jahres 2022 im Detail.

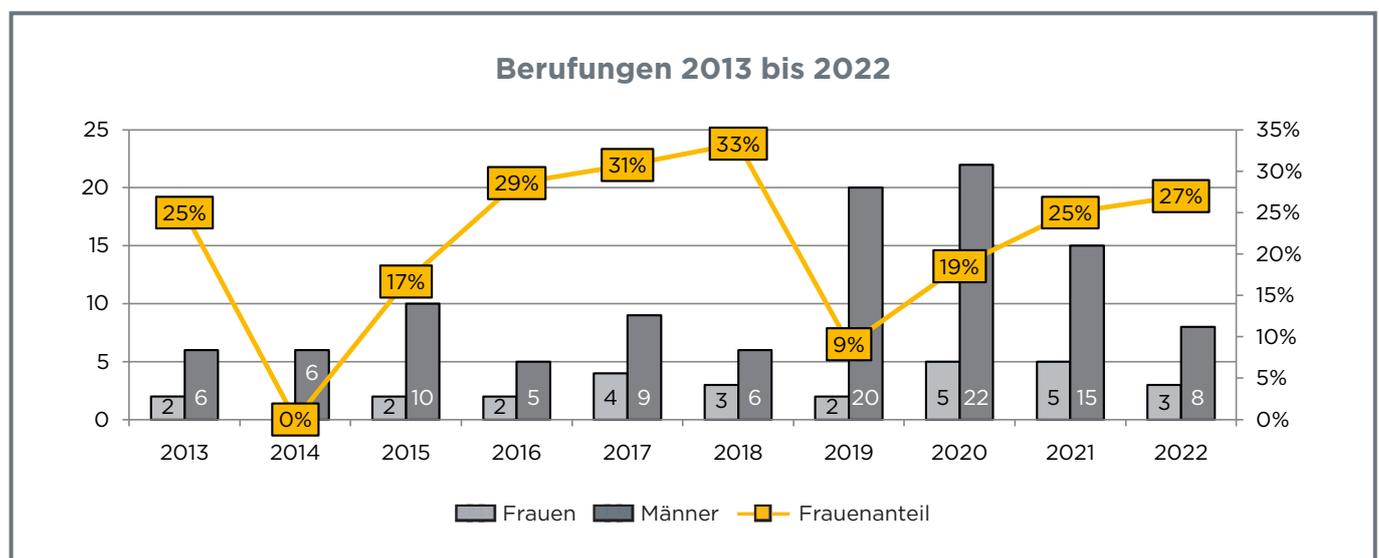


⁴⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

BERUFUNGEN IM ZEITVERLAUF⁴⁹

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Berufungen an die JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2022.

⁴⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



ANZAHL DER BERUFUNGEN AN DIE UNIVERSITÄT⁵⁰

BERUFUNGSART																				
Wissenschaftszweig ^{a)}	Berufung gemäß § 98 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 1 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 3 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 4 UG			Berufung gemäß § 99a UG			Gesamt 2022			2021	2020
	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	G	G
1 NATURWISSENSCHAFTEN	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	6	6
101 Mathematik	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
102 Informatik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
103 Physik, Astronomie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
104 Chemie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
107 andere Naturwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2 TECHNISCHE WISSENSCHAFTEN	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	4
202 Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
203 Maschinenbau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
204 Chemische Verfahrenstechnik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
205 Werkstofftechnik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
3 HUMANMEDIZIN, GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	3	4
301 Medizinisch-theoretische Wissenschaften, Pharmazie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1
302 Klinische Medizin	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	3
5 SOZIALWISSENSCHAFTEN	1	2	3	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	6	9	13
501 Psychologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-
502 Wirtschaftswissenschaften	-	2	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	3	2
503 Erziehungswissenschaften	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
504 Soziologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
505 Rechtswissenschaften	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	5	11

^{a)} Auf Ebene 1 und 3 der Wissenschafts-/Kunstzweige gemäß Anlage 2 WBV 2016.

⁵⁰ Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.2, S. 88

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Berufungen

ANZAHL DER BERUFUNGEN AN DIE UNIVERSITÄT⁵¹

Herkunftsuniversität/ vorherige*r Dienstgeber*in	BERUFUNGSART																			
	Berufung gemäß § 98 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 1 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 3 UG			Berufung gemäß § 99 Abs. 4 UG			Berufung gemäß § 99a UG			Gesamt 2022			2021	2020
	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	G	G
eigene Universität	1	4	5	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6	4	8
andere Herkunfts- universität/ Dienstgeber national	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	12
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber Deutschland	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	7	5
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber übrige EU	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	3	1
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber Schweiz	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber übrige Drittstaaten	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
Gesamt	2	6	8	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	8	11	20	27

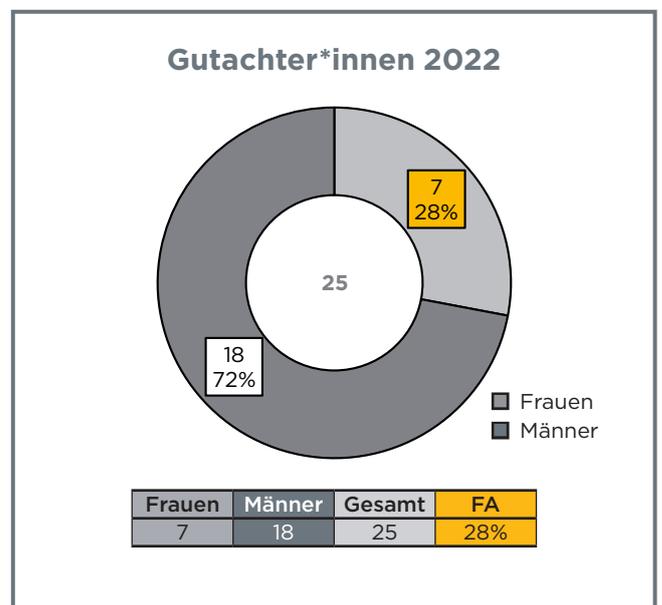
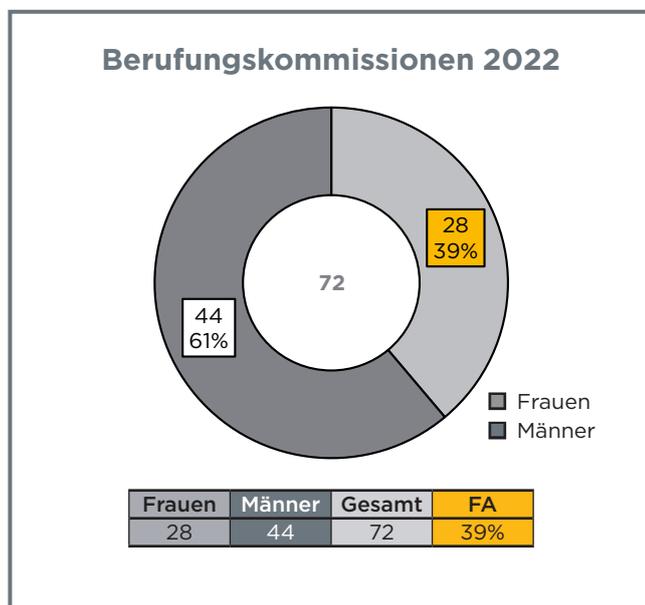
⁵¹ Quelle: Wissensbilanz 2022,
Kennzahl 1.A.2, S. 89



BERUFUNGSMANAGEMENT⁵²

Ebenso wie die Anzahl an Berufungen hat sich auch die Anzahl an Personen in diversen Berufungskommissionen sowie jene an Gutachter*innen im Berichtsjahr nahezu halbiert: So waren in jenen Kommissionen, die im Berichtsjahr zu einem Dienstantritt führten, insgesamt 72 Personen tätig, davon waren 28 Frauen und 44 Männer. Der Frauenanteil betrug 39% (2021: 43%). 25 Personen waren als Gutachter*innen tätig, unter ihnen waren sieben Frauen und 18 Männer. Der Frauenanteil lag bei 28% (2021: 28%).

⁵² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Die folgende Tabelle zeigt für jede §98er-Professur die detaillierte Zusammensetzung der entsprechenden Kommissionen.

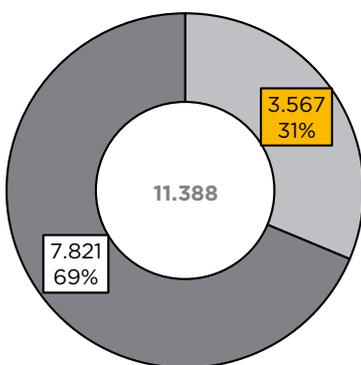
Fakultät	Fachliche Widmung der Professur	Besetzungsvorschlag		Gutachter*innen		Berufungskommission		AG Stellenprofil		Geschlecht
		F	M	F	M	F	M	F	M	
SOWI	Technology Management	0	1	1	2	4	5	4	3	männlich
	Strategy and Foresight	2	2	1	2	4	5	5	2	männlich
	Gesundheitspsychologie	2	2	1	1	4	5	4	3	weiblich
TN	Elektrische Messtechnik	0	2	1	3	2	7	1	6	männlich
	Symbolisches Rechnen	1	3	1	6	3	6	1	6	männlich
MED	Virtuelle Morphologie	0	1	1	1	3	6	4	3	männlich
	Innere Medizin mit Schwerpunkt Pneumologie	0	3	0	2	4	5	3	4	männlich
	Allgemeinmedizin	2	1	1	1	4	5	3	4	weiblich

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Das Kapitel „Lehre“ beinhaltet Erläuterungen zu den Lehrauftragsstunden, die 2022 an der JKU abgehalten wurden, und Ausführungen zu genderrelevanter Lehre und Forschung.

Lehrauftragsstundenverteilung JKU GESAMT SJ 2021/22



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
3.567	7.821	11.388	31%

LEHRAUFTRAGSSTUNDEN⁵³

Im Folgenden werden im Rahmen eines allgemeinen Überblicks zunächst die Lehrauftragsstunden nach Personengruppen einerseits sowie nach Fakultäten andererseits dargestellt und in weiterer Folge detailliert nach Personengruppen innerhalb der einzelnen Fakultäten abgebildet.

Nur stets etwa ein Drittel der an der Universität Linz angebotenen Lehre wird von Frauen abgehalten. Dieser geringe Frauenanteil korreliert mit dem ähnlich geringen Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität.

Insgesamt sind die Lehrauftragsstunden im Studienjahr 2021/22 um 479 Stunden im Vergleich zum vorangegangenen Studienjahr angestiegen.

Anmerkung: Die Zahlen in diesem Abschnitt können Rundungsdifferenzen aufweisen.

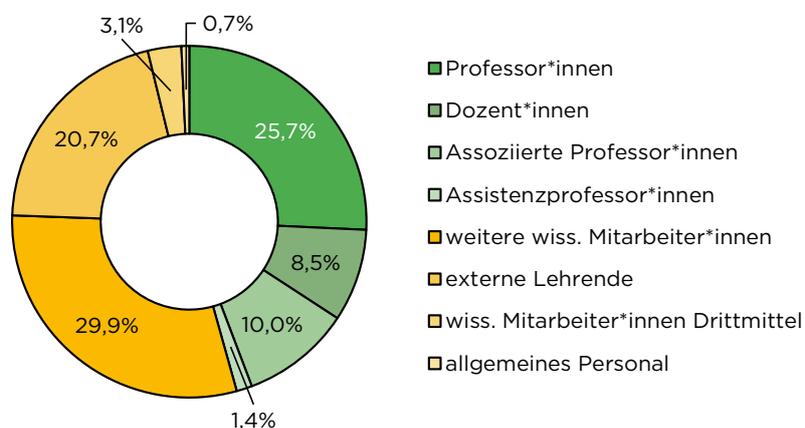
Lehrauftragsstunden nach Personengruppen⁵⁴

Das nachfolgende Kreisdiagramm zeigt die Verteilung der Lehrauftragsstunden nach Personengruppen.

⁵³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁵⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Lehrauftragsstundenverteilung JKU GESAMT nach Personengruppen SJ 2021/22

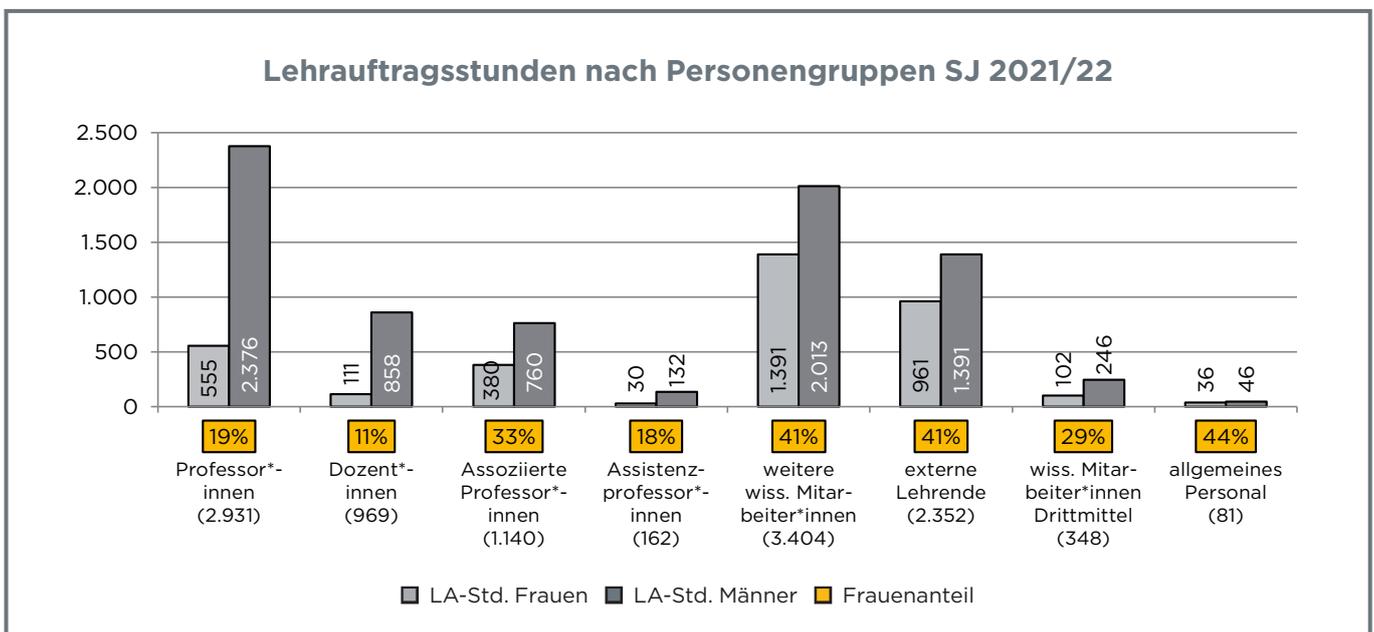


Lehrauftragsstunden nach Personengruppen⁵⁵

Wird die Kategorie Geschlecht in die Darstellung mit einbezogen, so zeigt sich, dass im Studienjahr 2021/22 in allen betrachteten Personengruppen mehr Männer als Frauen gelehrt haben. Den geringsten Frauenanteil gab es bei folgenden Personengruppen: Dozent*innen (11%), Assistenzprofessor*innen (18%), Professor*innen (19%).



⁵⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Lehrauftragsstunden nach Fakultäten⁵⁶

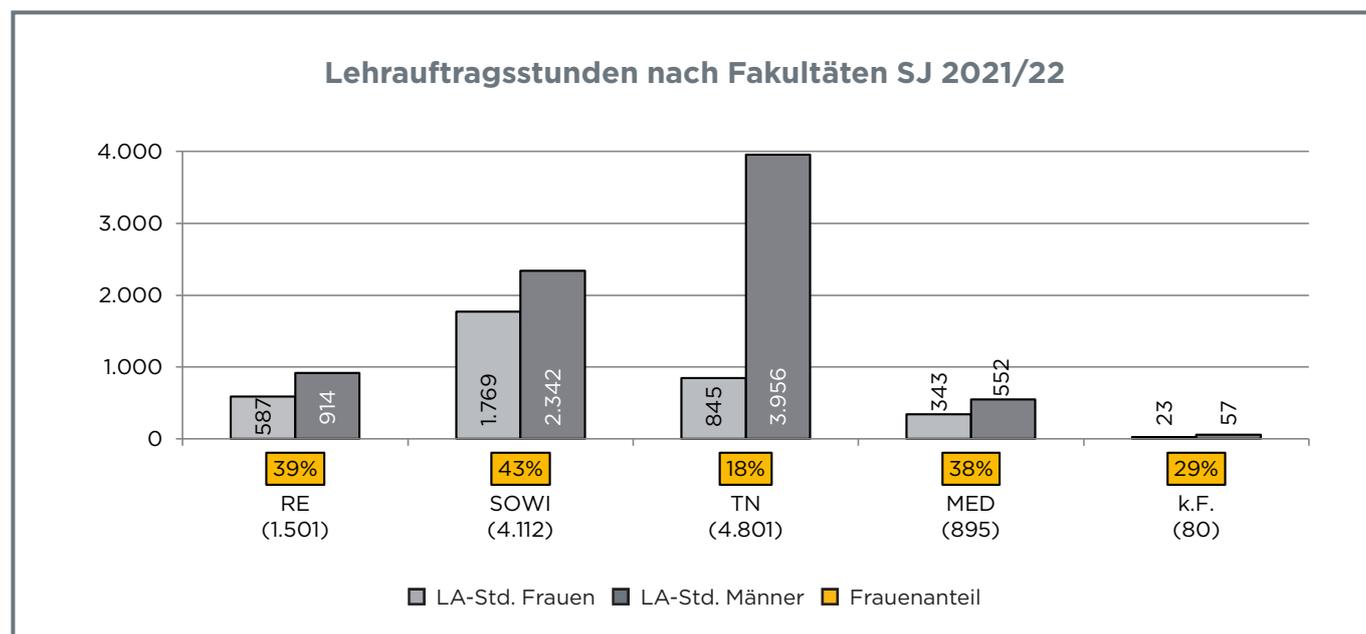
Innerhalb der einzelnen Fakultäten verteilen sich die Lehrauftragsstunden, die von Frauen bzw. solche, die von Männern abgehalten wurden, im betreffenden Studienjahr abermals sehr unterschiedlich, wie die nächste Grafik zeigt.

Anmerkung 1: Lehrauftragsstunden, die keiner Fakultät zugeordnet werden, sind unter der Kategorie „keine Fakultätszuordnung“ (k.F.) zusammengefasst.

Anmerkung 2: Lehrauftragsstunden, die im Rahmen von Studien der Schools erbracht wurden, sind jenen Fakultäten zugeordnet, denen die Institute, an denen die jeweiligen Lehraufträge liegen, entstammen.



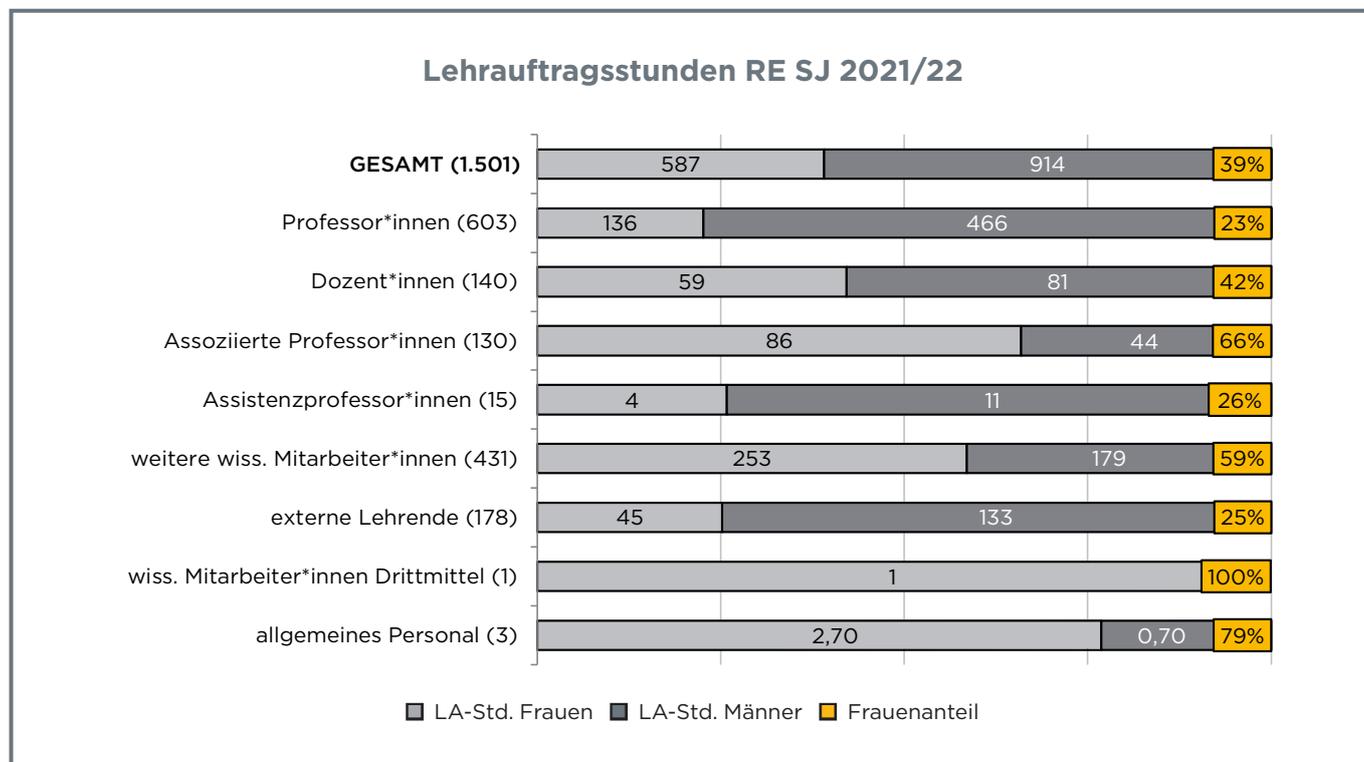
⁵⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Fakultäten und Personengruppen

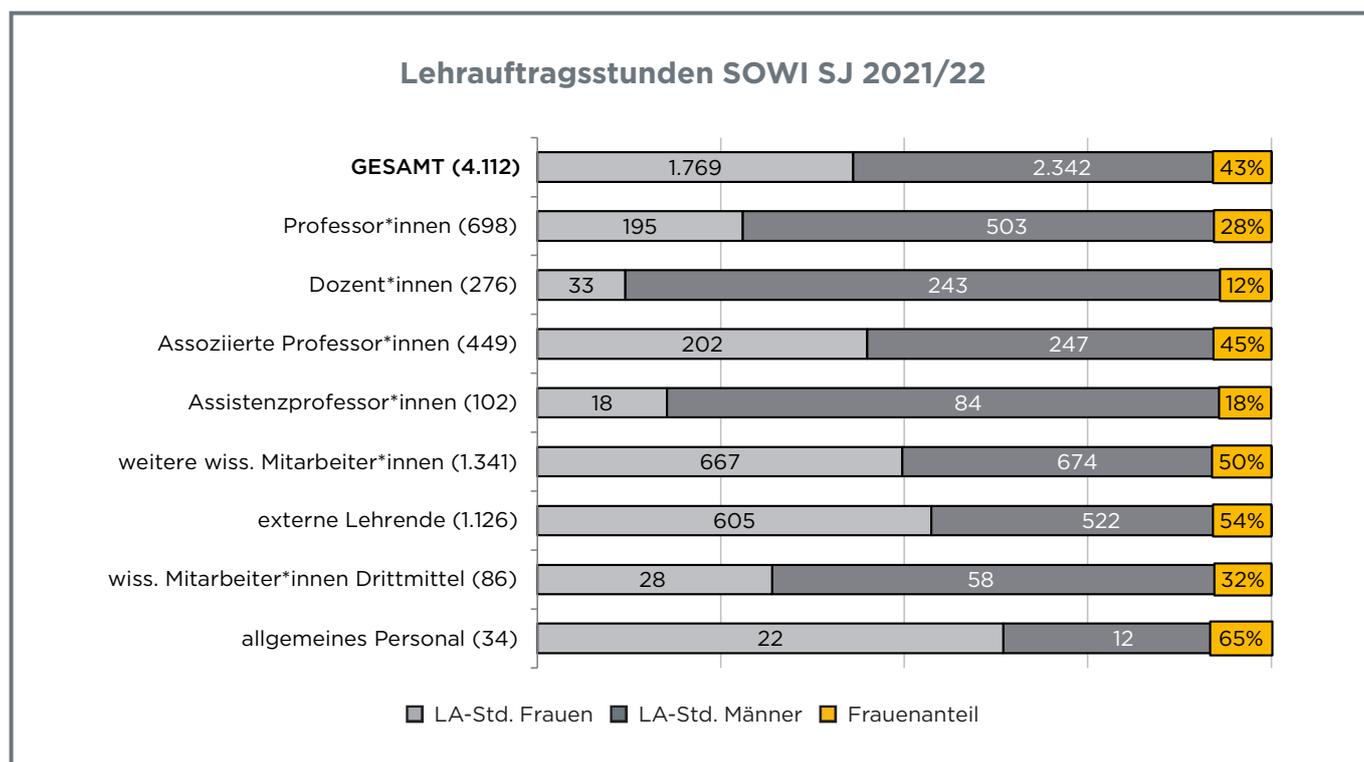
Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der RE⁵⁷

⁵⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der SOWI⁵⁸

⁵⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



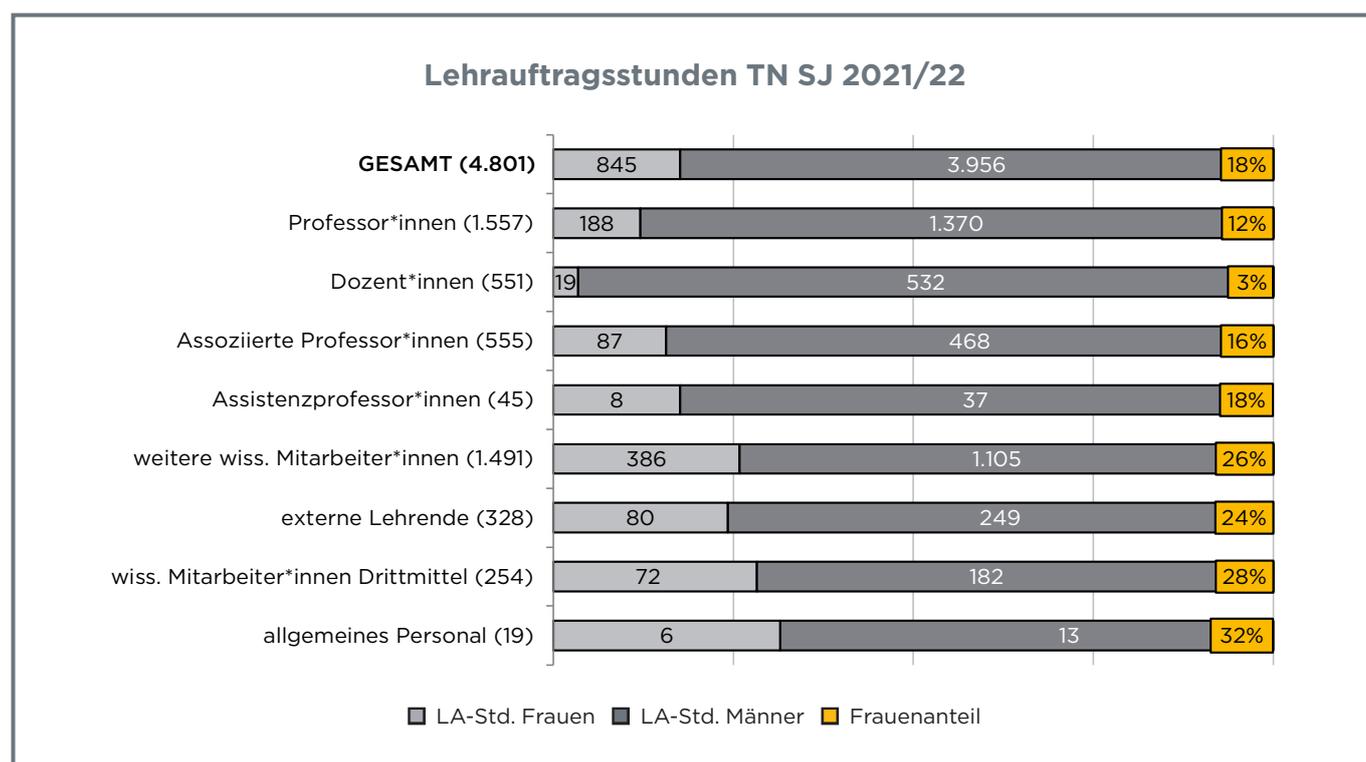
Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre



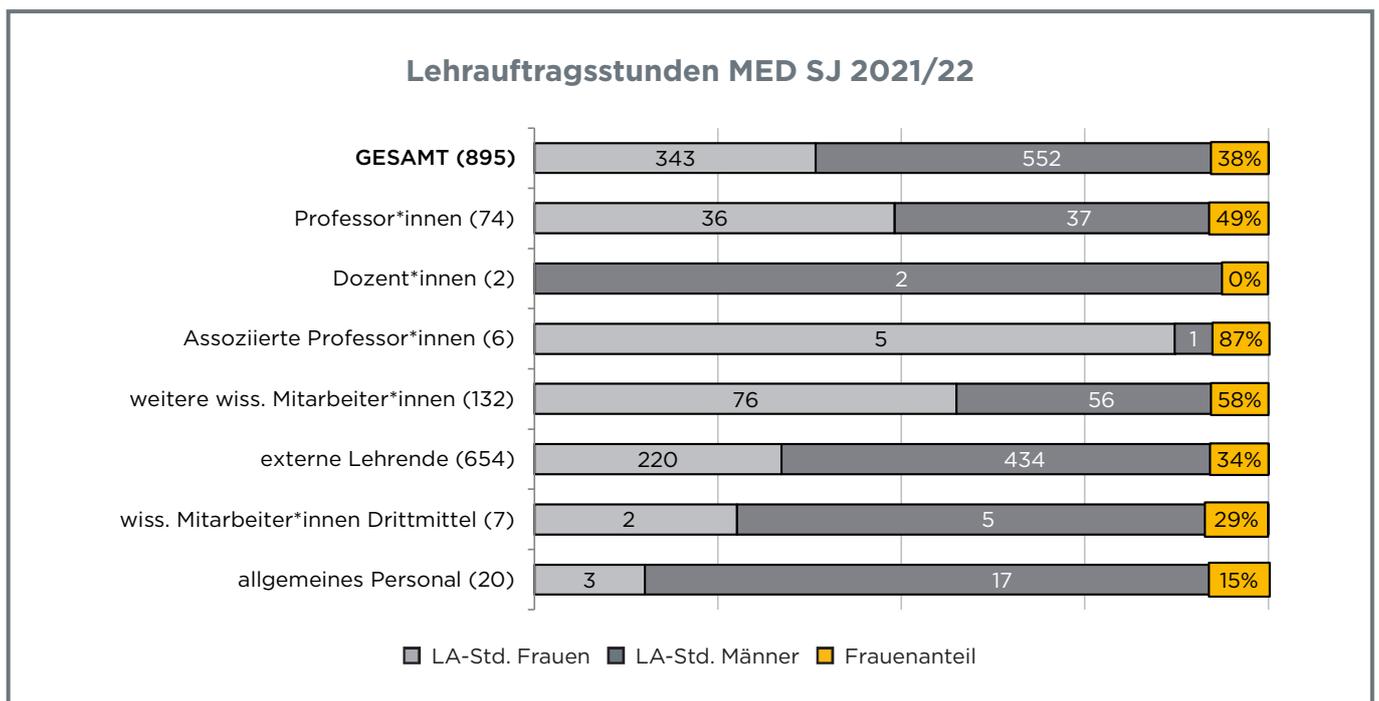
⁵⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der TN⁵⁹



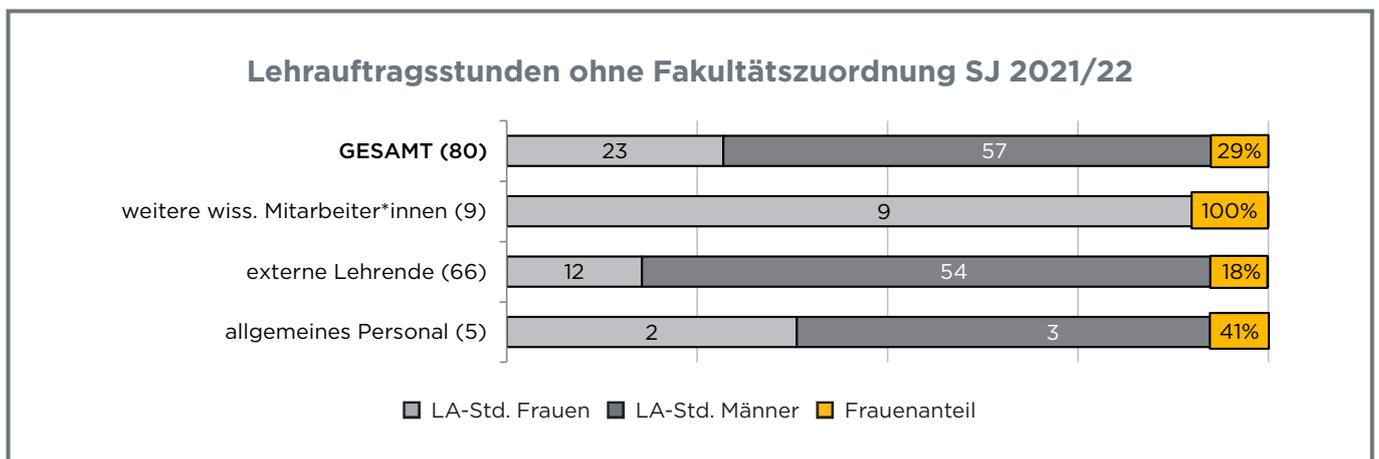
Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der MED⁶⁰

⁶⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen ohne Fakultätszuordnung⁶¹

⁶¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁶²

Einbeziehung der Dimension Geschlecht in die Forschung/forschungsgeleitete Lehre

Die Universität Linz agiert im Bereich der Geschlechterforschung und -lehre als Vorreiterin in der österreichischen Universitätslandschaft. Durch die (österreichweit einzigartige) Gründung des gesamtuniversitären Institutes für Frauen- und Geschlechterforschung (IFG), die Einrichtung des Institutes für Legal Gender Studies (ILGS) an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie die Schaffung des Schwerpunktes „Gender Studies“ wurden bedeutende Schritte gesetzt.

In den Bachelor- und Diplomstudien ist eine Pflichtlehrveranstaltung, in Masterstudien eine Pflicht- oder Wahllehrveranstaltung und in Doktoratsstudien eine Pflichtlehrveranstaltung an Lehre aus Gender Studies vorgesehen. Insgesamt wurden im Studienjahr 2021/22 an der Universität Linz 111 Lehrveranstaltungen aus Gender Studies angeboten. Davon wurden 39 Lehrveranstaltungen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 48 an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, 20 an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und vier an der Medizinischen Fakultät abgehalten.

Der Universitätslehrgang „Aufbaustudium Management und Leadership für Frauen“ bietet berufsbegleitend eine hochqualifizierende fachliche Managementausbildung mit Masterabschluss und geht dabei auch auf die Rahmenbedingungen und Herausforderungen in Führungspositionen für Frauen ein. Während der 8. Lehrgang bereits läuft, konnte die 7. Studierendengruppe den Universitätslehrgang im Herbst 2022 erfolgreich mit dem „Master of Business Administration“ abschließen.

Im Berichtsjahr 2022 wurden an der Universität Linz in den Wissenschaftszweigen „Gender Studies“, „Gender Mainstreaming“, „Geschlechtergeschichte“ und „Diversitätsforschung“ insgesamt 96 Publikationen verfasst, 105 Vorträge gehalten und 80 Scientific Community Services (SCS) geleistet.



⁶² Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 42f

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁶³

Gemeinsame Aktivitäten des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung und des Instituts für Legal Gender Studies

Die beiden Institute sind maßgeblich an der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) beteiligt. Im Herbst 2022 fand die Jahrestagung 2022 „Verkörperter Geschlecht / Gender Em-bodied“ an der Universität Salzburg statt. Insgesamt sechs Forscher*innen vom Institut für Legal Gender Studies und vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung haben im Rahmen der Tagung ihre aktuelle Forschung präsentiert.

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Institutsvorständin befand sich im Wintersemester 2022/23 auf einem Auslandsaufenthalt an der Universidad Pablo de Olavide in Sevilla. Sie publizierte u.a. zwei Artikel in SSCI-indizierten Zeitschriften und fungierte als Mitherausgeberin des SSCI-indexierten Journals Feminist Economics (Impact Factor 2022: 2.82) sowie als Mitherausgeberin der Special Issue „Gender Economics“ im SSCI-Journal of Economics and Statistics (Impact Factor: 2.74). Insgesamt veröffentlichte das Institut 2022 12 Publikationen, darunter einen weiteren SSCI-indizierten Artikel. Zudem hielten die Institutsangehörigen zwei Hauptvorträge auf Tagungen, drei weitere eingeladene Vorträge und 9 referierte Tagungsvorträge auf nationalen und internationalen Konferenzen, in Präsenz und online. Das Institut war außerdem in der Öffentlichkeitsarbeit sehr aktiv und organisierte u.a. einen Gastvortrag im Keplersalon zum Thema Dekolonialisierung von Machtstrukturen. Zudem wurde ein Podcast zum Thema Maskulinität und Geldpolitik („Performing Hard Money“) gestaltet. Das Institut organisierte weiters die Ausstellung Bodie:S von Lisa Caligagan im Rahmen des Ars Electronica Festivals 2022. Ein weiterer Schwerpunkt lag 2022 im Scientific Community Service. Die Institutsvorständin war als Diversitätsbeauftragte des deutschsprachigen Fachverbands für Ökonom*innen (Verein für Socialpolitik) maßgeblich an der Überarbeitung des Ethikcodex beteiligt. Dies resultierte auch in weiteren Veröffentlichungen.

Institut für Legal Gender Studies

2022 hat das Institut seine Forschungs- und Veranstaltungstätigkeit in den Bereichen Gewaltschutz und algorithmenbasierte Diskriminierung weiter ausgebaut. Die 4. Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz mit dem Titel „Opferschutzorientierte Täterarbeit – ein effektiver Ansatz im Gewaltschutz?!“ setzte sich mit ersten Praxiserfahrungen mit dem 2021 eingeführten Instrument der Gewaltpräventionsberatung für Täter*innen auseinander. Zahlreiche Einzelvorträge von Institutsmitgliedern wie auch die interdisziplinäre Winterschool „Crafting Equality at Work - Bias-free Algorithmic Decision-Making: A Utopian Idea?“, an der insgesamt zehn Nachwuchswissenschaftler*innen teilgenommen haben, widmeten sich den antidiskriminierungsrechtlichen Herausforderungen durch den Einsatz von algorithmenbasierten Entscheidungssystemen. Das vom Digitalisierungsfonds der AK Wien geförderte Drittmittelprojekt „DatDA – Datenbasierte Diskriminierung in der Arbeitswelt“ wurde abgeschlossen, als Projektergebnis wurde das Framework „Faire Algorithmen in der Personalgewinnung“ veröffentlicht. Des Weiteren wurde eine Studentin für ihre Diplomarbeit „Compliance im Antidiskriminierungsrecht“ mit dem Iris Fischlmayr-Preis 2022 ausgezeichnet.

⁶³ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 42f

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Leaky Pipeline

Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird das Phänomen der kontinuierlichen Abnahme des Frauenanteils mit steigenden Qualifikations- bzw. Karriere-stufen im Umfeld von Wissenschaft und Universität bezeichnet.

Anmerkung 1: Erstabschlüsse sind Abschlüsse von Bachelor- und Diplomstudien, Zweitabschlüsse sind Abschlüsse von Master- und Doktoratsstudien.

Anmerkung 2: Lektor*innen (Vwgr 18) und studentische Mitarbeiter*innen (Vwgr 30) wurden im Rahmen der Darstellung der Leaky Pipeline exkludiert.⁶⁴

Anmerkung 3: Die MED-Fakultät wurde 2014 gegründet. Im Studienjahr 2020/21 wurde das erste Doktoratsstudium abgeschlossen. Mit Stichtag 31.12.2022 war eine Laufbahnstelle besetzt. Aufgrund dieser geringen Fallzahlen ist die Darstellung der Leaky Pipeline für die MED-Fakultät noch nicht aussagekräftig und wurde daher nicht abgebildet.

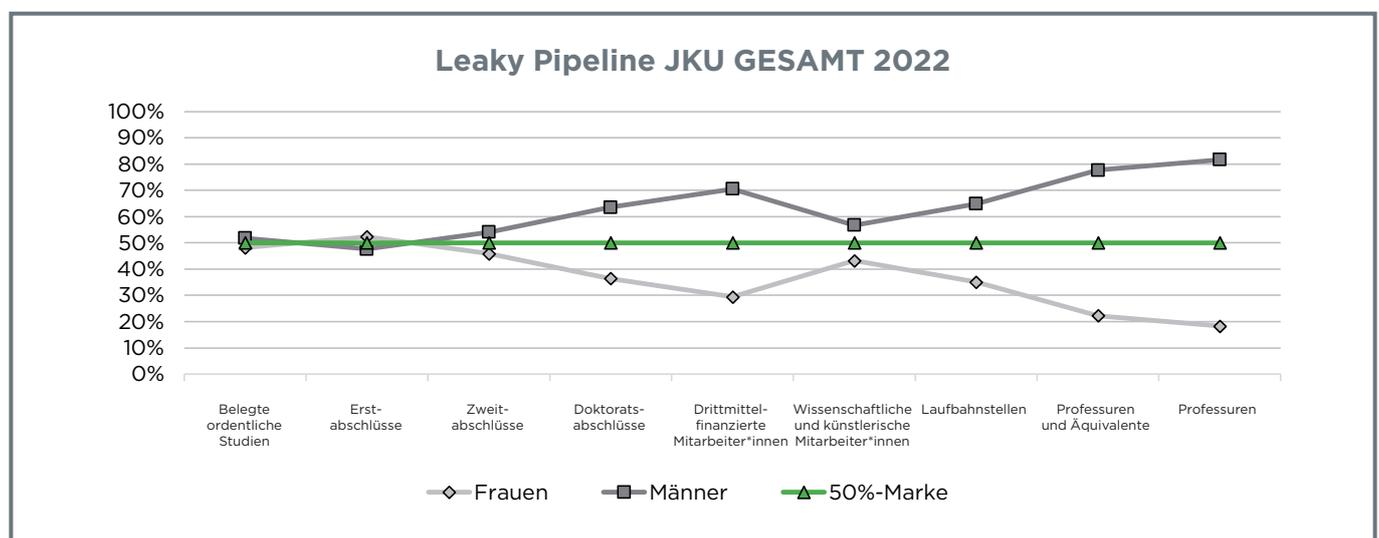
Das Bild der Leaky Pipeline für die JKU im Gesamten zeigt, dass Frauen im Berichtsjahr lediglich in der Kategorie Erstabschlüsse geringfügig in der Überzahl waren. Alle anderen betrachteten Kategorien wiesen einen mehr oder weniger deutlichen Überhang an Männern auf.

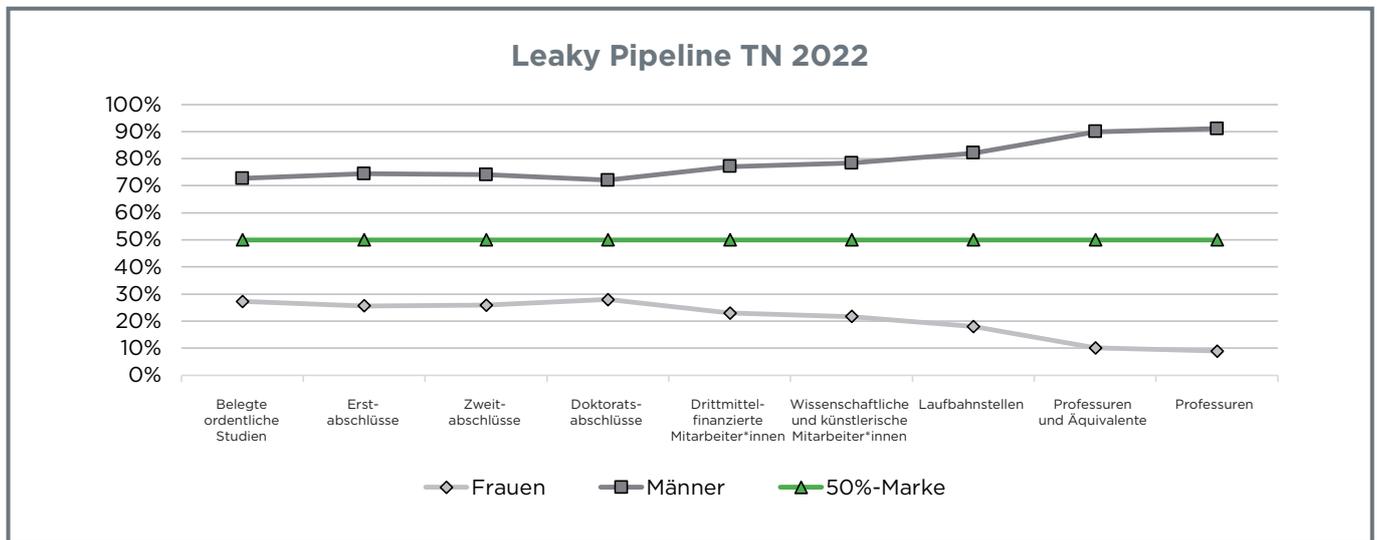
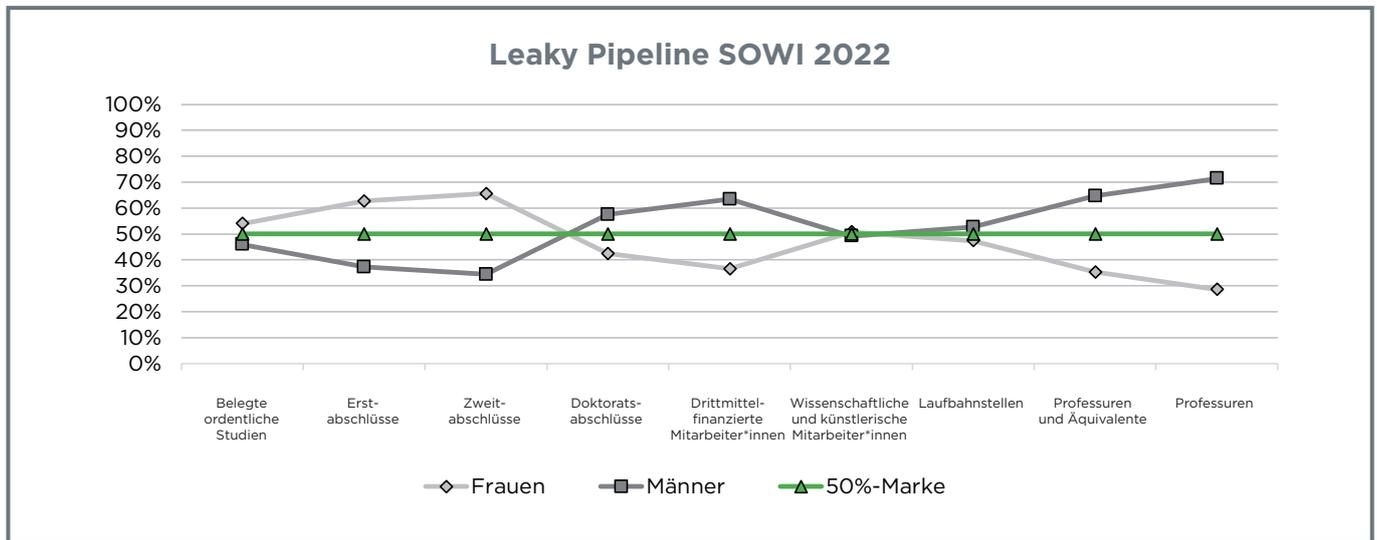
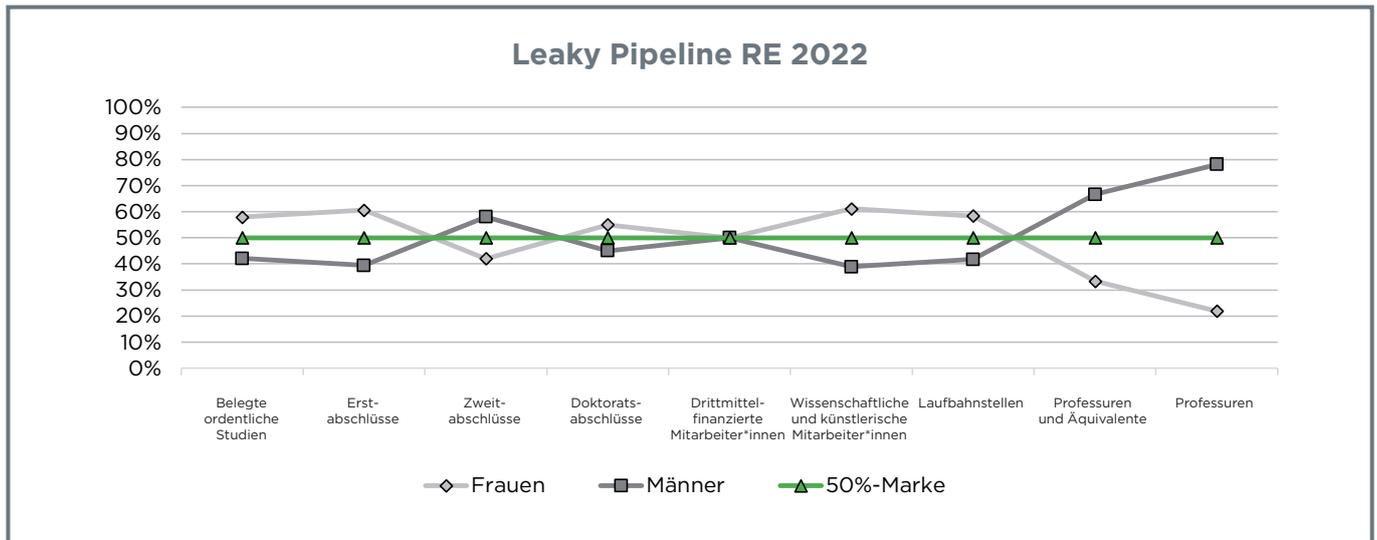
Ein Vergleich der einzelnen Fakultäten zeigt, dass Frauen 2022 an der RE lediglich bei den Zweitabschlüssen und bei den Professuren (inkl. wie exkl. Äquivalenten) in der Minderzahl waren, wohingegen sich an der SOWI bereits ab den Doktoratsabschlüssen das Geschlechterverhältnis zuungunsten von Frauen drehte und der Frauenanteil danach nicht mehr über 50% lag. An der TN waren Frauen in allen Kategorien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert und kamen nie über 28% hinaus.

⁶⁴ Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 67

⁶⁵ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

LEAKY PIPELINE JKU GESAMT⁶⁵





BESCHÄFTIGTE AN DER JKU.

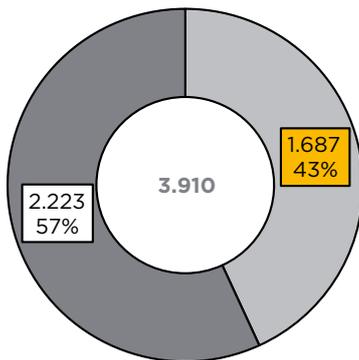




Beschäftigte an der JKU.

Personal

Personal gesamt 2022



■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.687	2.223	3.910	43%

Der Abschnitt „Personal“ bietet einen Einblick in die Zahlen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2022. Dargestellt werden sowohl Köpfe als auch Vollzeitäquivalente (VZÄ)⁶⁹, aufgeschlüsselt jeweils nach Bereichen und Verwendungsgruppen laut UHSBV (= Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung)⁷⁰.

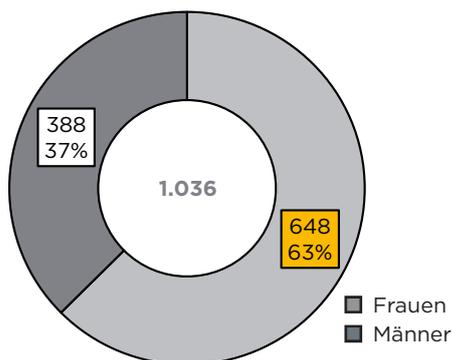
UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK⁷¹

Insgesamt **3.910 Personen** waren im Berichtsjahr 2022 an der Universität Linz beschäftigt. Dies bedeutet einen Zuwachs von 127 Personen im Vergleich zum Vorjahr. Der **Frauenanteil** lag unverändert bei **43%**.

Anmerkung: Die Zahlen beinhalten keine Mehrfachnennungen, Doppelzählungen oder Karenzierungen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Verwendungskategorien wurden analog zur Wissensbilanz (siehe Folgeseite) in der Gesamtdarstellung nur einmal gezählt.

Von den insgesamt 1.036 Personen des allgemeinen Personals waren mit 63% knapp zwei Drittel weiblich (2021: 62%). Im Gegensatz dazu war dies von den insgesamt 2.880 Personen des wissenschaftlichen Personals mit 36% jedoch nur etwas mehr als ein Drittel (2021: 36%).

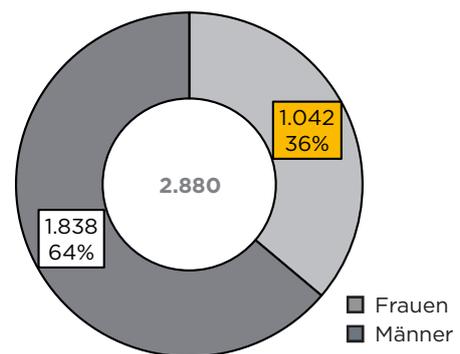
Allgemeines Personal 2022



■ Frauen
■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
648	388	1.036	63%

Wissenschaftliches Personal 2022



■ Frauen
■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.042	1.838	2.880	36%

⁶⁹ Vollzeitäquivalente (VZÄ) = Maßeinheit für die fiktive Anzahl an Vollzeitbeschäftigten bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse. Beispiel: 5 TZ-Stellen á 20 Wstd. + 2 VZ-Stellen á 40 Wstd. = 4,5 VZÄ.

⁷⁰ Langtitel: Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Forschung über die Übermittlung von Daten, die Führung von Evidenzen, die Codierung und die Statistischen Auswertungen und Verarbeitungen von Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Erhalten von Fachhochschul-Studiengängen und Privatuniversitäten (Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung - UHSBV)

⁷¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK NACH UHSBV⁷²

Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick hinsichtlich der Aufteilung des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals sowohl nach Köpfen als auch nach Jahresvollzeitäquivalenten auf Basis der UHSBV.

Anmerkung: Ohne Karenzierungen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in der Verwendungskategorie werden nur einmal gezählt. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Verwendungskategorien werden in der Zeile „Insgesamt“ nur einmal gezählt. Aufgrund des unterschiedlichen Erstellungsdatums können die Zahlen in nachfolgender Tabelle geringfügig von jenen an anderen Stellen des vorliegenden Berichts abweichen.

PERSONALKATEGORIE	KÖPFE					JAHRESVOLLZEITÄQUIVALENTE				
	2022 (Stichtag: 31.12.22)			2021 (Stichtag: 31.12.21)	2020 (Stichtag: 31.12.20)	2022 (Stichtag: 31.12.22)			2021 (Stichtag: 31.12.21)	2020 (Stichtag: 31.12.20)
	F	M	G	G	G	F	M	G	G	G
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt^{a)}	1.042	1.838	2.880	2.777	2.604	433,5	877,7	1.311,2	1.303,0	1.182,9
Professor*innen ^{b)}	32	141	173	175	160	31,0	132,5	163,5	157,0	144,1
Äquivalente ^{c)}	35	92	127	125	127	31,2	89,9	121,2	122,6	123,9
darunter Dozent*innen ^{d)}	6	44	50	51	55	5,5	44,3	49,8	53,0	57,2
darunter Assoziierte Professor*innen ^{e)}	29	48	77	74	72	25,7	45,6	71,3	69,6	66,7
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen ^{f)}	976	1.608	2.584	2.481	2.320	371,3	655,2	1.026,6	1.023,4	914,9
darunter Assistenzprofessor*innen ^{g)}	3	12	15	20	27	3,7	14,3	18,0	23,9	18,9
darunter Universitätsassistent*innen auf Laufbahnstellen ^{h)}	1	1	2	2	6	0,6	1,0	1,6	2,0	11,0
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter*innen ⁱ⁾	202	482	684	683	609	113,8	301,3	415,1	427,2	369,8
Allgemeines Personal gesamt^{j)}	648	388	1.036	1.011	1.001	480,2	309,8	790,0	777,8	772,0
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal ^{k)}	62	28	90	110	164	28,8	16,6	45,4	61,4	85,0
darunter Krankenpflege im Rahmen öff. Krankenanstalt und Tierpflege in med. Einrichtungen ^{l)}	10	0	10	11	7	10,4	0,0	10,4	7,9	6,0
Insgesamt^{m)}	1.687	2.223	3.910	3.783	3.603	913,8	1.187,5	2.101,2	2.080,8	1.954,9

Erstellungsdatum: 01.02.2023

^{a)} Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 81 bis 87 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{b)} Verwendungen 11, 12, 81 und 85 bis 87 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{c)} Verwendungen 14 und 82 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{d)} Verwendung 14 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{e)} Verwendung 82 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{f)} Verwendungen 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 83, 84 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{g)} Verwendung 83 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{h)} Verwendungen 28 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

ⁱ⁾ Verwendungen 24 und 25 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{j)} Verwendungen 40 bis 70 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{k)} Verwendung 64 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{l)} Verwendung 62 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

^{m)} Alle Verwendungen gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.

⁷² Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.1, S. 86

Beschäftigte an der JKU.

Personal

UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK NACH UHSBV⁷³

Mit Jahresende 2022 zählt die Universität Linz 3.910 Mitarbeiter*innen, davon rund 74 % wissenschaftliches Personal. In Jahresvollzeitäquivalenten liegt der Anteil des wissenschaftlichen Personals bei rund 62 %. Vor allem Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen, die in der Kennzahl dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet sind, weisen ein geringes Jahresvollzeitäquivalent auf. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich ein Wachstum des wissenschaftlichen Personals (rund + 4 % Köpfe). Im Berichtsjahr 2022 wurden diverse Berufungsverfahren abgeschlossen; die damit einhergehende Besetzung von Professor*innenstellen ist ähnlich dem Vorjahr. Der Anteil der über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich hat sich im Vergleich zum Vorjahr marginal verändert.

Das allgemeine Personal beschreibt im Jahr 2022 ein leichtes Wachstum von rund 2,5 % (Köpfe) im Vergleich zum Vorjahr. Auch die Jahresvollzeitäquivalente bilden ein geringes Wachstum (+ 1,6 %) ab.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal mit rund 36,2 % und rund 33 % bei den Jahresvollzeitäquivalenten konnte im Vergleich zum Vorjahr gehalten werden. Der Frauenanteil der Professor*innen konnte im Vergleich zum Vorjahr von 17,7 % auf 18,5 % gesteigert werden. Der Frauenanteil des allgemeinen Personals umfasst rund 63 % (Köpfe), im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich ein leichter Anstieg.



Sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Bereich hat der Ausbau der Medizinischen Fakultät zur Steigerung des Personalstandes insgesamt und in den einzelnen Verwendungen beigetragen: An der Medizinischen Fakultät waren per Stichtag 31.12.2022 im wissenschaftlichen Bereich 19 Professor*innen (18 Professor*innen nach § 98 UG und 1 Professur nach § 99 Abs. 4 UG) sowie 573 weitere wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (inkl. 412 MED-Lektor*innen und 24 Köpfe im Drittmittelpersonal) beschäftigt.

Das allgemeine Personal (2021: 79 Köpfe, 2022: 107 Köpfe) unterstützt die Medizinische Fakultät im Vizerektorat, an den Universitätskliniken, im Zentrum für Medizinische Forschung, im Zentrum für Medizinische Lehre und in den Zentralen Diensten. Anzumerken ist, dass in der Kennzahl das Personal der Medizinischen Universität Graz für die Betreuung des vorklinischen Studienanteils für die Studierenden der Universität Linz nicht enthalten ist. Nach Angaben der Medizinischen Universität Graz handelt es sich dabei um 47 Köpfe mit 17,38 JVZÄ.

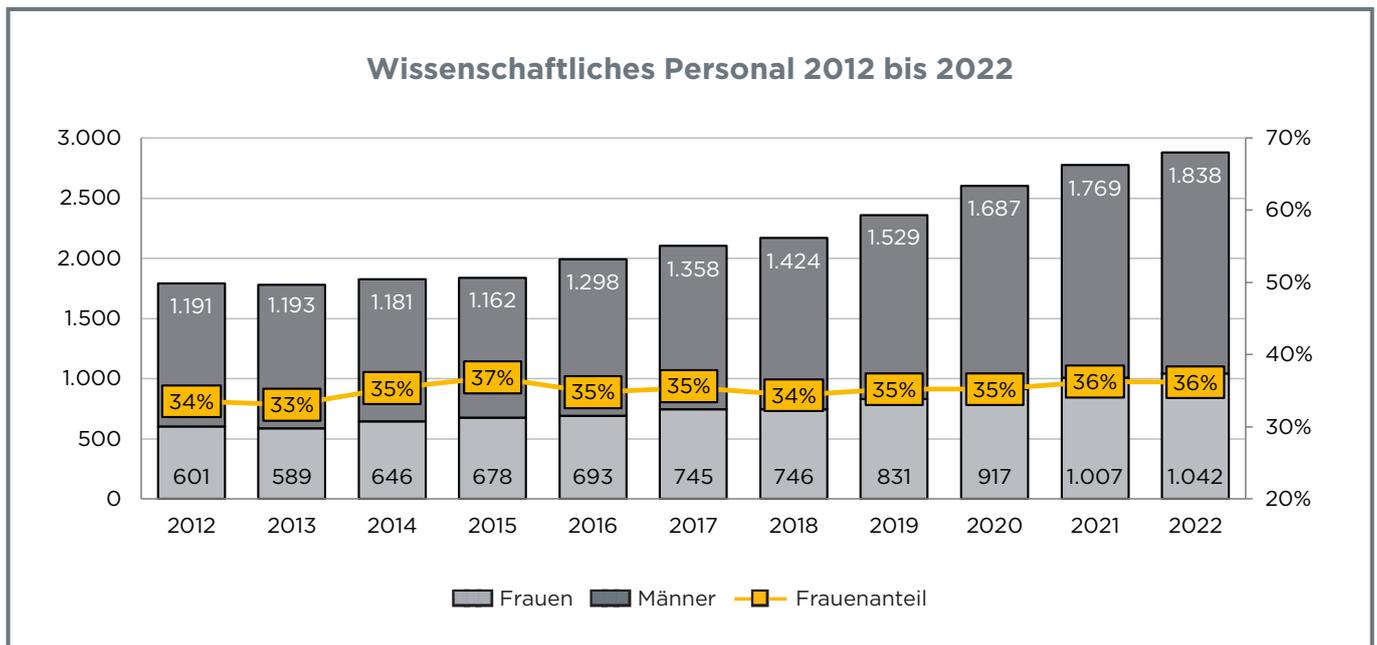
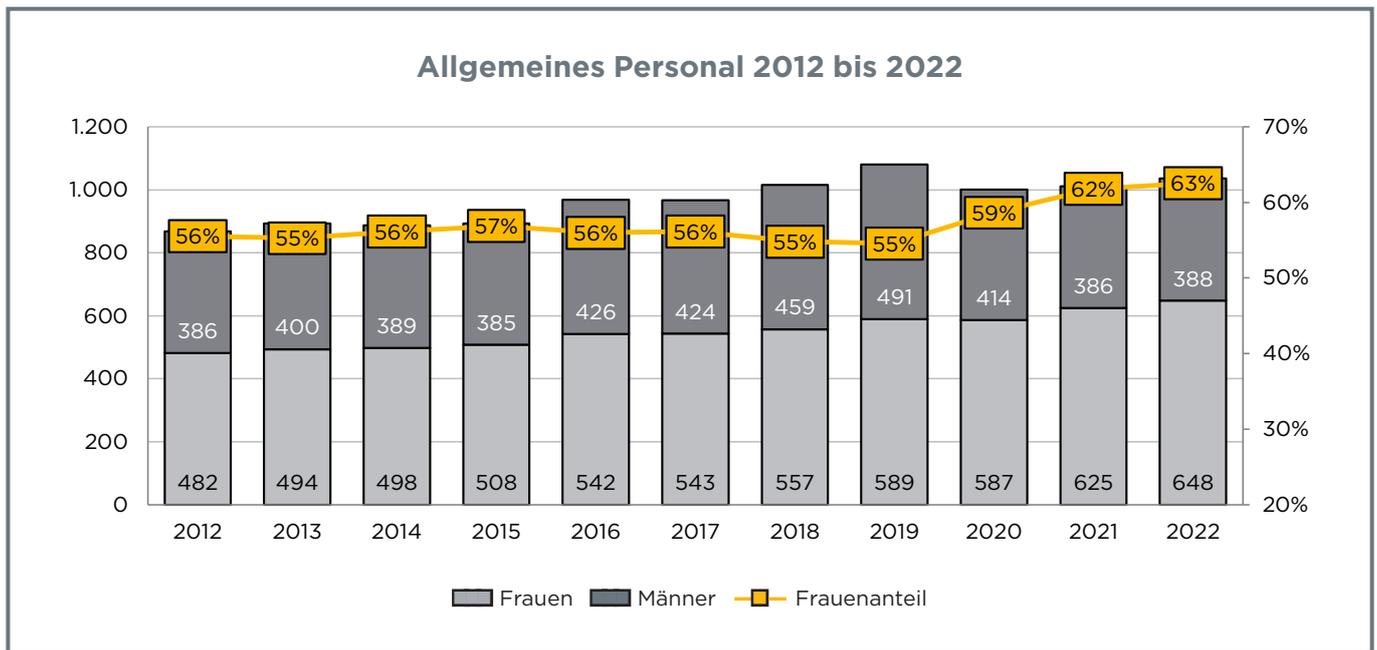
⁷³ Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.1, S. 87

UNIVERSITÄTSPERSONAL IM ZEITVERLAUF⁷⁴

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die jeweilige Entwicklung der Beschäftigungszahlen des allgemeinen sowie des wissenschaftlichen Personals von 2012 bis 2022.

Anmerkung: Die Zahlen beinhalten keine Mehrfachnennungen, Doppelzählungen oder Karenzierungen.

⁷⁴ Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Beschäftigte an der JKU.

Personal

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieses Unterkapitel bietet einen Einblick in die Aufteilung des allgemeinen Universitätspersonals einerseits nach einzelnen Bereichen in der Gesamtschau, andererseits im Hinblick auf die einzelnen Verwendungsgruppen laut UHSBV innerhalb dieser Bereiche. Die Darstellung erfolgt zum einen nach Köpfen, zum anderen nach VZÄ.

Anmerkung 1: Die Kopffzahlen in diesem Abschnitt beinhalten Mehrfachnennungen und Doppelzählungen (jedoch keine Zweitzuordnungen), deshalb weichen die Zahlen von jenen des Gesamtüberblicks ab. Die Zahlen nach VZÄ können Rundungsdifferenzen aufweisen.

Anmerkung 2: Analog zur Quartalsstatistik des Personalmanagements der JKU wurde das Personal der Business School der SOWI-Fakultät, jenes der anderen Schools den gesamtuniversitären Instituten (GUI) zugerechnet.

Allgemeines Universitätspersonal nach Bereichen⁷⁵

Die folgende Tabelle stellt das allgemeine Personal nach Köpfen und nach VZÄ in den einzelnen Bereichen (Zentrale Dienste, Fakultäten, gesamtuniversitäre Institute, Sonstige) dar.

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Allgemeines Personal GESAMT	657	393	1.050	63%	482,45	309,80	792,25	61%
Zentrale Dienste	340	239	579	59%	247,45	190,90	438,35	56%
RE	38	3	41	93%	29,18	2,25	31,43	93%
SOWI	58	20	78	74%	38,28	14,70	52,98	72%
TN	108	90	198	55%	78,65	71,73	150,38	52%
MED	80	27	107	75%	67,48	20,18	87,65	77%
GUI	30	10	40	75%	18,93	6,25	25,18	75%
Sonstige ⁷⁶	3	4	7	43%	2,50	3,80	6,30	40%



⁷⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen.

⁷⁶ Unter „Sonstige“ werden die Rektoratsmitglieder (ausgenommen die Vizerektorin für Medizin, welche zur MED-Fakultät gezählt wird) sowie die Betriebsrätin des allgemeinen Personals inklusive ihrer Stellvertretung zusammengefasst.

Allgemeines Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen und Bereichen

Auf den folgenden Seiten wird das allgemeine Personal auf Basis der Verwendungsgruppen der UHSBV auf Ebene der gesamten Universität, der Zentralen Dienste, der Fakultäten, der gesamtuniversitären Institute und sonstiger Bereiche nach Köpfen und nach VZÄ abgebildet.

UHSBV Verwendungsgruppen allgemeines Personal⁷⁷

Die UHSBV sieht für das allgemeine Personal nachstehende Verwendungsgruppen vor:

40 professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen

50 Universitätsmanagement

60 Verwaltung

61 Ärztin/Arzt zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben
im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt

62 Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt
und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen

64 Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG,
die/der keine wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeiten verrichtet

65 Technisches Personal

66 Bibliothekspersonal

70 Wartung, Betrieb und Aufsicht

Anmerkung: Die Tabellen zeigen nur jene Verwendungsgruppen, in welchen es im Jahr 2022 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.



⁷⁷ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Allgemeines Universitätspersonal: JKU gesamt⁷⁸

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL JKU GESAMT	657	393	1.050	63%	482,45	309,80	792,25	61%
professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen	21	29	50	42%	0,92	1,28	2,20	42%
Universitätsmanagement	3	3	6	50%	2,50	2,80	5,30	47%
Verwaltung	472	118	590	80%	361,25	101,33	462,58	78%
Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen	10	0	10	100%	10,00	0,00	10,00	100%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	63	28	91	69%	27,60	14,58	42,18	65%
Technisches Personal	50	141	191	26%	37,85	119,55	157,40	24%
Bibliothekspersonal	47	16	63	75%	35,10	10,63	45,73	77%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	11	63	74	15%	7,23	59,65	66,88	11%

⁷⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁷⁹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL ZENTRALE DIENSTE GESAMT	340	239	579	59%	247,45	190,90	438,35	56%
professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen	21	29	50	42%	0,92	1,28	2,20	42%
Verwaltung	241	86	327	74%	187,43	77,33	264,75	71%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	6	2	8	75%	4,35	0,88	5,23	83%
Technisches Personal	18	60	78	23%	14,68	54,45	69,13	21%
Bibliothekspersonal	45	14	59	76%	33,85	10,13	43,98	77%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	10	49	59	17%	6,23	46,85	53,08	12%

⁷⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der RE⁸⁰

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL RE GESAMT	38	3	41	93%	29,18	2,25	31,43	93%
Verwaltung	36	3	39	92%	28,85	2,25	31,10	93%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	2	0	2	100%	0,33	0,00	0,33	100%

⁸⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

⁸¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der SOWI⁸¹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL SOWI GESAMT	58	20	78	74%	38,28	14,70	52,98	72%
Verwaltung	49	10	59	83%	34,78	7,58	42,35	82%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	7	3	10	70%	2,45	1,88	4,33	57%
Technisches Personal	2	8	10	20%	1,05	5,25	6,30	17%

⁸² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der TN⁸²

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL TN GESAMT	108	90	198	55%	78,65	71,73	150,38	52%
Verwaltung	76	6	82	93%	52,68	4,15	56,83	93%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	25	16	41	61%	8,60	8,50	17,10	50%
Technisches Personal	24	64	88	27%	16,38	52,48	68,85	24%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	1	7	8	13%	1,00	6,60	7,60	13%

⁸³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der MED⁸³

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL MED GESAMT	80	27	107	75%	67,48	20,18	87,65	77%
Universitätsmanagement	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Verwaltung	54	12	66	82%	45,65	9,40	55,05	83%
Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen	10	0	10	100%	10,00	0,00	10,00	100%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	8	2	10	80%	4,83	0,33	5,15	94%
Technisches Personal	5	5	10	50%	4,75	4,75	9,50	50%
Bibliothekspersonal	2	2	4	50%	1,25	0,50	1,75	71%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	0	6	6	0%	0,00	5,20	5,20	0%

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Allgemeines Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten⁸⁴

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL GUI GESAMT	30	10	40	75%	18,93	6,25	25,18	75%
Verwaltung	15	1	16	94%	10,88	0,63	11,50	95%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	15	5	20	75%	7,05	3,00	10,05	70%
Technisches Personal	1	4	5	20%	1,00	2,63	3,63	28%

⁸⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Sonstiges allgemeines Universitätspersonal⁸⁵

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL SONSTIGE GESAMT	3	4	7	43%	2,50	3,80	6,30	40%
Universitätsmanagement	2	3	5	40%	1,50	2,80	4,30	35%
Verwaltung	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%

⁸⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument. Unter „Sonstige“ werden die Rektoratsmitglieder (ausgenommen die Vizerektorin für Medizin, welche zur MED-Fakultät gezählt wird) sowie die Betriebsrätin des allgemeinen Personals inklusive ihrer Stellvertretung zusammengefasst.





Beschäftigte an der JKU.

Personal

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieses Kapitel bietet einen Einblick in die Aufteilung des wissenschaftlichen Universitätspersonals einerseits nach einzelnen Bereichen in der Gesamtschau, andererseits im Hinblick auf die einzelnen Verwendungsgruppen laut UHSBV innerhalb dieser Bereiche. Die Darstellung erfolgt zum einen nach Köpfen, zum anderen nach VZÄ.

Anmerkung 1: Die Kopfzahlen in diesem Abschnitt beinhalten Mehrfachnennungen und Doppelzählungen (jedoch keine Zweitzuordnungen), deshalb weichen die Zahlen von jenen des Gesamtüberblicks ab. Die Zahlen nach VZÄ können Rundungsdifferenzen aufweisen.

Anmerkung 2: Analog zur Quartalsstatistik des Personalmanagements der JKU wurde das Personal der Business School der SOWI-Fakultät, jenes der anderen Schools den gesamtuniversitären Instituten (GUI) zugerechnet.

Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Bereichen⁸⁶

Die folgende Tabelle stellt das wissenschaftliche Personal nach Köpfen und nach VZÄ in den einzelnen Bereichen (Zentrale Dienste, Fakultäten, gesamtuniversitäre Institute, Sonstige) dar.

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Wissenschaftliches Personal GESAMT	1.051	1.848	2.899	36%	440,04	885,17	1.325,21	33%
Zentrale Dienste	25	33	58	43%	6,57	8,03	14,59	45%
RE	169	146	315	54%	82,09	71,93	154,02	53%
SOWI	267	356	623	43%	122,11	173,86	295,97	41%
TN	211	814	1.025	21%	119,44	499,57	619,01	19%
MED	116	129	245	47%	57,87	70,93	128,80	45%
GUI	248	344	592	42%	50,48	59,14	109,62	46%
Sonstige ⁸⁷	15	26	41	37%	1,48	1,73	3,20	46%



⁸⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen.

⁸⁷ Unter „Sonstige“ werden die Betriebsrät*innen des wissenschaftlichen Personals inklusive ihrer Stellvertretungen sowie Personen der Österreichischen Hochschüler*innenschaft zusammengefasst.

Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen und Bereichen

Auf den folgenden Seiten wird das wissenschaftliche Personal auf Basis der Verwendungsgruppen der UHSBV auf Ebene der gesamten Universität, der Zentralen Dienste, der Fakultäten, der gesamtuniversitären Institute und sonstiger Bereiche nach Köpfen und nach VZÄ abgebildet.

UHSBV Verwendungsgruppen wissenschaftliches Personal⁸⁸

Die UHSBV sieht für das wissenschaftliche Personal nachstehende Verwendungsgruppen vor:

- 11 Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)

- 12 Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)

- 14 habilitierte/r wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in
(Universitätsdozent/in)

- 16 wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in mit selbständiger Lehre
und Forschung und Entwicklung/Entwicklung und Erschließung der Künste

- 17 nebenberuflich tätige/r Lektor/in (§ 100 Abs. 4 UG)

- 18 Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17

- 21 wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in ohne selbständige Lehre

- 23 Ärztin/Arzt in Facharztausbildung

- 24 wissenschaftliche/r und künstlerische/r Projektmitarbeiter/in
an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 UG

- 25 wissenschaftliche/r und künstlerische/r Projektmitarbeiter/in
an Vorhaben gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 UG

- 26 Senior Scientist/Artist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25

- 27 Universitätsassistent/in (KV)

- 28 Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG

- 30 Studentische/r Mitarbeiter/in

- 81 Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 3 UG), bis sechs Jahre befristet und unbefristet

- 82 Assoziierte/r Professor/in (KV)

- 83 Assistenzprofessor/in (KV)

- 84 Senior Lecturer (KV)

- 85 Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)

- 86 Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)

- 87 Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) –
Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en

Anmerkung: Analog zur Quartalsstatistik des Personalmanagements der JKU wurden die Verwendungsgruppen 11, 12, 14, 81, 82 sowie 85 bis 87 unter „Professor/inn/en und Äquivalente“ sowie alle anderen Verwendungsgruppen unter „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen“ zusammengefasst. Die Tabellen zeigen nur jene Verwendungsgruppen, in welchen es im Jahr 2022 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.

⁸⁸ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal: JKU gesamt⁸⁹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL JKU GESAMT	1.051	1.848	2.899	36%	440,04	885,15	1.325,18	33%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	479	997	1.476	32%	358,45	788,19	1.146,64	31%
Professor/inn/en und Äquivalente	67	234	301	22%	63,00	218,23	281,23	22%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	27	116	143	19%	25,75	108,05	133,80	19%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	4	15	19	21%	4,00	10,10	14,10	28%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	1	7	8	13%	1,00	7,00	8,00	13%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	4	4	0%	0,00	4,00	4,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	6	43	49	12%	5,50	43,00	48,50	11%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	29	48	77	38%	26,75	45,08	71,83	37%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	985	1.615	2.600	38%	377,04	666,92	1.043,96	36%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	413	764	1.177	35%	295,45	569,96	865,41	34%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	11	12	23	48%	10,30	11,25	21,55	48%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	310	536	846	37%	31,46	44,68	76,15	41%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	10	12	22	45%	6,90	12,00	18,90	37%
Universitätsassistent/in (KV)	179	240	419	43%	147,40	209,26	356,66	41%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	1	2	50%	0,63	1,00	1,63	38%
Studentische/r Mitarbeiter/in	262	315	577	45%	50,13	52,28	102,40	49%
Assistenzprofessor/in (KV)	3	12	15	20%	3,00	12,00	15,00	20%
Senior Lecturer (KV)	21	26	47	45%	14,90	22,43	37,33	40%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	50	95	145	34%	34,45	63,20	97,65	35%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	154	394	548	28%	77,88	238,83	316,71	25%

⁸⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁹⁰

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL ZENTRALE DIENSTE GESAMT	25	33	58	43%	6,57	8,03	14,59	45%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	1	4	5	20%	1,00	1,40	2,40	42%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	11	13	24	46%	0,49	0,85	1,34	37%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsassistent/in (KV)	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Studentische/r Mitarbeiter/in	13	16	29	45%	5,08	5,78	10,85	47%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	0	3	3	0%	0,00	0,40	0,40	0%



⁹⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der RE⁹¹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL RE GESAMT	169	146	315	54%	82,09	71,90	153,99	53%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	74	70	144	51%	64,50	61,83	126,33	51%
Professor/inn/en und Äquivalente	16	32	48	33%	14,75	24,83	39,58	37%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	5	17	22	23%	4,50	13,50	18,00	25%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	1	6	7	14%	1,00	3,25	4,25	24%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	1	2	3	33%	1,00	2,00	3,00	33%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	3	3	6	50%	2,50	3,00	5,50	45%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	6	4	10	60%	5,75	3,08	8,83	65%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	154	115	269	57%	67,34	47,08	114,42	59%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	59	39	98	60%	49,75	37,00	86,75	57%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	4	3	7	57%	4,00	3,00	7,00	57%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	36	54	90	40%	3,74	4,23	7,97	47%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	0	2	2	0%	0,00	2,00	2,00	0%
Universitätsassistent/in (KV)	48	30	78	62%	41,88	28,75	70,63	59%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	0	1	100%	0,63	0,00	0,63	100%
Studentische/r Mitarbeiter/in	59	22	81	73%	13,85	5,85	19,70	70%
Assistenzprofessor/in (KV)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Senior Lecturer (KV)	3	0	3	100%	2,00	0,00	2,00	100%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	3	3	6	50%	1,25	2,25	3,50	36%

⁹¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der SOWI⁹²

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL SOWI GESAMT	267	356	623	43%	122,11	173,86	295,97	41%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	124	180	304	41%	98,68	147,53	246,20	40%
Professor/inn/en und Äquivalente	30	55	85	35%	28,50	52,00	80,50	35%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	10	25	35	29%	10,00	24,00	34,00	29%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	2	2	4	50%	2,00	1,25	3,25	62%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	2	2	0%	0,00	2,00	2,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	2	13	15	13%	2,00	13,00	15,00	13%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	16	12	28	57%	14,50	10,75	25,25	57%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	237	301	538	44%	93,61	121,86	215,47	43%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	94	125	219	43%	70,18	95,53	165,70	42%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	2	2	4	50%	1,75	1,75	3,50	50%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	64	127	191	34%	9,96	18,06	28,02	36%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	5	1	6	83%	3,50	1,00	4,50	78%
Universitätsassistent/in (KV)	53	50	103	51%	42,15	45,43	87,58	48%
Studentische/r Mitarbeiter/in	79	49	128	62%	13,48	8,28	21,75	62%
Assistenzprofessor/in (KV)	2	8	10	20%	2,00	8,00	10,00	20%
Senior Lecturer (KV)	3	8	11	27%	2,25	6,50	8,75	26%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	7	23	30	23%	3,63	14,05	17,68	21%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	27	36	63	43%	14,90	18,80	33,70	44%

⁹² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der TN⁹³

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL TN GESAMT	211	814	1.025	21%	119,44	499,57	619,01	19%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	157	609	766	20%	113,38	478,51	591,89	19%
Professor/inn/en und Äquivalente	13	116	129	10%	12,00	114,35	126,35	9%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	6	51	57	11%	5,50	50,10	55,60	10%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	0	4	4	0%	0,00	3,50	3,50	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	0	4	4	0%	0,00	4,00	4,00	0%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	2	2	0%	0,00	2,00	2,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	1	26	27	4%	1,00	26,00	27,00	4%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	6	29	35	17%	5,50	28,75	34,25	16%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	198	698	896	22%	107,44	385,22	492,66	22%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	144	493	637	23%	101,38	364,16	465,54	22%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	3	4	7	43%	2,55	4,00	6,55	39%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	9	67	76	12%	0,71	5,11	5,82	12%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	6	7	14%	0,50	6,00	6,50	8%
Universitätsassistent/in (KV)	35	131	166	21%	28,80	109,89	138,69	21%
Studentische/r Mitarbeiter/in	45	138	183	25%	5,35	15,95	21,30	25%
Assistenzprofessor/in (KV)	1	3	4	25%	1,00	3,00	4,00	25%
Senior Lecturer (KV)	2	7	9	22%	2,00	6,33	8,33	24%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	41	70	111	37%	29,33	47,40	76,73	38%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	67	293	360	19%	37,20	187,55	224,75	17%

⁹³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der MED⁹⁴

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL MED GESAMT	248	344	592	42%	50,48	59,14	109,62	46%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	47	42	89	53%	32,80	32,90	65,70	50%
Professor/inn/en und Äquivalente	4	15	19	21%	3,75	14,20	17,95	21%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	4	14	18	22%	3,75	13,20	16,95	22%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	244	329	573	43%	46,73	44,94	91,67	51%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	43	27	70	61%	29,05	18,70	47,75	61%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	157	255	412	38%	7,03	12,86	19,89	35%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	2	2	4	50%	1,40	2,00	3,40	41%
Universitätsassistent/in (KV)	24	11	35	69%	21,18	10,25	31,43	67%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Studentische/r Mitarbeiter/in	44	47	91	48%	10,65	13,38	24,03	44%
Senior Lecturer (KV)	1	5	6	17%	1,00	4,00	5,00	20%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	1	0	1	100%	0,75	0,00	0,75	100%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	15	8	23	65%	4,73	1,45	6,18	77%

⁹⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

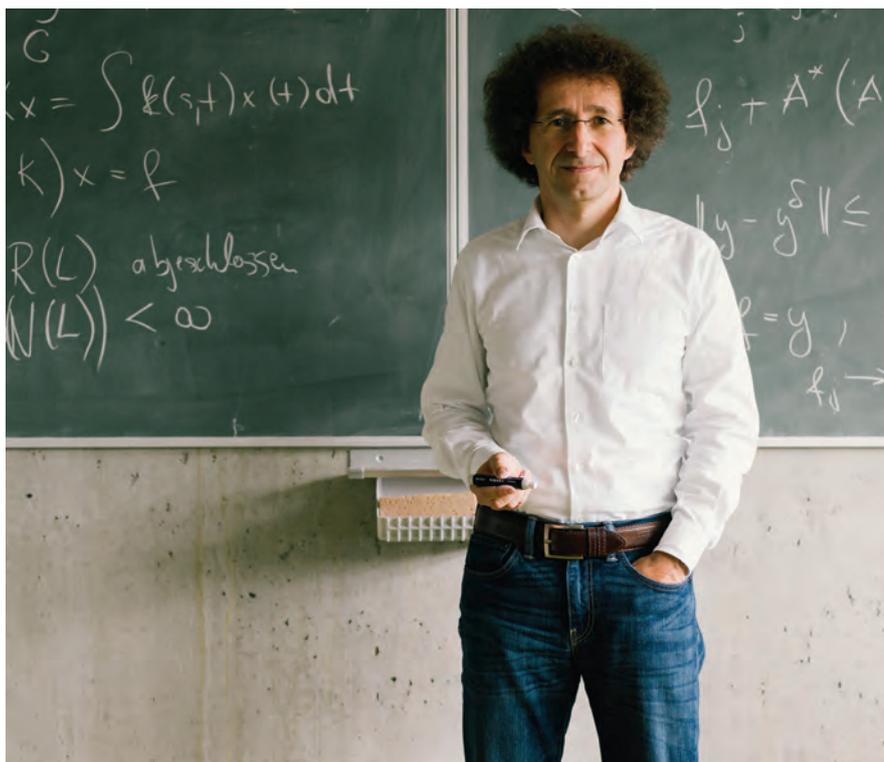
Wissenschaftliches Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten⁹⁵

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL GUI GESAMT	116	129	245	47%	57,87	70,93	128,80	45%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	74	90	164	45%	47,10	65,03	112,13	42%
Professor/inn/en und Äquivalente	4	14	18	22%	4,00	11,85	15,85	25%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	2	7	9	22%	2,00	6,25	8,25	24%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	1	3	4	25%	1,00	2,10	3,10	32%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	1	3	4	25%	1,00	2,50	3,50	29%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	112	115	227	49%	53,87	59,08	112,95	48%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	70	76	146	48%	43,10	53,18	96,28	45%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	2	3	5	40%	2,00	2,50	4,50	44%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	33	20	53	62%	9,52	3,58	13,10	73%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Universitätsassistent/in (KV)	17	18	35	49%	11,90	14,95	26,85	44%
Studentische/r Mitarbeiter/in	9	19	28	32%	1,25	2,33	3,58	35%
Senior Lecturer (KV)	12	6	18	67%	7,65	5,60	13,25	58%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	1	2	3	33%	0,75	1,75	2,50	30%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	42	51	93	45%	19,80	28,38	48,18	41%

⁹⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Sonstiges wissenschaftliches Universitätspersonal⁹⁶

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL SONSTIGE GESAMT	15	26	41	37%	1,48	1,73	3,20	46%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	2	2	4	50%	1,00	1,00	2,00	50%
Professor/inn/en und Äquivalente	0	2	2	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	0	2	2	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	15	24	39	38%	1,48	0,73	2,20	67%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	2	0	2	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	0	1	100%	0,50	0,00	0,50	100%
Universitätsassistent/in (KV)	1	0	1	100%	0,50	0,00	0,50	100%
Studentische/r Mitarbeiter/in	13	24	37	35%	0,48	0,73	1,20	40%



⁹⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument. Unter „Sonstige“ werden die Betriebsrät*innen des wissenschaftlichen Personals inklusive ihrer Stellvertretungen sowie Personen der Österreichischen Hochschüler*innenschaft zusammengefasst.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

Dieses Kapitel zeigt die Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler*innen in Führungspositionen und auf dem Karriereweg.

Anmerkung 1: Die Darstellung erfolgt nach den im UHSBV festgelegten Verwendungsgruppen.⁹⁷

Anmerkung 2: Analog zur Quartalsstatistik des Personalmanagements der JKU wurde das Personal der Business School der SOWI-Fakultät, jenes der anderen Schools den gesamtuniversitären Instituten (GUI) zugerechnet.



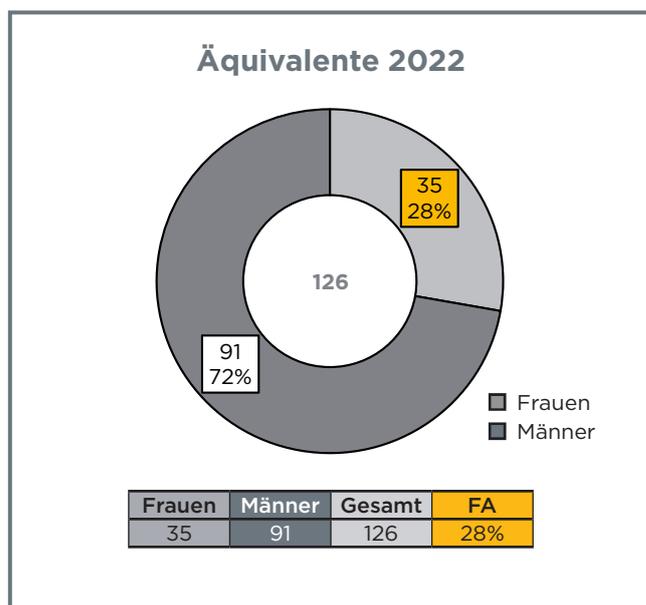
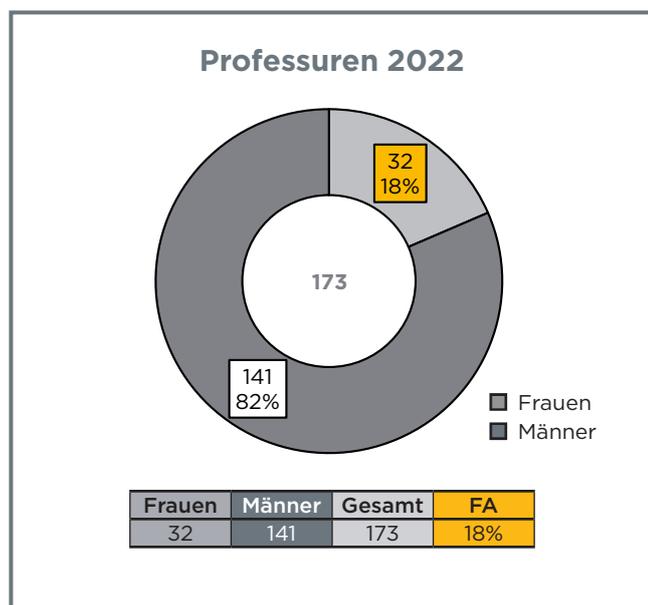
PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE: GESAMTÜBERBLICK⁹⁸

Insgesamt **173 Personen** hatten im Berichtsjahr 2022 eine **Professur** an der JKU inne, davon waren 32 weiblich und 141 männlich (**Frauenanteil = 18%**).

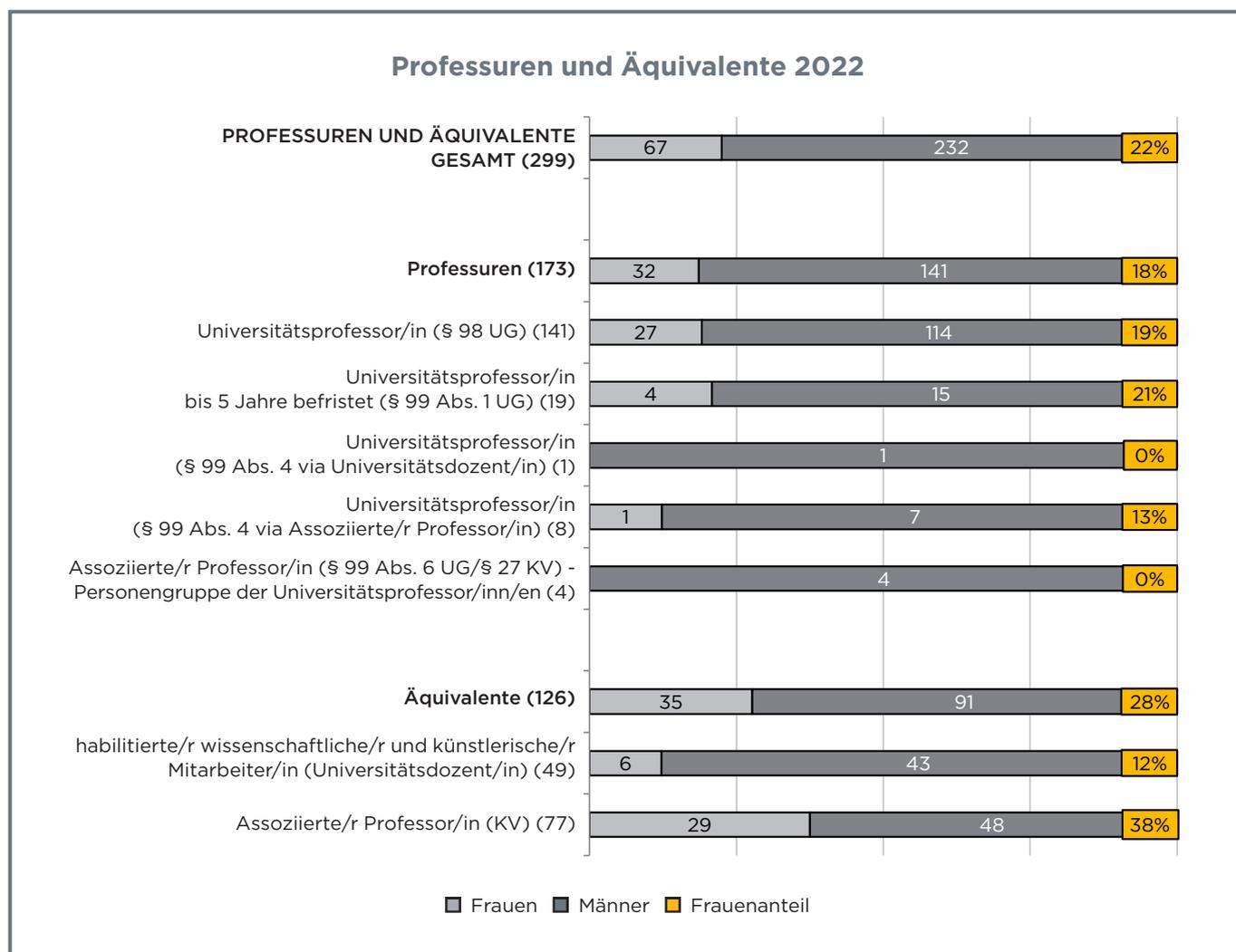
Insgesamt **126 Personen** hatten im Berichtsjahr eine Stelle inne, die als **äquivalent** zu einer Professur zu betrachten ist. 35 davon waren Frauen und 91 waren Männer (**Frauenanteil = 28%**).

⁹⁷ Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 67

⁹⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE: GESAMTÜBERBLICK⁹⁹



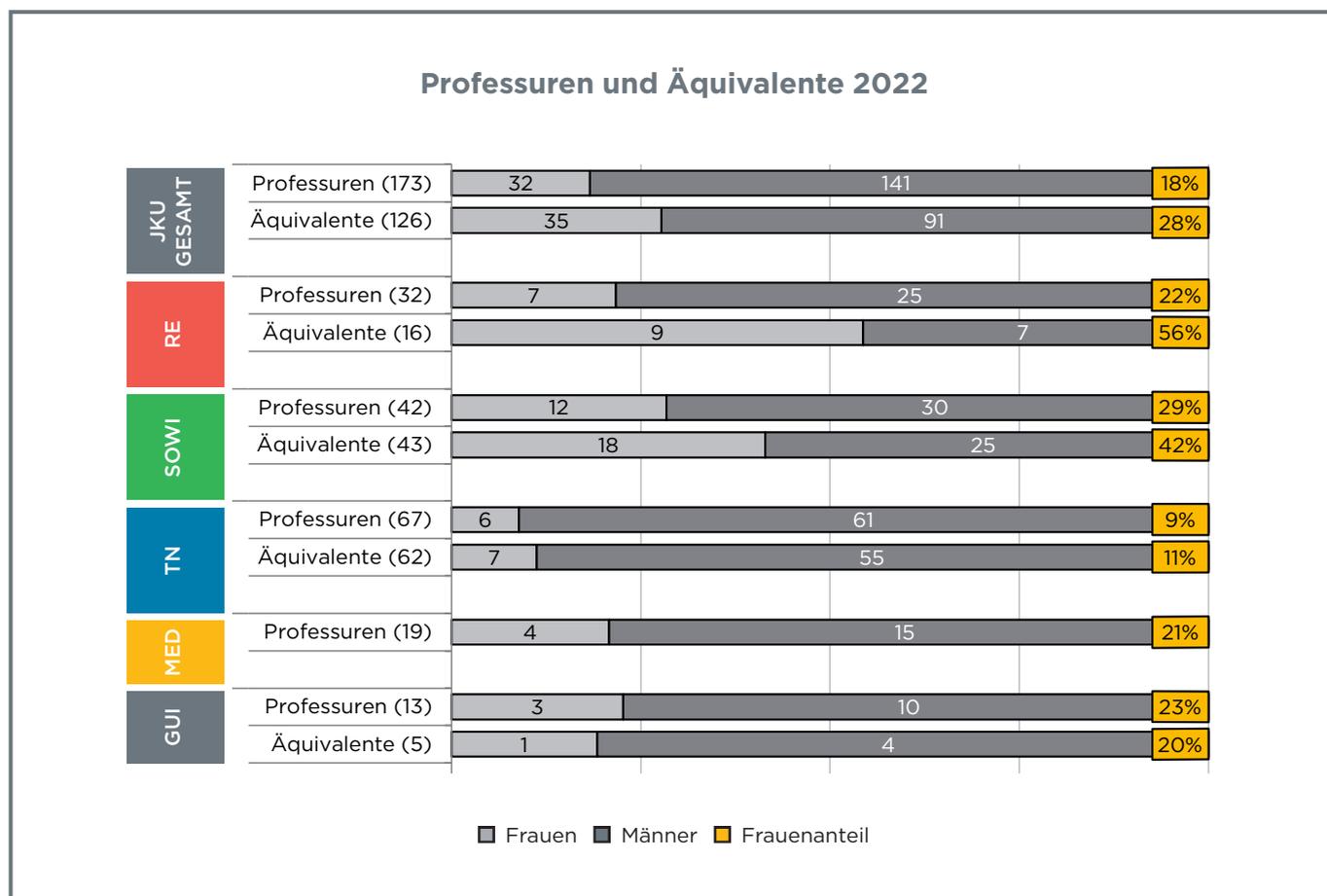
⁹⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE IM DETAIL¹⁰⁰

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der Professuren und Äquivalente des Jahres 2022.

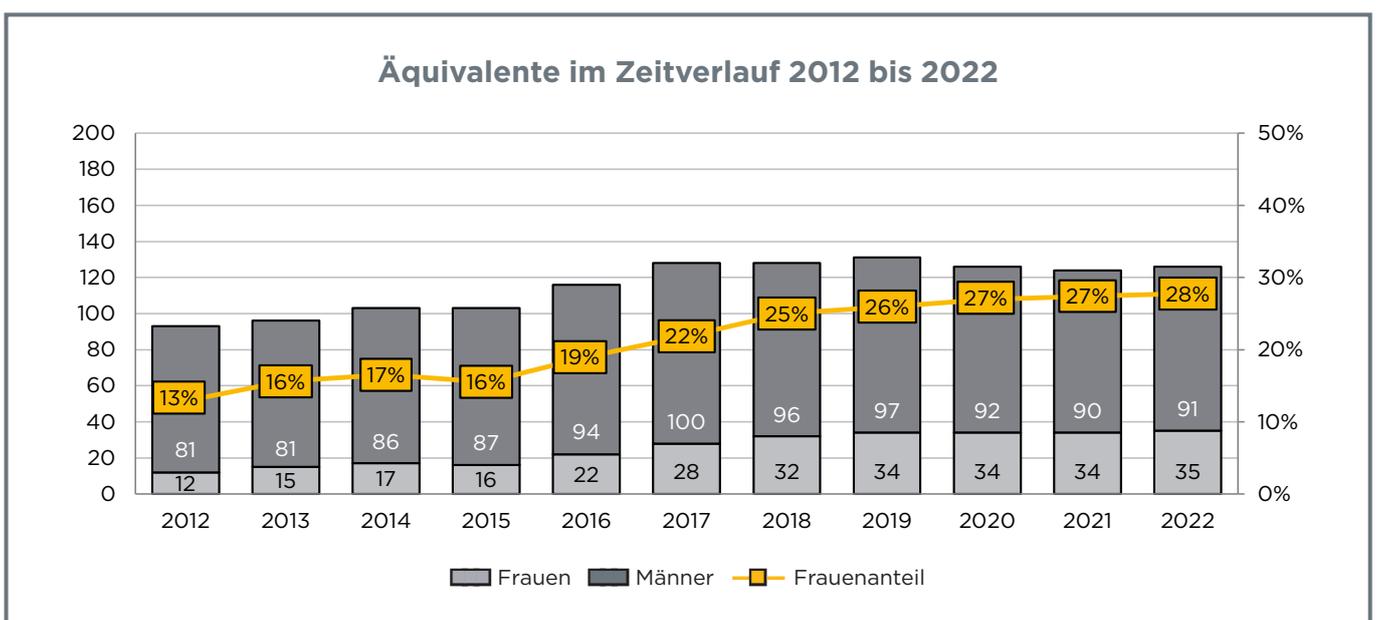
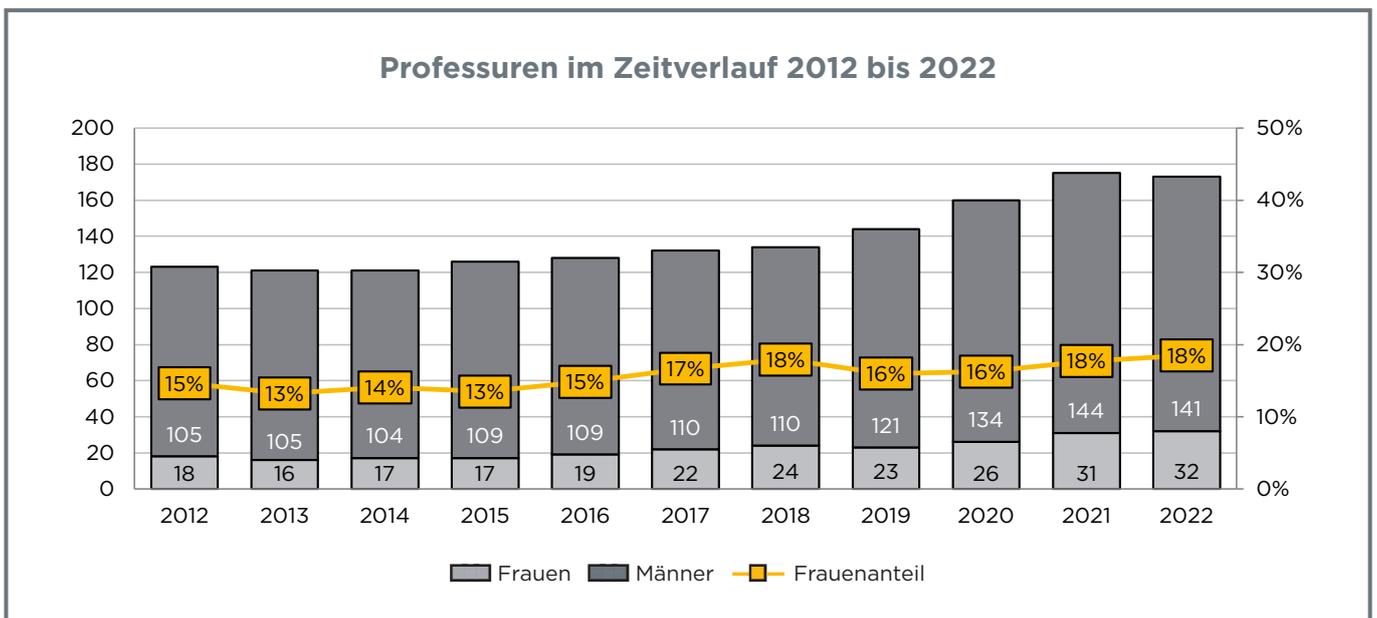


¹⁰⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE IM ZEITVERLAUF¹⁰¹

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die jeweilige Entwicklung der Professuren und der Äquivalente im Zeitverlauf der Jahre 2012 bis 2022.

¹⁰¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



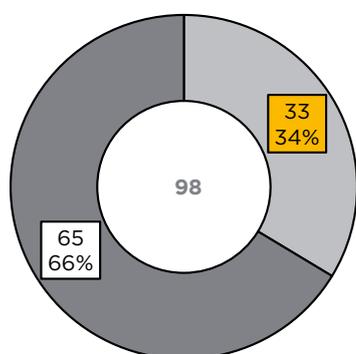
Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

LAUFBAHNSTELLEN: GESAMTÜBERBLICK¹⁰²

Insgesamt **98 Personen** hatten im Berichtsjahr 2022 eine **Laufbahnstelle** an der JKU inne, davon waren 33 weiblich und 65 männlich (**Frauenanteil = 34%**).

Laufbahnstellen 2022

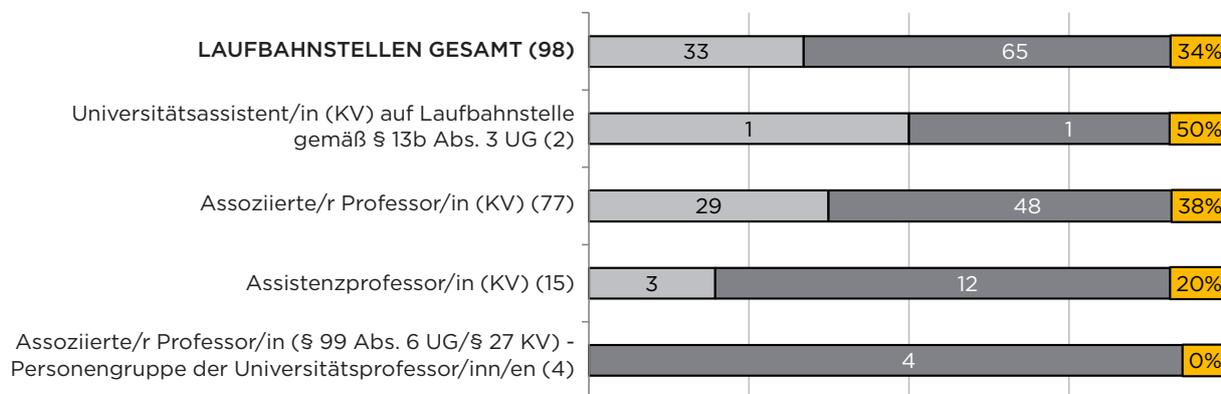


■ Frauen ■ Männer

Frauen	Männer	Gesamt	FA
33	65	98	34%



Laufbahnstellen 2022



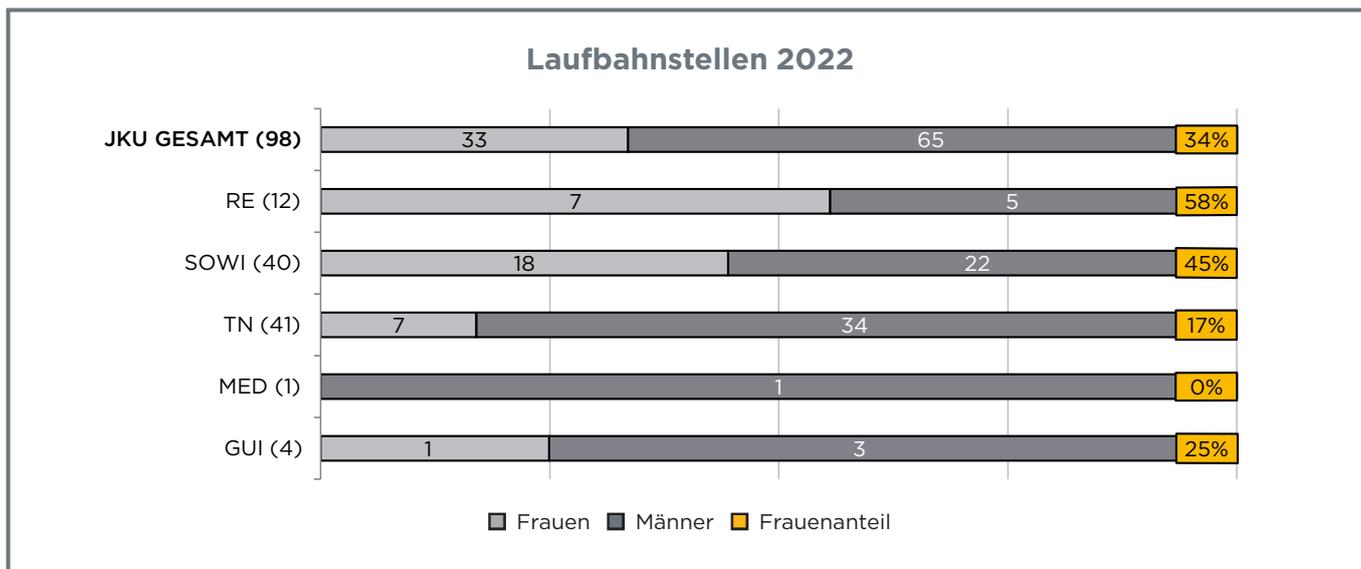
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

¹⁰² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

LAUFBAHNSTELLEN IM DETAIL¹⁰³

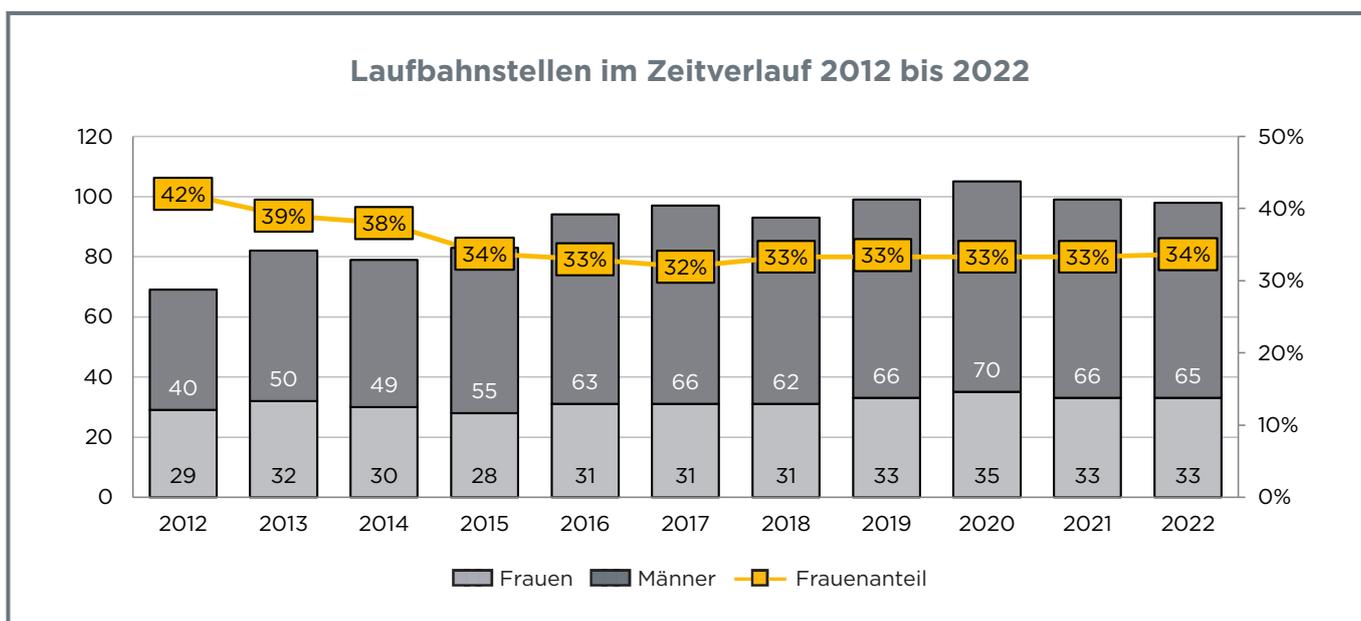
Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der Laufbahnstellen des Jahres 2022.

¹⁰³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



LAUFBAHNSTELLEN IM ZEITVERLAUF¹⁰⁴

Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Laufbahnstellen im Zeitverlauf der Jahre 2012 bis 2022.



¹⁰⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Beschäftigte an der JKU.

Leistungspositionen

Das Kapitel „Leistungspositionen“ zeigt die Geschlechterverhältnisse in der Universitätsleitung, in den Leistungspositionen des allgemeinen Personals sowie in den Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals im Berichtsjahr 2022.

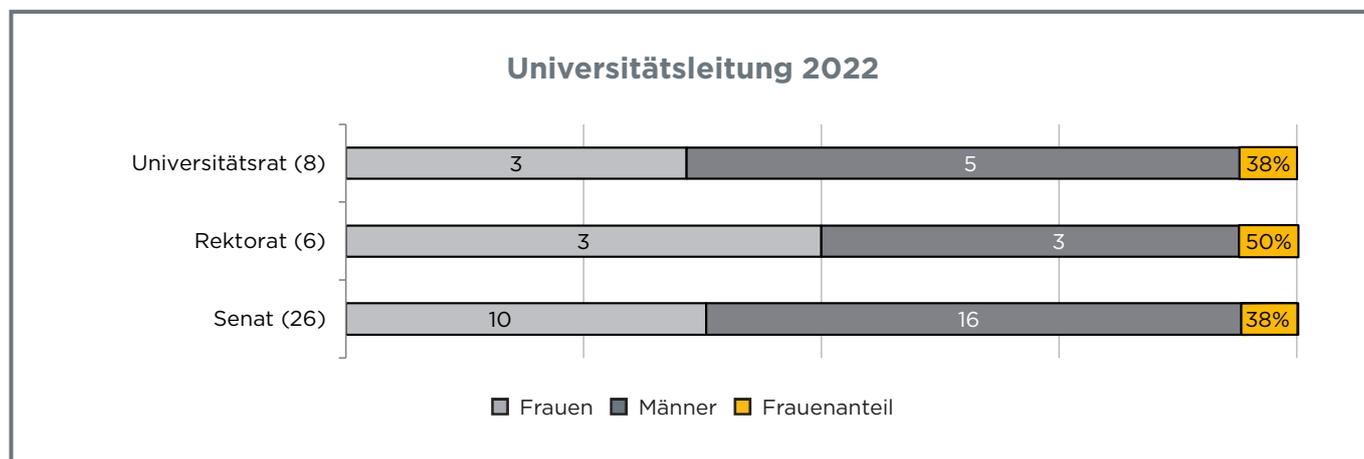
UNIVERSITÄTSLEITUNG¹⁰⁵

Gemäß § 20a Abs. 2 UG (Universitätsgesetz) haben jedem Kollegialorgan einer Universität mindestens 50% Frauen anzugehören. Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.¹⁰⁶ **Die vorgegebene Frauenquote wurde 2022 nur im Rektorat erreicht.** Im Universitätsrat ist eine Frau ausgeschieden und der Platz war zum Zeitpunkt der Datenerfassung noch nicht nachbesetzt. Im Senat wurden ausgeschiedene Personen mehrheitlich mit Männern nachbesetzt, sodass auch hier die Quote im Berichtsjahr nicht erreicht wurde.



¹⁰⁵ Quelle: Personalmanagement JKU

¹⁰⁶ Vgl. § 20a Abs. 2 UG





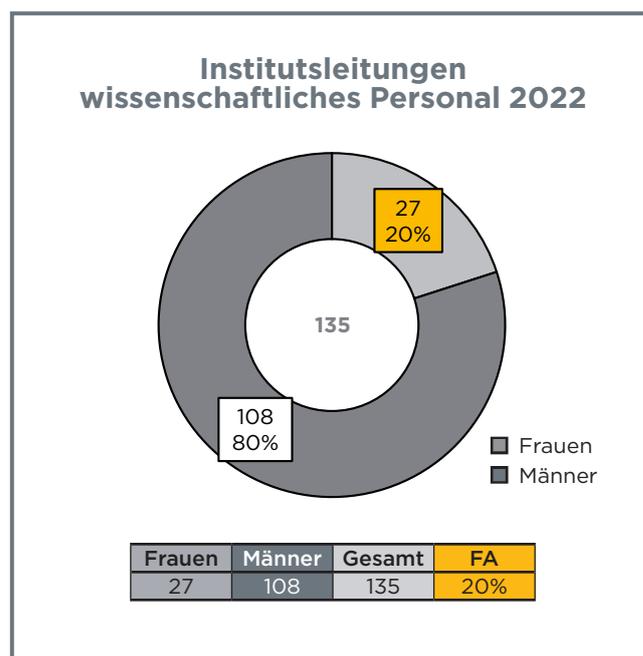
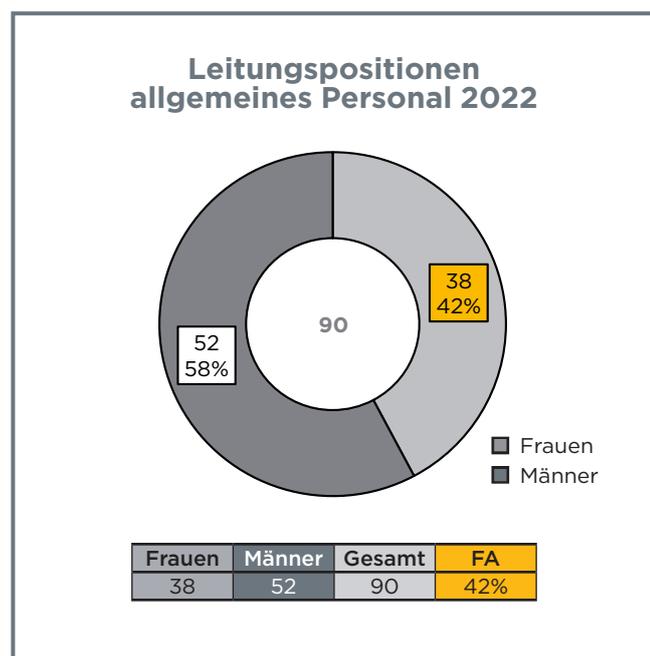
LEITUNGSPPOSITIONEN ALLGEMEINES UND WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁰⁷

In den **Leitungspositionen** des allgemeinen wie des wissenschaftlichen Universitätspersonals sind **Frauen unterrepräsentiert**. Ihr Anteil konnte im Vergleich zum Vorjahr jedoch gesteigert bzw. gehalten werden: So betrug der **Frauenanteil** an den **Leitungspositionen des allgemeinen Personals** im Berichtsjahr **42%** (2021: 39%) und an den **Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals** **20%** (2021: 20%).

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Leitungspositionen sind inklusive Zweitzuordnungen und Doppelzählungen.

Anmerkung 2: Analog zur Quartalsstatistik des Personalmanagements der JKU wurde das Personal der Business School der SOWI-Fakultät, jenes der anderen Schools den gesamtuniversitären Instituten (GUI) zugerechnet.

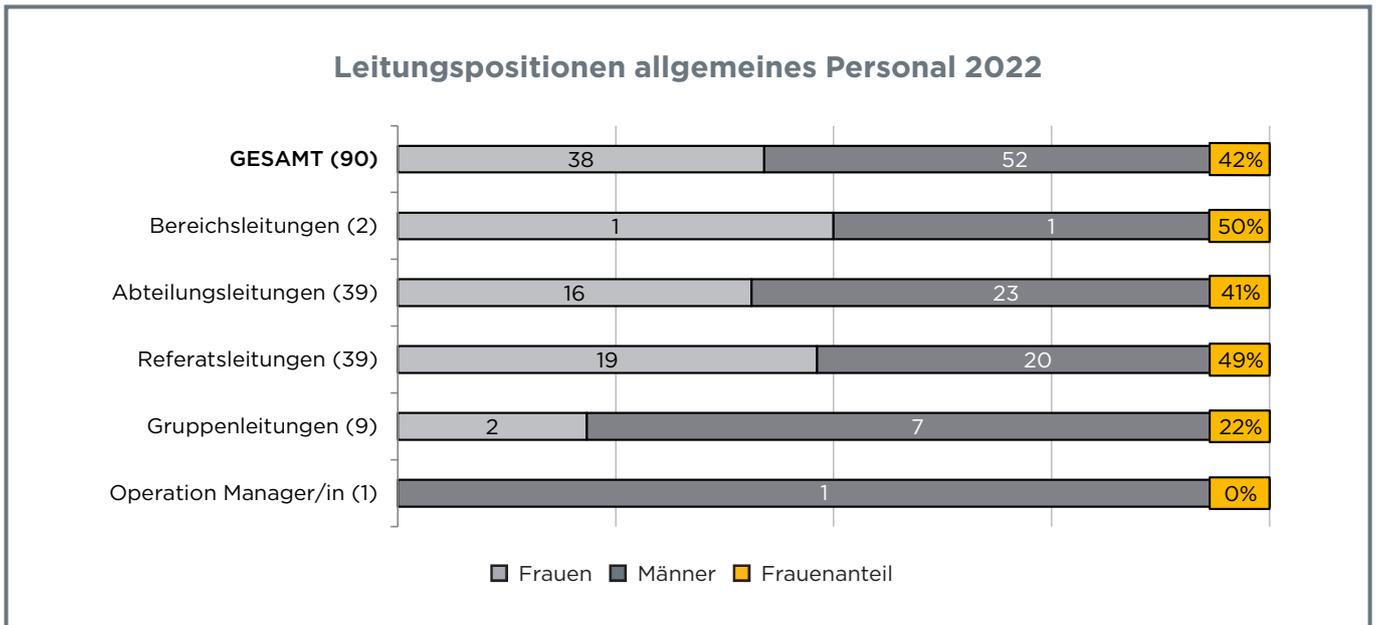
¹⁰⁷ Quelle: Personalmanagement JKU



Beschäftigte an der JKU.

Leitungspositionen

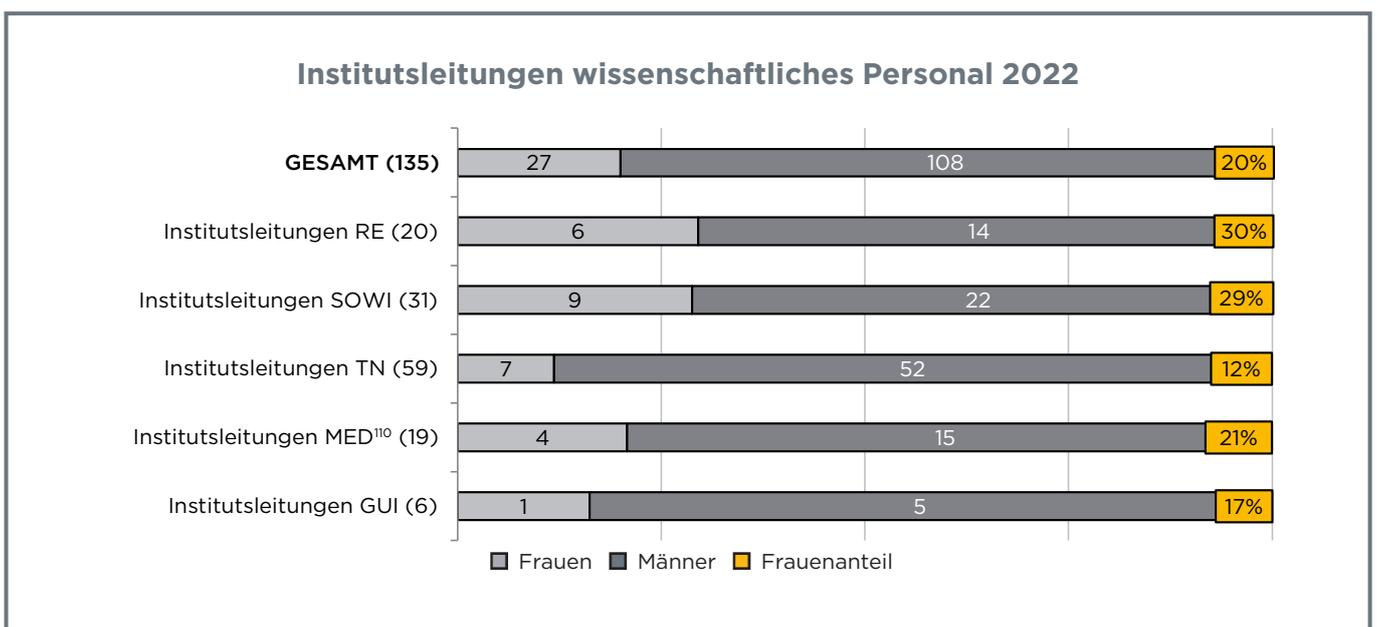
Leitungspositionen allgemeines Universitätspersonal¹⁰⁸



¹⁰⁸ Quelle: Personalmanagement JKU

¹⁰⁹ Quelle: Personalmanagement JKU

Leitungspositionen wissenschaftliches Universitätspersonal¹⁰⁹



¹¹⁰ In den Zahlen der Leitungspositionen der MED sind die Leitungen der Universitätskliniken, der klinischen Institute und Institute inkludiert.



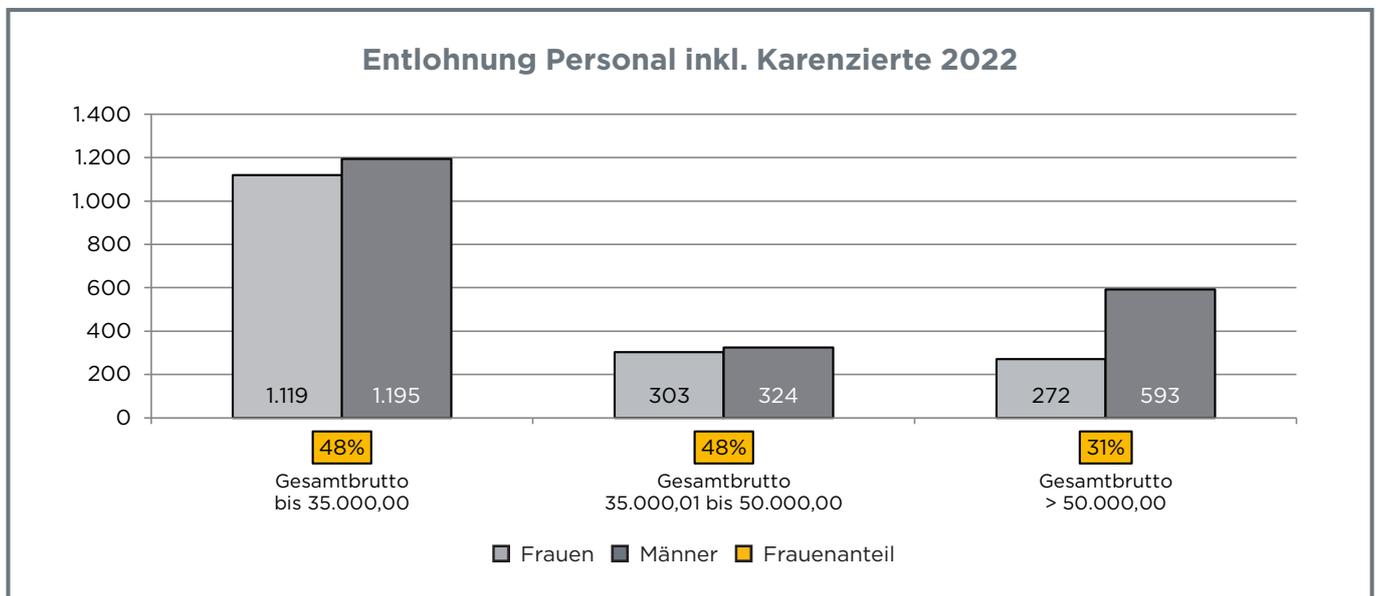
Beschäftigte an der JKU.

Entlohnung

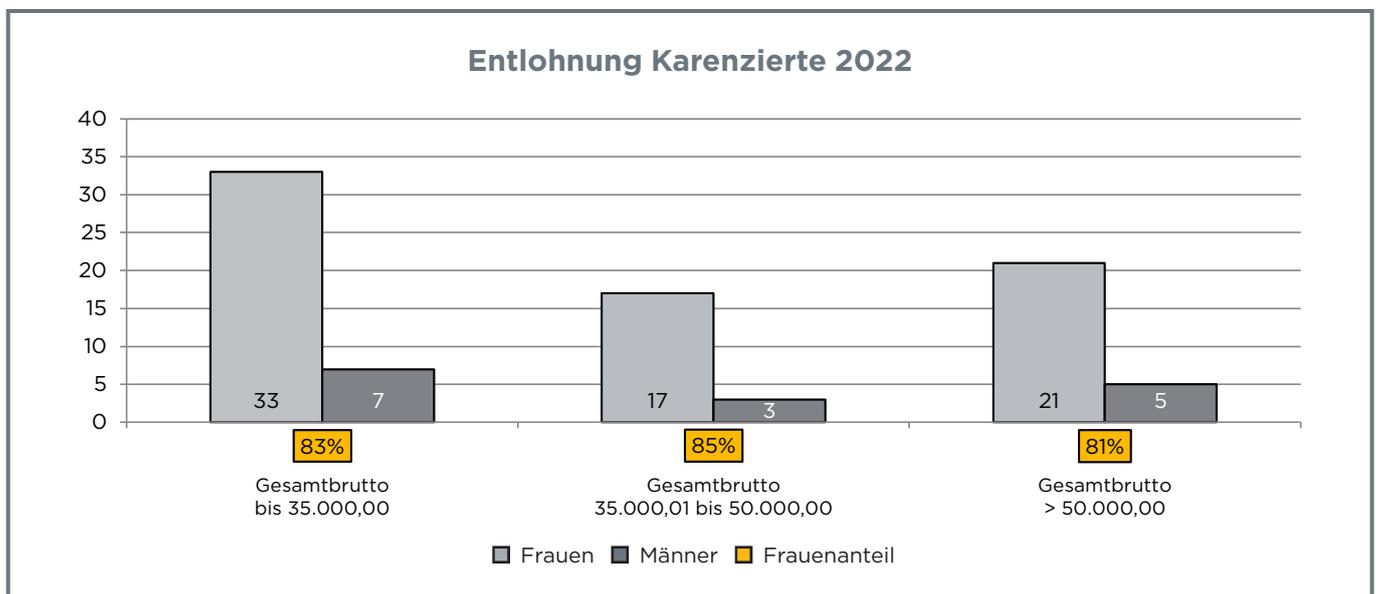
Dieser Abschnitt zeigt zum einen die Entlohnung des Personals der JKU nach Einkommenskategorien und zum anderen das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern.

ENTLOHNUNG NACH EINKOMMENSKATEGORIEN^{III}

Die nachfolgenden beiden Diagramme machen das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten an der JKU im Jahr 2022 in unterschiedlichen Einkommenskategorien deutlich: Je höher das jeweilige Gesamteinkommen ist, desto geringer ist auch der Frauenanteil.



^{III} Quelle: Personalmanagement JKU



LOHNGEFÄLLE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN¹¹²

¹¹² Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.4, S. 92.

KALENDERJAHR	2022			2021	2020	
	KOPFZAHLEN			Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne	Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne	Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
PERSONALKATEGORIE	Frauen	Männer	Gesamt			
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet) ^{a)}	1	22	23	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV) ^{b)}	26	99	125	95,37	95,82	95,34
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent*in oder Assoziierte*r Professor*in) ^{c)}	1	7	8	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) ^{d)}	6	19	25	98,10	n.a.	97,78
Universitätsprofessor*in, bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG) ^{e)}	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsdozent*in ^{f)}	6	45	51	98,33	98,48	98,47
Assoziierte*r Professor*in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen ^{g)}	0	4	4	n.a.	n.a.	n.a.
Assoziierte*r Professor*in (KV) ^{h)}	29	49	78	97,17	98,13	97,92
Assistenzprofessor*in (KV) ⁱ⁾	4	15	19	n.a.	99,04	96,80
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§ 13b Abs. 3 UG) ^{j)}	1	1	2	n.a.	n.a.	n.a.
kollektivvertragliche Professor*in (§ 98, § 99 Abs. 1, § 99 Abs. 3, § 99 Abs. 4 UG) ^{k)}	32	124	156	97,98	102,35	94,34

Bei den Verwendungen der § 98 KV-Professor*innen, den Universitätsdozent*innen sowie den Assoziierten Professor*innen konnte die positive Tendenz in Bezug auf den Gender Pay Gap (GPG) im Vergleich zu den Vorjahren (2021, 2020) beibehalten werden. Auch in der Gruppe der Universitätsprofessor*innen lt. § 99 Abs. 1 UG zeigt sich kaum eine Lohnlücke, vielmehr konnte diese im Vergleich zu 2020 fast geschlossen werden. Die Anzahl der in der Gruppe der kollektivvertraglichen Professor*innen ausgewiesenen Personen stimmt nicht mit der Summe der einzelnen darin eingehenden Personalkategorien überein. Dies ist auf einen unterjährigen Verwendungswechsel von Professor*innen zurückzuführen.

Wie auch im Vorjahr muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass vor allem in den technischen Bereichen verstärkt männliche Professoren beschäftigt werden und in Folge des Abwerbungsdrucks sowie der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt sich hier höhere Differenzen abbilden als in anderen Bereichen. Die in der Kennzahl angeführten Kopffzahlen beziehen sich auf das gesamte Kalenderjahr 2022 und sind daher nicht mit den Kopffzahlen der Kennzahl 1.A.1 vergleichbar.

- ^{a)} Verwendung 11 (beamtet oder vertragsbedienstet) gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{b)} Verwendung 11 (KV) gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{c)} Verwendung 85 und 86 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{d)} Verwendung 12 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{e)} Verwendung 81 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{f)} Verwendung 14 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{g)} Verwendung 87 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{h)} Verwendung 82 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ⁱ⁾ Verwendung 83 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{j)} Verwendung 28 gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV.
- ^{k)} kollektivvertragliche Professor*innen der Verwendungen 11, 12, 81, 85 und 86 gem. Z 3.6 d. Anlage 9 UHSBV.

AUSGEWÄHLTE DIMENSIONEN DER DIVERSITÄT.

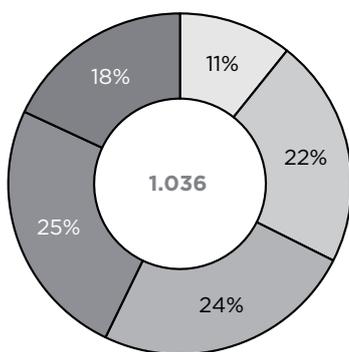




Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur allgemeines Personal 2022



- bis 25 Jahre
- 26 bis 34 Jahre
- 35 bis 44 Jahre
- 45 bis 54 Jahre
- 55 und älter

Das Kapitel „Altersstruktur“ bildet die Verteilung des Personals und der ordentlichen Studierenden der JKU nach deren Alter zum Erfassungszeitpunkt ab.

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Im Folgenden wird die Altersstruktur des allgemeinen Personals der JKU im Jahr 2022 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 61 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

Allgemeines Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹³

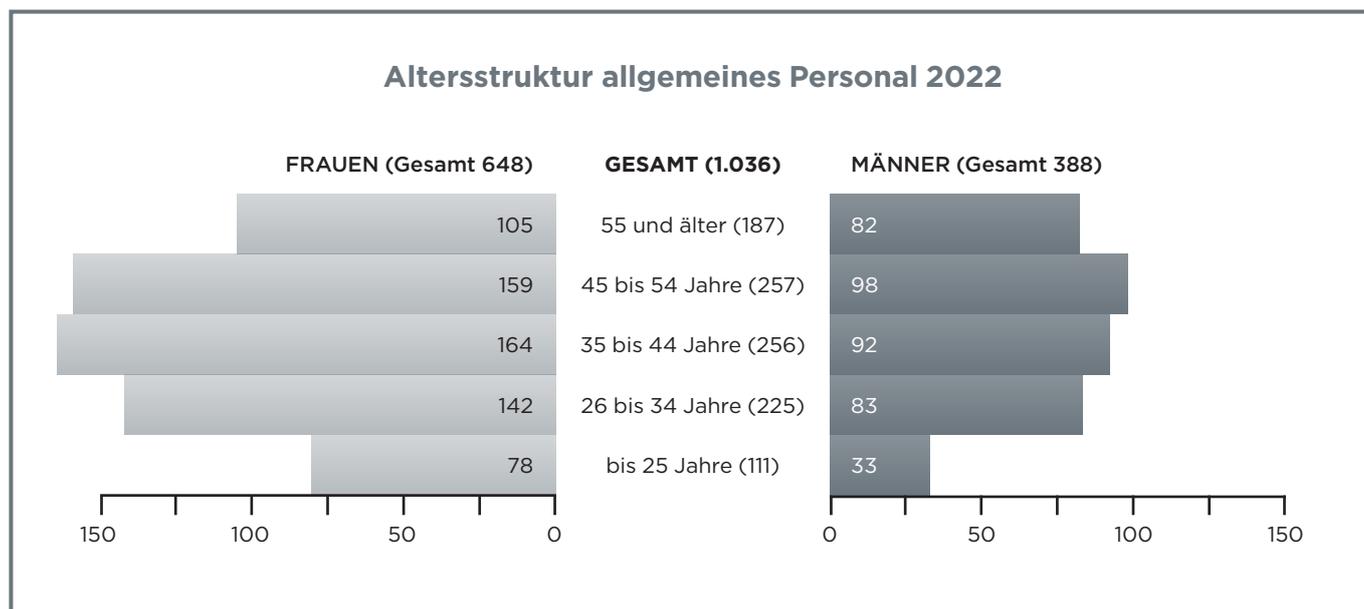
Zum Zeitpunkt der Erfassung waren insgesamt 43% der Beschäftigten des allgemeinen Personals älter als 44 Jahre, demgegenüber waren 33% jünger als 35 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl an allgemeinen Bediensteten in diesen Alterskategorien um je einen Prozentpunkt gestiegen.

Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴

Bei der Verteilung nach Geschlecht zeigt sich, dass 2022 abermals die meisten Frauen des allgemeinen Personals den Altersgruppen 35 bis 44 Jahre sowie 45 bis 54 Jahre angehörten, wenngleich ihre Anzahl im Vergleich zum Vorjahr in beiden Kategorien gesunken ist. Zahlenmäßig deutlich zugenommen hat indes die Anzahl jener Frauen, die zum Zeitpunkt der Erfassung zwischen 26 und 34 Jahre alt bzw. älter als 55 Jahre waren. Bei den Männern des allgemeinen Personals hat sich die bereits 2021 beobachtbare Verschiebung in Richtung älterer Altersgruppen fortgesetzt: Waren die meisten Männer in vorangegangenen Jahren zwischen 26 und 44 Jahre alt, fanden sich seit dem vorangegangenen Berichtsjahr analog zu den Frauen die meisten Männer in den Altersgruppen 35 bis 54 Jahre. Geringfügig abgenommen hat die Anzahl jener Männer, die zum Zeitpunkt der Erfassung jünger als 35 Jahre waren.

¹³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

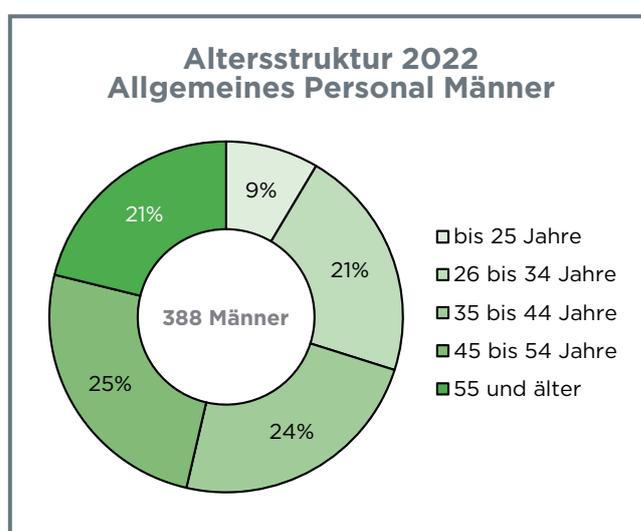
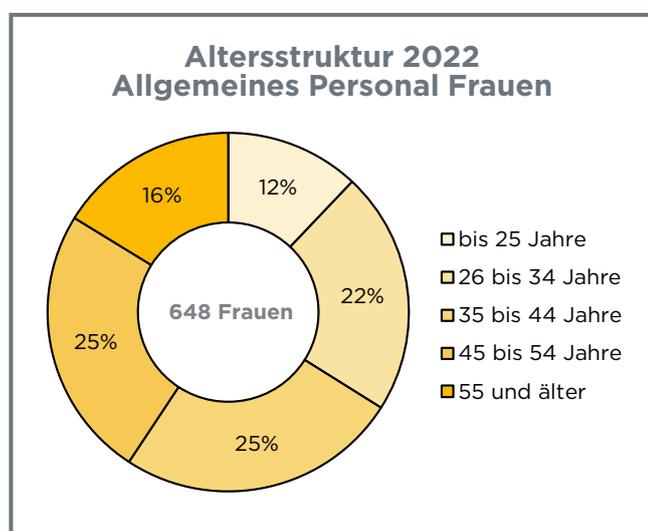
¹⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹¹⁵

Die folgenden beiden Kreisdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des allgemeinen Personals: Von allen Frauen waren 2022 34% (2021: 32%) jünger als 35 Jahre und 41% (2021: 41%) älter als 44 Jahre. Von allen Männern waren 2022 30% (2021: 33%) jünger als 35 Jahre und 46% (2021: 43%) älter als 44 Jahre. Während innerhalb aller Frauen des allgemeinen Personals im Berichtsjahr also eine Verschiebung in Richtung jüngerer Altersgruppen beobachtet werden konnte, fand 2022 innerhalb aller Männer des allgemeinen Personals eine Verschiebung in Richtung älterer Altersgruppen statt.

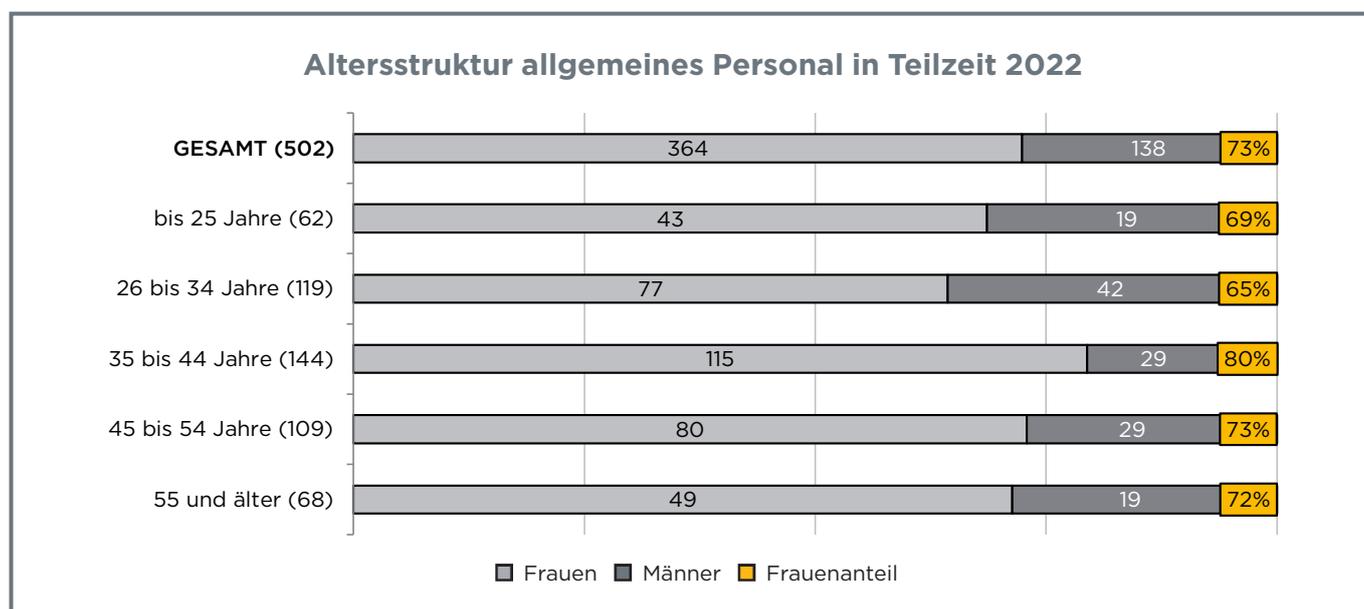
¹¹⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Allgemeines Universitätspersonal in Teilzeit¹¹⁶

Die Darstellung zeigt die Altersverteilung der Teilzeitbeschäftigten (bis 39 h) des allgemeinen Personals nach Geschlecht.

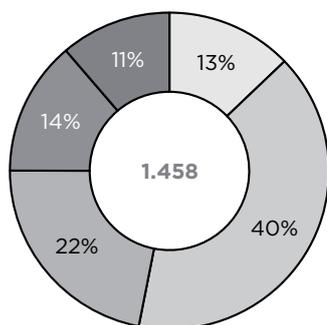
¹¹⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2022



- bis 25 Jahre
- 26 bis 34 Jahre
- 35 bis 44 Jahre
- 45 bis 54 Jahre
- 55 und älter

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Im Folgenden wird die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2022 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 67 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich. **Lektor*innen** (Vwgr 18) und **studentische Mitarbeiter*innen** (Vwgr 30) wurden im Rahmen der Darstellungen zur Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals **exkludiert**.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹¹⁷

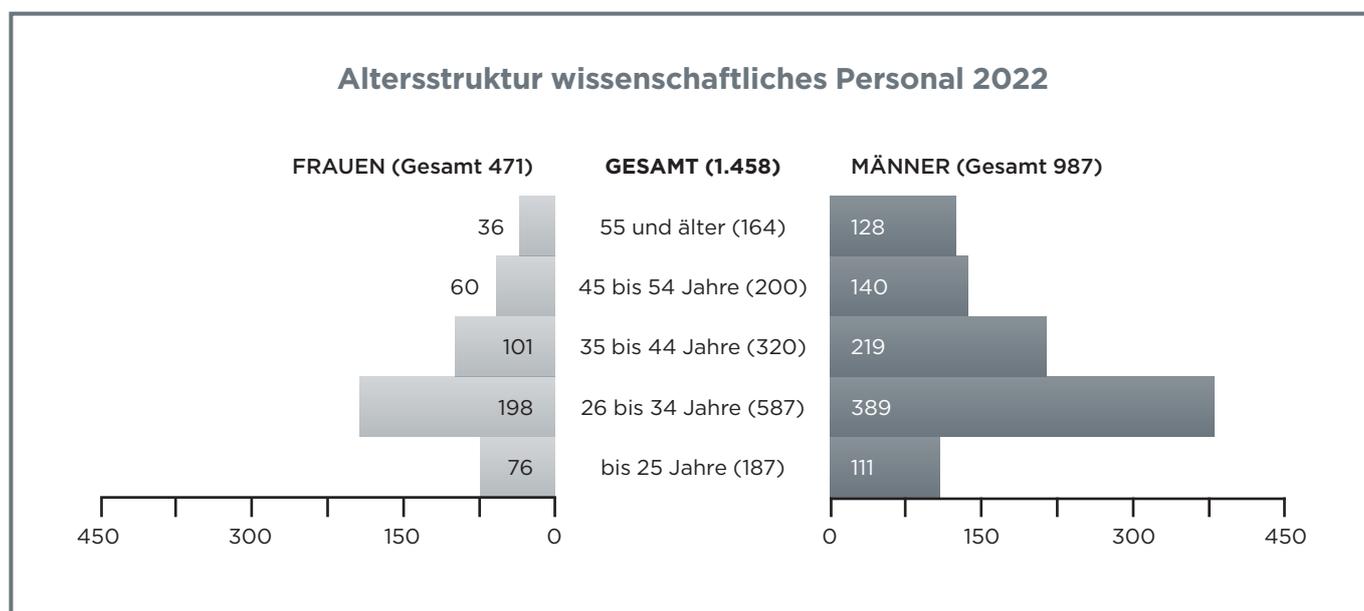
Das wissenschaftliche Universitätspersonal ist im Schnitt stets deutlich jünger als das allgemeine Universitätspersonal: Zum Zeitpunkt der Erfassung waren insgesamt 53% der Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals jünger als 35 Jahre, demgegenüber waren 25% älter als 44 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl an wissenschaftlichen Bediensteten, die älter als 55 Jahre sind, um einen Prozentpunkt gestiegen.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹¹⁸

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass 2022 abermals die meisten Frauen und die meisten Männer des wissenschaftlichen Personals den Altersgruppen 26 bis 34 Jahre sowie 35 bis 44 Jahre angehörten. Während in der jüngsten Altersgruppe die Anzahl an Frauen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, ist die Anzahl an Männern im selben Zeitraum gesunken. In der ältesten Altersgruppe ist die Anzahl an Frauen im Vergleich zum Vorjahr unverändert, währenddessen die Anzahl an Männern im selben Zeitraum zugenommen hat. Bemerkenswert ist ferner der deutliche Rückgang an Frauen, die im Berichtsjahr zwischen 26 und 34 Jahre alt waren.

¹¹⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

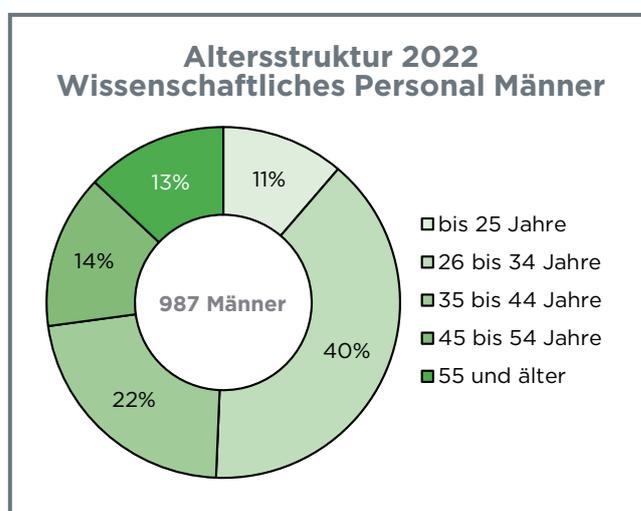
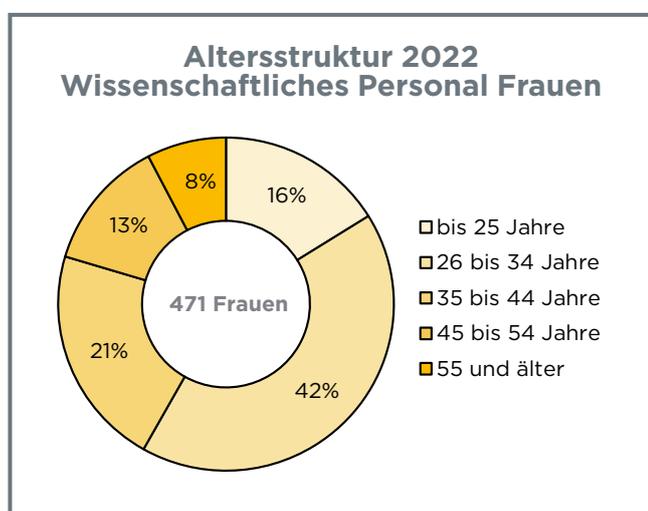
¹¹⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹¹⁹

Die folgenden beiden Kreisdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals: Von allen Frauen waren 2022 58% (2021: 60%) jünger als 35 Jahre und 21% (2021: 20%) älter als 44 Jahre. Von allen Männern waren 2022 51% (2021: 51%) jünger als 35 Jahre und 27% (2021: 26%) älter als 44 Jahre. Im Berichtsjahr konnte also sowohl innerhalb der Frauen als auch der Männer des wissenschaftlichen Personals eine geringfügige Verschiebung in Richtung älterer Altersgruppen beobachtet werden.

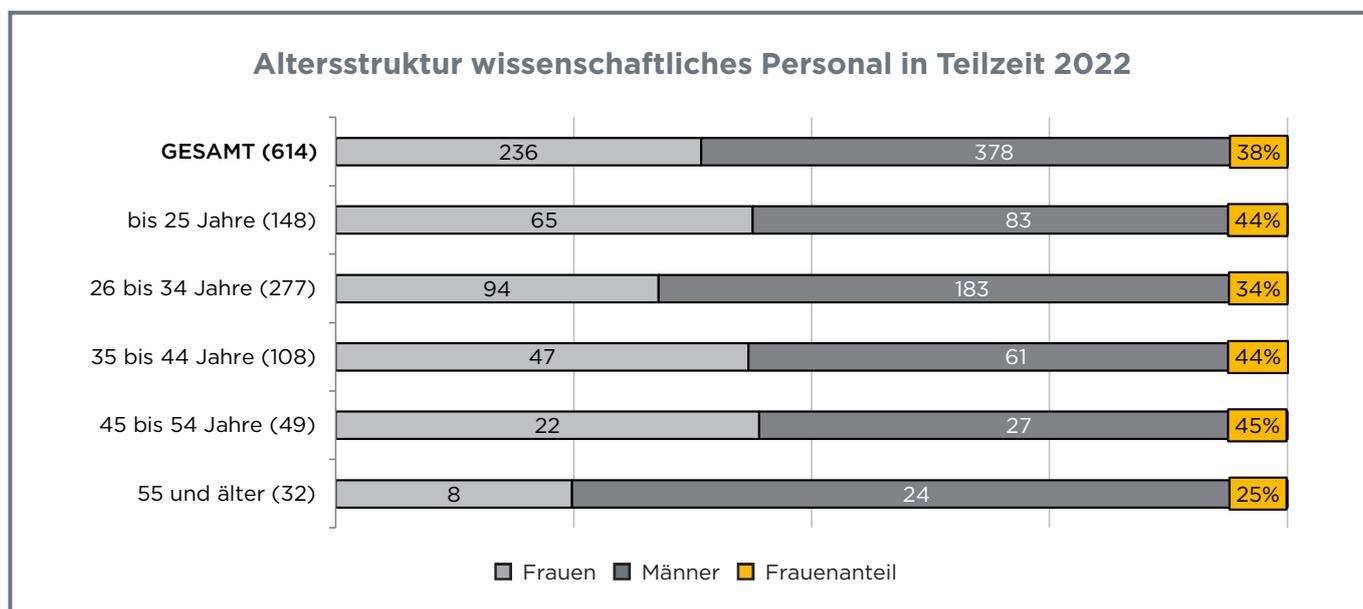
¹¹⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Wissenschaftliches Universitätspersonal in Teilzeit¹²⁰

Die Darstellung zeigt die Altersverteilung des teilzeitbeschäftigten (bis 39,99 h) wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht.

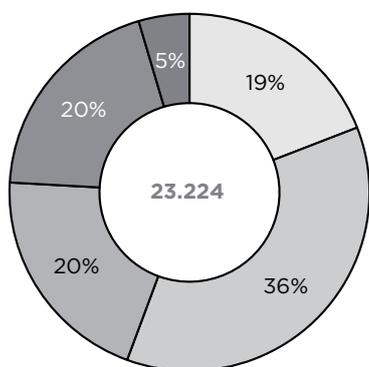
¹²⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2022/23



- 17 bis 21 Jahre
- 22 bis 26 Jahre
- 27 bis 31 Jahre
- 32 bis 46 Jahre
- 47 Jahre oder älter

¹²¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹²² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE

Im Folgenden wird die Altersstruktur der ordentlichen Studierenden der JKU im WS 2022/23 dargestellt.

Anmerkung: Das Alter der Studierenden wurde mit Stichtag 31.12.2022 berechnet.

Studierende: Gesamtüberblick¹²¹

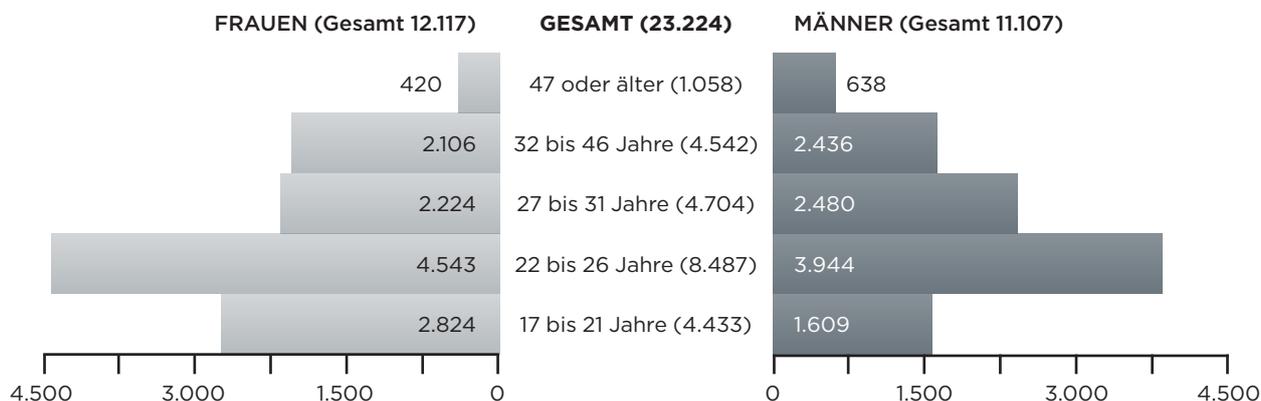
In den letzten Jahren hat sich die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Altersgruppen innerhalb der Studierenden nicht verändert. Insgesamt 55% aller Studierenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung jünger als 27 Jahre.



Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹²²

Die Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass jeweils die größte Anzahl sowohl an weiblichen wie auch an männlichen Studierenden wie in den Vorjahren der Altersgruppe 22 bis 26 Jahre angehörte. Ebenso unverändert im Vergleich zum Vorjahr war die zweitgrößte Anzahl an Studentinnen zwischen 17 und 21 Jahre, die zweitgrößte Anzahl an Studenten demgegenüber zwischen 27 und 31 Jahre alt. Abermals bestätigt sich also der Befund, dass Frauen tendenziell in jüngerem Alter ein Studium an der JKU aufnehmen als Männer.

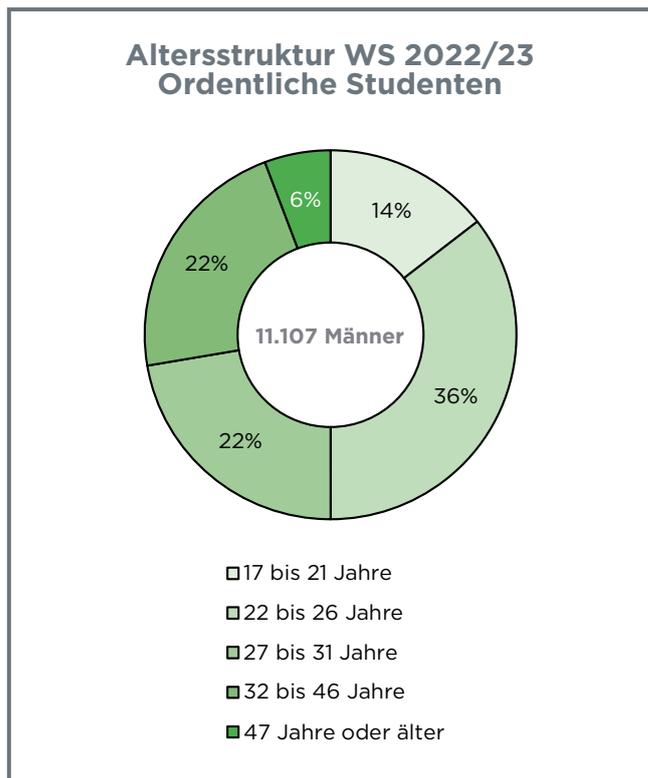
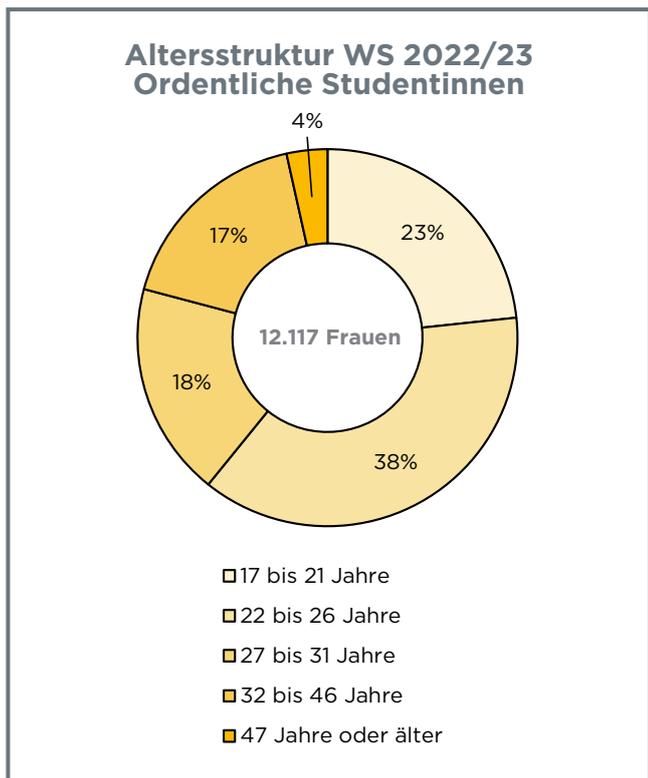
Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2022/23



Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹²³

Die folgenden beiden Kreisdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen ordentlichen Studierenden. Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine nennenswerten Veränderungen.

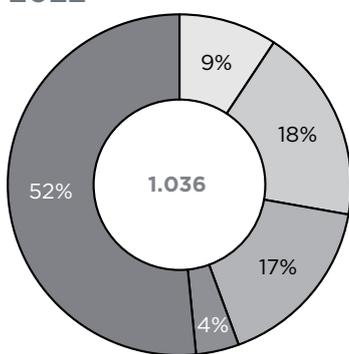
¹²³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2022



- bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 39 Stunden
- Vollzeit

In diesem Kapitel wird das wöchentliche Beschäftigungsausmaß des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals sowie der ordentlichen Studierenden der JKU dargestellt, indem es neben einem allgemeinen Überblick jeweils Frauen und Männer separat betrachtet.

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über das wöchentliche Beschäftigungsausmaß des allgemeinen Personals im Jahr 2022.

Anmerkung 1: Auf Seite 61 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

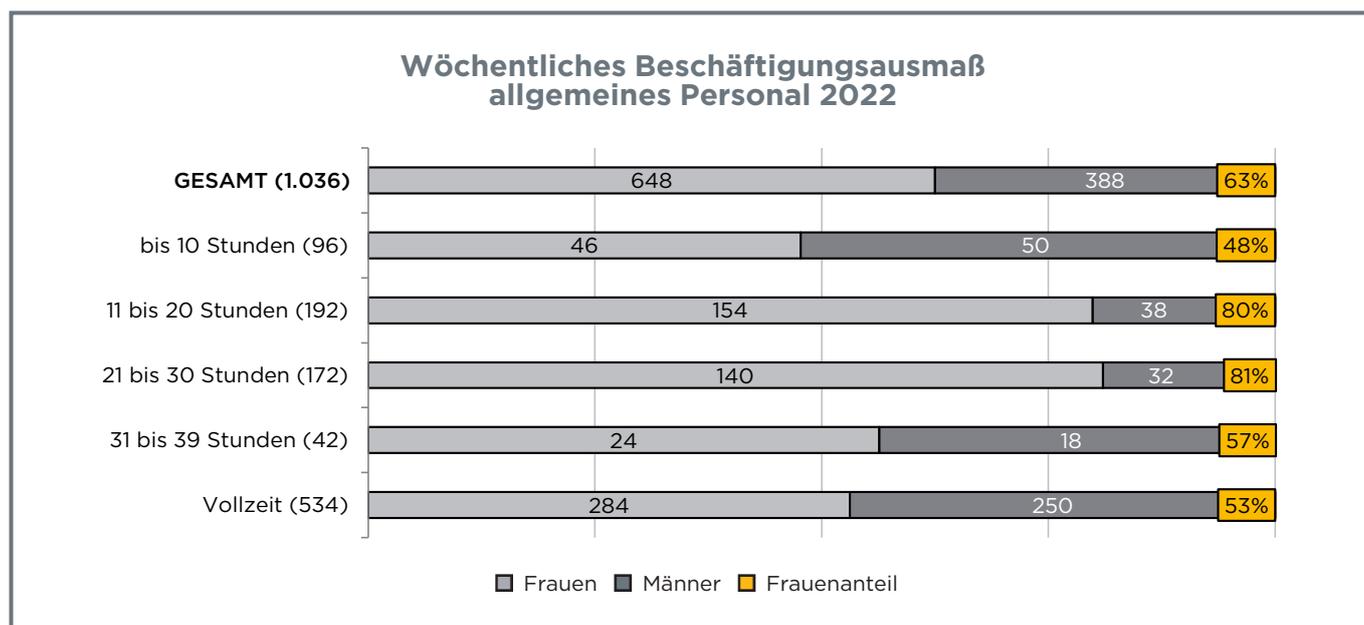
Anmerkung 2: Die Zahlen zum Beschäftigungsausmaß werden bereinigt dargestellt (Beispiel: 2x TZ á 20 h = 1x VZ).

Allgemeines Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹²⁴

Im Berichtsjahr ging mit **52%** (2021: 53%) erneut mehr als die Hälfte des allgemeinen Personals einer **Vollzeitbeschäftigung** nach. Der Anteil jener Bediensteten, die weniger als 21 Stunden pro Woche arbeiten, ging um insgesamt zwei Prozentpunkte zurück, währenddessen der Anteil von Personen mit einem wöchentlichen Beschäftigungsausmaß zwischen 21 und 30 Stunden um insgesamt drei Prozentpunkte angestiegen ist.

Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁵

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass wie im Vorjahr **53% aller Vollzeitbeschäftigten** des allgemeinen Personals **Frauen** waren. Werden alle Stundenausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39 h) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2022 ein **Frauenanteil** von insgesamt **73%** (2021: 72%).

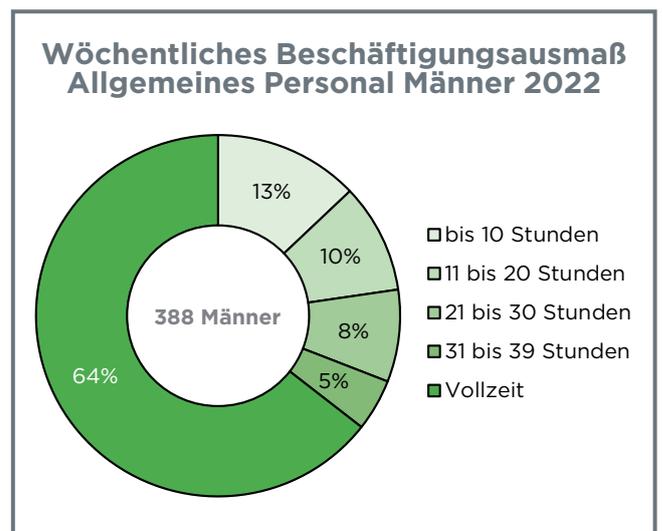
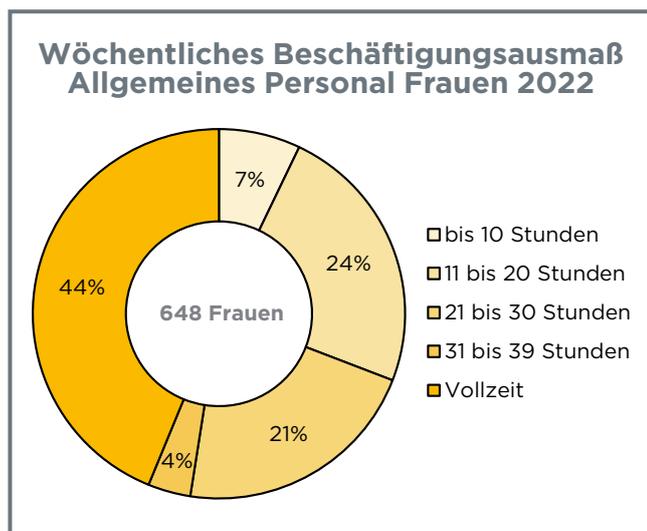


¹²⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹²⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

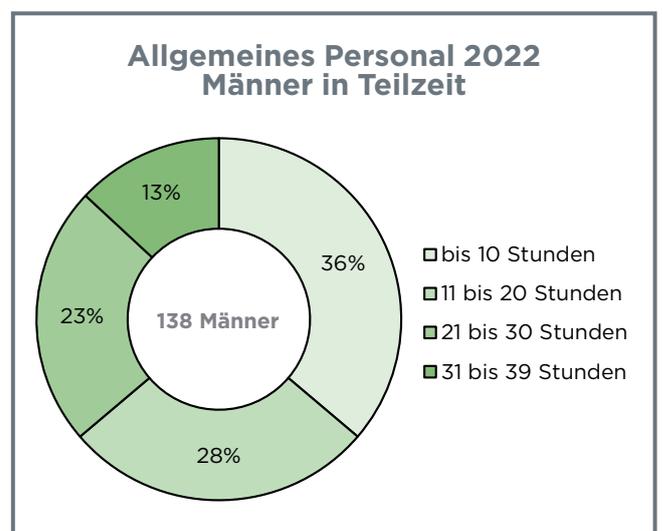
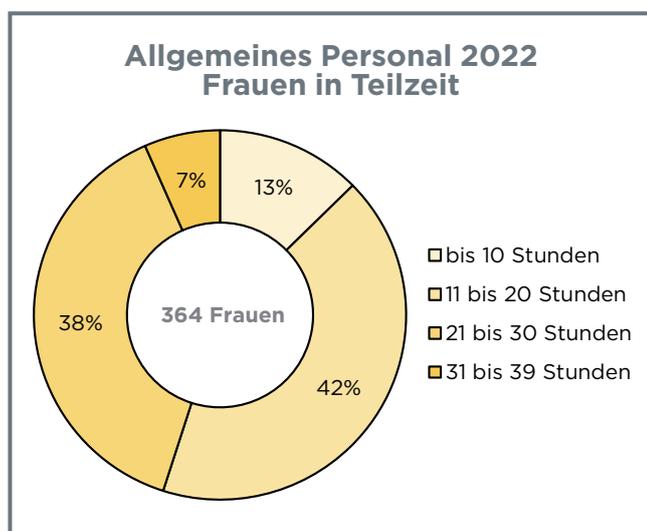
Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁶

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 648 Frauen und 388 Männer des allgemeinen Personals. 64% (2021: 66%) aller Männer, aber nur 44% (2021: 45%) aller Frauen arbeiteten 2022 in Vollzeit.



Allgemeines Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit¹²⁷

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 364 Frauen und 138 Männer des allgemeinen Personals. In beiden Gruppen ist der Anteil jener Personen, die mehr als 20 Stunden arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen.



¹²⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹²⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

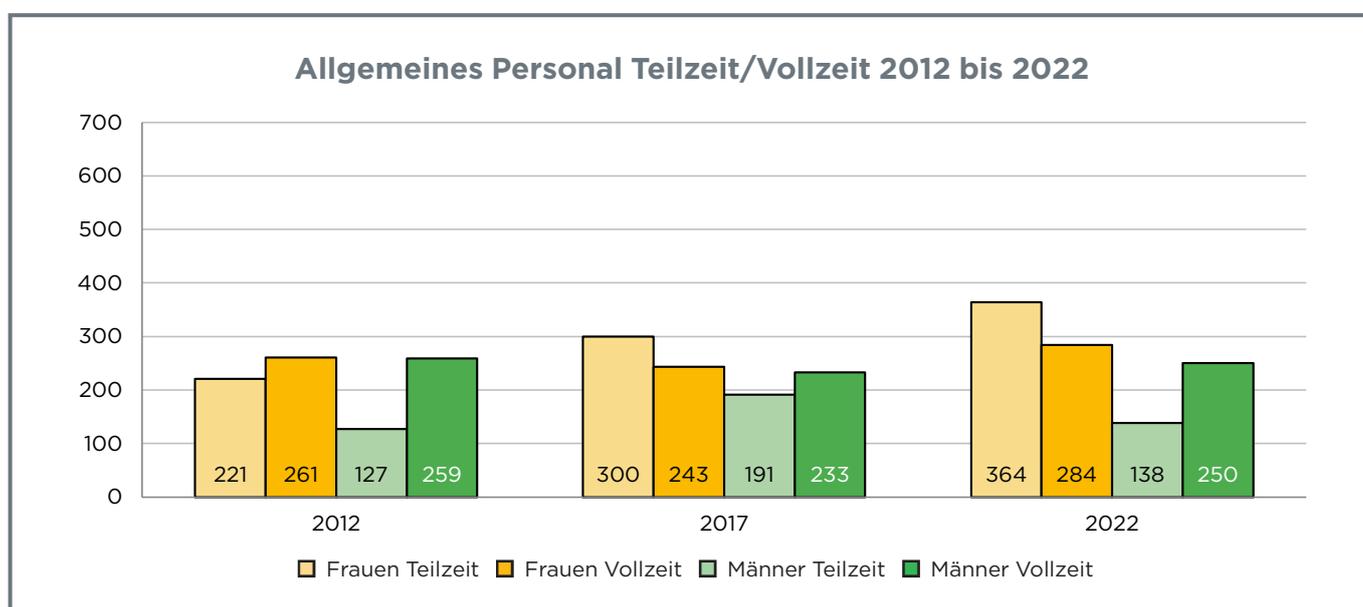
Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungs- ausmaß

Allgemeines Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf¹²⁸

Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung von Frauen und Männern des allgemeinen Personals in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2012, 2017 und 2022.

Auffällig ist die deutliche Zunahme von Frauen in Teilzeit im Zeitverlauf der betrachteten Jahre sowie die Abnahme an Männern in Teilzeit von 2017 auf 2022.

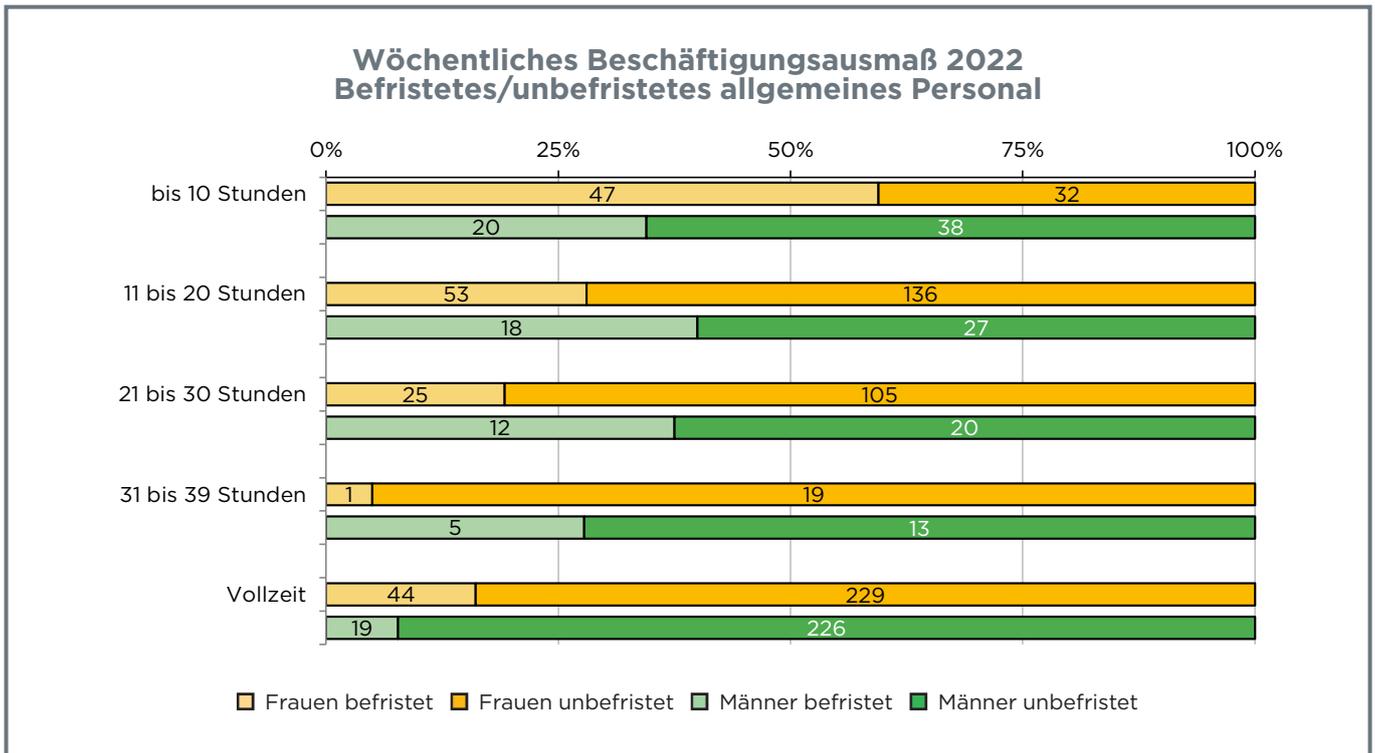


¹²⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Allgemeines Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹²⁹

Die Darstellung zeigt das wöchentliche Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern des allgemeinen Personals mit befristeten sowie unbefristeten Dienstverhältnissen.

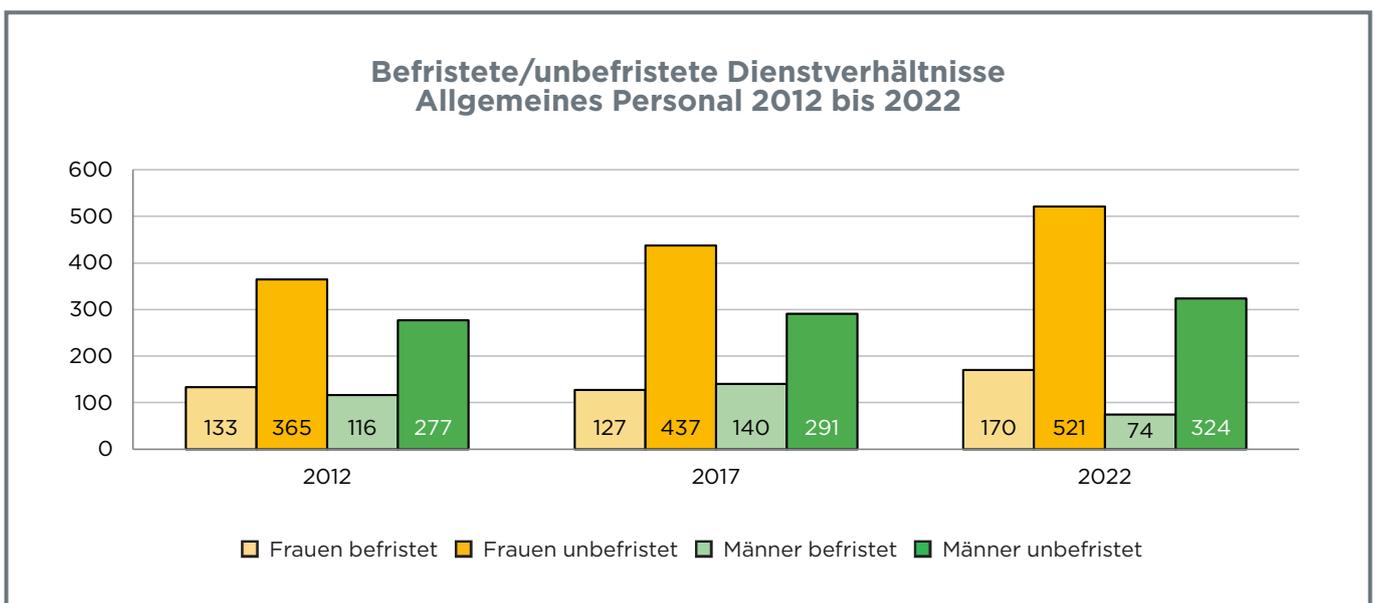
¹²⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



Allgemeines Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹³⁰

Das nachfolgende Diagramm stellt befristete und unbefristete Dienstverhältnisse von Frauen und Männern des allgemeinen Personals im Zeitverlauf der Jahre 2012, 2017 und 2022 dar. Bemerkenswert ist die annähernde Halbierung der Anzahl der männlichen Beschäftigten mit Befristung von 2017 auf 2022, während die Anzahl an weiblichen Beschäftigten mit Befristung im selben Zeitraum deutlich angestiegen ist. 2022 hatten des Weiteren deutlich mehr Frauen und Männer eine unbefristete Stelle inne als 2017, wengleich der Anstieg bei den weiblichen Beschäftigten deutlicher ausgefallen ist als bei den männlichen Kollegen.

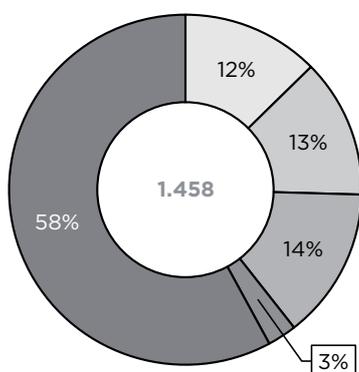
¹³⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2022



- bis 10,99 Stunden
- 11 bis 20,99 Stunden
- 21 bis 30,99 Stunden
- 31 bis 39,99 Stunden
- Vollzeit

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über das wöchentliche Beschäftigungsausmaß des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2022.

Anmerkung 1: Auf Seite 67 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich. **Lektor*innen** (Vwgr 18) und **studentische Mitarbeiter*innen** (Vwgr 30) wurden im Rahmen der Darstellungen zur Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals **exkludiert**.

Anmerkung 2: Die Zahlen zum Beschäftigungsausmaß werden bereinigt dargestellt (Beispiel: 2x TZ á 20 h = 1x VZ).

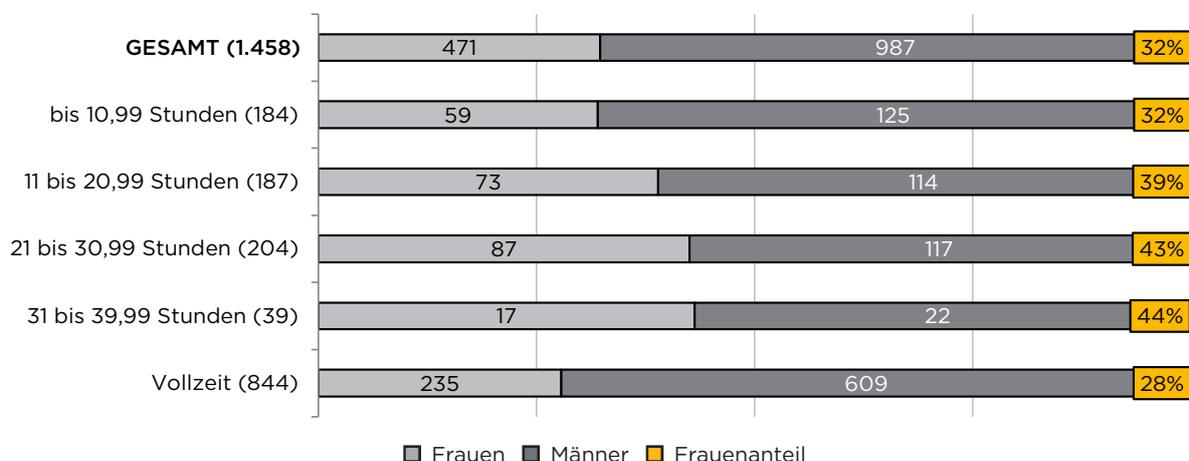
Wissenschaftliches Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹³¹

Im Berichtsjahr gingen wie schon im Vorjahr **58%** der Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals einer **Vollzeitbeschäftigung** nach. Der Anteil jener Bediensteten, die weniger als 11 Stunden pro Woche arbeiten, stieg im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹³²

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass im Berichtsjahr unverändert zum Vorjahr **28% aller Vollzeitbeschäftigten** des wissenschaftlichen Personals **Frauen** waren. Werden alle Stundenausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39,99 h) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2022 ein **Frauenanteil** von insgesamt **38%** (2021: 40%).

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2022



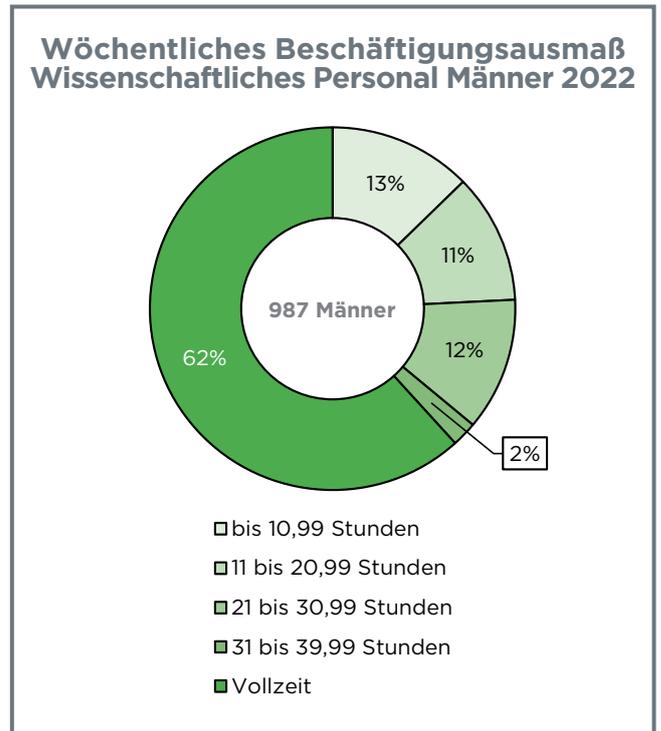
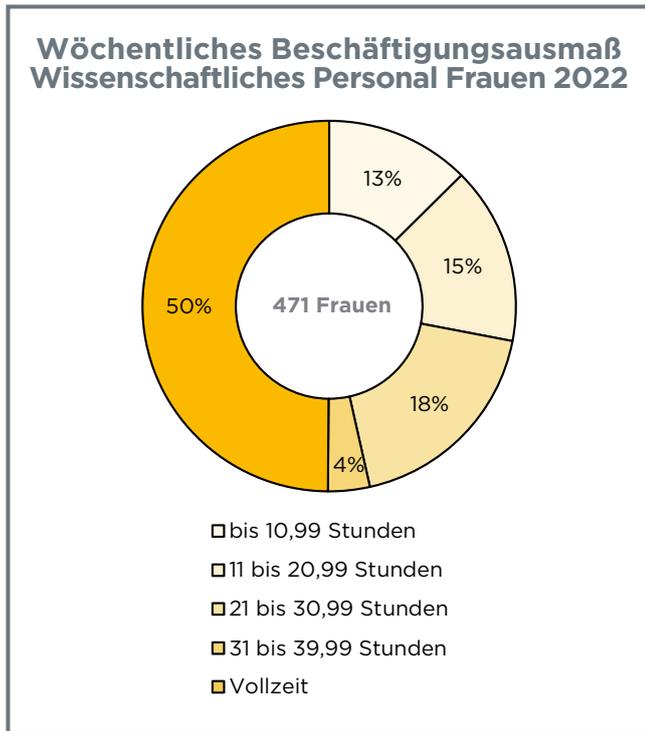
¹³¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹³² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹³³

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 471 Frauen und 987 Männer des wissenschaftlichen Personals. 62% (2021: 63%) aller Männer, aber nur 50% (2021: 49%) aller Frauen arbeiteten 2022 in Vollzeit.

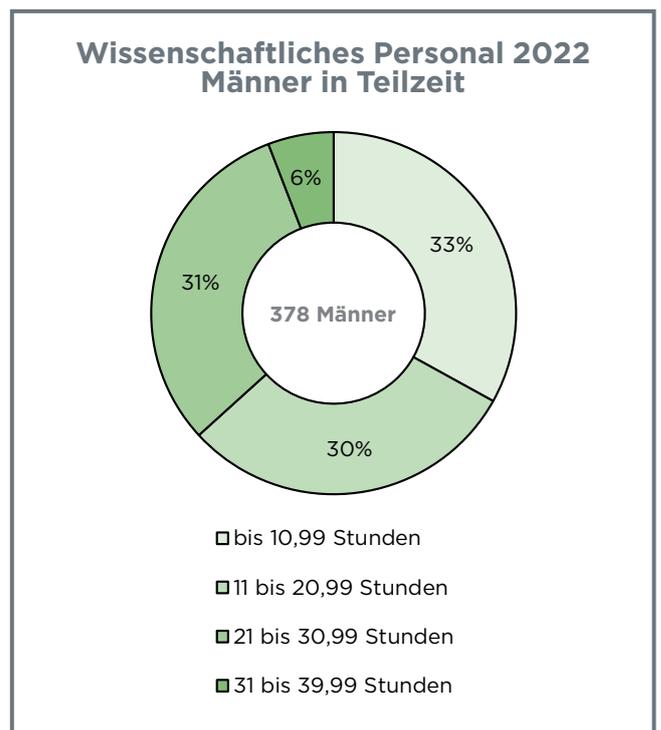
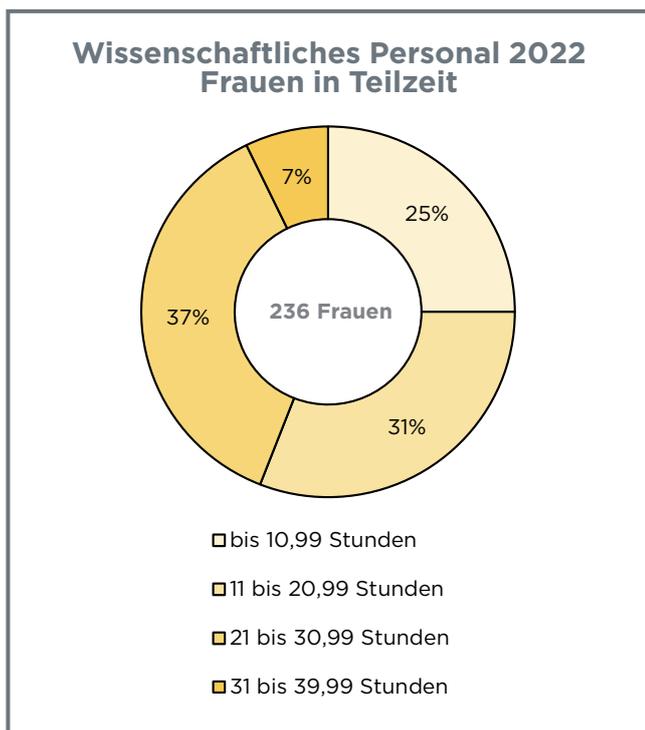
¹³³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Wissenschaftliches Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit¹³⁴

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 236 Frauen und 378 Männer des wissenschaftlichen Personals. Im Vergleich zu 2021 wesentlich angestiegen ist der Anteil der männlichen Beschäftigten mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von weniger als elf Stunden.

¹³⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



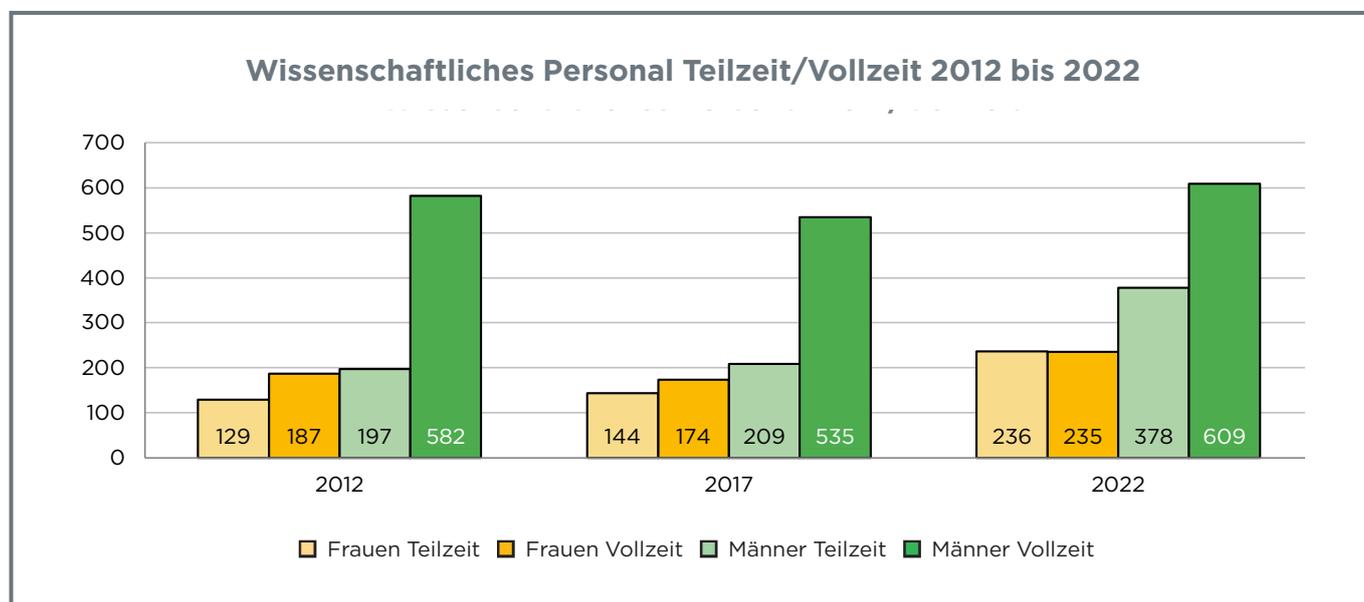
Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

¹³⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf¹³⁵

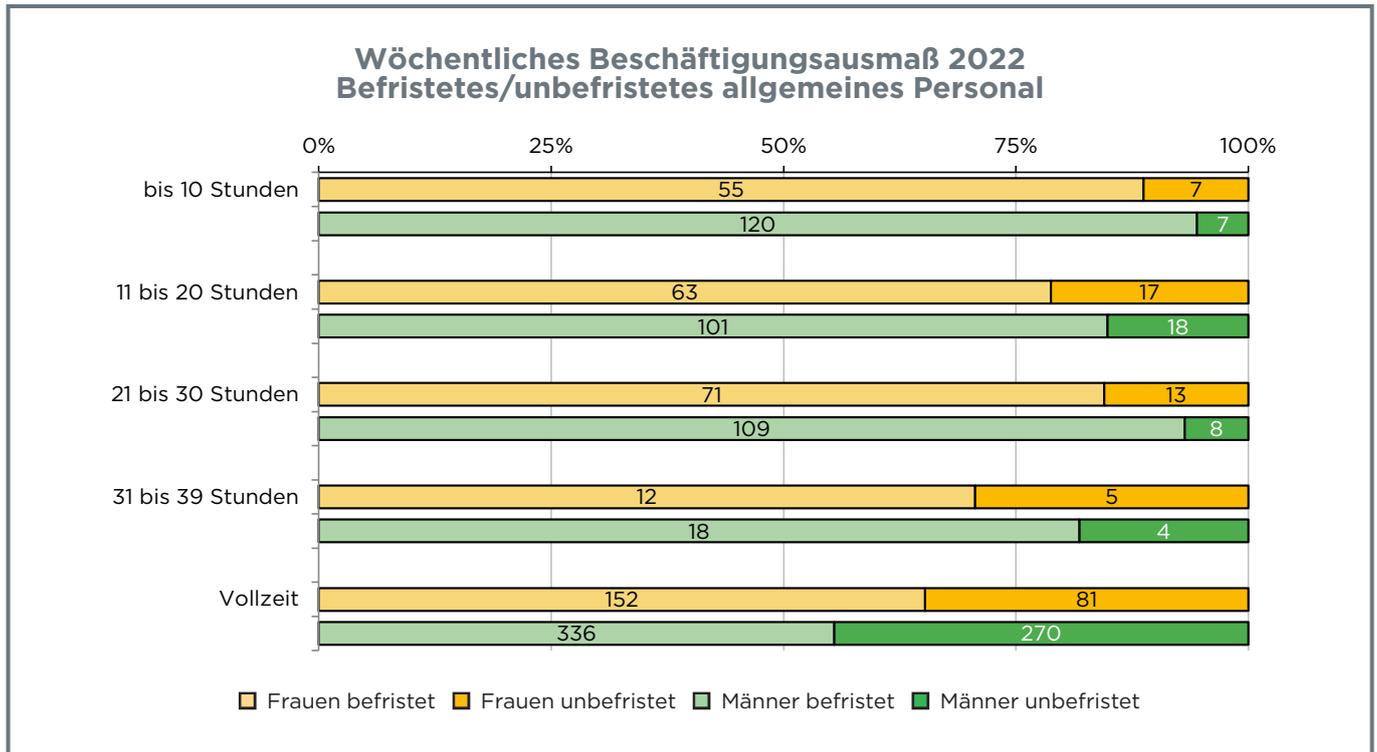
Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2012, 2017 und 2022. Die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen hat 2022 deutlich zugenommen, sodass erstmals mehr Frauen des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit als in Vollzeit arbeiteten. Ebenfalls deutlich zugenommen hat die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Männern, wenngleich 2022 nach wie vor wesentlich mehr Männer vollzeitbeschäftigt waren.



Wissenschaftliches Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹³⁶

Die Darstellung zeigt das wöchentliche Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) mit befristeten sowie unbefristeten Dienstverhältnissen.

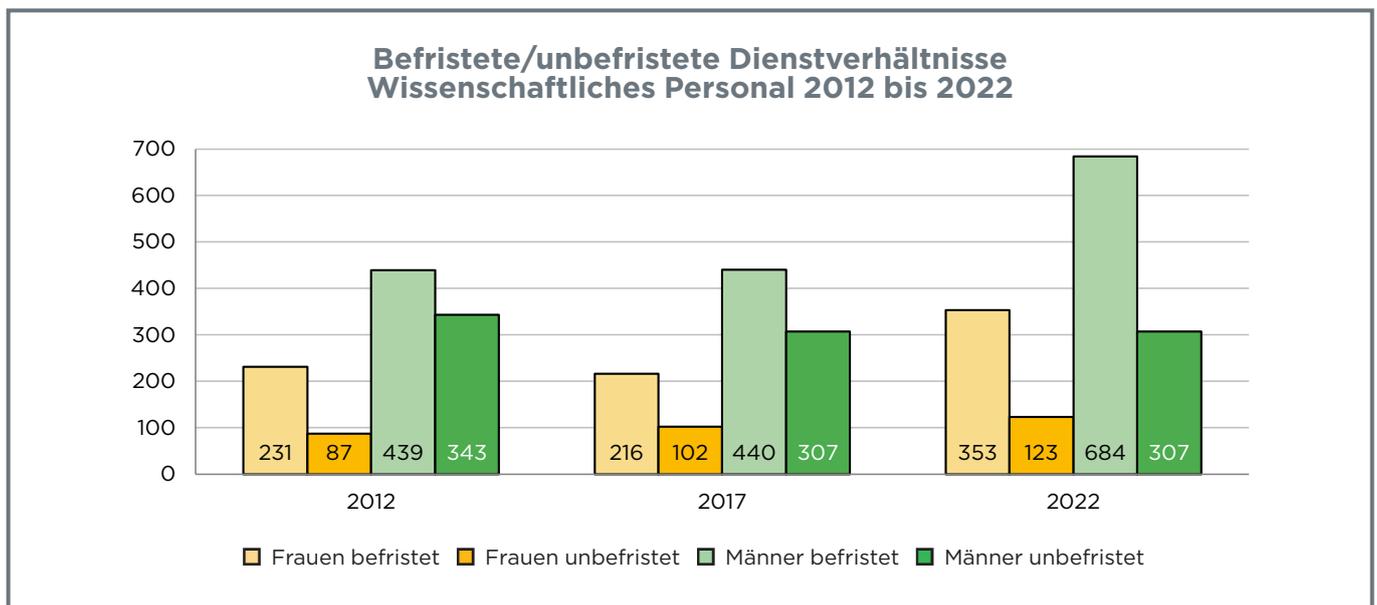
¹³⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



**Wissenschaftliches Universitätspersonal:
befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹³⁷**

Das nachfolgende Diagramm stellt befristete und unbefristete Dienstverhältnisse von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) im Zeitverlauf der Jahre 2012, 2017 und 2022 dar. Auffällig sind die deutlichen Zuwächse an sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten mit befristeten Dienstverhältnissen von 2017 auf 2022, die mit den deutlichen Zuwächsen an Teilzeitkräften beider Geschlechter im selben Zeitraum korreliert. 2022 hatten des Weiteren geringfügig mehr Frauen eine unbefristete Stelle inne als 2017, währenddessen die Anzahl an männlichen Beschäftigten ohne Befristung unverändert blieb.

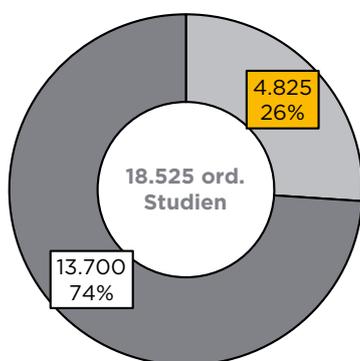
¹³⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



■ nicht berufstätig

■ berufstätig

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	18.525	100%
nicht berufstätig	4.825	26%
berufstätig	13.700	74%

¹³⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹³⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE¹³⁸

Alle zwei Jahre werden die ordentlichen Studierenden der JKU in Bezug auf die Themen Berufstätigkeit und Beschäftigungsausmaß befragt. Die folgenden Grafiken beziehen sich auf jene Studierenden belegter ordentlicher Studien, die im Wintersemester 2022/23 an der Befragung teilgenommen haben. Die Darstellung erfolgt nach belegten Studien. Eine Person kann mehrere Studien belegen.

An der JKU waren im Wintersemester 2022/23 insgesamt 25.653 ordentliche Studien belegt. 18.525 Studien waren von Studierenden belegt, die an der Erhebung teilgenommen haben. Dies entspricht einem Rücklauf von 72,2%.

Anmerkung: Die belegten Studien wurden nach Anzahl und nicht nach Verteilungsschlüssel gezählt. Jedes Studium zählt somit mit 1,0.

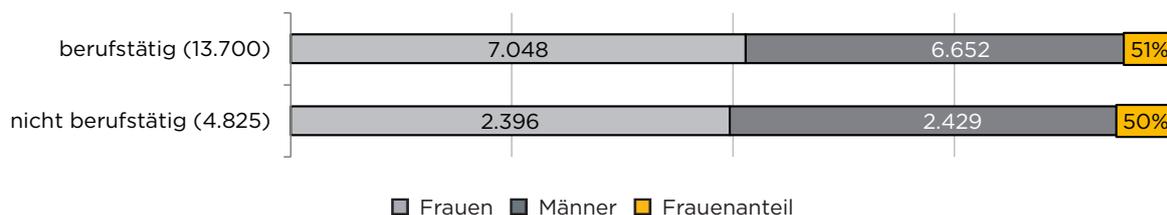
Studierende: Berufstätigkeit¹³⁹

Von den 18.525 belegten ordentlichen Studien wurden im Wintersemester 2022/23 **74%** von **berufstätigen Personen** studiert. Ihr Anteil ist im Vergleich zur vorangegangenen Befragung im Wintersemester 2020/21 um vier Prozentpunkte angestiegen. So bleibt die JKU auch weiterhin eine Uni mit sehr großem Anteil an berufstätigen Studierenden.

Im WS 2022/23 waren unter den 13.700 belegten ordentlichen Studien, welche von **berufstätigen Studierenden** belegt waren, wie schon bei der letzten Erhebung **51% Frauen**.



Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23

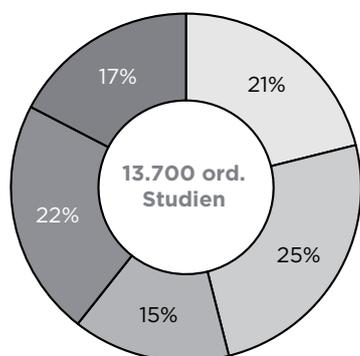




Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



- bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 40 Stunden
- 41 Stunden und mehr

¹⁴⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

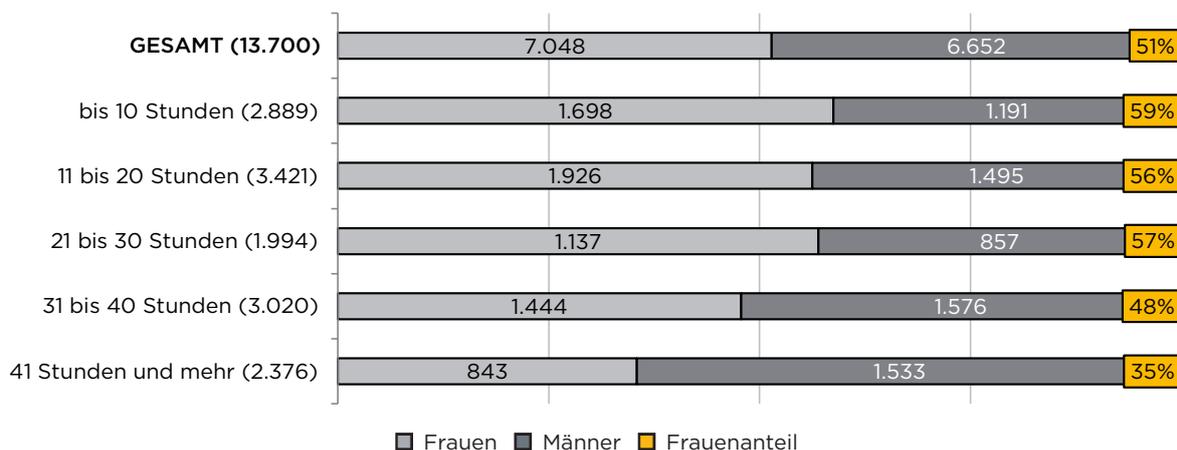
Studierende: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß¹⁴⁰

Ein Blick auf jene 13.700 belegten ordentlichen Studien, die von berufstätigen Studierenden belegt waren, zeigt eine ausgewogene Verteilung mit dem wöchentlichen Stundenausmaß 11 bis 20 Stunden als größtes Segment. Insgesamt **54%** aller Studien waren von Studierenden, die pro Woche **mehr als 20 Stunden** arbeiten, belegt.

Wie schon in vorangegangenen Erhebungen sank der Frauenanteil unter den berufstätigen Studierenden mit zunehmendem Stundenausmaß: Der höchste Frauenanteil findet sich in der kleinsten, der niedrigste Frauenanteil demgegenüber in der größten Stundenkategorie.



Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von berufstätigen Studierenden WS 2022/23

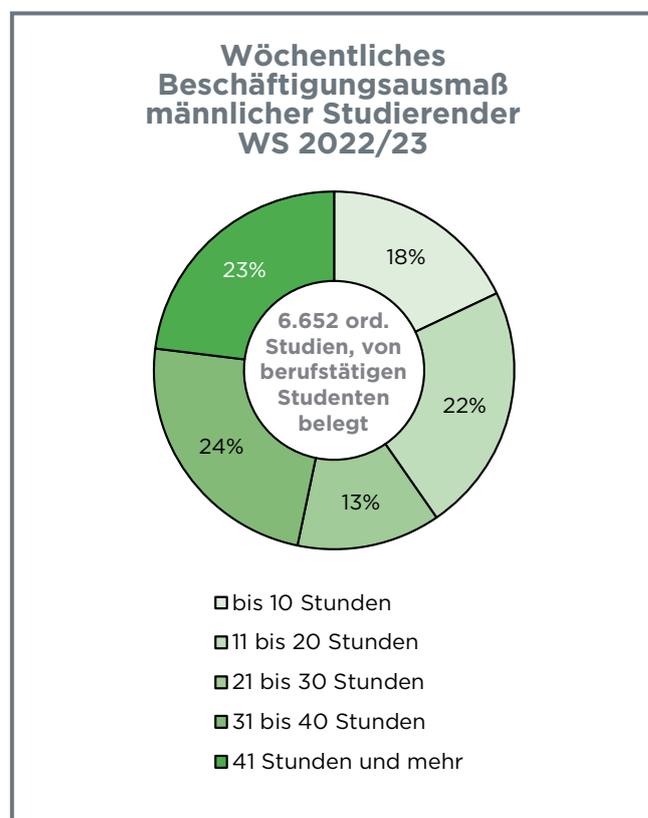
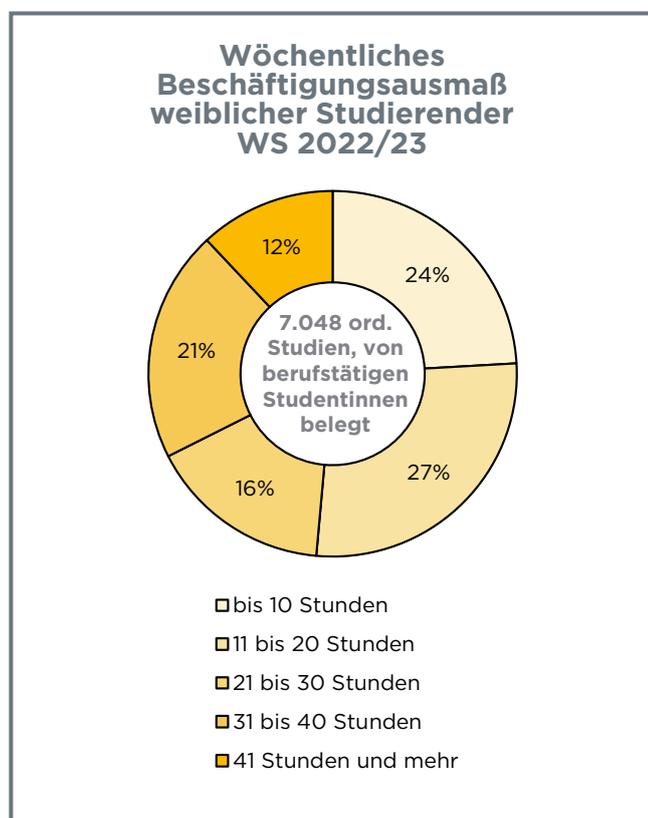


Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴¹

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb jener 7.048 ordentlichen Studien, die im Wintersemester 2022/23 von berufstätigen Frauen bzw. jener 6.652 ordentlichen Studien, die von berufstätigen Männern belegt waren.

Insgesamt 51% der Studentinnen, aber nur 40% der Studenten arbeiteten im Befragungszeitraum höchstens 20 Stunden pro Woche. Im Gegensatz dazu arbeiteten **23% der Studenten**, aber nur **12% der Studentinnen** im Befragungszeitraum **41 h und mehr**.

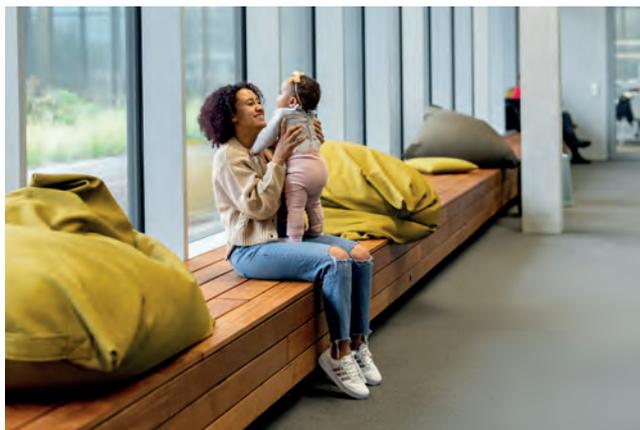
¹⁴¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Karenzierungen

Dieser Abschnitt bildet sowohl die Neukarenzierungen aller Bediensteten der JKU im Gesamtüberblick als auch jene von Männern und Frauen in separaten Darstellungen im Zeitverlauf ab.



NEUKARENZIERUNGEN PERSONAL GESAMT IM ZEITVERLAUF¹⁴²

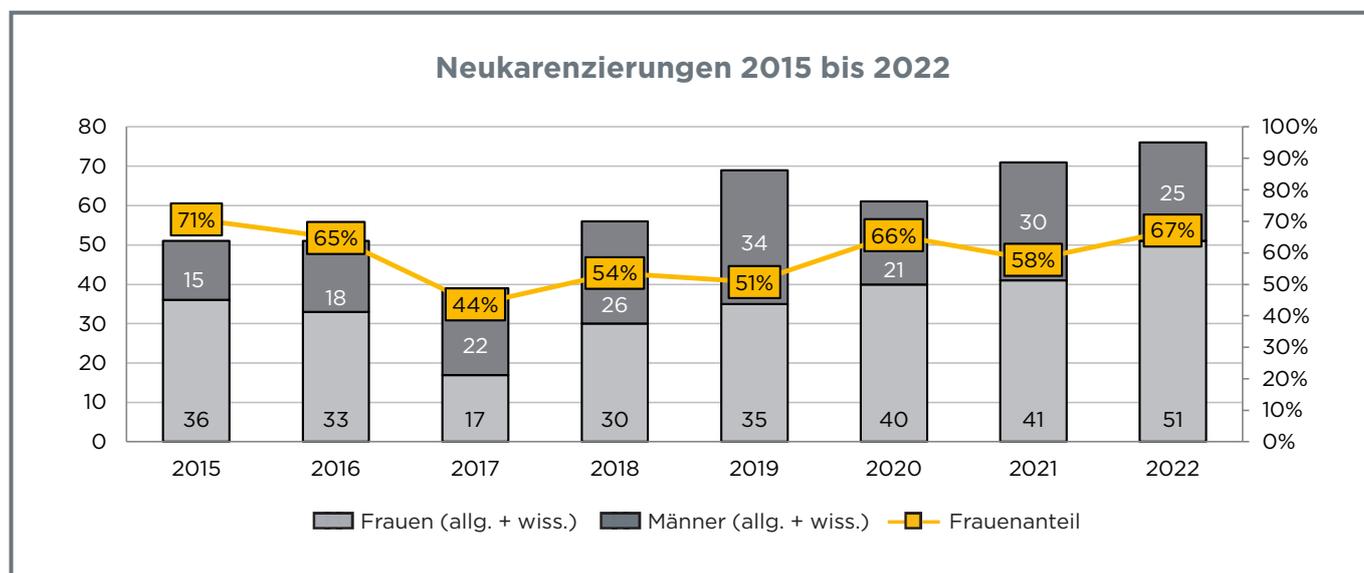
In der folgenden Darstellung ist die Entwicklung der Neukarenzierungen von Frauen nach dem Mutterschutz- bzw. von Männern nach dem Väterkarenzgesetz¹⁴³ im Zeitverlauf der Jahre 2015 bis 2022 ersichtlich.

¹⁴² Quelle: Personalmanagement JKU

¹⁴³ Als Neukarenzierung nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz gilt der Start der Karenzzeit bei den Frauen nach dem Ende des Mutterschutzes, bei den Männern nach der Geburt des Kindes. Neukarenzierungen werden daher pro Geburt gezählt.

Anmerkung: Frauen und Männer des allgemeinen bzw. des wissenschaftlichen Personals sind jeweils zusammengefasst dargestellt.

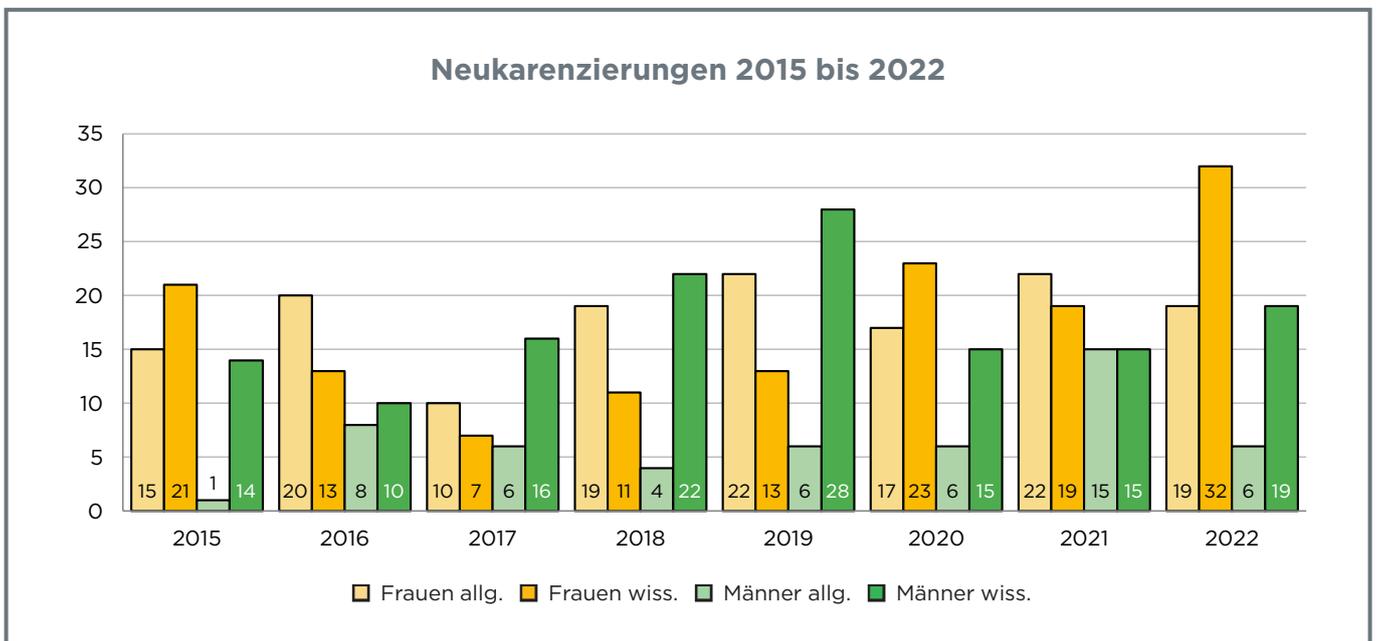
Im Berichtsjahr 2022 wurden mit insgesamt 76 Personen die meisten Personen der vergangenen Jahre karenziert. Der **Frauenanteil** stieg von 58% im Vorjahr auf **67%**. Der Papamonat, welcher in der Darstellung inkludiert ist, wurde 2022 von insgesamt sechs (Vorjahr: 15) Personen in Anspruch genommen.



NEUKARENZIERUNGEN MÄNNER UND FRAUEN IM ZEITVERLAUF¹⁴⁴

Das folgende Diagramm gibt einen Überblick über die Neukarenzierungen zwischen 2015 und 2022 bei Männern und bei Frauen, jeweils nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal getrennt. 2022 erreichten die Neukarenzierungen der Frauen des wissenschaftlichen Personals mit 32 Personen einen absoluten Höchststand und stellten die größte Gruppe der Neukarenzierten. Die Neukarenzierungen der Männer des wissenschaftlichen Personals sind ebenfalls angestiegen von 15 im Vorjahr auf 19 in 2022.

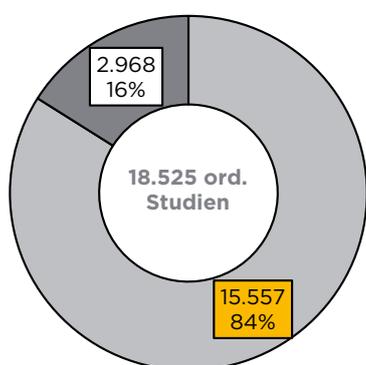
¹⁴⁴ Quelle: Personalmanagement JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungspflichten

Betreuungspflichten von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



□ keine Betreuungspflichten

■ Betreuungspflichten

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	18.525	100%
keine Betreuungspflichten	15.557	84%
Betreuungspflichten	2.968	16%

¹⁴⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁴⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Betreuungspflichten der Studierenden belegter ordentlicher Studien im WS 2022/23.

STUDIERENDE¹⁴⁵

Alle zwei Jahre werden die ordentlichen Studierenden der JKU in Bezug auf die Themen Berufstätigkeit und Beschäftigungsausmaß befragt. Die folgenden Grafiken beziehen sich auf jene Studierenden belegter ordentlicher Studien, die im Wintersemester 2022/23 an der Befragung teilgenommen haben. Die Darstellung erfolgt nach belegten Studien. Eine Person kann mehrere Studien belegen.

An der JKU waren im Wintersemester 2022/23 insgesamt 25.653 ordentliche Studien belegt. 18.525 Studien waren von Studierenden belegt, die an der Erhebung teilgenommen haben. Dies entspricht einem Rücklauf von 72,2%.

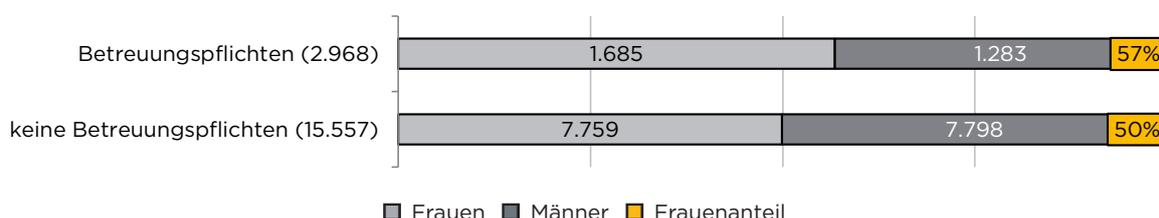
Anmerkung: Die belegten Studien wurden nach Anzahl und nicht nach Verteilungsschlüssel gezählt. Jedes Studium zählt somit mit 1,0.

Studierende: Betreuungspflichten¹⁴⁶

Wie bereits bei der vorangegangenen Befragung gaben **16%** der Befragungsteilnehmer*innen an, **Betreuungspflichten** wahrzunehmen. Der **Frauenanteil** unter den Studierenden mit Betreuungspflichten lag bei **57%** und hat sich gegenüber der letzten Befragung um einen Prozentpunkt verringert.



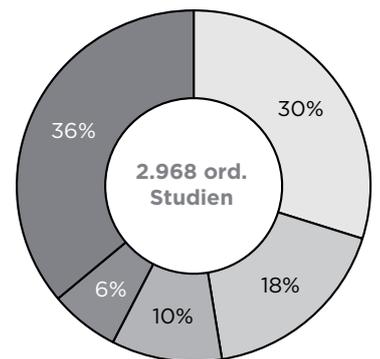
Betreuungspflichten von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



Studierende: Wöchentliches Betreuungsausmaß¹⁴⁷

Im WS 2022/23 waren **36%** der 2.968 belegten ordentlichen Studien, die von Studierenden mit Betreuungspflichten belegt waren, von Studierenden belegt, deren wöchentliches Betreuungsausmaß **41 Stunden und mehr** betrug. Der **Anteil von Frauen** an diesen betrug **81%**. Ebenfalls mehr Frauen als Männer gaben ein wöchentliches Betreuungsausmaß von 31 bis 40 Stunden an. Männliche Studierende waren demgegenüber bei jenen Studien, die von Studierenden mit einem wöchentlichen Betreuungsausmaß von bis zu 30 Stunden mehr belegt waren, zum Teil deutlich in der Überzahl. Diese Befunde zeigen, dass familiäre Betreuungspflichten nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet werden.

Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23

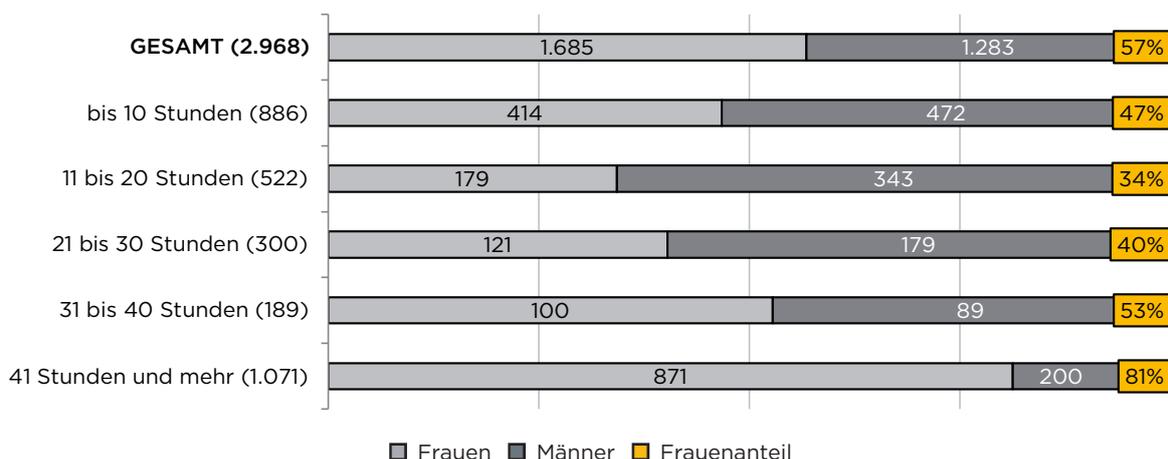


- bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 40 Stunden
- 41 Stunden und mehr

¹⁴⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23



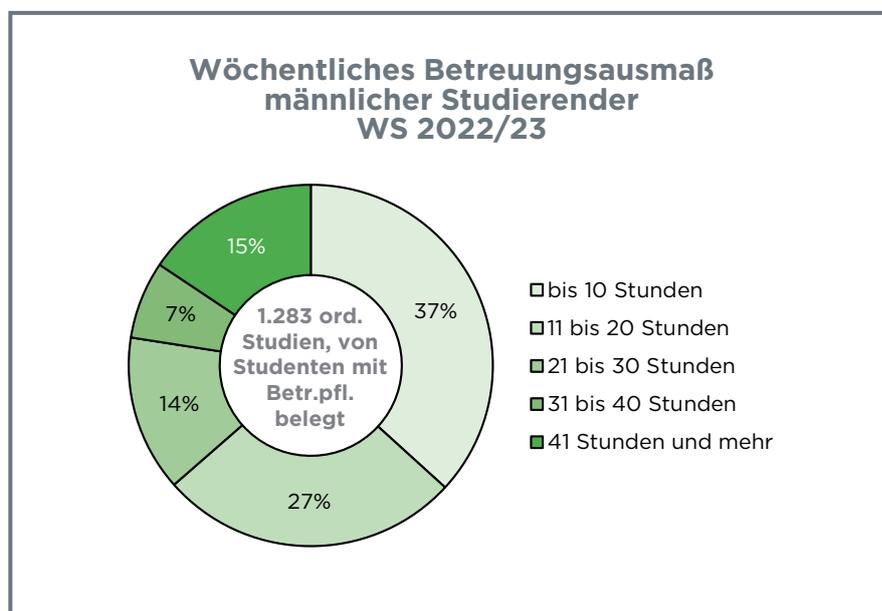
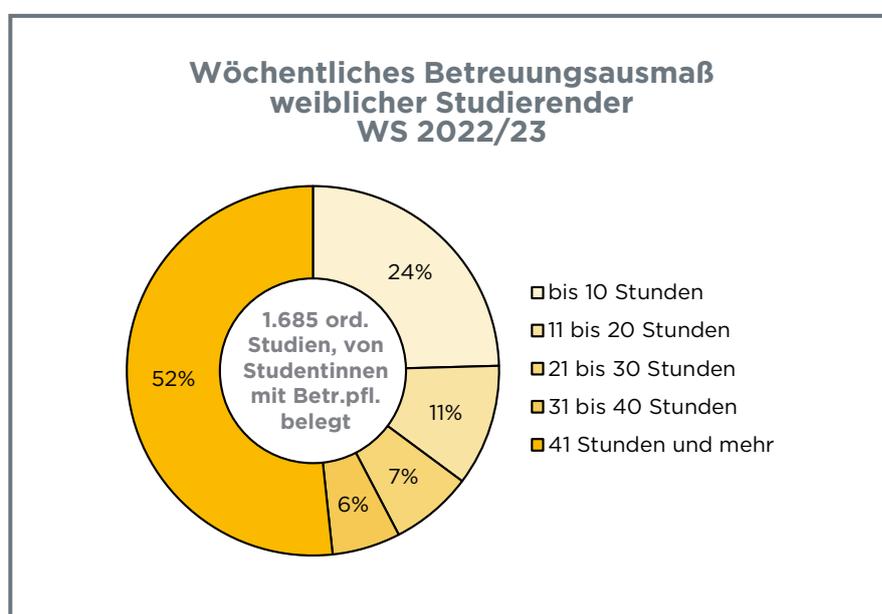
Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungspflichten

Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴⁸

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Betreuungsausmaße innerhalb jener 1.685 ordentlichen Studien, die im WS 2022/23 von Frauen bzw. jener 1.283 ordentlichen Studien, die von Männern mit Betreuungspflichten belegt waren.

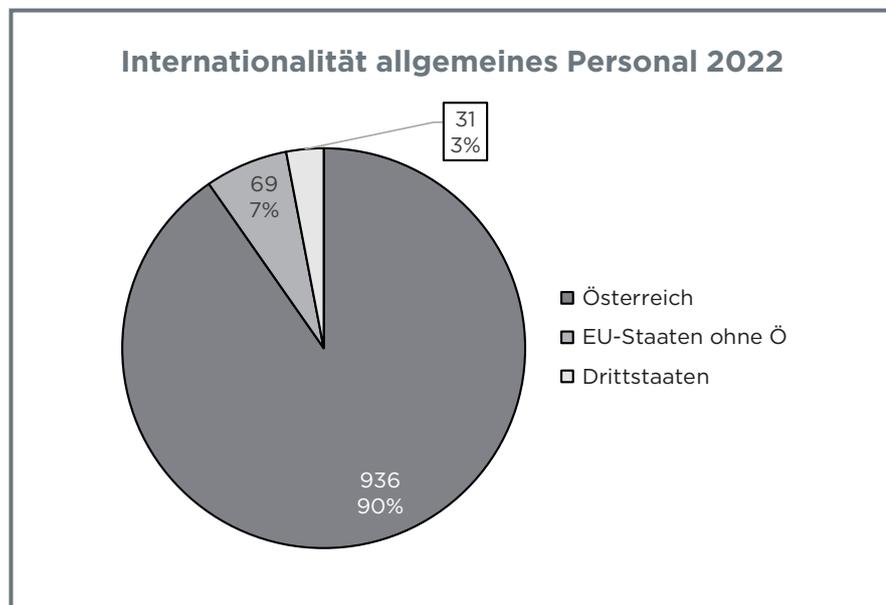
Der Anteil von Frauen mit Betreuungspflichten über 41 Stunden pro Woche lag bei 52%, jener von Männern nur bei 15%.



¹⁴⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁴⁹

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung des allgemeinen Personals der JKU im Jahr 2022 nach Herkunft. Die meisten Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft kamen aus Deutschland (= 35 Personen), gefolgt von Ungarn (= 7 Personen) und Bosnien-Herzegowina, Kroatien und Polen (= jeweils 5 Personen).

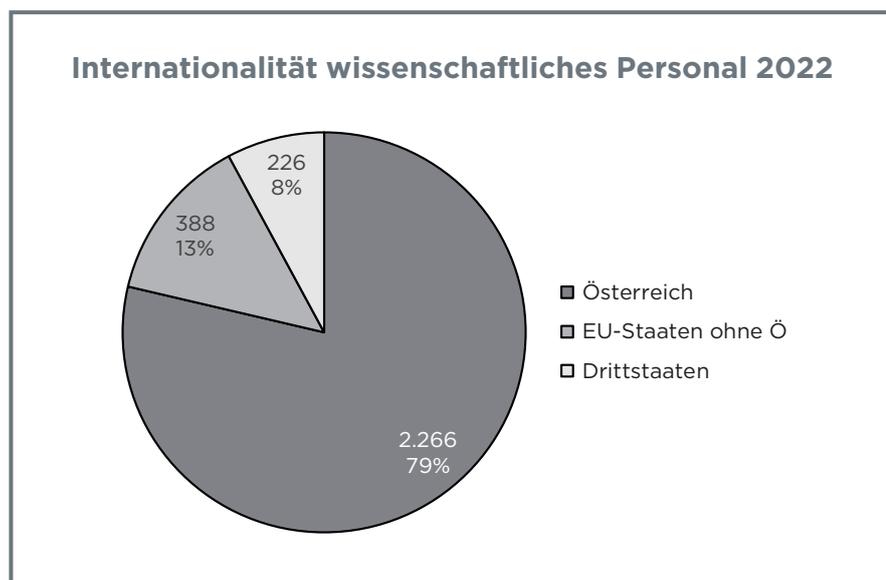


¹⁴⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	1.036	100%
Österreich	936	90%
EU-Staaten ohne Ö	69	7%
Drittstaaten	31	3%

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁵⁰

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung des wissenschaftlichen Personals der JKU (inkl. Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen) im Jahr 2022 nach Herkunft. Die meisten Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft kamen im Berichtsjahr aus Deutschland (= 248 Personen), gefolgt von Italien (= 36 Personen) und Indien (= 35 Personen).



¹⁵⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	2.880	100%
Österreich	2.266	79%
EU-Staaten ohne Ö	388	13%
Drittstaaten	226	8%

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

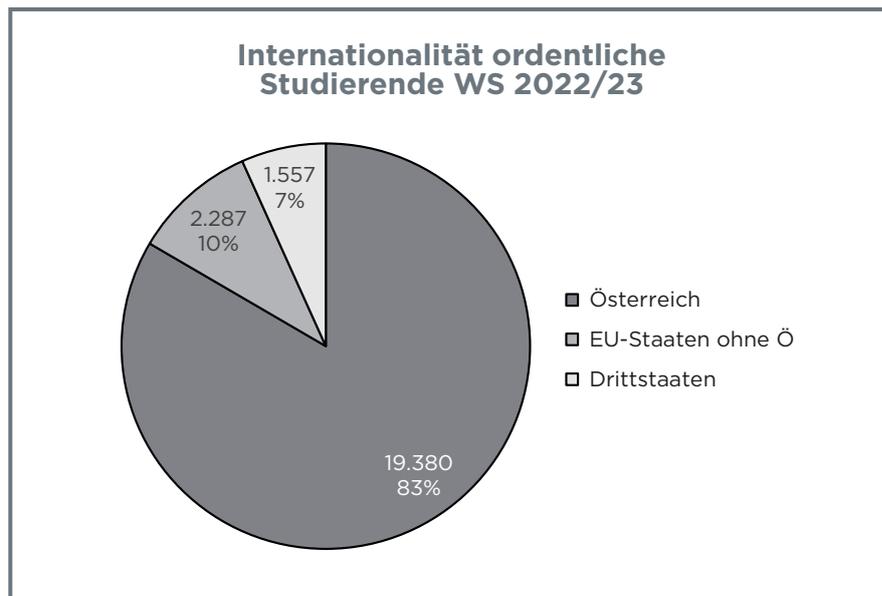
Internationalität

STUDIERENDE¹⁵¹

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung der ordentlichen Studierenden des Wintersemesters 2022/23 nach Herkunft.

¹⁵¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	23.224	100%
Österreich	19.380	83%
EU-Staaten ohne Ö	2.287	10%
Drittstaaten	1.557	7%



Die Tabelle der nächsten Seite listet die Anzahl (mind. fünf Personen) der ordentlichen Studierenden (inkl. Incomings und Outgoings) detailliert nach den einzelnen Herkunftsländern auf. Die meisten Studierenden mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft kamen im Berichtsjahr aus Deutschland (= 1.319 Personen), gefolgt von Kroatien (= 188 Personen) und Bosnien-Herzegovina (= 175 Personen). Der Frauenanteil an den österreichischen Studierenden betrug 53%, an den Studierenden aus anderen EU-Staaten 51% und aus Drittstaaten 48%.



STUDIERENDE¹⁵²

STUDIERENDE ¹⁵²		ORDENTLICHE STUDIENDE			
	Nation	Frauen	Männer	Gesamt	FA
EU	ÖSTERREICH	10.188	9.192	19.380	53%
	Belgien	2	5	7	29%
	Bulgarien	31	24	55	56%
	Dänemark	3	3	6	50%
	Deutschland	640	679	1.319	49%
	Finnland	13	8	21	62%
	Frankreich	10	17	27	37%
	Griechenland	8	14	22	36%
	Irland	4	6	10	40%
	Italien	42	44	86	49%
	Italien (Südtirol)	28	35	63	44%
	Kroatien	117	71	188	62%
	Lettland	2	3	5	40%
	Litauen	5	2	7	71%
	Luxemburg	2	5	7	29%
	Niederlande	4	10	14	29%
	Polen	37	19	56	66%
	Portugal	2	4	6	33%
	Rumänien	58	34	92	63%
	Schweden	3	2	5	60%
	Slowakei	30	18	48	63%
Slowenien	16	10	26	62%	
Spanien	30	27	57	53%	
Tschechische Republik	34	27	61	56%	
Ungarn	51	45	96	53%	
Drittstaaten	Afghanistan	13	11	24	54%
	Ägypten	11	58	69	16%
	Albanien	32	18	50	64%
	Aserbaidschan	3	4	7	43%
	Äthiopien	4	6	10	40%
	Bangladesch	3	38	41	7%
	Bosnien und Herzegowina	115	60	175	66%
	Brasilien	10	7	17	59%
	China	20	15	35	57%
	China (Republik/Taiwan)	17	10	27	63%
	Georgien	4	1	5	80%
	Ghana	2	3	5	40%
	Großbrit. u. Nordirland	1	8	9	11%
	Indien	23	64	87	26%
	Indonesien	4	6	10	40%
	Irak	1	6	7	14%
	Iran, Islamische Republik	54	58	112	48%
	Jemen	2	3	5	40%
	Jordanien	3	10	13	23%
	Kanada	6	5	11	55%
	Kasachstan	4	2	6	67%
	Kolumbien	9	3	12	75%
	Korea, Republik	12	2	14	86%
	Kosovo	31	22	53	58%
	Libanon	4	5	9	44%
	Liechtenstein	2	5	7	29%
	Marokko	3	4	7	43%
	Mazedonien	16	8	24	67%
	Mexiko	6	9	15	40%
	Moldau	3	2	5	60%
	Mongolei	7	4	11	64%
	Nepal	0	7	7	0%
	Nigeria	7	20	27	26%
	Pakistan	2	22	24	8%
	Peru	3	8	11	27%
	Russische Föderation	55	35	90	61%
	Schweiz	5	9	14	36%
	Serbien	39	31	70	56%
	Sri Lanka	4	2	6	67%
	Syrien, Arabische Rep.	17	31	48	35%
Thailand	2	3	5	40%	
Tunesien	3	3	6	50%	
Türkei	66	48	114	58%	
Ukraine	57	67	124	46%	
Vereinigte St. v. Amerika	15	15	30	50%	
Vietnam	5	3	8	63%	
Weißrussland	5	1	6	83%	

¹⁵² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTS- MANAGEMENT AN DER JKU.





Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

Auf Basis des alljährlich durchgeführten Gender- und Diversitätsmonitorings setzt die JKU vielfältige Maßnahmen, um (Geschlechter-)Ungleichheiten abzubauen und Gleichstellung und Diversität voranzutreiben. Es folgen Auszüge aus dem Leistungsbericht der Wissensbilanz 2022, die ebenjene Maßnahmen, die dem Abbau von Geschlechtersegregationen und der Herstellung möglichst chancengerechter Verhältnisse an der Universität Linz dienen, in den Mittelpunkt stellen.



MASSNAHMEN DES DIVERSITÄTSMANAGEMENTS

Diversity Management¹⁵³

Gender, Diversität und Inklusion sind grundlegende Themen im Diversity Management. Im Jahr 2021 wurden die Diversitätsstrategie und der Satzungsteil Gleichstellungsplan veröffentlicht. Entscheidende Ziele und Maßnahmen dieser beiden Schriftstücke werden u.a. im Projekt ‚Monat der Vielfalt‘ aufgegriffen. So feierte die Universität im Jahr 2022 erstmalig den Europäischen Monat der Vielfalt. Das Team des Referats Gender & Diversity Management setzt sich mit allen Aspekten von Gleichstellung, Vielfalt und Vereinbarkeit auseinander und konzipiert und verwirklicht laufend Strategien, Programme und Maßnahmen, die im Folgenden detailliert vorgestellt werden.

Diversitätsstrategie¹⁵⁴

Die Diversitätsstrategie der Universität Linz wurde 2021 veröffentlicht. Ihr grundlegendes Ziel ist die Förderung einer diversitätsorientierten Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur. Sie ist auf folgenden fünf Säulen aufgebaut: Entfaltung von Gender- und Diversitätskompetenz, Schaffung von Zugänglichkeit und Partizipation, Ermöglichung von Vereinbarkeit, Stärkung von Karrierewegen von Frauen sowie Gestaltung von Reflexions- und Handlungsräumen.

Neue Maßnahmen und Angebote, die sich thematisch im Feld Gender, Diversität und Inklusion bewegen, fußen auf der Diversitätsstrategie. So wurde im Jahr 2022 beispielsweise die Grundausbildung für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal mit diversitätssensiblen Themen weiter ausgebaut und das Inhouse Seminarprogramm für alle Mitarbeiter*innen im Hinblick auf Diversität und Inklusion erweitert. Diese Maßnahmen sollen stetige Awareness wecken bzw. fördern.

¹⁵³ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 37

¹⁵⁴ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 37

Diversität – EU Monat der Vielfalt¹⁵⁵

Der Europäische Monat der Vielfalt wurde erstmals im Mai 2020 ins Leben gerufen. Die erste Ausgabe wurde anlässlich des 10. Jahrestages der Europäischen Plattform der Charta der Vielfalt organisiert. Der Monat der Vielfalt soll dazu dienen, Ängste zu beseitigen und Wege zueinander zu ermöglichen. Er dient der Auseinandersetzung mit dem Anderen, vielleicht sogar Befremdlichen, fördert so das Miteinander und trägt dazu bei, Vorurteile zu beseitigen. 2022 feierte die JKU erstmalig mit Sensibilisierungsmaßnahmen mit, wie zum Beispiel mit einem Vortrag zum Thema ‚Stille Macht‘ sowie mit Studierenden-Workshops zur inklusiven Sprache.

Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung¹⁵⁶

Umsetzungsmaßnahmen der Diversitätsstrategie haben Schnittmengen zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung: Maßnahmen zur Vereinbarkeit, Angebote des Instituts Integriert Studieren, vielfältige Förderungen und Unterstützungen für Studierende, die erfolgreiche MORE-Initiative und die seit mehr als einem Jahrzehnt angebotenen Vorbereitungskurse für Studienanfänger*innen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge sind hier hervorzuheben, sie werden in den jeweiligen Unterkapiteln genauer beschrieben. Aber auch die Bemühungen nach einer möglichst barrierefreien Homepage und die erstmalige barrierefreie Gestaltung des Gender & Diversity Berichts fallen in diesen Bereich. Die Universität Linz nimmt außerdem regelmäßig an den vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung initiierten Vernetzungskonferenzen zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung teil.

Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Universitätsangehörigen

Inklusive Sprache¹⁵⁷

Der Leitfaden für eine inklusive Sprache, der von der Universität Linz 2020 herausgegeben wurde und Anregungen zu einem inklusiven Sprachgebrauch gibt, stellt die Basis für eine möglichst diskriminierungsfreie Kommunikation an der Universität Linz dar, in der alle Menschen in ihrer Vielfalt angemessen in Sprache und Bild angesprochen und repräsentiert werden. Im Berichtsjahr 2022 wurden im Inhouse-Seminarprogramm darüber hinaus zwei Basisworkshops und ein Vertiefungsworkshop zu inklusiver Sprache für alle interessierten Mitarbeiter*innen angeboten. Zusätzlich wurde im Rahmen des Monats der Vielfalt im Mai ein Weiterbildungsworkshop zu inklusiver Sprache für Studierende angeboten. Ziel der Workshops ist die Sensibilisierung und Vermittlung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Sprache im (Universitäts-)Alltag.

Diversität in der internen Weiterbildung¹⁵⁸

Fester Bestandteil der Grundausbildung, die alle neuen Mitarbeiter*innen des allgemeinen Personals absolvieren, ist ein ca. zweistündiger Workshop zum Thema Gender & Diversity. Ziel des Workshops ist die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für die vielfältige Thematik des Gender & Diversity Managements im Allgemeinen sowie an der Universität Linz im Speziellen. Der Workshop besteht aus kurzen Inputs und der weiterführenden Erarbeitung des Themas in Kleingruppen. Die Grundausbildung für das allgemeine Personal wurde 2022 vier Mal angeboten. Der Gender & Diversity Workshop wurde von Referent*innen des Referats Gender & Diversity Management abgehalten.

Für neue Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Personals wurde ein Modul zum Thema „Diversität in der Lehre“ im Rahmen der Grundausbildung „Zertifikat Basis Lehre“ durchgeführt. Es fanden 2022 drei Durchgänge in deutscher und ein Durchgang in englischer Sprache statt. Das Format orientiert sich am Diversitätsworkshop für das allgemeine Personal.

Weitere begleitende Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich den thematischen Bereichen Gleichstellung und Diversität zuordnen lassen, wurden 2022 im Rahmen des Inhouse Seminarprogramms für Mitarbeiter*innen angeboten.

¹⁵⁵ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 37f

¹⁵⁶ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 38

¹⁵⁷ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 51f

¹⁵⁸ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 52

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

Maßnahmen für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung¹⁵⁹

Die Universität Linz ermöglicht seit 32 Jahren ein chancengleiches Studium für Studierende mit Beeinträchtigungen. Zentrale Anlaufstelle für diese Studierenden ist das am Institut Integriert Studieren eingerichtete Service- und Support-Center, welches sowohl Lehrende als auch Studierende der Universität Linz unterstützt. 2022 wurden 184 Studierende mit diversen Beeinträchtigungen in 26 Studienrichtungen betreut. Dabei wurden 214 barrierefreie Prüfungen in Präsenz und Online unter individuellen Bedingungen organisiert und mit den Instituten abgehalten. Für die barrierefreie Organisation und Durchführung dieser 516 Stunden Prüfungen sind zusätzlich etwa 480 Stunden Adaptierung, Administration und Organisation angefallen. 2022 stand noch im Zeichen der Corona-Pandemie. Online-Lehre und Online-Prüfungen mussten auf Barrierefreiheit überprüft, Vortragende beraten und Prüfungsmethoden sowohl sicher als auch barrierefrei umgesetzt werden.

Zusätzlich zu den üblichen Kontakten und Beratungen fanden für und mit den Studierenden mit Beeinträchtigung des Instituts Integriert Studieren wöchentliche Austauschtreffen über Zoom statt, in denen die Studierenden Fragen stellen, sich aussprechen, austauschen und vernetzen konnten und so auch in Lockdowns oder krankheits- und beeinträchtigungsbedingten Rückzugsphasen den Kontakt mit der JKU halten konnten. Universitätsinterne Entwicklungen wie die JKU App wurden auf Barrierefreiheit untersucht und Verbesserungen wurden angestoßen.

Fortgeführt wurden die Lehrveranstaltungen „Assistive Technologies and Accessibility“ und „Accessible Software & Web Design“ (Barrierefreiheit von Web- & Softwaredesign).

Im Juli 2022 fand die vom Institut Integriert Studieren organisierte Konferenz ICCHP wieder in Präsenz am Campus des Politecnico di Milano in Lecco statt und konnte 425 Teilnehmer*innen aus aller Welt zu den Themen Barrierefreiheit, Beeinträchtigung, Inklusion und Assistierende Technologien begrüßen.

Förderungen, Stipendien und Unterstützungen¹⁶⁰

An der Universität Linz werden jährlich Leistungsstipendien sowie Förderungsstipendien vergeben. Leistungsstipendien dienen zur Anerkennung hervorragender Studienleistungen. Förderungsstipendien dienen der Förderung nicht abgeschlossener wissenschaftlicher Arbeiten (Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen) im Rahmen eines ordentlichen Studiums. Mit dem Stipendium sollen Kosten ersetzt werden, die bei der Erstellung der Arbeit anfallen und nicht aus dem Etat des betreuenden Instituts oder anderen Quellen bestritten werden. Darüber hinaus wird zur Unterstützung und Förderung des Studienabschlusses an studienbeitragspflichtige, berufstätige Studierende ein Studienabschluss-Stipendium vergeben. Studierende, die ein Auslandssemester absolvieren, werden mit diversen Auslandsstipendien unterstützt (siehe Kapitel 7 „Internationalität und Mobilität“).

Um soziale Härten, welche den Beginn eines Studiums oder den Studienfortschritt beeinträchtigen könnten, abzufedern, bietet der Sozialfond der ÖH (der durch die Universität Linz finanziell getragen wird) Unterstützung an. Dieser kann auch von Studierenden genutzt werden, die keinen Anspruch auf ein Stipendium haben.

Das USI bietet für bestimmte Personengruppen Vergünstigungen an. Studierende mit einer Studienleistung über 40 ECTS im Jahr erhalten beispielsweise 50 % Ermäßigung auf das 5-Monats-Abo. Weiters erhalten Personen mit Beeinträchtigung, bei entsprechendem Nachweis, eine Ermäßigung, ukrainische Studierende (in der MORE-Initiative) können an USI Kursen, die noch Plätze frei haben, kostenlos teilnehmen.

¹⁵⁹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 52

¹⁶⁰ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 38f

Angebote für Studienanfänger*innen¹⁶¹

Seit 2008 bietet die Universität Linz Vorbereitungskurse in Mathematik, Physik, Elektrotechnik / Mechanik, in maschinenbaulichen Grundlagen und im Programmieren für Studienanfänger*innen der technisch-naturwissenschaftlichen Studien, der Wirtschaftsinformatik und der Statistik an. In den Vorbereitungskursen wird der Oberstufenstoff vertieft und für die Einstiegsvorlesungen aufbereitet. Für Studienanfänger*innen ohne Programmiererfahrungen wird die Grundlage für eine erfolgreiche Teilnahme an den Programmierlehrveranstaltungen gelegt. Im Herbst 2022 fanden insgesamt 14 Abhaltungen in Präsenz- und Hybridformaten für über 750 Studienanfänger*innen und Studierende statt.

MORE-Programm für Geflüchtete¹⁶²

Die JKU beteiligt sich seit dem Wintersemester 2015/16 an der MORE-Initiative der UNIKO. Diese Initiative ist seit 2020 an der Abteilung International Welcome Center und Ombudsstelle für Studierende institutionalisiert und unterstützt Studierende mit Fluchthintergrund bei der Bewältigung besonderer Herausforderungen und Problemlagen innerhalb und außerhalb des Studiums. Im Zuge der Weiterentwicklung der MORE-Initiative wurde 2018 ein Zwei-Säulen-Modell (MOREclassic, Borealis-MORE-Stipendium) etabliert, welches speziell Studierenden mit Fluchthintergrund persönliche Beratung, individuelle und zum Teil auch finanzielle Unterstützung bietet. Seit Februar 2022 wurde die Zielgruppe der MORE-Initiative um vertriebene Studierende aus der Ukraine erweitert. Die bereits bestehenden Strukturen erlaubten eine zügige Aufnahme der Vertriebenen in das Programm und es konnten zielgruppenorientierte Angebote, wie beispielsweise Wohnmöglichkeiten, Sprachkurse und Unterstützung beim Einstieg in ein Studium an der JKU organisiert werden. Zudem wurde eine Landing Page erstellt, wo gebündelte Informationen für Vertriebene abrufbar sind. Das Angebot wurde im Sommersemester 2022 von über 60 Studierenden aus der Ukraine in Anspruch genommen. Geflüchtete und vertriebene Personen mit Hochschulqualifikation erhalten mit der MORE-Initiative die Chance in eine akademische Ausbildung einzusteigen und diese abzuschließen, womit auch die gesellschaftliche Integration vorangetrieben wird.

Ombudsstelle für Studierende¹⁶³

Die Ombudsstelle für Studierende ist an der JKU dem Geschäftsbereich des Vizerektorats für Lehre und Studierende zugeordnet. Sie steht seit 2017 allen Studierenden der JKU zur Verfügung und ist seit 2020 als integraler Bestandteil der neuen Abteilung International Welcome Center und Ombudsstelle für Studierende formalisiert. Die Informations- und Kontaktseiten sind in deutscher und englischer Sprache verfügbar, wodurch eine Kontaktmöglichkeit sowohl für nationale als auch für internationale Studierende gewährleistet ist. Anfragen können mündlich oder schriftlich eingebracht werden. Die Ombudsstelle für Studierende als eine besondere und unabhängige Instanz vermittelt in Konfliktfällen im Bereich Lehre und Studium, kooperiert mit internen Anlaufstellen und der Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium. Die Bemühungen um eine Lösung erfolgt gemeinsam mit den Betroffenen, wobei Anliegen stets unter Wahrung der persönlichen Verschwiegenheitspflicht behandelt werden. Neben der Vermittlungstätigkeit bietet die Ombudsperson auch Informationen zu Rechtsgrundlagen zum Studienrecht im Zusammenhang mit der jeweiligen individuellen Problemstellung. Häufigste Anliegen im Berichtszeitraum waren Anfragen zu Studienbedingungen sowie zu Zulassungs- und Anerkennungsthemen.

¹⁶¹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 39

¹⁶² Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 39

¹⁶³ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 39f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

Angebote für Schüler*innen¹⁶⁴

Die Universität Linz bemüht sich, vielfältige Maßnahmen zur Förderung der sozialen Durchlässigkeit und Diversität zu setzen. So werden bereits vor dem Zugang an die Universität Kontakte zu den Schulen geknüpft. In diesem Zusammenhang vergibt die Universität Linz in Zusammenarbeit mit der Kaiserschild-Stiftung die Dr. Hans Riegel-Fachpreise. Prämiert wurden auch 2022 jeweils die drei besten eingereichten vorwissenschaftlichen Arbeiten der Maturaklassen eines Schuljahres (AHS) in den Fächern Informatik, Biologie, Mathematik, Chemie oder Physik.

Das Projekt "MathSkill-Testing" arbeitet in Kooperation mit der Donau-Universität Krems an einem durch Open Educational Resources für alle offenen, innovativen Tool für Schüler*innen und Student*innen, um vorab die Basis für das Mathematikstudium oder ein Studium der Naturwissenschaften zu schaffen. Die verschiedenen Aufgabentypen, darunter Aufgaben mit Eingabefeldern, Multiple- oder Single-Choice-Aufgaben und Anordnungs- bzw. Zuordnungsaufgaben, werden aus öffentlich zur Verfügung stehenden Pools ausgewählt und mit Hilfe von GeoGebra – begleitet durch UI/UX-Expert*innen – benutzerfreundlich umgesetzt. Mit adaptiver Aufgabenschwierigkeit und fachdidaktischen Konzepten im Hintergrund wird ein Einstufen und Üben von mathematischen Themen, die auf die Kompetenzen der Mathematikmatura aufbauen, erleichtert. Nach jeder Aufgabe wird Feedback im Stil des Formativen Assessments, also zielgerichtete, kriteriengeleitete, individuelle Beurteilung, die für den weiteren Lernprozess nützlich sein wird, gegeben. Das Tool befindet sich derzeit in Entwicklung. Das adaptive System, entwickelt von der Donau-Universität Krems, wird mit der neu entstehenden Benutzeroberfläche der GeoGebra Quiz-Plattform verknüpft, sodass die entstehenden Aufgaben in einer benutzerfreundlichen Umgebung von den Schüler*innen und Student*innen bearbeitet werden können. Ein erster Prototyp kann auf der Projekt-Homepage abgerufen werden.

Das Curriculum NaWi-Tec ist planmäßig mit dem Sommersemester 2019 in Kraft getreten. Das Programm öffnet das Lehrangebot des ersten Semesters für Schüler*innen ab der 11. Schulstufe AHS / BHS. Schüler*innen werden über die Lehrkräfte in den Schulen auf das Studium und die mögliche Teilnahme schon vor der Matura aufmerksam gemacht. Schon bei der Entwicklung des Studiums standen die verantwortlichen Personen der Universität Linz in engem Kontakt mit den Schulen, insbesondere mit dem Europagymnasium Linz und mit dem Aloisianum Linz. Beispielsweise wird am Europagymnasium Linz der Pflichtwahlbereich „NaWi-Tec“ den Schüler*innen zur Wahl angeboten. Darüber hinaus wurde das Studium auch 2022 bei den ARGES Physik, Chemie und Mathematik ausführlich vorgestellt – die Resonanz der Lehrkräfte war sehr gut.

Informatik studieren während der Schulzeit können Schüler*innen bereits ab der 7. Klasse AHS in unserem Programm HeadStart@Informatics. Ausgewählte Informatik-Vorlesungen werden für die Schüler*innen angeboten. Dadurch erlangen sie einen sanften Studieneinstieg und profitieren von einem noch schnelleren Studienabschluss, denn die absolvierten Kurse werden in einem späteren Studium angerechnet. Dieses Angebot wurde im Jahr 2022 bei ARGE-Treffen der Informatik-Lehrkräfte und bei Messen und Beratungsgesprächen beworben. Informatikstudium schon vor diesem zu überprüfen. Eine Befreiung der Schüler*innen von den Studienbeiträgen wurde in die Satzung aufgenommen. Mittlerweile haben bereits die ersten HeadStart-Teilnehmer*innen ihr reguläres Informatikstudium an der Universität Linz begonnen.

Die Initiative TEC (Tomorrow's Experts in Computing) des Fachbereichs Informatik der Universität Linz, der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG) und der gibt Schüler*innen Einblicke in die universitäre Informatik. Mit dem Ziel, Inhalte und Perspektiven des Informatikstudiums mittels Hands-on-Workshops zu aktuellen IT-Themen, die von Professor*innen und Assistent*innen der Universität Linz präsentiert werden,

¹⁶⁴ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 40f

näherzubringen. TEC bietet sich als Ergänzung zum Informatikunterricht an AHS und BHS an, die Veranstaltungen sind kostenlos und einzeln buchbar, u.a. werden Workshops zu den Themen „Game Design and Programming“, „Visualisierung großer Datenmengen im Web“ oder „Deep Learning: Wie Computer lernen, Bilder zu erkennen“ angeboten. Einige der TEC-Workshops werden auch im Programm „Young Scientists“ wiederverwendet.

Der Adolf-Adam-Informatikpreis wird jährlich von der JKU für die beste Informatik-Masterarbeit des vergangenen Studienjahres vergeben. Studierende stellen in allgemein verständlicher Form ihre Arbeiten vor Schülerinnen und Schülern vor, die anschließend per SMS-Voting den Preisträger bzw. die Preisträgerin wählen. Die Präsentationen vermitteln etwas von der Faszination der Informatik und zeigen, womit sich unsere Studierenden beschäftigen. Sie ist eine wichtige Aktivität unserer Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Schüler*innenwerbung. Nach 2-jähriger Covid-Pause fand die Veranstaltung im Dezember 2022 wieder statt. Über 400 Schülerinnen und Schüler nahmen daran teil.

Knapp 100 Workshops und Vorträge aus den Themenbereichen Wirtschaft, Recht, Technik, Naturwissenschaften, Medizin und Gesellschaft werden ganzjährig und kostenlos für Schulklassen angeboten. Ergänzend zum Workshopangebot können Campus-, Instituts- und Bibliotheksführungen gebucht werden.

Im Projekt „1 Tag studieren“ haben Schüler*innen die Möglichkeit mit einem / einer Studierenden einen Probestudententag an der JKU zu verbringen und so einen Einblick in die präferierten Studienrichtungen und den JKU Campus zu gewinnen.

Das „JKU Young Scientists“ – Talentförderprogramm für Schüler*innen ab der 10. Schulstufe wurde auch im Berichtsjahr 2022 fortgeführt. Es ermöglicht die Verknüpfung von Theorie und Praxis, indem fachspezifische Workshops und ein Praktikum in einem oberösterreichischen Industriebetrieb oder an der Universität Linz absolviert werden konnten. Die Schüler*innen hatten die Möglichkeit, ihrem Forscher*innengeist in den Fachbereichen Informatik, Engineering, Mathematik, Physik sowie Chemie / Kunststofftechnik nachzugehen.

Zum bereits dritten Mal konnte in den Sommerferien 2022 das Kinderbetreuungsangebot mit wissenschaftlichem Hintergrund „JKU Science Holidays“ mit rd. 660 Jungstudierenden an vier Wochen abgehalten werden. Das vom OEAD (im Auftrag des BMBWF) und Land OÖ finanziell unterstützte Angebot fand großen Anklang und war restlos ausgebucht. In zahlreichen Workshops an der JKU bzw. bei externen Partner*innen konnten die Kinder und Jugendlichen im Alter von 6 bis 14 Jahren ganztägig, eine Woche lang, Forschung hautnah erleben und Einblicke in wissenschaftliche Themen gewinnen.

Im Herbst 2022 wurde an der JKU die „Junge Kepler Uni“ zum zweiten Mal durchgeführt. Hands On-Workshops, die unter verschiedenen Themenschwerpunkten an drei Samstagen im November angeboten wurden, ließen Einblicke in Wissenschaft und Forschung zu und weckten die Neugier an wissenschaftlichen Themen. Die Workshops wurden kostenlos und ganztägig angeboten. Insgesamt 180 Plätze standen den Jungstudierenden zur Verfügung.

Kinder mit Migrationshintergrund und / oder aus sozial benachteiligten Familien sollen bei beiden Projekten besonders angesprochen und zur Teilnahme ermuntert werden. Auf Diversität, Gleichstellung und Nachhaltigkeit wird außerdem großer Wert gelegt. Die Bewerbung beider letztgenannten Projekte erfolgte über unsere Website und Social Media-Kanäle und über persönliche Schulkontakte sowie mit Flyer, die per Post an alle oö. Volks- und Mittelschulen gesendet wurden.

Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 41f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Gleichstellung

MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Maßnahmen zum Abbau vertikaler Geschlechtersegregation¹⁶⁵

Die Verwirklichung einer geschlechtergerechten und diversitätsorientierten Universität und damit gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen sowie ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen universitären Funktionen und Gremien sind zentrale Ziele der Universität Linz. Zur Zielerreichung wird an der Planung, Implementierung und Umsetzung von Gendermainstreaming- und Diversity-Maßnahmen bzw. -Strategien gearbeitet. Wesentliche Pfeiler und entsprechende Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt.

Monitoring und Berichtswesen¹⁶⁶

Das jährlich durchgeführte Gender-Monitoring in Form des „Gender & Diversity-Berichts“ trägt dazu bei, Geschlechterasymmetrien unter den Studierenden zum einen und dem Universitätspersonal zum anderen sichtbar zu machen. Anhand anschaulicher Darstellungen und Zeitvergleiche zeigt er auf, in welchen Bereichen bereits Erfolge erzielt wurden und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Er dient so als wesentliche Basis für die Entwicklung und Konzipierung von gleichstellungspolitischen und diversitätsorientierten Strategien und Maßnahmen an der Universität Linz.

Auf Basis des fortlaufenden Gender- und Diversitätsmonitorings entstand in einer Sitzung des Universitätsrats die Frage nach universitätsspezifischen Gründen für die nach wie vor geringe Anzahl an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs in vielen Bereichen der Universität. Es wurde daher eine externe Studie in Auftrag gegeben, die sich der Frage von laubbahn-spezifischen Aspekten aus Geschlechterperspektive widmen soll. Ziel dieser Studie ist es, Handlungsansätze in Bezug auf die Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs speziell an der Universität Linz zu identifizieren. Die Studie wird voraussichtlich im kommenden Jahr fertiggestellt werden.

Frauenquote in universitären Kollegialorganen¹⁶⁷

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen achtet auf die geschlechtergerechten Zusammensetzungen in universitären Kollegialorganen. Da das wissenschaftliche Personal der Universität Linz nur zu etwa einem Drittel aus Frauen besteht, bedingt die Erfüllung der Frauenquote eine überproportional hohe Kommissionstätigkeit des weiblichen wissenschaftlichen Personals. Die Universität Linz ist bestrebt, den Frauenanteil in jenen Bereichen, in denen die Quote nicht erreicht wird, zu erhöhen. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung aller Universitätsangehörigen mittels unterschiedlicher Maßnahmen – etwa Workshops, Seminare und Coachings – zählen hier ebenso dazu wie auch das bereits angeführte Monitoring. Auch eine möglichst rücksichtsvolle Gestaltung von Sitzungszeiten soll gewährleisten, dass gerade Frauen, welche oftmals doppelbelastet sind, verbesserte Rahmenbedingungen vorfinden. Eine diesbezügliche „Meeting-Policy“ wurde 2021 veröffentlicht. Da die dauerhafte Erfüllung einer Frauenquote von 50 Prozent langfristig nur dann gewährleistet sein kann, wenn im wissenschaftlichen Personal annähernd gleich viele Frauen wie Männer vertreten sind, wirkt die Universität Linz auf eine allgemeine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal hin, indem laufend dezidierte Förderungsprogramme für Frauen entwickelt und umgesetzt werden.

Frauenförderung und Gleichstellung¹⁶⁸

Ende Februar 2022 hat sich die Universität Linz erfolgreich für das equaliA Gütesiegel zur innerbetrieblichen Frauenförderung qualifiziert. Das Gütesiegel equaliA zeichnet Unternehmen aus, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung der Geschlechter unterstützen. Mit der Einführung eines Gütesiegels für Unternehmen setzt das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ein Zeichen für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Fairness.

¹⁶⁵ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 43

¹⁶⁶ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 43f

¹⁶⁷ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 44

¹⁶⁸ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 44f

Das erfolgreich etablierte Karriereentwicklungsprogramm der Universitäten Linz, Salzburg und Krems „Karriere_Mentoring III“ für Wissenschaftlerinnen startete im Mai 2022 einen neuen Durchgang. Ziel des Programms ist die Erhöhung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen, insbesondere durch fachspezifische Mentoringbeziehungen und Einzelcoachings. Alle 24 teilnehmenden Mentees der drei beteiligten Universitäten konnten neben einem gemeinsamen Rahmenprogramm hochkarätige Seminare und Workshops absolvieren. Nach diesem gelungenen Start fanden die darauffolgenden Workshops für Dissertantinnen und Habilitandinnen im Oktober 2022 am Campus der Universität Linz statt. Der laufende Durchgang endet im September 2023.

Der viersemestrige Universitätslehrgang „Aufbaustudium Management und Leadership für Frauen“ (eine Kooperation zwischen der Universität Linz und der Stadt Linz), der explizit dazu beitragen soll, den Frauenanteil in oberen Managementebenen österreichischer Unternehmen zu erhöhen, wurde im Juni 2022 abgeschlossen. Ein neuerlicher Durchgang startete im Herbst 2022.

Das „Cross-Mentoring“-Programm des Landes Oberösterreich ist ein Programm zur aktiven Förderung von weiblichen Führungskräften durch firmenübergreifende individuelle Unterstützungen durch einen erfahrenen Mentor oder eine erfahrene Mentorin. Die Universität Linz ist seit Beginn des Programms aktiv beteiligt und stellte erneut einen Mentor sowie eine Mentee, die 2022 am Programm mitgewirkt haben. Zudem war die Universität Linz bei einer der Veranstaltungen des Programms Gastgeberin.

Preise und Stipendien¹⁶⁹

Die Verleihung der „Iris Fischlmayr-Preise und Stipendium 2021“ erfolgte im Rahmen des JKU Young Researchers' Award im Juni 2022. Außerdem wurden im Berichtsjahr bereits zum vierten Mal die „Iris Fischlmayr – Preise und Stipendium“, die nach der 2017 verstorbenen Institutsvorständin und Assoziierten Professorin Iris Fischlmayr benannt wurden, ausgelobt. Im ersten Halbjahr 2022 erfolgten folgende internationale Ausschreibungen:

- ein Preis zu 2.500 Euro zur Förderung einer hervorragenden, abgeschlossenen Dissertation mit Diversitäts-Bezug in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, in den Rechtswissenschaften und / oder in den medizinischen Wissenschaften
- zwei Preise zu je 1.250 Euro zur Förderung hervorragender, abgeschlossener Diplom- bzw. Masterarbeiten mit Diversitäts-Bezug in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, in den Rechtswissenschaften und / oder in den medizinischen Wissenschaften
- ein Forschungsstipendium in Form eines Dissertationsstipendiums zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen für den Zeitraum von zwölf Monaten zur Fertigstellung einer Dissertation

Die Entscheidung über die Vergaben erfolgte durch eine fachspezifische Jury im Juli. Die Verleihung der Preise sowie des Stipendiums wurde auf das nächste Jahr verschoben und erfolgt im Rahmen der Verleihung des JKU Young Researchers' Award im Juli 2023.

Der ZONTA-Award, den der ZONTA Club Linz, ein internationaler Serviceclub berufstätiger Frauen, gemeinsam mit der Universität Linz seit einigen Jahren vergibt, wurde auch im Berichtsjahr 2022 ausgeschrieben. Der Award soll der Förderung einer besonders engagierten Studentin einer technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtung an der Universität Linz dienen und ist mit 2.500 Euro dotiert. Die Preisverleihungsveranstaltung des 9. ZONTA Awards fand im November 2022 statt. Im Herbst 2022 wurde bereits mit der Organisation des 10. ZONTA STEM Awards, die die Ausschreibung und Bewerbung seitens der Universität Linz bedeutet, begonnen.

¹⁶⁹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 45

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Gleichstellung

Maßnahmen zum Abbau horizontaler Geschlechtersegregation¹⁷⁰

Bereits vor dem Zugang zur Universität werden Kontakte zu Schulen geknüpft, um Heranwachsende möglichst früh für Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität zu sensibilisieren. Um soziale Durchlässigkeit, die Gleichheit der Geschlechter und Vielfalt zu fördern, werden laufend Maßnahmen und Projekte entwickelt, die einer möglichst ausgewogenen Verteilung der Geschlechter auf unterschiedliche Berufsfelder und Studienrichtungen dienen sollen. Mittels spezifischer Angebote für Heranwachsende – von Angeboten für Schulklassen bis hin zu Beratungen und Vorträgen im Rahmen des Projekts „FIT – Frauen in die Technik“ – sollen stereotype Handlungs- und Wahrnehmungsmuster hinterfragt und die Begeisterung für vermeintlich untypische Interessensfelder für Buben und Mädchen geweckt werden.

Geschlechter- und diversitätssensible Angebote für Schüler*innen¹⁷¹

Die Universität Linz entwickelt, konzipiert und bietet laufend Angebote für Schüler*innen, die sich speziell dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und Diversität widmen, an. Diese werden im Folgenden dargestellt.

MI(N)T MACHEN: Das Team des Referats Gender & Diversity Management begleitete junge Wissenschaftlerinnen der Universität Linz mit der Kamera in ihrem Arbeits- und Studienalltag: vom Bachelor- und Masterstudium über Doktorat und Professur (inklusive Lehre) bis hin zum Lehrlingswesen. Dabei entstanden fünf persönliche Einblicke, die das breite Spektrum beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten im MINT-Bereich zeigen. Eingebettet wurden diese Filme in ein GeoGebra-Buch, wo sie um didaktisches Unterrichtsmaterial (vorerst für die Fächer Mathematik, Informatik und Physik) erweitert wurden. Seit der offiziellen Präsentation vor interessierten Lehrkräften und Vertreter*innen der OÖ-Bildungsdirektion Ende März 2022 kommt MI(N)TMACHEN in den 4. Klassen MS / AHS bei der Berufsorientierung zum Einsatz.

GIRLS´ DAY: Schülerinnen der 3. und 4. Klassen der Sekundarstufe 1 (NMS, AHS) verbringen diesen internationalen Aktionstag in einem handwerklichen, technischen oder naturwissenschaftlichen Betrieb. Dabei können sie ihre Fähigkeiten erforschen, Berufe kennen lernen und wichtige Kontakte knüpfen. Da die Universität Linz Lehrlinge in neun verschiedenen technischen Lehrberufen ausbildet, beteiligt sie sich seit 2005 aktiv am Girls´ Day.

FIT – Frauen in die Technik¹⁷²

Das Programm „FIT-Frauen in die Technik“, im Rahmen dessen Mädchen und junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen und Berufe begeistert und bestärkt werden, konnte auch im Jahr 2022 sehr erfolgreich fortgeführt werden. So ist es erneut gelungen, die nötigen Sponsorgelder und Förderbeiträge zu akquirieren und 23 FIT-Botschafterinnen (Studentinnen der technischen und naturwissenschaftlichen Studien der Universität Linz sowie der technischen Studiengänge der FH Gesundheitsberufe OÖ und somit zugleich „Role Models“) für die Mitarbeit zu gewinnen.

Im Februar fanden (in Kooperation mit der FH Gesundheitsberufe OÖ) erneut die FIT-Infotage statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung konnten sich die Teilnehmerinnen über die technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen der Universität Linz und über die technischen Studiengänge der FH Gesundheitsberufe OÖ sowie über die späteren Berufsfelder informieren und sich beim „Marktplatz der Technik“ individuell von den jeweiligen FIT-Botschafterinnen über die sie interessierenden Studienrichtungen beraten lassen. Eine Mustervorlesung aus Maschinenbau und aus Mathematik bereicherte das jeweilige Programm. In Summe haben 237 Schülerinnen ab der 9. Schulstufe der AHS und BHS und (junge) Frauen bei den virtuellen FIT-Infotagen teilgenommen.

¹⁷⁰ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 45

¹⁷¹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 46

¹⁷² Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 46f

Erfreulicherweise war es möglich, den 1. FIT-Infotag außerhalb des Campus Linz (in der Wirtschaftskammer und im Technologiezentrum Bad Ischl) zu veranstalten. Dabei nahmen 56 Schülerinnen aus dem inneren Salzkammergut teil. Das Programm reichte von der Präsentation der technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen der Universität Linz und der technischen Studiengänge der FH Gesundheitsberufe OÖ durch FIT-Botschafterinnen über eine Mustervorlesung aus Mathematik bis zum „Marktplatz der Technik“, bei dem sich die Teilnehmerinnen individuell von den jeweiligen FIT-Botschafterinnen über die sie interessierenden Studienrichtungen beraten lassen haben. Das Highlight waren die sechs Technik-Schnupperstationen, die von den FIT-Botschafterinnen konzipiert und geleitet wurden und bei denen die Teilnehmerinnen selbst experimentieren konnten.



Im Rahmen von Schulbesuchen werden Schülerinnen gezielt von unseren FIT-Botschafterinnen mit Vorträgen und Beratungen in ca. 50 höheren Schulen angesprochen, um sie schließlich zur Wahl einer fundierten technischen Ausbildung mit sehr guten Berufs- und Einkommenschancen zu motivieren. Im Schul-/Studienjahr 2021/22 konnten bei 18 Schulbesuchen 965 Schülerinnen beraten und bei drei Schulbesuchen der Unterstufe 33 Schülerinnen informiert werden.

Auch bei der Berufs- und Studieninfomesse BeSt3 in der Wiener Stadthalle war FIT OÖ beim FIT-Österreich Messestand vertreten, wo FIT-Botschafterinnen insgesamt 92 Beratungen durchgeführt haben. Ein weiteres Highlight war die SIM-Studieninformationsmesse im September 2022 an der Universität Linz. Rund 200 Personen konnten durch die FIT-Botschafterinnen beraten werden, wobei 95 % davon Schülerinnen waren und die restlichen 5 % Elternteile und Lehrkräfte. Zahlreiche weitere Beratungen wurden bei der Messe Jugend und Beruf in Wels und beim Treffen der ARGE-Physik am Campus Linz durchgeführt.

Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 46f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT

Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Betreuungspflichten bzw. Studium mit Beruf¹⁷³

Die alle zwei Jahre stattfindende „Erhebung der Berufstätigkeit und Betreuungspflichten“ wurde im Jahr 2022 erneut durchgeführt (Rücklauf: 72,2 %). Hierbei gaben 74,0 % der Befragten an, berufstätig zu sein; 16,0 % der Umfrageteilnehmer*innen haben Betreuungspflichten. Ein wichtiger Baustein in diesem Zusammenhang ist die Satzungsregelung, welche die Studienkommissionen dazu anhält, in den Curricula entsprechende Aussagen zur berufsbegleitenden Studierbarkeit der Studien zu treffen. In den Curricula sind somit seit 2021 explizite Aussagen zur Studierbarkeit eines Studiums neben Erwerbstätigkeit oder Betreuungspflichten aufgenommen. Zudem wurden in ausgewählten Curricula idealtypische Studienverläufe für Teilzeitstudierende implementiert. Mit dem virtuellen Campus ist ein zweiter Distributionsweg für Studienangebote etabliert, die insbesondere von Berufstätigen und Studierenden mit Betreuungspflichten wahrgenommen werden können.

Zu diesem Zweck wurde an der Universität Linz auch das Programm „Study & Work“ mit Partnerunternehmen ins Leben gerufen. Die Arbeitgeber*innen lassen den Studierenden dabei ausreichend Flexibilität, die Dienstzeiten entsprechend deren Stundenplan anzupassen. Darüber hinaus erhalten die Studierenden eine*n persönliche*n Mentor*in im Unternehmen, durch den der Einstieg ins Arbeitsleben erleichtert wird. Die Studierenden können dabei wertvolle Praxiserfahrung sammeln.

Die Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management beschäftigt sich mit allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Auch die ÖH unterhält für Studierende mit Betreuungspflichten eine eigene Beratungsstelle im Sozialreferat. Um den Studierenden das berufsbegleitende Studium zu erleichtern, existiert eine spezielle Satzungsregelung. Studierende, die bedingt durch eine Erwerbstätigkeit oder ein mit dem Studium in ursächlichem Zusammenhang stehendes, aber nicht ECTS-bewertetes Praktikum, vorübergehende Abwesenheit vom Studienort aufweisen, welche eine erfolgreiche Fortführung des Studiums wesentlich beeinträchtigt, haben die Möglichkeit, sich beurlauben zu lassen.



¹⁷³ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 47

Audit hochschuleundfamilie¹⁷⁴

Die vierte (Re-)Auditierungsphase (Zeitraum 2022-2024) des Audits hochschuleundfamilie konnte erfolgreich gestartet werden. Insgesamt wurden für die neue Phase neun Ziele in fünf verschiedenen Handlungsfeldern festgelegt. 2022 konnten bereits folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Handlungsfeld Studienorganisation

Ziel 1: Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre

Erfolgte Maßnahme: Verschiedene Seminare (z.B. „Zutaten für die Online-Lehre“) wurden angeboten.

Ziel 2: Vernetzung mit der ÖH zum regelmäßigen Austausch rund um Themen der Vereinbarkeit eines Studiums mit Betreuungsaufgaben

Erfolgte Maßnahme: Regelmäßige Treffen zwischen der Auditbeauftragten und dem ÖH Sozialreferat

Handlungsfeld Wissenschaft & Lehre

Ziel 3: Professionalisierung des Onboarding Prozesses sowie lebensphasenorientierte Begleitung von Professor*innen

Erfolgte Maßnahmen: Aktualisierung der Website Dual Career Angebots der JKU (Beratung der Dual Career Fälle erfolgt durch das Referat Personalentwicklung) sowie in Bearbeitung befindet sich eine Policy zur lebensphasenorientierten Begleitung von Professor*innen

Ziel 4: Ausbau des Peer Mentoring Programmes (Zertifikat Basis Lehre)

Erfolgte Maßnahme: Erstellung eines Konzeptes zum Ausbau des Peer Mentoring Programmes

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Ziel 5: Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und barrierefreien Arbeitsorganisation

Erfolgte Maßnahmen: Erstellung einer Intranet-Seite, wo gebündelt alle Tools zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt sind, Erweiterung des Vereinbarkeits-tools Work-Life-Compass um Leitfäden und Best Practices sowie Überprüfung und Anpassung der PDF-Dateien hinsichtlich Barrierefreiheit

Handlungsfeld Gesundheit & Employability

Ziel 6: Vielfältige, gesunde und nachhaltige Ernährungsangebote und -möglichkeiten am Campus

Erfolgte Maßnahme: Angebot eines Ernährungskurses (mit Kochen) über Inhouse Seminarprogramm

Ziel 7: Erweiterung des Inhouse Seminarprogramms um neue Themenschwerpunkte sowie Ausbau bestehender Angebote

Erfolgte Maßnahmen: Erarbeitung eines neuen Formats für Karenzierte (Eltern-Kind-Brunch für karenzierte Mitarbeiter*innen findet voraussichtlich erstmalig im April 2023 statt) sowie Vorbereitungen für die erstmalige Abhaltung des Kurses Erste Hilfe Kinder-notfallkurs im Frühjahr 2023

Handlungsfeld Service für Familien

Ziel 8: Erhebung der Anzahl von Mitarbeiter*innen und Studierenden mit Pflegebetreuungs-aufgaben sowie deren besondere Belastungsfaktoren

Die Maßnahme wird im Rahmen der erweiterten Berichtspflicht des Gleichstellungs-plans umgesetzt.

Ziel 9: Erweiterung der familienfreundlichen Angebote am Campus

Erfolgte Maßnahme: Evaluierung bestehender Serviceangebote für Familien mit Kindern: Elternbefragungen für betreute Kinder der Krabbelstube und Flexible Kinderbetreuung wurden im Sommer 2022 durchgeführt.

¹⁷⁴ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 48

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

JKU Work-Life-Compass¹⁷⁵

Im JKU Work-Life Compass (WLC), der als ein Ergebnis des Audits „hochschuleund-familie“ entstand und 2021 veröffentlicht wurde, werden wissenswerte Informationen für ein erfolgreiches Karenzmanagement bei Auszeiten wegen Elternschaft, Bildung oder Pflege Angehöriger bereitgestellt. 2022 wurden den umfangreichen Checklisten auch Leitfäden für die Abwicklung von Gesprächen zur Elternkarenz – von der Planung bis zur Rückkehr – hinzugefügt, an denen sich Mitarbeiter*innen und Führungskräfte orientieren können. Der WLC steht allen Menschen, die sich in einem aktiven Arbeitsverhältnis zur Universität befinden, über das Intranet (help-Seiten) zur Verfügung.

Stay-connected-Maßnahmen für karenzierte Beschäftigte¹⁷⁶

Die bewährten Stay-connected-Maßnahmen wurden auch 2022 beibehalten, wie z.B.:

- Kostenlose Nutzung des internen Weiterbildungsprogrammes
- Einladung zur Teilnahme am Betriebsausflug, der im September 2022 stattfand
- Einladung zur Weihnachtsfeier
- Behalt des JKU-E-Mail Accounts und Intranet-Zugangs

Darüber hinaus wurde eine zielgruppenspezifische Veranstaltung für Mitarbeiter*innen in Elternkarenz, das 4. Eltern-Karenz-Forum, zum Thema „Trauer und Trennung – Wenn Familien durch schwere Zeiten gehen“ im September 2022 angeboten. Aufgrund geringer Anmeldungen musste es leider abgesagt werden. Eine Neuauflage ist je nach budgetären Möglichkeiten für Herbst 2023 geplant.



¹⁷⁵ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 49

¹⁷⁶ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 49

KIDSVERSITY – Kinderbetreuung an der Universität Linz¹⁷⁷

Seit Oktober 2015 verfügt die Universität Linz über eine Krabbelstube für Kinder von Mitarbeiter*innen, die sie gemeinsam mit dem OÖ Hilfswerk als Trägerverein betreibt. Im März 2021 konnte eine zweite Krabbelgruppe eröffnet werden, wobei der Ausbau vom Land Österreich gefördert wurde. Insgesamt stehen 20 Plätze für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren zur Verfügung. Das Angebot kann bis zu fünf Tage pro Woche genutzt werden und bietet den Kindern spannende (Spiel-)Aktivitäten, Spaß und eine optimale Betreuung. Die Universität steht in regelmäßigem Kontakt und inhaltlichem Austausch mit der Leitung der Krabbelstube, um (strategische) Aktivitäten zu fördern und zu realisieren.

Der Universität Linz ist aufgrund des hohen Anteils an berufstätigen Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf und Studium ein besonders großes Anliegen. Für Studierende und Mitarbeiter*innen bietet die Universität Linz seit 2003 ein flexibles Betreuungsangebot für Kinder im Alter von einem bis zwölf Jahren an. In den Räumlichkeiten können zeitgleich bis zu zwölf Kinder betreut werden. Seit 2011 ist das Hilfswerk OÖ Kooperationspartner der Universität Linz.

Die alljährliche Sommerbetreuung für ein- bis zwölfjährige Kinder wurde gut genutzt. Den Kindern wurden, gemeinsam mit dem Kooperationspartner, vier erlebnisreiche Wochen mit interessanten und spannenden Ausflügen, Workshops und Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren angeboten.

Darüber hinaus wurde im Sommer 2022 eine Elternbefragung der JKU-Krabbelstube sowie der JKU - Flexiblen Kinderbetreuung durchgeführt. Ziel war es, die Zufriedenheit und die Qualität der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung zu evaluieren. Die Aussendung erfolgt an alle Eltern, deren Kinder die Krabbelstube aktuell bzw. die flexible Kinderbetreuung ab Juni 2021 besuch(t)en. Die Befragung der flexiblen Kinderbetreuung zeichnete hinsichtlich der Zufriedenheit im Allgemeinen sowie im Umgang mit den Kindern ein gemischtes Bild. Verbesserungsvorschläge wurden insbesondere im Bereich der angebotenen Aktivitäten und im Bereich der Kommunikation der Einrichtung mit den Eltern festgestellt. Die Ergebnisse der Elternbefragung ergaben für die Krabbelstube sehr hohe Zufriedenheitswerte hinsichtlich des kompetenten Teams, der „liebvollen“ Betreuung und angemessenen Förderung der Entwicklung des Kindes. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der „Einrichtung der Krabbelstube im Allgemeinen“ antworteten 100 % mit sehr bis eher zufrieden. Etwas Verbesserungspotential wurde hinsichtlich einer Verlängerung der Öffnungszeiten, der Kommunikation über das eigene Kind bzw. über Neuigkeiten aus der Krabbelstube angeführt. Wie bereits in den vergangenen Jahren – und wiederholt bei diversen Veranstaltungen artikuliert –, wurde neuerlich der Wunsch nach einem weiterführenden Betreuungsangebot (Kindergarten) sowie nach einem Ausbau der Krabbelstube geäußert.

Familienfreundliche Infrastruktur¹⁷⁸

Die familienfreundliche Infrastruktur der Universität Linz wird laufend evaluiert und ausgebaut. So ist angedacht, die Sanitätsräume am Campus als Still- und Ruheräume für (werdende) Mütter zu markieren. Bereits weitflächig verbreitet sind die Wickeltische in diversen Universitätsgebäuden sowie Kinderhochstühle in der Mensa und anderen Restaurants am Campus. In einem regelmäßig aktualisierten Plan ist die genaue Position der Wickeltische auf der Homepage ersichtlich, darin sollen in Zukunft auch die Still- und Ruheräume gekennzeichnet werden. Außerdem gibt es Gespräche bezüglich Spiel- und Leseecken.

¹⁷⁷ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 49f

¹⁷⁸ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 50

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

Studieren mit Kind¹⁷⁹

Für Studierende mit Kinderbetreuungspflichten gibt es neben dem flexiblen Kinderbetreuungsangebot und der familienfreundlichen Infrastruktur auch ein umfassendes Beratungsangebot durch das Sozialreferat der Österreichischen Hochschüler*innenschaft. Der seit 2021 gepflegte regelmäßige Austausch des Referats Gender & Diversity Management mit dem ÖH-Sozialreferat wurde 2022 fortgesetzt und intensiviert. Aus dieser Kooperation ging etwa die Beteiligung des Referats Gender & Diversity Management, gemeinsam mit der Flexiblen Kinderbetreuung, am diesjährigen ÖH-Sozialbrunch im Oktober 2022 hervor, wo sich Studierende u.a. über die Betreuungsmöglichkeiten am Campus informieren konnten.

Angebote für Rückkehrer*innen nach der Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenz sowie Eltern- und Pfl egeteilzeit¹⁸⁰

Die Universität Linz bietet ein attraktives Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter*innen und setzt nachhaltige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Kinderbetreuung bzw. Beruf und Pflege. Wesentliche Elemente zur Förderung der Vereinbarkeit bilden insbesondere die existierende Gleitzeitregelung sowie auch die Möglichkeit, Urlaub in Stunden zu konsumieren. Unter dem Aspekt eines umfassenden Karenzmanagements erhalten Mitarbeiter*innen vor und während ihrer Abwesenheiten Zugang zu zentralen Informationen und haben weiterhin Zugang zum Intranet. Der bereits erwähnte „JKU Work-Life-Compass“ als unterstützendes Tool eines Karenz- und Auszeitenmanagements bietet diesbezüglich umfassende, stets auf dem aktuellen Stand befindliche Informationen zu relevanten Themen von Mutterschutz, Karenz, Wiedereinstieg, Pflege und Bildungskarenz. Abwesende Mitarbeiter*innen werden überdies zu laufenden Veranstaltungen eingeladen und die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich. Rückkehrer*innen aus der Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenz sowie aus der Eltern- und Pfl egeteilzeit wird größtmögliche Flexibilität bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess entgegengebracht.

Zur Begleitung beim Wiedereinstieg bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Beruf und Betreuungspflichten werden entsprechende Maßnahmen geboten. Speziell für pflegende Angehörige gibt es die Veranstaltungsreihe „CAREseiten zeigen“, welches durch das universitätsübergreifende Netzwerk UniKid / UniCare ins Leben gerufen wurde. Auch die JKU beteiligte sich aktiv an der Organisation der Veranstaltungsreihe. In drei Online-Terminen wurden im Berichtsjahr Informationen und Sensibilisierung zu den Themen rund um Pflege und Betreuung wie z.B. Trauer und Väterkarenz behandelt.

Gleichstellungsplan¹⁸¹

Der Satzungsteil Gleichstellungsplan, der insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung regelt, wurde 2021 veröffentlicht. Die mit dem Gleichstellungsplan verbundenen erweiterten Berichtspflichten werden derzeit in einem universitätsinternen Prozess konzipiert und in Abstimmung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festgelegt.

Gender Equality Plan in Horizon Europe¹⁸²

Seit 2021 müssen Institutionen, die sich um eine Bewerbung bei Horizon Europe bemühen, einen Gender Equality Plan vorweisen. Die Universität Linz verfügt über einen Frauenförder- sowie über einen Gleichstellungsplan, welche die Anforderungen eines Gender Equality Plans im Rahmen von Horizon Europe bereits überwiegend erfüllen. Darüber hinaus gibt es ein Statement of Commitment, das den Status Quo an der Universität Linz direkt mit den von Horizon Europe vorgegebenen Kriterien in Verbindung bringt.

¹⁷⁹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 50

¹⁸⁰ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 50f

¹⁸¹ Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 51

¹⁸² Quelle: Wissensbilanz 2022, S. 51

In Bezug auf den letzten Inhaltsbereich jener Kriterien, welcher sich auf institutionelle Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt inklusive sexueller Belästigung bezieht, wurde im Berichtsjahr an einem Leitfaden über den Umgang mit sexualisierter Belästigung gearbeitet. Dieser Leitfaden „Platz für Selbstbestimmtheit“ ist während der Entstehung in zwei Teile geteilt worden. Im ersten geht es um die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema und im zweiten um die Handlungsempfehlungen für Betroffene, Führungskräfte und um den allgemeinen Handlungsspielraum speziell an der Universität Linz. An Universitäten ist es besonders schwer, sich mit dem Thema ‚sexualisierter Diskriminierung und Gewalt‘ auseinanderzusetzen, da diese als „enlightened organization“ davon ausgehen, nicht von der Problematik betroffen zu sein. Aus diesem Grund setzt der Leitfaden „Platz für Selbstbestimmtheit“ auf niederschwellige Aufklärung, die sich an alle Menschen quer durch die Hierarchieebenen richtet. Ziel ist es, alle Universitätsangehörigen für übergriffiges Verhalten zu sensibilisieren, ihnen Sprache zur Verfügung zu stellen, um dieses beim Namen zu nennen sowie Werkzeuge, um es zu unterbinden. Der Leitfaden soll in seinen zwei Teilen voraussichtlich 2023 veröffentlicht werden.



ANHANG.





Anhang.

Auf den folgenden Seiten wurden die in den Diagrammen dargestellten Daten zusätzlich in kompakter Tabellenform aufbereitet. Nicht nur können Leser*innen damit selbst entscheiden, ob sie die verarbeiteten Zahlen lieber in grafischer oder aber in tabellarischer Form konsumieren möchten; im Sinne der Barrierefreiheit dienen die Tabellen darüber hinaus auch als Grundlage für Assistenzprogramme, die die Daten aus den dargestellten Diagrammen für sehbehinderte Menschen verständlich verarbeiten. Zahlen, die in den Kapiteln bereits in tabellarischer Form verfügbar sind, wurden hier nicht noch einmal dargestellt.

Ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	10.315	9.598	19.913	52%
WS 19/20	10.960	10.129	21.089	52%
WS 20/21	11.710	10.863	22.573	52%
WS 21/22	12.027	11.175	23.202	52%
WS 22/23	12.117	11.107	23.224	52%

Neuzugelassene ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	2.036	1.545	3.581	57%
WS 19/20	2.156	1.807	3.963	54%
WS 20/21	2.205	1.939	4.144	53%
WS 21/22	1.931	1.652	3.583	54%
WS 22/23	1.896	1.530	3.426	55%

Außerordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	509	777	1.286	40%
WS 19/20	495	615	1.110	45%
WS 20/21	453	580	1.033	44%
WS 21/22	461	590	1.051	44%
WS 22/23	471	576	1.047	45%

Belegte ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	9.374	9.788	19.163	49%
WS 19/20	9.445	10.033	19.478	48%
WS 20/21	9.967	10.579	20.546	49%
WS 21/22	10.112	10.878	20.990	48%
WS 22/23	10.060	10.810	20.870	48%

Belegte ordentliche Studien nach Studienart WS 2022/23

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	10.060	10.810	20.870	48%
	Bachelorstudium	4.044	4.941	8.985	45%
	Diplomstudium	3.850	2.624	6.474	59%
	Masterstudium	1.692	2.391	4.083	41%
	Doktoratsstudium	474	855	1.329	36%
RE	GESAMT	4.144	3.014	7.158	58%
	Bachelorstudium	603	335	938	64%
	Diplomstudium	3.271	2.294	5.565	59%
	Masterstudium	154	258	412	37%
	Doktoratsstudium	116	127	243	48%
SOWI	GESAMT	3.492	2.969	6.461	54%
	Bachelorstudium	1.860	1.631	3.491	53%
	Diplomstudium	579	330	909	64%
	Masterstudium	919	824	1.743	53%
	Doktoratsstudium	134	185	319	42%
TN	GESAMT	1.566	4.176	5.742	27%
	Bachelorstudium	1.069	2.598	3.666	29%
	Masterstudium	333	1.112	1.445	23%
	Doktoratsstudium	164	467	631	26%
MED	GESAMT	596	509	1.105	54%
	Bachelorstudium	354	283	637	56%
	Masterstudium	206	164	370	56%
	Doktoratsstudium	36	62	98	37%
SoE	GESAMT	262	142	404	65%
	Bachelorstudium	159	94	253	63%
	Masterstudium	80	34	113	70%
	Doktoratsstudium	24	14	38	63%

Anhang.

Belegte ordentliche Studien RE im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	4.288	3.430	7.718	56%
WS 19/20	4.036	3.253	7.289	55%
WS 20/21	4.325	3.377	7.702	56%
WS 21/22	4.295	3.292	7.587	57%
WS 22/23	4.144	3.014	7.158	58%

Belegte ordentliche Studien SOWI im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	3.641	3.076	6.717	54%
WS 19/20	3.667	3.021	6.688	55%
WS 20/21	3.774	3.043	6.818	55%
WS 21/22	3.605	3.017	6.622	54%
WS 22/23	3.492	2.969	6.461	54%

Belegte ordentliche Studien TN im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	1.113	3.004	4.117	27%
WS 19/20	1.332	3.403	4.735	28%
WS 20/21	1.361	3.732	5.093	27%
WS 21/22	1.460	3.965	5.425	27%
WS 22/23	1.566	4.176	5.742	27%

Belegte ordentliche Studien MED im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	114	105	219	52%
WS 19/20	166	164	330	50%
WS 20/21	245	232	477	51%
WS 21/22	474	425	899	53%
WS 22/23	596	509	1.105	54%

Belegte ordentliche Studien SoE im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	218	173	391	56%
WS 19/20	244	192	436	56%
WS 20/21	262	195	457	57%
WS 21/22	279	179	458	61%
WS 22/23	262	142	404	65%

Prüfungsaktive ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	5.300	4.728	10.028	53%
SJ 18/19	5.360	4.790	10.150	53%
SJ 19/20	5.858	5.332	11.190	52%
SJ 20/21	6.227	5.794	12.022	52%
SJ 21/22	5.990	5.564	11.553	52%

Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Studienart SJ 2021/22

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	5.990	5.564	11.553	52%
	Bachelorstudium	2.890	3.124	6.014	48%
	Diplomstudium	1.938	1.042	2.980	65%
	Masterstudium	1.161	1.398	2.559	45%
RE	GESAMT	2.003	1.215	3.218	62%
	Bachelorstudium	319	151	470	68%
	Diplomstudium	1.625	959	2.584	63%
	Masterstudium	59	105	164	36%
SOWI	GESAMT	2.104	1.508	3.612	58%
	Bachelorstudium	1.232	972	2.204	56%
	Diplomstudium	305	76	381	80%
	Masterstudium	567	460	1.027	55%
TN	GESAMT	776	2.167	2.943	26%
	Bachelorstudium	560	1.529	2.089	27%
	Masterstudium	215	639	854	25%
MED	GESAMT	414	343	757	55%
	Bachelorstudium	250	201	451	56%
	Masterstudium	164	142	306	54%
SoE	GESAMT	693	331	1.024	68%
	Bachelorstudium	529	272	801	66%
	Diplomstudium	8	7	15	53%
	Masterstudium	156	52	208	75%

Anhang.

Prüfungsaktive ordentliche Studien RE im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	2.232	1.464	3.696	60%
SJ 18/19	2.134	1.436	3.570	60%
SJ 19/20	2.307	1.554	3.861	60%
SJ 20/21	2.372	1.611	3.983	60%
SJ 21/22	2.003	1.215	3.218	62%

Prüfungsaktive ordentliche Studien SOWI im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	2.106	1.423	3.530	60%
SJ 18/19	2.006	1.353	3.359	60%
SJ 19/20	2.063	1.428	3.491	59%
SJ 20/21	2.188	1.525	3.713	59%
SJ 21/22	2.104	1.508	3.612	58%

Prüfungsaktive ordentliche Studien TN im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	544	1.580	2.124	26%
SJ 18/19	613	1.631	2.244	27%
SJ 19/20	721	1.869	2.590	28%
SJ 20/21	691	2.051	2.742	25%
SJ 21/22	776	2.167	2.943	26%

Prüfungsaktive ordentliche Studien MED im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	46	59	105	44%
SJ 18/19	133	127	260	51%
SJ 19/20	228	202	430	53%
SJ 20/21	318	266	584	54%
SJ 21/22	414	343	757	55%

Prüfungsaktive ordentliche Studien SoE im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	372	202	574	65%
SJ 18/19	474	243	717	66%
SJ 19/20	540	278	818	66%
SJ 20/21	658	341	999	66%
SJ 21/22	693	331	1.024	68%

Abgeschlossene ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	761	780	1.541	49%
SJ 18/19	768	754	1.522	50%
SJ 19/20	864	852	1.716	50%
SJ 20/21	905	910	1.816	50%
SJ 21/22	875	836	1.711	51%

Abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienart SJ 2021/22

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	875	836	1.711	51%
	Bachelorstudium	395	447	841	47%
	Diplomstudium	240	131	371	65%
	Masterstudium	241	258	500	48%
RE	GESAMT	218	155	373	58%
	Bachelorstudium	46	30	76	61%
	Diplomstudium	162	105	267	61%
	Masterstudium	10	20	30	33%
SOWI	GESAMT	408	220	627	65%
	Bachelorstudium	194	137	331	59%
	Diplomstudium	64	16	80	80%
	Masterstudium	150	67	217	69%
TN	GESAMT	130	381	511	25%
	Bachelorstudium	81	235	316	26%
	Masterstudium	49	146	195	25%
MED	GESAMT	76	57	133	57%
	Bachelorstudium	54	36	90	60%
	Masterstudium	22	21	43	51%
SoE	GESAMT	44	23	67	66%
	Bachelorstudium	21	9	29	71%
	Diplomstudium	14	10	24	57%
	Masterstudium	10	5	15	68%

Anhang.

Abgeschlossene ordentliche Studien RE im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	179	143	322	56%
SJ 18/19	199	142	341	58%
SJ 19/20	248	159	407	61%
SJ 20/21	248	188	436	57%
SJ 21/22	218	155	373	58%

Abgeschlossene ordentliche Studien SOWI im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	463	310	773	60%
SJ 18/19	413	270	683	61%
SJ 19/20	444	332	776	57%
SJ 20/21	447	320	767	58%
SJ 21/22	408	220	627	65%

Abgeschlossene ordentliche Studien TN im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	104	308	412	25%
SJ 18/19	137	331	468	29%
SJ 19/20	113	316	429	26%
SJ 20/21	132	335	467	28%
SJ 21/22	130	381	511	25%

Abgeschlossene ordentliche Studien MED im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	7	7	15	50%
SJ 18/19	6	7	13	46%
SJ 19/20	24	30	54	45%
SJ 20/21	45	42	88	52%
SJ 21/22	76	57	133	57%

Abgeschlossene ordentliche Studien SoE im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	8	11	19	43%
SJ 18/19	13	4	17	74%
SJ 19/20	35	15	50	70%
SJ 20/21	34	25	59	58%
SJ 21/22	44	23	67	66%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien JKU GESAMT im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	469	829	1.298	36%
WS 19/20	452	825	1.277	35%
WS 20/21	511	895	1.406	36%
WS 21/22	498	899	1.397	36%
WS 22/23	474	855	1.329	36%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	474	855	1.329	36%
RE	116	127	243	48%
SOWI	134	185	319	42%
TN	164	467	631	26%
MED	36	62	98	37%
SoE	24	14	38	63%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien RE im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	146	169	315	46%
WS 19/20	130	156	286	45%
WS 20/21	156	151	307	51%
WS 21/22	134	146	280	48%
WS 22/23	116	127	243	48%

Anhang.

Belegte ordentliche Doktoratsstudien SOWI im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	184	240	424	43%
WS 19/20	166	224	390	43%
WS 20/21	162	241	403	40%
WS 21/22	160	214	374	43%
WS 22/23	134	185	319	42%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien TN im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	134	416	550	24%
WS 19/20	148	430	578	26%
WS 20/21	159	460	619	26%
WS 21/22	158	476	634	25%
WS 22/23	164	467	631	26%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien MED im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	0	0	0	0%
WS 19/20	1	5	6	17%
WS 20/21	20	34	54	37%
WS 21/22	27	53	80	34%
WS 22/23	36	62	98	37%

Belegte ordentliche Doktoratsstudien SoE im Zeitverlauf WS 18/19 bis WS 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 18/19	5	4	9	56%
WS 19/20	7	10	17	41%
WS 20/21	14	9	23	61%
WS 21/22	19	10	29	66%
WS 22/23	24	14	38	63%

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	37	81	118	31%
SJ 18/19	42	92	135	31%
SJ 19/20	36	75	110	32%
SJ 20/21	35	75	110	32%
SJ 21/22	47	82	128	36%

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	47	82	128	36%
RE	11	9	20	55%
SOWI	14	19	32	42%
TN	21	54	75	28%
SoE	1	0	1	100%

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien RE im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	7	15	22	32%
SJ 18/19	6	13	19	32%
SJ 19/20	6	12	18	33%
SJ 20/21	14	8	22	64%
SJ 21/22	11	9	20	55%

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SOWI im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	4	10	14	29%
SJ 18/19	9	9	19	49%
SJ 19/20	9	13	21	41%
SJ 20/21	6	7	13	44%
SJ 21/22	14	19	32	42%

Anhang.

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien TN im Zeitverlauf SJ 17/18 bis SJ 21/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 17/18	26	56	82	32%
SJ 18/19	27	70	97	28%
SJ 19/20	21	50	71	30%
SJ 20/21	13	59	72	18%
SJ 21/22	21	54	75	28%

Habilitationen 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	1	0	1	100%
SOWI	1	2	3	33%
TN	1	2	3	33%
MED	1	2	3	33%
GUI	0	2	2	0%
EXTERN	0	3	3	0%

Habilitationen 2013 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2013	3	5	8	38%
2014	1	11	12	8%
2015	3	12	15	20%
2016	10	12	22	45%
2017	7	9	16	44%
2018	2	7	9	22%
2019	5	10	15	33%
2020	5	14	19	26%
2021	7	19	26	27%
2022	4	11	15	27%

Berufungen 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	0	1	1	0%
SOWI	2	2	4	50%
TN	0	2	2	0%
MED	1	2	3	33%
GUI	0	1	1	0%

Berufungen 2013 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2013	2	6	8	25%
2014	0	6	6	0%
2015	2	10	12	17%
2016	2	5	7	29%
2017	4	9	13	31%
2018	3	6	9	33%
2019	2	20	22	9%
2020	5	22	27	19%
2021	5	15	20	25%
2022	3	8	11	27%

Lehrauftragsstundenverteilung JKU GESAMT nach Personengruppen SJ 2021/22

	LA-Stunden	Prozentanteil
Professor*innen	2.931	25,7%
Dozent*innen	969	8,5%
Assoziierte Professor*innen	1.140	10,0%
Assistenzprofessor*innen	162	1,4%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	3.404	29,9%
externe Lehrende	2.352	20,7%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	348	3,1%
allgemeines Personal	81	0,7%

Anhang.

Lehrauftragsstunden nach Personengruppen SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Professor*innen	555	2.376	2.931	19%
Dozent*innen	111	858	969	11%
Assoziierte Professor*innen	380	760	1.140	33%
Assistenzprofessor*innen	30	132	162	18%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	1.391	2.013	3.404	41%
externe Lehrende	961	1.391	2.352	41%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	102	246	348	29%
allgemeines Personal	36	46	81	44%

Lehrauftragsstunden nach Fakultäten SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	587	914	1.501	39%
SOWI	1.769	2.342	4.112	43%
TN	845	3.956	4.801	18%
MED	343	552	895	38%
k.F.	23	57	80	29%

Lehrauftragsstunden RE SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	587	914	1.501	39%
Professor*innen	136	466	603	23%
Dozent*innen	59	81	140	42%
Assoziierte Professor*innen	86	44	130	66%
Assistenzprofessor*innen	4	11	15	26%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	253	179	431	59%
externe Lehrende	45	133	178	25%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	1	0	1	100%
allgemeines Personal	2,70	0,70	3	79%

Lehrauftragsstunden SOWI SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	1.769	2.342	4.112	43%
Professor*innen	195	503	698	28%
Dozent*innen	33	243	276	12%
Assoziierte Professor*innen	202	247	449	45%
Assistenzprofessor*innen	18	84	102	18%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	667	674	1.341	50%
externe Lehrende	605	522	1.126	54%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	28	58	86	32%
allgemeines Personal	22	12	34	65%

Lehrauftragsstunden TN SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	845	3.956	4.801	18%
Professor*innen	188	1.370	1.557	12%
Dozent*innen	19	532	551	3%
Assoziierte Professor*innen	87	468	555	16%
Assistenzprofessor*innen	8	37	45	18%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	386	1.105	1.491	26%
externe Lehrende	80	249	328	24%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	72	182	254	28%
allgemeines Personal	6	13	19	32%

Lehrauftragsstunden MED SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	343	552	895	38%
Professor*innen	36	37	74	49%
Dozent*innen	0	2	2	0%
Assoziierte Professor*innen	5	1	6	87%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	76	56	132	58%
externe Lehrende	220	434	654	34%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	2	5	7	29%
allgemeines Personal	3	17	20	15%

Anhang.

Lehrauftragsstunden ohne Fakultätszuordnung SJ 2021/22

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	23	57	80	29%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	9	0	9	100%
externe Lehrende	12	54	66	18%
allgemeines Personal	2	3	5	41%

Allgemeines Personal 2012 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2012	482	386	868	56%
2013	494	400	894	55%
2014	498	389	887	56%
2015	508	385	893	57%
2016	542	426	968	56%
2017	543	424	967	56%
2018	557	459	1.016	55%
2019	589	491	1.080	55%
2020	587	414	1.001	59%
2021	625	386	1.011	62%
2022	648	388	1.036	63%

Wissenschaftliches Personal 2012 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2012	601	1.191	1.792	34%
2013	589	1.193	1.782	33%
2014	646	1.181	1.827	35%
2015	678	1.162	1.840	37%
2016	693	1.298	1.991	35%
2017	745	1.358	2.103	35%
2018	746	1.424	2.170	34%
2019	831	1.529	2.360	35%
2020	917	1.687	2.604	35%
2021	1.007	1.769	2.776	36%
2022	1.042	1.838	2.880	36%

Professuren und Äquivalente 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE GESAMT	67	232	299	22%
Professuren	32	141	173	18%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	27	114	141	19%
Universitätsprofessor/in bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	4	15	19	21%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 via Assoziierte/r Professor/in)	1	7	8	13%
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en)	0	4	4	0%
Äquivalente	35	91	126	28%
habilitierte/r wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	6	43	49	12%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	29	48	77	38%

Professuren und Äquivalente 2022

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	Professuren	32	143	175	18%
	Äquivalente	35	91	126	28%
RE	Professuren	7	25	32	22%
	Äquivalente	9	7	16	56%
SOWI	Professuren	12	30	42	29%
	Äquivalente	18	25	43	42%
TN	Professuren	6	61	67	9%
	Äquivalente	7	55	62	11%
MED	Professuren	4	15	19	21%
GUI	Professuren	3	10	13	23%
	Äquivalente	1	4	5	20%

Anhang.

Professuren im Zeitverlauf 2012 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2012	18	105	123	15%
2013	16	105	121	13%
2014	17	104	121	14%
2015	17	109	126	13%
2016	19	109	128	15%
2017	22	110	132	17%
2018	24	110	134	18%
2019	23	121	144	16%
2020	26	134	160	16%
2021	31	144	175	18%
2022	32	141	173	18%

Äquivalente im Zeitverlauf 2012 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2012	12	81	93	13%
2013	15	81	96	16%
2014	17	86	103	17%
2015	16	87	103	16%
2016	22	94	116	19%
2017	28	100	128	22%
2018	32	96	128	25%
2019	34	97	131	26%
2020	34	92	126	27%
2021	34	90	124	27%
2022	35	91	126	28%

Laufbahnstellen 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
LAUFBAHNSTELLEN GESAMT	33	65	98	34%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	1	2	50%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	29	48	77	38%
Assistenzprofessor/in (KV)	3	12	15	20%
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	4	4	0%

Laufbahnstellen 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	7	5	12	58%
SOWI	18	22	40	45%
TN	7	34	41	17%
MED	0	1	1	0%
GUI	1	3	4	25%

Laufbahnstellen im Zeitverlauf 2012 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2012	29	40	69	42%
2013	32	50	82	39%
2014	30	49	79	38%
2015	28	55	83	34%
2016	31	63	94	33%
2017	31	66	97	32%
2018	31	62	93	33%
2019	33	66	99	33%
2020	35	70	105	33%
2021	33	66	99	33%
2022	33	65	98	34%

Universitätsleitung 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Universitätsrat	3	5	8	38%
Rektorat	3	3	6	50%
Senat	10	16	26	38%

Leistungspositionen allgemeines Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	38	52	90	42%
Bereichsleitungen	1	1	2	50%
Abteilungsleitungen	16	23	39	41%
Referatsleitungen	19	20	39	49%
Gruppenleitungen	2	7	9	22%
Operation Manager/in	0	1	1	0%

Anhang.

Institutsleitungen wissenschaftliches Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	27	108	135	20%
Institutsleitungen RE	6	14	20	30%
Institutsleitungen SOWI	9	22	31	29%
Institutsleitungen TN	7	52	59	12%
Institutsleitungen MED	4	15	19	21%
Institutsleitungen GUI	1	5	6	17%

Entlohnung Personal inkl. Karenzierte 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Gesamtbrutto bis 35.000,00	1.119	1.195	2.314	48%
Gesamtbrutto 35.000,01 bis 50.000,00	303	324	627	48%
Gesamtbrutto > 50.000,00	272	593	865	31%

Entlohnung Karenzierte 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Gesamtbrutto bis 35.000,00	33	7	40	83%
Gesamtbrutto 35.000,01 bis 50.000,00	17	3	20	85%
Gesamtbrutto > 50.000,00	21	5	26	81%

Altersstruktur allgemeines Personal 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	1.036	100%
bis 25 Jahre	111	11%
26 bis 34 Jahre	225	22%
35 bis 44 Jahre	256	24%
45 bis 54 Jahre	257	25%
55 und älter	187	18%

Altersstruktur allgemeines Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	648	388	1.036
bis 25 Jahre	78	33	111
26 bis 34 Jahre	142	83	225
35 bis 44 Jahre	164	92	256
45 bis 54 Jahre	159	98	257
55 und älter	105	82	187

Altersstruktur 2022 Allgemeines Personal Frauen

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	648	100%
bis 25 Jahre	78	12%
26 bis 34 Jahre	142	22%
35 bis 44 Jahre	164	25%
45 bis 54 Jahre	159	25%
55 und älter	105	16%

Altersstruktur 2022 Allgemeines Personal Männer

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	388	100%
bis 25 Jahre	33	9%
26 bis 34 Jahre	83	21%
35 bis 44 Jahre	92	24%
45 bis 54 Jahre	98	25%
55 und älter	82	21%

Altersstruktur allgemeines Personal in Teilzeit 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	364	138	502	73%
bis 25 Jahre	43	19	62	69%
26 bis 34 Jahre	77	42	119	65%
35 bis 44 Jahre	115	29	144	80%
45 bis 54 Jahre	80	29	109	73%
55 und älter	49	19	68	72%

Anhang.

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	1.458	100%
bis 25 Jahre	187	13%
26 bis 34 Jahre	587	40%
35 bis 44 Jahre	320	22%
45 bis 54 Jahre	200	14%
55 und älter	164	11%

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	471	987	1.458
bis 25 Jahre	76	111	187
26 bis 34 Jahre	198	389	587
35 bis 44 Jahre	101	219	320
45 bis 54 Jahre	60	140	200
55 und älter	36	128	164

Altersstruktur 2022 Wissenschaftliches Personal Frauen

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	471	100%
bis 25 Jahre	76	16%
26 bis 34 Jahre	198	42%
35 bis 44 Jahre	101	21%
45 bis 54 Jahre	60	13%
55 und älter	36	8%

Altersstruktur 2022 Wissenschaftliches Personal Männer

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	987	100%
bis 25 Jahre	111	11%
26 bis 34 Jahre	389	40%
35 bis 44 Jahre	219	22%
45 bis 54 Jahre	140	14%
55 und älter	128	13%

Altersstruktur wissenschaftliches Personal in Teilzeit 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	236	378	614	38%
bis 25 Jahre	65	83	148	44%
26 bis 34 Jahre	94	183	277	34%
35 bis 44 Jahre	47	61	108	44%
45 bis 54 Jahre	22	27	49	45%
55 und älter	8	24	32	25%

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2022/23

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	23.224	100%
17 bis 21 Jahre	4.433	19%
22 bis 26 Jahre	8.487	36%
27 bis 31 Jahre	4.704	20%
32 bis 46 Jahre	4.542	20%
47 Jahre oder älter	1.058	5%

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	12.117	11.107	23.224
17 bis 21 Jahre	2.824	1.609	4.433
22 bis 26 Jahre	4.543	3.944	8.487
27 bis 31 Jahre	2.224	2.480	4.704
32 bis 46 Jahre	2.106	2.436	4.542
47 Jahre oder älter	420	638	1.058

Altersstruktur WS 2022/23 Ordentliche Studentinnen

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	12.117	100%
17 bis 21 Jahre	2.824	23%
22 bis 26 Jahre	4.543	38%
27 bis 31 Jahre	2.224	18%
32 bis 46 Jahre	2.106	17%
47 Jahre oder älter	420	4%

Anhang.

Altersstruktur WS 2022/23 Ordentliche Studenten

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	11.107	100%
17 bis 21 Jahre	1.609	14%
22 bis 26 Jahre	3.944	36%
27 bis 31 Jahre	2.480	22%
32 bis 46 Jahre	2.436	22%
47 Jahre oder älter	638	6%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Allgemeines Personal 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	1.036	100%
bis 10 Stunden	96	9%
11 bis 20 Stunden	192	18%
21 bis 30 Stunden	172	17%
31 bis 39 Stunden	42	4%
Vollzeit	534	52%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Allgemeines Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	648	388	1.036	63%
bis 10 Stunden	46	50	96	48%
11 bis 20 Stunden	154	38	192	80%
21 bis 30 Stunden	140	32	172	81%
31 bis 39 Stunden	24	18	42	57%
Vollzeit	284	250	534	53%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Allgemeines Personal Frauen 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	648	100%
bis 10 Stunden	46	7%
11 bis 20 Stunden	154	24%
21 bis 30 Stunden	140	21%
31 bis 39 Stunden	24	4%
Vollzeit	284	44%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Allgemeines Personal Männer 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	388	100%
bis 10 Stunden	50	13%
11 bis 20 Stunden	38	10%
21 bis 30 Stunden	32	8%
31 bis 39 Stunden	18	5%
Vollzeit	250	64%

Allgemeines Personal 2022 Frauen in Teilzeit

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	364	100%
bis 10 Stunden	46	13%
11 bis 20 Stunden	154	42%
21 bis 30 Stunden	140	38%
31 bis 39 Stunden	24	7%

Allgemeines Personal 2022 Männer in Teilzeit

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	138	100%
bis 10 Stunden	50	36%
11 bis 20 Stunden	38	28%
21 bis 30 Stunden	32	23%
31 bis 39 Stunden	18	13%

Allgemeines Personal Teilzeit/Vollzeit 2012 bis 2022

	2012	2017	2022
Frauen Teilzeit	221	300	364
Frauen Vollzeit	261	243	284
Männer Teilzeit	127	191	138
Männer Vollzeit	259	233	250

Anhang.

Beschäftigungsausmaß 2022 Befristetes/unbefristetes allgemeines Personal

	Frauen befristet	Frauen unbefristet	Männer befristet	Männer unbefristet
bis 10 Stunden	47	32	20	38
11 bis 20 Stunden	53	136	18	27
21 bis 30 Stunden	25	105	12	20
31 bis 39 Stunden	1	19	5	13
Vollzeit	44	229	19	226

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse Allgemeines Personal 2012 bis 2022

	2012	2017	2022
Frauen befristet	133	127	170
Frauen unbefristet	365	437	521
Männer befristet	116	140	74
Männer unbefristet	277	291	324

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Wissenschaftliches Personal 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	1.458	100%
bis 10,99 Stunden	184	12%
11 bis 20,99 Stunden	187	13%
21 bis 30,99 Stunden	204	14%
31 bis 39,99 Stunden	39	3%
Vollzeit	844	58%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Wissenschaftliches Personal 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	471	987	1.458	32%
bis 10,99 Stunden	59	125	184	32%
11 bis 20,99 Stunden	73	114	187	39%
21 bis 30,99 Stunden	87	117	204	43%
31 bis 39,99 Stunden	17	22	39	44%
Vollzeit	235	609	844	28%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Wissenschaftliches Personal Frauen 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	471	100%
bis 10,99 Stunden	59	13%
11 bis 20,99 Stunden	73	15%
21 bis 30,99 Stunden	87	18%
31 bis 39,99 Stunden	17	4%
Vollzeit	235	50%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß Wissenschaftliches Personal Männer 2022

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	987	100%
bis 10,99 Stunden	125	13%
11 bis 20,99 Stunden	114	11%
21 bis 30,99 Stunden	117	12%
31 bis 39,99 Stunden	22	2%
Vollzeit	609	62%

Wissenschaftliches Personal 2022 Frauen in Teilzeit

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	236	100%
bis 10,99 Stunden	59	25%
11 bis 20,99 Stunden	73	31%
21 bis 30,99 Stunden	87	37%
31 bis 39,99 Stunden	17	7%

Wissenschaftliches Personal 2022 Männer in Teilzeit

	Gesamt	Prozentanteil
GESAMT	378	100%
bis 10,99 Stunden	125	33%
11 bis 20,99 Stunden	114	30%
21 bis 30,99 Stunden	117	31%
31 bis 39,99 Stunden	22	6%

Anhang.

Wissenschaftliches Personal Teilzeit/Vollzeit 2012 bis 2022

	2012	2017	2022
Frauen Teilzeit	129	144	236
Frauen Vollzeit	187	174	235
Männer Teilzeit	197	209	378
Männer Vollzeit	582	535	609

Beschäftigungsausmaß 2022 Befristetes/unbefristetes allgemeines Personal

	Frauen befristet	Frauen unbefristet	Männer befristet	Männer unbefristet
bis 10 Stunden	55	7	120	7
11 bis 20 Stunden	63	17	101	18
21 bis 30 Stunden	71	13	109	8
31 bis 39 Stunden	12	5	18	4
Vollzeit	152	81	336	270

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse Wissenschaftliches Personal 2012 bis 2022

	2012	2017	2022
Frauen befristet	231	216	353
Frauen unbefristet	87	102	123
Männer befristet	439	440	684
Männer unbefristet	343	307	307

Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
berufstätig	7.048	6.652	13.700	51%
nicht berufstätig	2.396	2.429	4.825	50%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von berufstätigen Studierenden WS 2022/23

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	13.700	100%
bis 10 Stunden	2.889	21%
11 bis 20 Stunden	3.421	25%
21 bis 30 Stunden	1.994	15%
31 bis 40 Stunden	3.020	22%
41 Stunden und mehr	2.376	17%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von berufstätigen Studierenden WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	7.048	6.652	13.700	51%
bis 10 Stunden	1.698	1.191	2.889	59%
11 bis 20 Stunden	1.926	1.495	3.421	56%
21 bis 30 Stunden	1.137	857	1.994	57%
31 bis 40 Stunden	1.444	1.576	3.020	48%
41 Stunden und mehr	843	1.533	2.376	35%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß weiblicher Studierender WS 2022/23

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	7.048	100%
bis 10 Stunden	1.698	24%
11 bis 20 Stunden	1.926	27%
21 bis 30 Stunden	1.137	16%
31 bis 40 Stunden	1.444	21%
41 Stunden und mehr	843	12%

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß männlicher Studierender WS 2022/23

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	6.652	100%
bis 10 Stunden	1.191	18%
11 bis 20 Stunden	1.495	22%
21 bis 30 Stunden	857	13%
31 bis 40 Stunden	1.576	24%
41 Stunden und mehr	1.533	23%

Anhang.

Neukarenzierungen 2015 bis 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
2015	36	15	51	71%
2016	33	18	51	65%
2017	17	22	39	44%
2018	30	26	56	54%
2019	35	34	69	51%
2020	40	21	61	66%
2021	41	30	71	58%
2022	51	25	76	67%

Neukarenzierungen 2015 bis 2022

	Frauen allg.	Frauen wiss.	Männer allg.	Männer wiss.
2015	15	21	1	14
2016	20	13	8	10
2017	10	7	6	16
2018	19	11	4	22
2019	22	13	6	28
2020	17	23	6	15
2021	22	19	15	15
2022	19	32	6	19

Betreuungspflichten von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Betreuungspflichten	1.685	1.283	2.968	57%
keine Betreuungspflichten	7.759	7.798	15.557	50%

Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23

	Gesamt	Frauenanteil
GESAMT	2.968	100%
bis 10 Stunden	886	30%
11 bis 20 Stunden	522	18%
21 bis 30 Stunden	300	10%
31 bis 40 Stunden	189	6%
41 Stunden und mehr	1.071	36%

Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	1.685	1.283	2.968	57%
bis 10 Stunden	414	472	886	47%
11 bis 20 Stunden	179	343	522	34%
21 bis 30 Stunden	121	179	300	40%
31 bis 40 Stunden	100	89	189	53%
41 Stunden und mehr	871	200	1.071	81%

Wöchentliches Betreuungsausmaß weiblicher Studierender WS 2022/23

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	1.685	100%
bis 10 Stunden	414	24%
11 bis 20 Stunden	179	11%
21 bis 30 Stunden	121	7%
31 bis 40 Stunden	100	6%
41 Stunden und mehr	871	52%

Wöchentliches Betreuungsausmaß männlicher Studierender WS 2022/23

	Studien	Prozentanteil
GESAMT	1.283	100%
bis 10 Stunden	472	37%
11 bis 20 Stunden	343	27%
21 bis 30 Stunden	179	14%
31 bis 40 Stunden	89	7%
41 Stunden und mehr	200	15%

**Platz
für Notizen.**

JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Abteilung Personalentwicklung,
Gender & Diversity Management
Altenberger Straße 69
4040 Linz, Österreich
T +43 732 2468 3021
gd@jku.at
jku.at/pe-gdm

Social Media

-  facebook.com/jku.edu
-  instagram.com/jkulinz
-  linkedin.com/school/jkulinz
-  snapchat: jku.linz
-  twitter.com/jkulinz
-  youtube.com/jkulinz

Impressum

© Johannes Kepler Universität Linz,
Dezember 2023, vorbehalten
Änderungen und Irrtümer

Gestaltung

schreuerdesign.at

Fotos

© JKU Linz außer:
S.1, 9, 11, 16, 37, 46, 64, 65, 85,
89, 94, 95, 98, 104, 117, 114,
135: Andreas Röbl;
S.4, 42: Martin Steinkellner;
S.7, 82: Robert Maybach;
S.34, 39, 45, 48, 55, 60, 89,
102, 108, 109, 111, 118, 128, 130:
Johannes Kepler Universität
Linz, Lea Fabienne Dörl;
S.12: Paul Bauer;
S.83: Bruno Klomfar, Wien

ISBN: 978-3-903480-05-6