

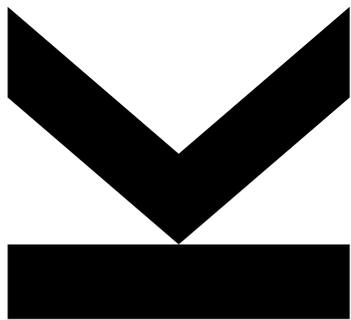


PLATZ FÜR VIELFALT.

Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2021.

JKU

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ



PLATZ FÜR VIELFALT.

**Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2021.**

Platz für Gleichstellung.

Rektorat



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

Dipl.-Ing. Christopher Lindinger, MAS
Mag.^a Christiane Tusek
Univ.-Prof. Dr. Meinhard Lukas
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elgin Drda
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alberta Bonanni
Univ.-Prof. Dr. Stefan Koch

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!**

Inhalt.

Gender & Diversity Bericht 2021.

MENSCHEN AN DER JKU LINZ

- 05 Rektorat
- 08 Abkürzungsverzeichnis
- 09 Einleitung Margit Waid
- 00 Impressum



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

- 12 Studierende
 - 12 Ordentliche Studierende
 - 13 Neuzugelassene ordentliche Studierende
 - 14 Außerordentliche Studierende
 - 15 Mobilitätsprogramme
- 16 Studien
 - 16 Belegte ordentliche Studien
 - 16 Gesamtüberblick
 - 17 nach Fakultäten und Studienart
 - 18 nach ISCED-F 2013
 - 20 nach Fakultäten im Zeitverlauf
 - 22 Prüfungsaktive ordentliche Studien
 - 22 Gesamtüberblick
 - 23 nach Fakultäten und Studienart
 - 24 nach ISCED-F 2013
 - 26 nach Fakultäten im Zeitverlauf
 - 28 Abgeschlossene ordentliche Studien
 - 28 Gesamtüberblick
 - 29 nach Fakultäten und Studienart
 - 30 nach Fakultäten im Zeitverlauf

- 32 Doktorat
 - 32 Belegte ordentliche Doktoratsstudien
 - 32 Gesamtüberblick
 - 33 nach Fakultäten
 - 33 nach Fakultäten im Zeitverlauf
 - 36 Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien
 - 36 Gesamtüberblick
 - 37 nach Fakultäten
 - 37 nach Fakultäten im Zeitverlauf
- 40 Habilitationen
 - 40 Habilitationen nach Fakultäten
 - 41 Habilitationen im Zeitverlauf
- 42 Berufungen
 - 42 Berufungen nach Fakultäten
 - 43 Berufungen im Zeitverlauf
 - 44 Anzahl der Berufungen an die Universität
 - 46 Berufungsmanagement
- 48 Lehre
 - 48 Lehrauftragsstunden
 - 48 nach Personengruppen
 - 50 nach Fakultäten
 - 51 nach Fakultäten und Personengruppen
 - 54 Genderrelevante Lehre und Forschung
- 54 Leaky Pipeline
 - 56 Leaky Pipeline JKU gesamt
 - 56 Leaky Pipeline RE
 - 57 Leaky Pipeline SOWI
 - 57 Leaky Pipeline TN

Beschäftigte an der JKU Linz.

- 60 Personal
 - 60 Universitätspersonal: Gesamtüberblick
 - 61 Universitätspersonal: Gesamtüberblick nach UHSBV
 - 65 Universitätspersonal im Zeitverlauf
 - 66 Allgemeines Universitätspersonal
 - 66 nach Bereichen
 - 68 nach Verwendungsgruppen und Bereichen
 - 77 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 77 nach Bereichen
 - 79 nach Verwendungsgruppen und Bereichen

96 Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

- 96 Professuren und Äquivalente: Gesamtüberblick
- 98 Professuren und Äquivalente im Zeitverlauf
- 99 Laufbahnstellen: Gesamtüberblick
- 100 Laufbahnstellen im Zeitverlauf
- 101 Assoziierte und Assistenzprofessuren im Zeitverlauf

102 Leitungspositionen

- 102 Universitätsleitung
- 103 Leitungspositionen allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal
- 104 Leitungspositionen allgemeines Universitätspersonal
- 104 Leitungspositionen wissenschaftliches Universitätspersonal

106 Entlohnung

- 106 Entlohnung nach Einkommenskategorien
- 107 Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

110 Altersstruktur

- 110 Allgemeines Universitätspersonal
 - 110 Gesamtüberblick
 - 110 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 111 Personal in Teilzeit
- 112 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 112 Gesamtüberblick
 - 112 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 113 Personal in Teilzeit
- 114 Studierende
 - 114 Gesamtüberblick
 - 114 Verteilung nach Frauen und Männern

116 Beschäftigungsausmaß

- 116 Allgemeines Universitätspersonal
 - 116 Gesamtüberblick
 - 116 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 117 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 118 Frauen und Männer in Teil-/Vollzeit im Zeitverlauf
- 120 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse
- 121 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf

- 122 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 122 Gesamtüberblick
 - 122 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 123 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 124 Frauen und Männer in Teil-/Vollzeit im Zeitverlauf
 - 125 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse
 - 126 befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf
- 127 Studierende
 - 127 Berufstätigkeit
 - 128 Beschäftigungsausmaß
 - 129 Verteilung nach Frauen und Männern

130 Karenzierungen

- 130 Neukarenzierungen Personal gesamt im Zeitverlauf
- 131 Neukarenzierungen Männer und Frauen im Zeitverlauf

132 Betreuungspflichten

- 132 Studierende
 - 132 Betreuungspflichten
 - 133 Betreuungsausmaß
 - 134 Verteilung nach Frauen und Männern

136 Internationalität

- 136 Allgemeines Universitätspersonal
- 136 Wissenschaftliches Universitätspersonal
- 138 Studierende



Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

142 Maßnahmen des Diversitätsmanagements

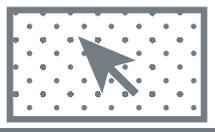
150 Maßnahmen zur Gleichstellung

156 Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Abkürzungsverzeichnis und Hinweise.

ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
F	Frauen
FA	Frauenanteil
F&E-Projekte	Forschungs- und Entwicklungsprojekte
G	Gesamt
GU	Gesamtuniversitäre Institute
ISCED	International Standard Classification of Education
JVZÄ	Jahresvollzeitäquivalente
k.F.	keine Fakultätszuordnung
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. Zur Sensibilisierung und Schaffung von Bewusstsein finden Leser*innen an ausgewählten Stellen beispielhaft Tabellen, welche veranschaulichen, wie die Daten der Diagramme für die Assistenzprogramme lesbar sind. Ringdiagramme sind im Uhrzeigersinn - beginnend bei 12 Uhr - zu lesen.



HINWEISE ZUM DRITTEN GESCHLECHT 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. Gemäß den Richtlinien der Statistik Austria werden etwaige Ausprägungen des dritten Geschlechts durch Imputation den binären Ausprägungen männlich oder weiblich 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.

Gleichstellung als Profession.

Einleitung Margit Waid

Schnell lässt sich formulieren, dass wir in einer spannenden und dynamischen Zeit leben. Aber, wenn wir auf unsere konkrete Arbeit schauen, wird oftmals vergessen, was Diversität tatsächlich in der Lebens- und damit auch Arbeitspraxis bedeutet.

Wer von Exzellenz spricht, und das ist ohne Zweifel ein Ziel jeder höheren Bildungs- und Forschungseinrichtung, darf auch an der Achtsamkeit im Umgang mit Menschen und Strukturen gemessen werden.

Gender & Diversity Management an der Universität arbeitet auf Basis der Überzeugung, dass Vielfalt entscheidend zur Qualität einer Hochschule beiträgt.

Damit wir als Universität diesem Ziel Schritt für Schritt näherkommen, wurde als Leitlinie eine Diversity Strategie im Rahmen von fünf grundlegenden Ergebniszielen formuliert und veröffentlicht.

Darin strebt die JKU nach

- Entfaltung von Gender- und Diversitätskompetenz
- Schaffung von Zugänglichkeit und Partizipation
- Ermöglichung von Vereinbarkeit
- Stärkung von Karrierewegen von Frauen
- Gestaltung von Reflexions- und Handlungsräumen

Entsprechend dem Satzungsteil „Frauenförderplan“ erarbeitet die Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management im Auftrag des Rektorates und in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen Personalmanagement und Qualitätsmanagement jährlich den „Gender & Diversity“ Bericht.

Diese Ausgabe stellt auch für uns eine Premiere dar: Im Sinne der „Schaffung von Zugänglichkeit und Partizipation“ dürfen wir Ihnen zum ersten Mal eine barrierefreie Version vorlegen.

Denn schließlich stellt für uns alle eine gute Datenlage, die auch vielfältig kommuniziert wird, eine Grundvoraussetzung dar, um Aussagen über den Stand der Gleichstellung und die Notwendigkeit ihrer Weiterentwicklung machen zu können.

Daher freuen wir uns ganz besonders, dass uns mit Unterstützung der Expertise des KI-I (Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen) mit diesem Bericht ein weiterer Schritt in Richtung konkrete Maßnahmenumsetzung gelungen ist.

Nehmen Sie sich Zeit für die Lektüre, es erwarten Sie interessante Details aus der größten tertiären Bildungs- und Forschungseinrichtung in Oberösterreich.

MARGIT WAID

Leitung Personalentwicklung,
Gender & Diversity Management

WISSEN- SCHAFTLICHE AUSBILDUNG UND KARRIERE.

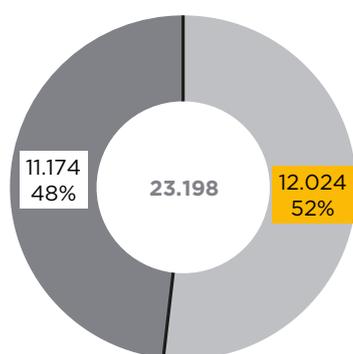




Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Ordentliche Studierende WS 2021/22



■ Frauen
■ Männer

Das Kapitel „Studierende“ weist die Anzahl an ordentlichen, an neu zugelassenen 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.

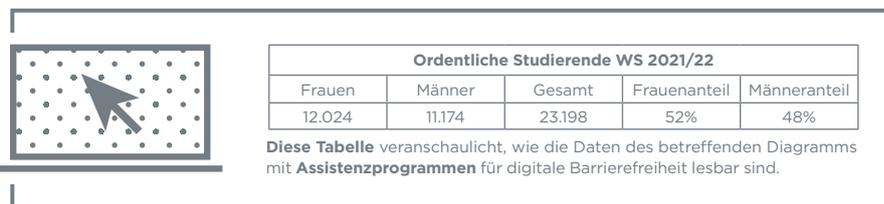
Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität für mindestens ein Semester zugelassen sind, bei denen bei einem gemeinsam zwischen Universitäten eingerichteten Studium der Verteilungsschlüssel größer als Null ist oder bei denen bei einem gemeinsam mit einer Pädagogischen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

Anmerkung: Die Zahlen zu den Studierenden basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2022.

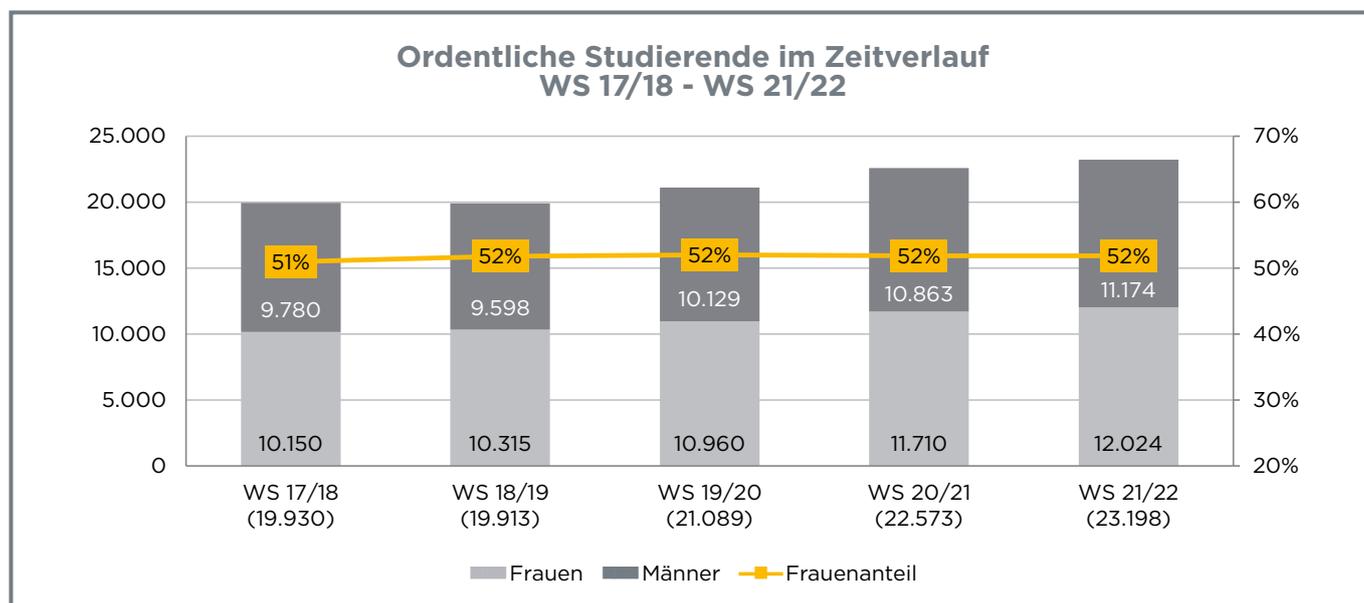
ORDENTLICHE STUDIERENDE¹

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

23.198 ordentliche Studierende waren im Wintersemester 2021/22 an der JKU zugelassen. Dies waren um 625 Personen mehr als im vorangegangenen Wintersemester. Der **Frauenanteil** lag, wie schon in den Jahren zuvor, unverändert bei **52%**.



¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



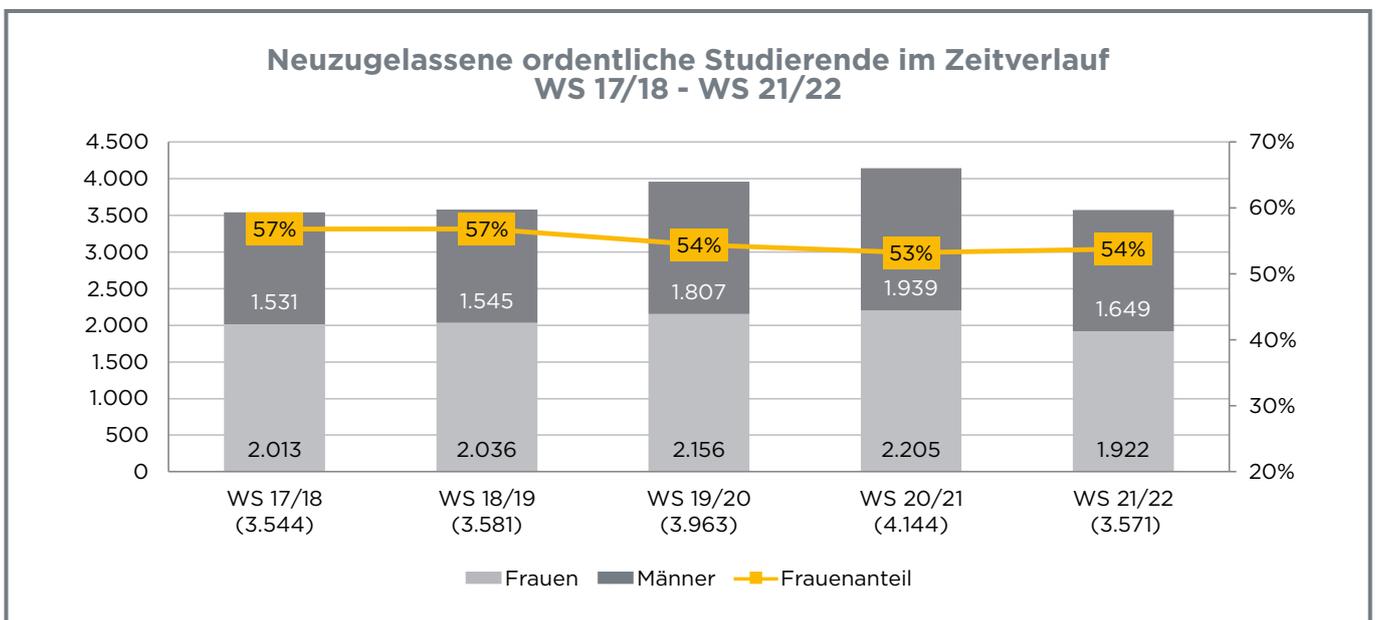
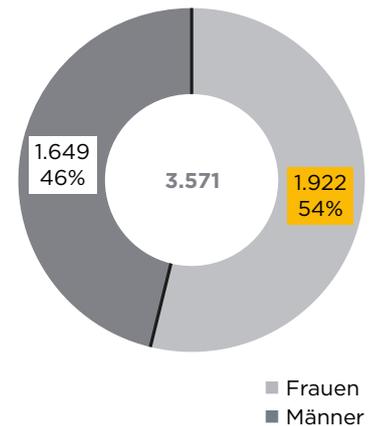


Neuzugelassene ordentliche Studierende WS 2021/22

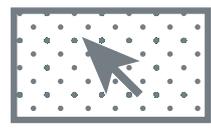
NEUZUGELASSENE ORDENTLICHE STUDIERENDE²

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

Im Wintersemester 2021/22 wurden **3.571 Personen erstmals zu einem ordentlichen Studium an der JKU zugelassen**. Dies entspricht einem Rückgang von 573 Personen im Vergleich zum vorangegangenen Wintersemester. Nach zwei Jahren mit deutlichen Zuwächsen lag die Anzahl an neuzugelassenen ordentlichen Studierenden im betrachteten Wintersemester wieder in etwa auf dem Niveau der Jahre davor. Der **Frauenanteil** nahm indes wieder um einen Prozentpunkt zu und lag im betrachteten Wintersemester bei **54%**.



Neuzugelassene ordentliche Studierende im Zeitverlauf				
Semester	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
WS 17/18	2.013	1.531	3.544	57%
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	1.922	1.649	3.571	54%



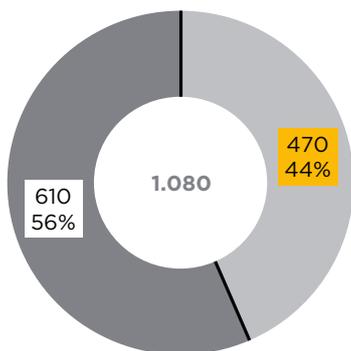
Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Außerordentliche Studierende WS 2021/22



- Frauen
- Männer

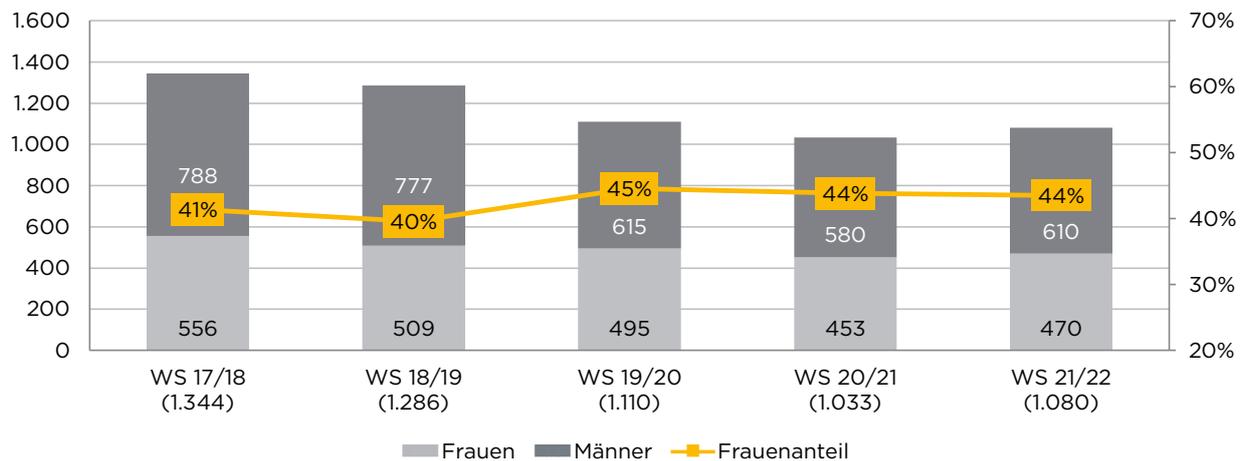
AUSSERORDENTLICHE STUDIERENDE³

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.

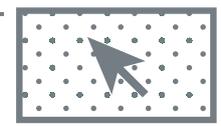


Im Wintersemester 2020/21 waren **1.080 Studierende** und damit um 47 Personen mehr als im Wintersemester davor zu einem **außerordentlichen Studium** an der JKU zugelassen. Der **Anteil von Frauen** betrug unverändert **44%**.

Außerordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 17/18 - WS 21/22



Außerordentliche Studierende im Zeitverlauf				
Semester	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
WS 17/18	556	788	1.344	41%
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	470	610	1.080	44%



Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

MOBILITÄTSPROGRAMME⁴

Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen die Anzahl der ordentlichen Studierenden mit Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen im Studienjahr 2020/21:

		GASTLAND OUTGOING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2020/21	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	91	55	146	21	4	25	112	59	171
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	13	10	23	-	-	-	13	10	23
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	13	16	29	26	22	48	39	38	77
	Sonstige	-	-	-	-	2	2	-	2	2
	Insgesamt	117	81	198	47	28	75	164	109	273
SJ 2019/20	Insgesamt	136	111	247	135	86	221	271	197	468
SJ 2018/19	Insgesamt	102	116	218	129	70	199	231	186	417

		STAATSANGEHÖRIGKEIT INCOMING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2020/21	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	58	50	108	5	13	18	63	63	126
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	7	3	10	-	-	-	7	3	10
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	30	10	40	66	41	107	96	51	147
	Sonstige	-	1	1	1	1	2	1	2	3
	Insgesamt	95	64	159	72	55	127	167	119	286
SJ 2019/20	Insgesamt	167	79	246	175	99	274	342	178	520
SJ 2018/19	Insgesamt	162	70	232	156	88	244	318	158	476

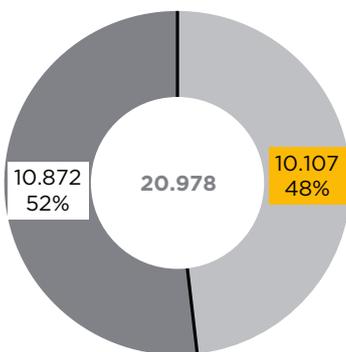
⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

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

Belegte ordentliche Studien WS 2021/22



- Frauen
- Männer

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Studien basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2022.

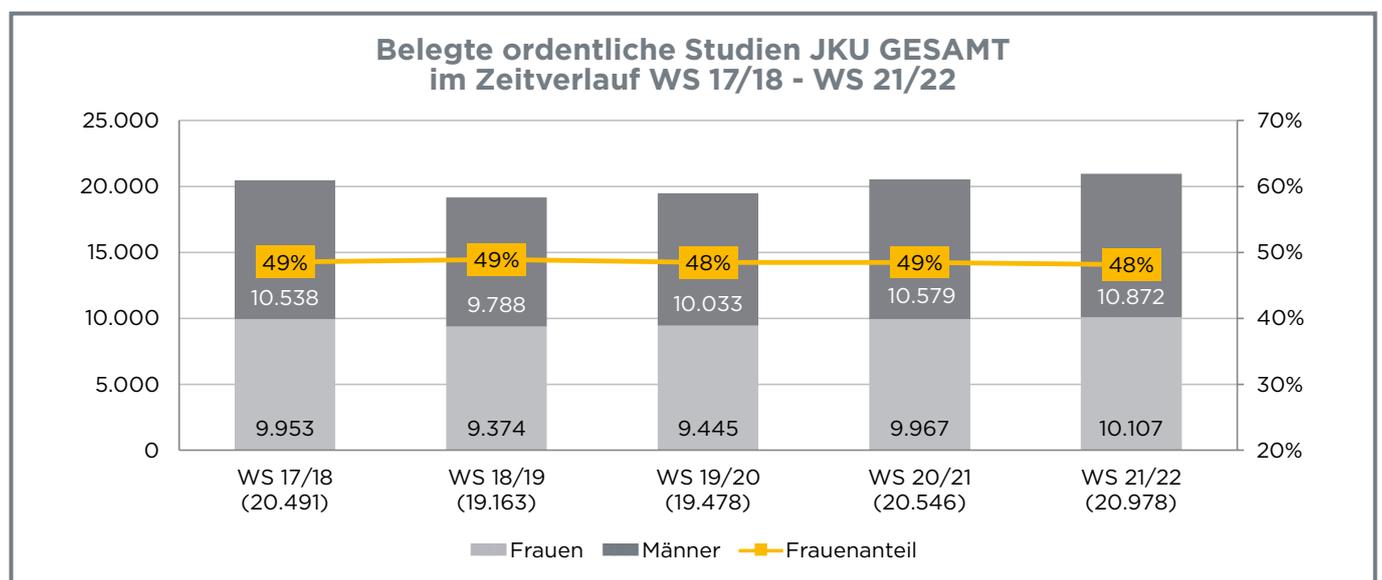
Anmerkung 2: Aufgrund des ab WS 2016/17 berücksichtigten Verteilungsschlüssels (Studien von Studienkooperationen und von gemeinsam eingerichteten Studien werden anteilig gerechnet) können die im Abschnitt „Studien“ angeführten Zahlen Rundungsdifferenzen aufweisen und geringfügig von den Daten der Wissensbilanz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

BELEGTE ORDENTLICHE STUDIEN

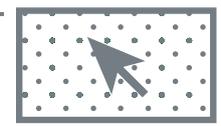
Belegte ordentliche Studien sind Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien, zu denen im betreffenden Semester eine Fortsetzungsmeldung (= Einzahlung des Studien- bzw. ÖH-Beitrages) erfolgt. Kriterien: ein Studium mit dem Kennbuchstaben der Universität bzw. bei gemeinsam eingerichteten Studien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

Belegte ordentliche Studien: Gesamtüberblick⁵

20.978 ordentliche Studien waren im Wintersemester 2021/22 an der JKU **belegt**, was einem Zuwachs von 432 Studien im Vergleich zum WS 2020/21 entspricht. Der **Anteil von Frauen** blieb mit **48%** im prozentuellen Bereich der vergangenen Jahre.



Belegte ordentliche Studien im Zeitverlauf				
Semester	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
WS 17/18	9.953	10.538	20.491	49%
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	10.107	10.872	20.978	48%



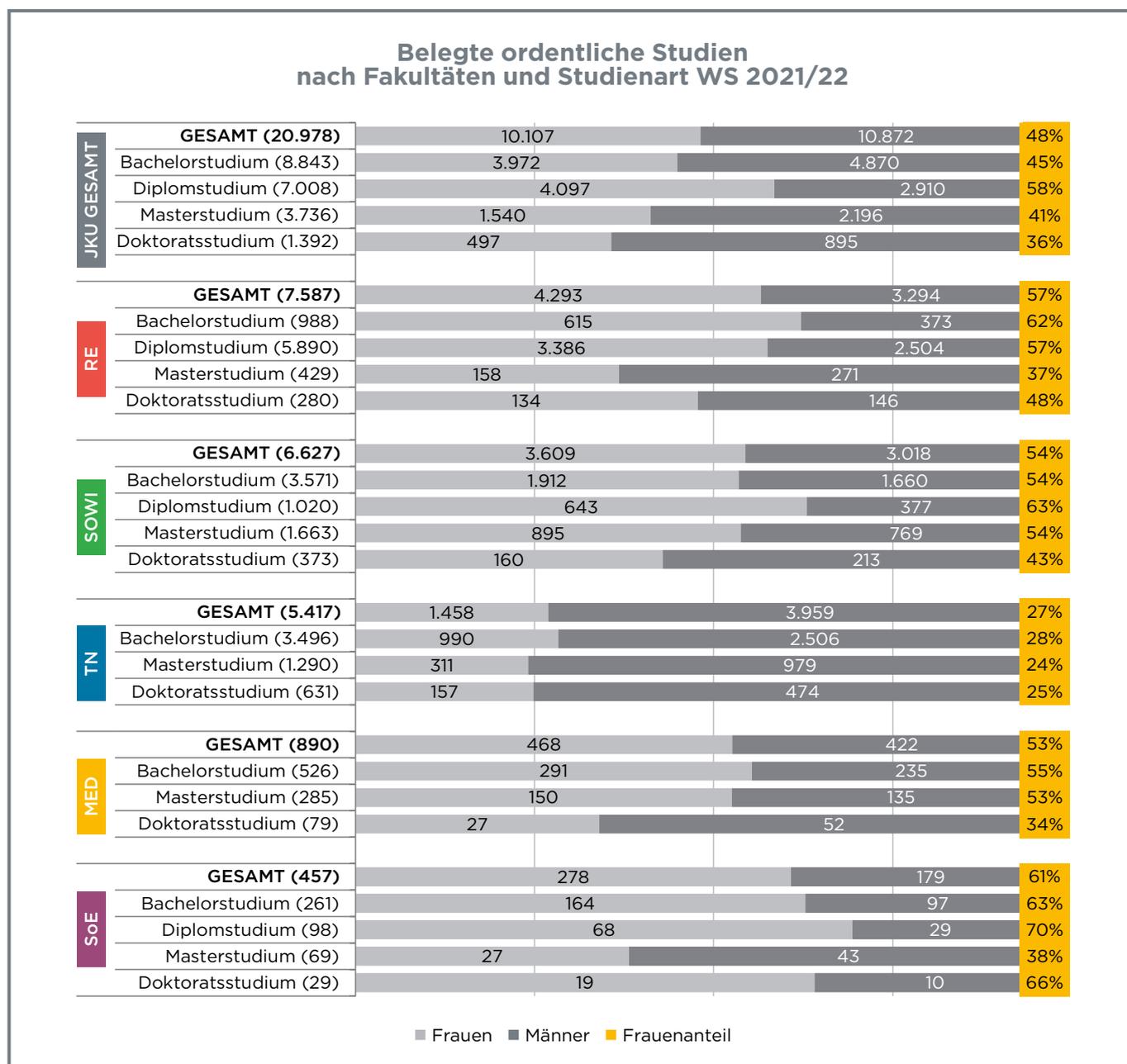
Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien nach Fakultäten und Studienart⁶

Das folgende Diagramm zeigt die Unterschiede im Belegungsverhalten von Frauen und Männern, die auf fakultärer und damit im weitesten 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 den Studienarten der School of Education mit Ausnahme der Masterstudien über 60% betrug. Weiters wird die unterschiedliche geschlechterspezifische Verteilung, die mit steigender Qualifikationsstufe einhergeht, deutlich: Im Vergleich zu den Bachelor- und Diplomstudien sank der Frauenanteil in den Master- und Doktoratsstudien an allen Fakultäten (Ausnahme: School of Education) mehr oder weniger deutlich ab.

⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Belegte ordentliche Studien nach ISCED-F 2013⁷

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.⁸

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 2021/22 an der JKU die **höchsten Frauenanteile** auf:

- 011 Pädagogik (69%)
- 051 Biologie und verwandte Wissenschaften (65%)
- 028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswissenschaften und Künste (60%)

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf die belegten ordentlichen Studien im WS 2021/22 an der JKU die **niedrigsten Frauenanteile** auf:

- 068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie (17%)
- 078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurw., verarb. Gew. u. Baugewerbe (23%)
- 061 Informatik und Kommunikationstechnologie (23%)



⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁸ Vgl. www.bildungssystem.at

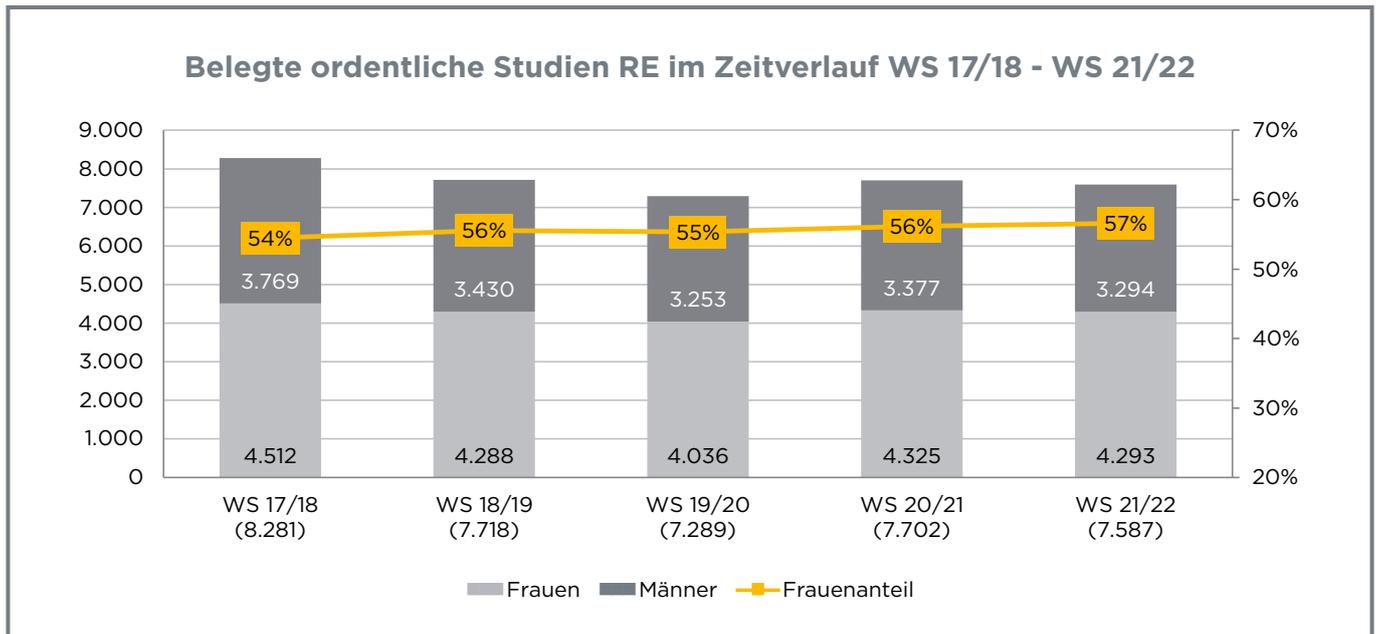
ISCED-F-2013		Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	FA	
01 PÄDAGOGIK	011 Pädagogik	Diplomstudium	507	181	688	74%	
		Doktoratsstudium	8	1	9	89%	
		Bachelorstudium Lehramt	164	97	261	63%	
		Diplomstudium Lehramt	27	43	69	38%	
		Masterstudium Lehramt	68	29	98	70%	
		Gesamt	774	351	1.125	69%	
02 GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswissenschaften und Künste	Bachelorstudium	13	3	15	82%	
		Masterstudium	17	17	33	50%	
		Gesamt	29	19	48	60%	
03 SOZIALWISSENSCHAFTEN, JOURNALISMUS UND INFORMATIONSWESEN	031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Bachelorstudium	304	122	426	71%	
		Diplomstudium	136	194	330	41%	
		Masterstudium	272	138	410	66%	
		Doktoratsstudium	56	62	118	47%	
		Gesamt	768	516	1.284	60%	
04 WIRTSCHAFT, VERWALTUNG UND RECHT	041 Wirtschaft und Verwaltung	Bachelorstudium	1.361	1.014	2.375	57%	
		Diplomstudium	0	1	1	0%	
		Masterstudium	551	416	967	57%	
		Doktoratsstudium	65	97	162	40%	
		Gesamt	1.977	1.528	3.505	56%	
	042 Recht	Bachelorstudium	615	373	988	62%	
		Diplomstudium	3.386	2.504	5.890	57%	
		Doktoratsstudium	134	146	280	48%	
			Gesamt	4.135	3.023	7.158	58%
	048 Interdisz. Progr. Schwerp. Wirtschaft, Verwaltung und Recht	Masterstudium	148	316	464	32%	
Gesamt		148	316	464	32%		
05 NATURWISSENSCHAFTEN, MATHEMATIK UND STATISTIK	051 Biologie und verwandte Wissenschaften	Bachelorstudium	261	141	402	65%	
		Masterstudium	52	25	77	68%	
		Doktoratsstudium	10	9	19	53%	
		Gesamt	323	175	498	65%	
	053 Exakte Naturwissenschaften	Bachelorstudium	44	186	230	19%	
		Masterstudium	31	82	113	27%	
		Doktoratsstudium	40	75	115	35%	
		Gesamt	115	343	458	25%	
	054 Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	130	173	303	43%	
		Masterstudium	32	55	87	37%	
		Doktoratsstudium	18	45	63	29%	
		Gesamt	180	273	453	40%	
	058 Interdisz. Progr. Schwerp. Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	24	48	72	33%	
Masterstudium		10	15	25	40%		
Doktoratsstudium		1	13	14	7%		
Doktoratsstudium Lehramt		14	5	19	74%		
		Gesamt	49	81	130	38%	
06 INFORMATIK UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE	061 Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	307	986	1.293	24%	
		Diplomstudium	0	1	1	0%	
		Masterstudium	132	452	584	23%	
		Doktoratsstudium	5	45	50	10%	
			Gesamt	444	1.484	1.928	23%
	068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	119	592	711	17%	
		Masterstudium	41	200	241	17%	
Doktoratsstudium		34	138	172	20%		
		Gesamt	194	930	1.124	17%	
07 INGENIEURWESEN, VERARBEITENDES GEWERBE UND BAUWERBE	071 Ingenieurwesen und Technische Berufe	Bachelorstudium	156	421	577	27%	
		Masterstudium	65	158	223	29%	
		Doktoratsstudium	42	104	146	29%	
		Gesamt	263	683	946	28%	
	078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurwesen, verarb. Gew. u. Baugewerbe	Bachelorstudium	183	480	663	28%	
		Masterstudium	13	145	158	8%	
		Doktoratsstudium	10	79	89	11%	
		Gesamt	206	704	910	23%	
09 GESUNDHEIT UND SOZIALWESEN	091 Gesundheit	Bachelorstudium	291	235	526	55%	
		Masterstudium	150	135	285	53%	
		Doktoratsstudium	27	52	79	34%	
		Gesamt	468	422	890	53%	
99 FELD UNBEKANNT	999 Feld unbekannt	Doktoratsstudium	28	19	47	60%	
		Doktoratsstudium Lehramt	5	5	10	50%	
		Gesamt	33	24	57	58%	
GESAMT			10.107	10.872	20.978	48%	

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

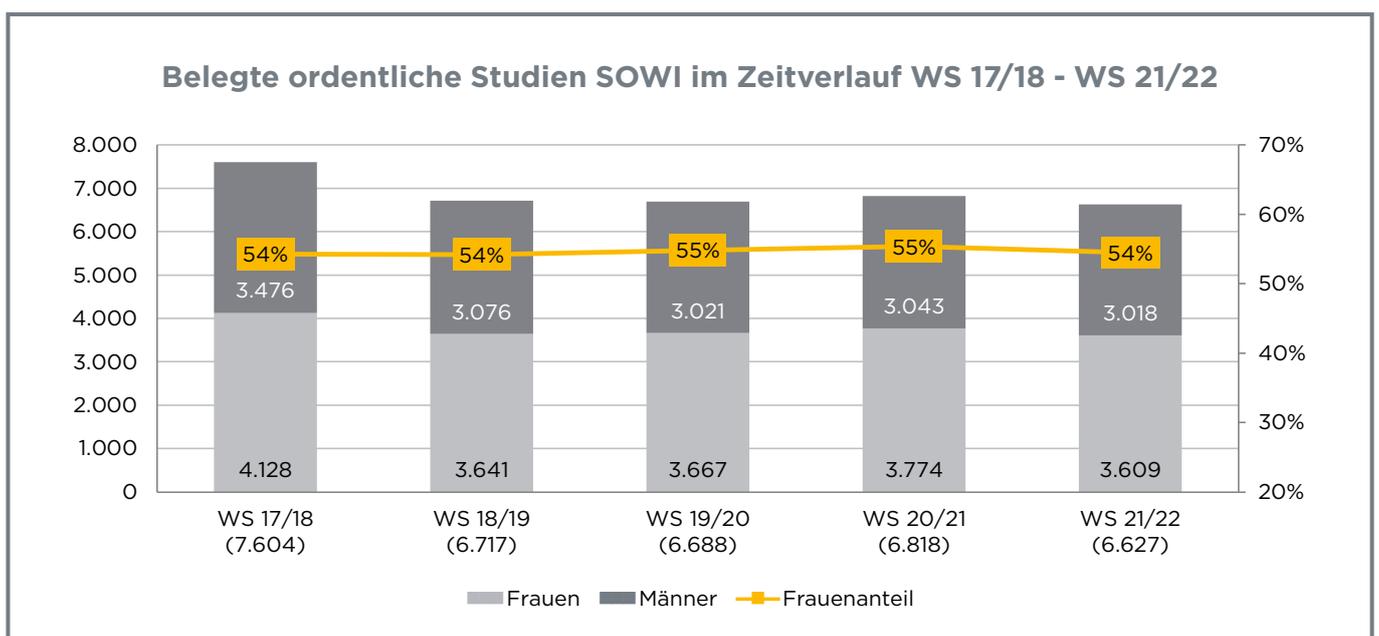
Belegte ordentliche Studien nach Fakultäten im Zeitverlauf

Belegte ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf¹⁰



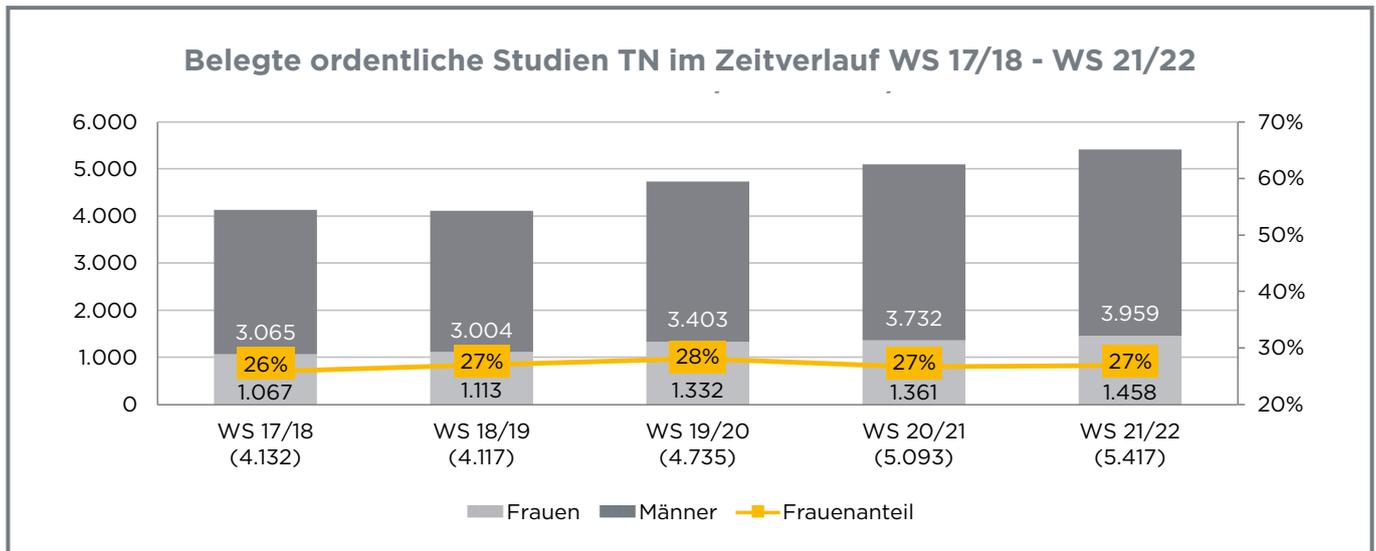
¹⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf¹¹



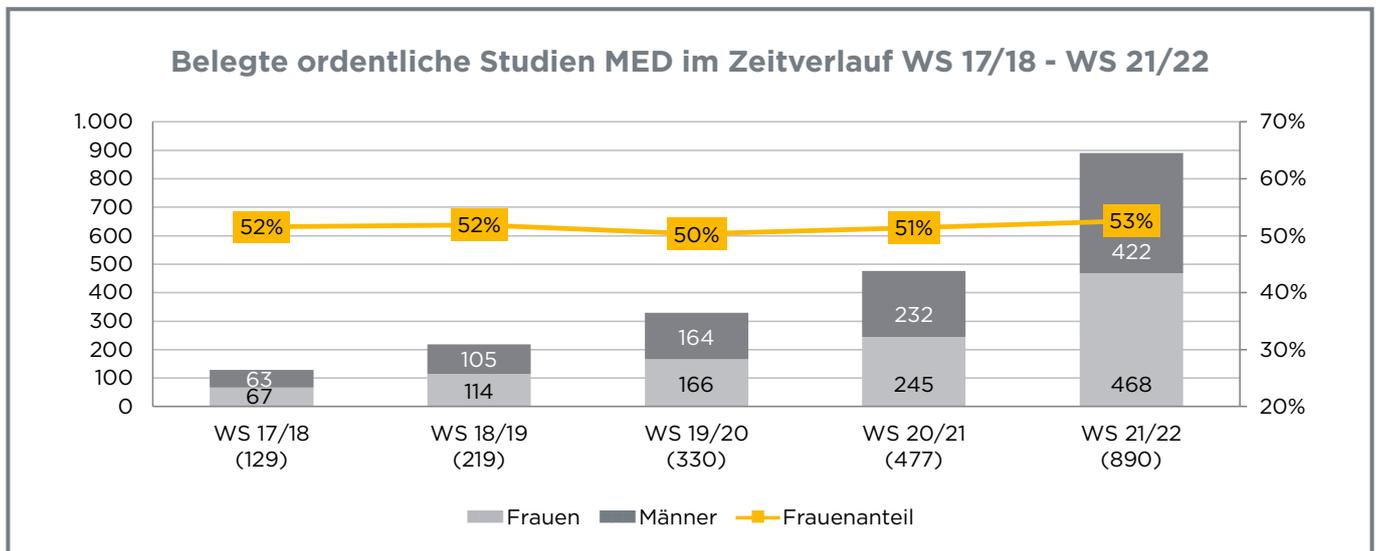
¹¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf¹²



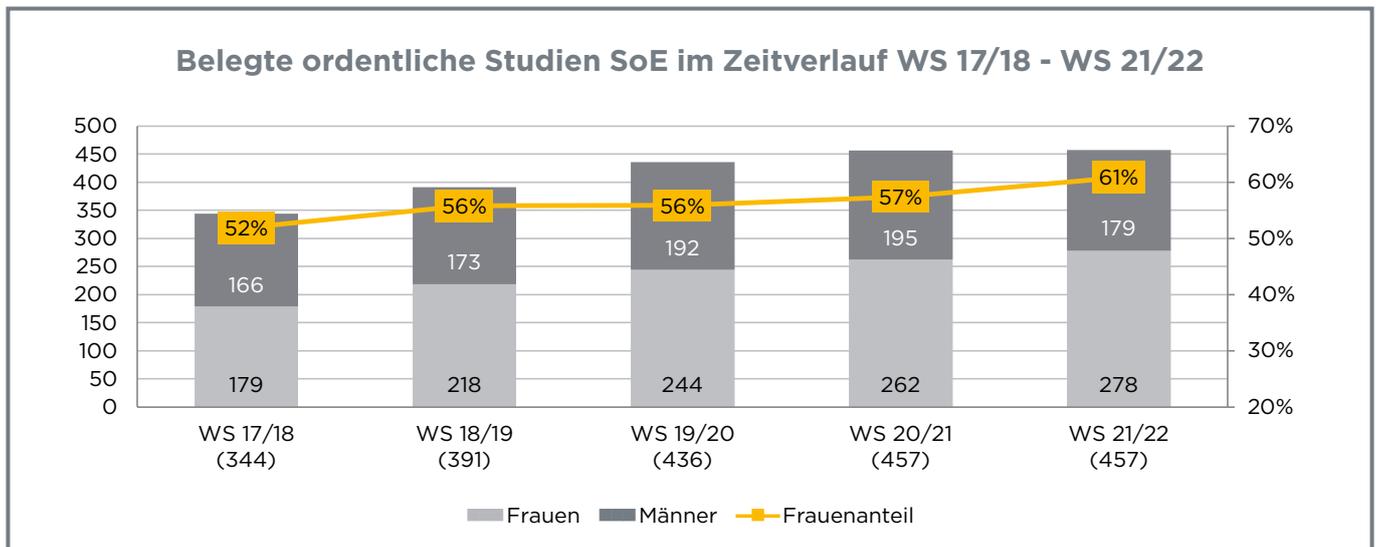
¹² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf¹³



¹³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf¹⁴

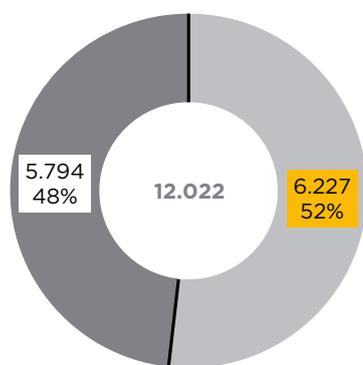


¹⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Prüfungsaktive ordentliche Studien SJ 2020/21



■ Frauen
■ Männer

¹⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

PRÜFUNGSAKTIVE ORDENTLICHE STUDIEN

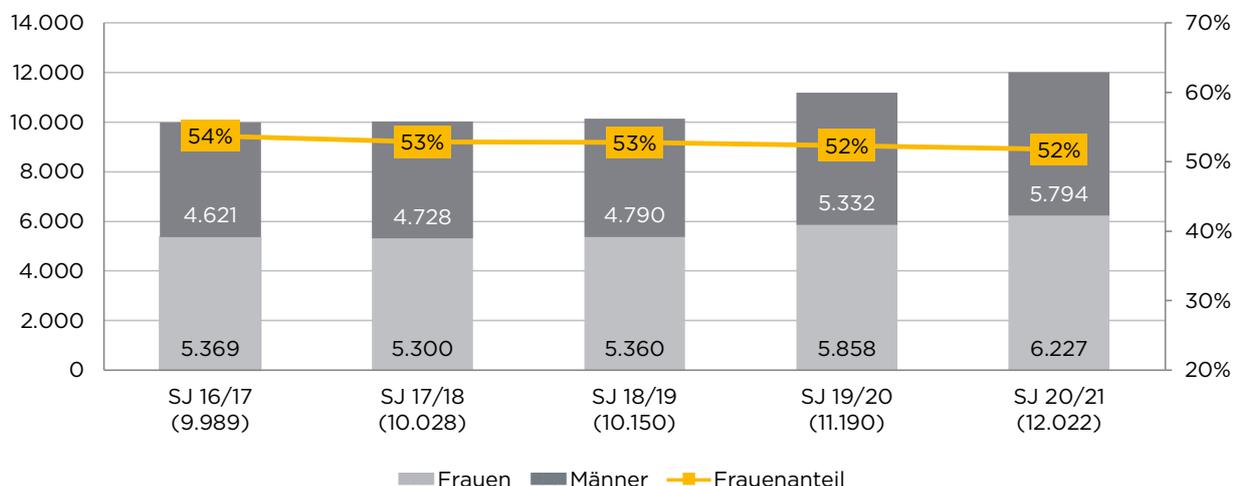
Prüfungsaktiv ist ein Bachelor-, Master- und Diplomstudium, sofern der/die Studierende im betreffenden Studium mindestens 16 ECTS-Punkte oder positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von 8 Semesterstunden in einem Studienjahr erbracht hat. Als Prüfungen im Sinne der Prüfungsaktivität zählen alle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

Prüfungsaktive ordentliche Studien: Gesamtüberblick¹⁵

Im Studienjahr 2020/21 waren **12.022 ordentliche Studien prüfungsaktiv**. Dies stellt abermals eine deutliche Zunahme, und zwar um 832 Studien, dar. Von den 12.022 prüfungsaktiven Studien waren, wie in den Jahren zuvor, mit **52%** mehr als die Hälfte von Frauen belegt.



Prüfungsaktive ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 16/17 - SJ 20/21

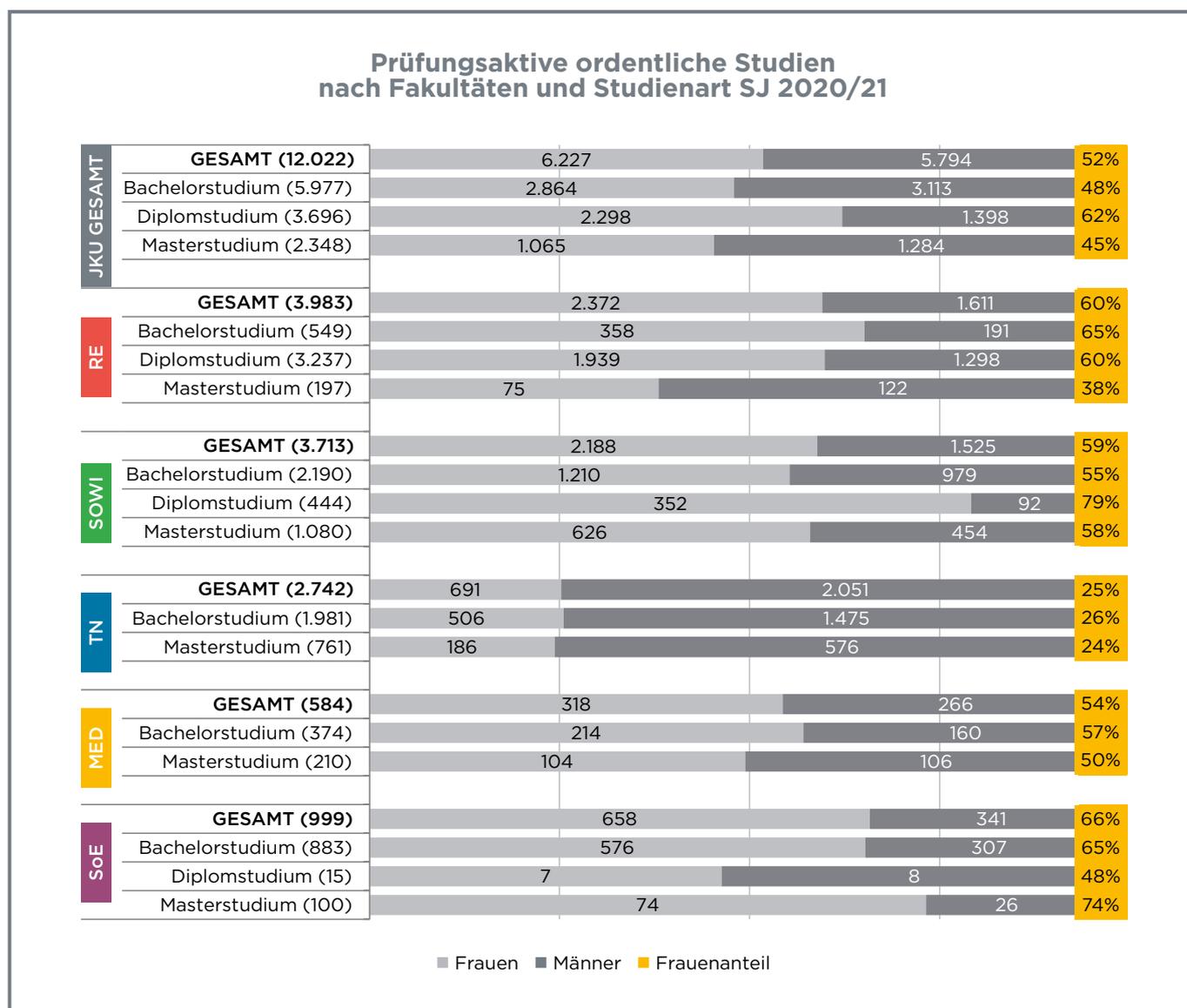


Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Fakultäten und Studienart¹⁶

Der niedrige Frauenanteil in den unterschiedlichen Studienarten der TN-Fakultät sowie in den Masterstudien generell korreliert mit dem grundsätzlich geringeren Anteil von Frauen in den belegten ordentlichen Studien dieser Bereiche (vgl. Seite 17). Trotz des unterschiedlichen Betrachtungszeitraumes – belegte Studien werden pro WS, prüfungsaktive Studien pro SJ dargestellt – zeigt sich aber, dass weibliche Studierende auch oder gerade in jenen Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, in der Tendenz häufiger prüfungsaktiv sind und de facto zügiger und erfolgreicher studieren. Lediglich in den unterschiedlichen Studienarten der TN-Fakultät lag ihr Anteil bei weniger als 30%. Darüber hinaus verzeichneten nur die Masterstudien der RE und die Diplomstudien der SoE einen Frauenanteil von weniger als 50%.

¹⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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.



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Prüfungsaktive ordentliche Studien nach ISCED-F 2013¹⁷

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf prüfungsaktive ordentliche Studien im SJ 2020/21 an der JKU die **höchsten Frauenanteile** auf:

- 031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften (71%)
- 011 Pädagogik (70%)
- 051 Biologie und verwandte Wissenschaften (69%)

Folgende ISCED-Bereiche wiesen in Bezug auf prüfungsaktive ordentliche Studien im SJ 2020/21 an der JKU die **niedrigsten Frauenanteile** auf:

- 078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurw., verarb. Gew. u. Baugewerbe (16%)
- 068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie (17%)
- 053 Exakte Naturwissenschaften (22%)



¹⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien nach ISCED-F 2013¹⁸

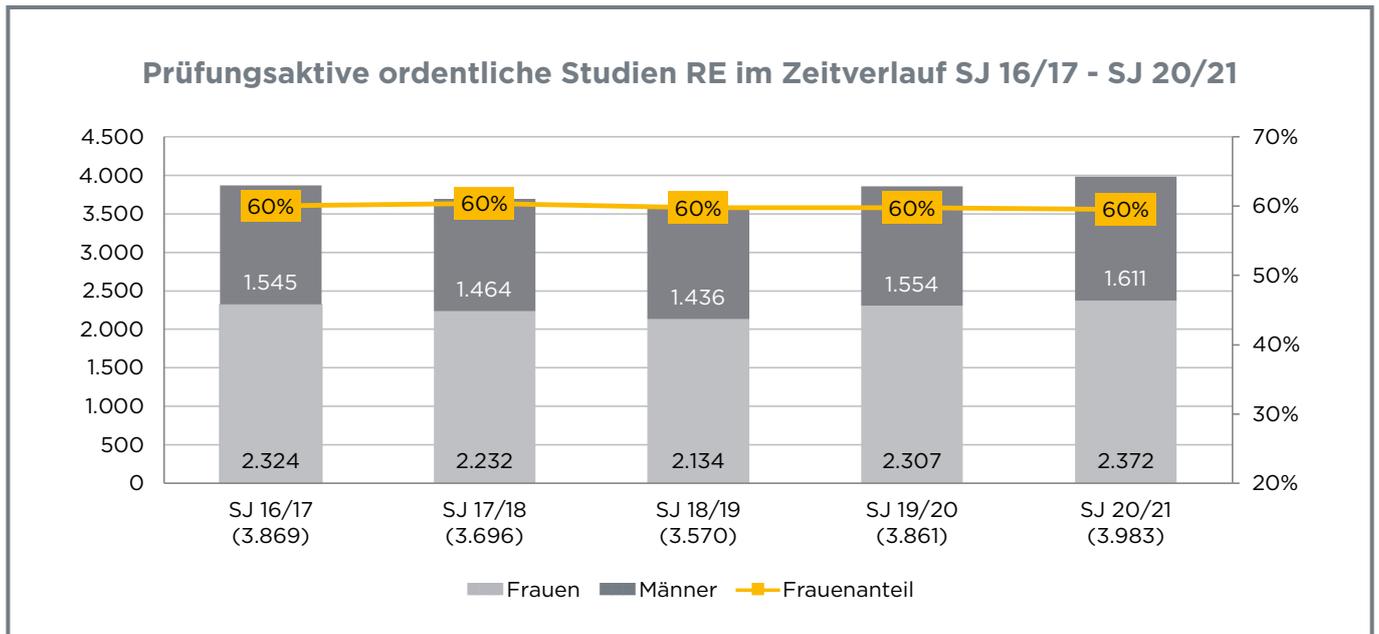
ISCED-F-2013		Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	FA
01 PÄDAGOGIK	011 Pädagogik	Diplomstudium	337	79	416	81%
		Bachelorstudium Lehramt	576	307	883	65%
		Diplomstudium Lehramt	7	8	15	48%
		Masterstudium Lehramt	74	26	100	74%
		Gesamt	995	420	1.415	70%
02 GEISTESWISSENSCHAFTEN UND KÜNSTE	028 Interdisz. Progr. Schwerp. Geisteswiss. und Künste	Bachelorstudium	5	0	6	92%
		Masterstudium	2	6	8	26%
		Gesamt	7	6	13	54%
03 SOZIALWISSENSCHAFTEN, JOURNALISMUS UND INFORMATIONSWESSEN	031 Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Bachelorstudium	165	61	226	73%
		Diplomstudium	15	13	28	54%
		Masterstudium	149	60	209	71%
		Gesamt	329	134	463	71%
04 WIRTSCHAFT, VERWALTUNG UND RECHT	041 Wirtschaft und Verwaltung	Bachelorstudium	884	590	1.474	60%
		Masterstudium	428	254	682	63%
		Gesamt	1.312	844	2.156	61%
	042 Recht	Bachelorstudium	358	191	549	65%
		Diplomstudium	1.939	1.298	3.237	60%
		Gesamt	2.297	1.489	3.786	61%
	048 Interdisz. Progr. Schwerp. Wirtschaft, Verw. u. Recht	Masterstudium	74	148	222	33%
Gesamt		74	148	222	33%	
05 NATURWISSENSCHAFTEN, MATHEMATIK UND STATISTIK	051 Biologie und verwandte Wissenschaften	Bachelorstudium	116	55	171	68%
		Masterstudium	37	15	51	71%
		Gesamt	152	70	222	69%
	053 Exakte Naturwissenschaften	Bachelorstudium	33	122	155	21%
		Masterstudium	19	67	86	22%
		Gesamt	52	189	241	22%
	054 Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	80	95	175	46%
		Masterstudium	20	46	66	30%
		Gesamt	100	141	241	41%
	058 Interdisz. Progr. Schwerp. Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	Bachelorstudium	9	29	38	24%
		Masterstudium	2	6	8	25%
Gesamt		11	35	46	24%	
06 INFORMATIK UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE	061 Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	173	554	727	24%
		Masterstudium	68	235	303	22%
		Gesamt	241	789	1.030	23%
	068 Interdisz. Progr. Schwerp. Informatik und Kommunikationstechnologie	Bachelorstudium	79	387	466	17%
		Masterstudium	23	111	134	17%
Gesamt	102	498	600	17%		
07 INGENIEURWESEN, VERARBEITENDES GEWERBE UND BAUGEWERBE	071 Ingenieurwesen und Technische Berufe	Bachelorstudium	109	271	380	29%
		Masterstudium	55	104	159	35%
		Gesamt	164	375	539	30%
	078 Interdisz. Progr. Schwerp. Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	Bachelorstudium	63	290	353	18%
		Masterstudium	10	100	110	9%
Gesamt	73	390	463	16%		
09 GESUNDHEIT UND SOZIALWESEN	091 Gesundheit	Bachelorstudium	214	160	374	57%
		Masterstudium	104	106	210	50%
		Gesamt	318	266	584	54%
GESAMT			6.227	5.794	12.022	52%

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

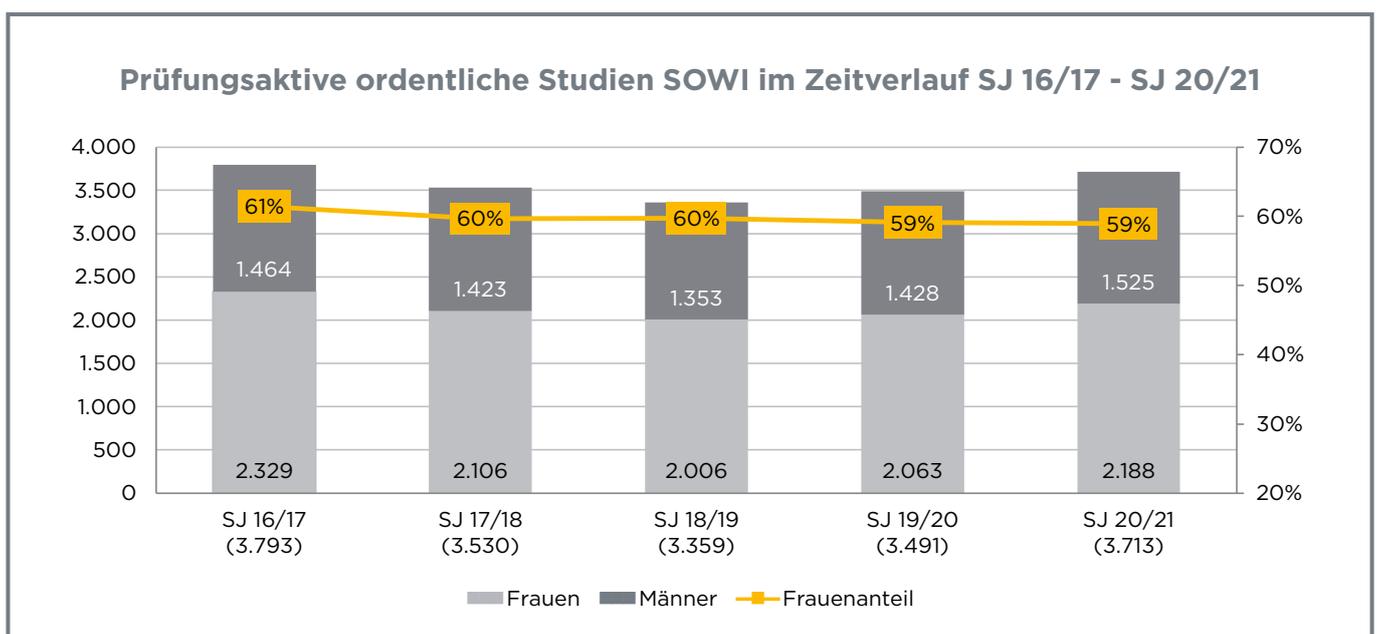
Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Fakultäten im Zeitverlauf

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf¹⁹



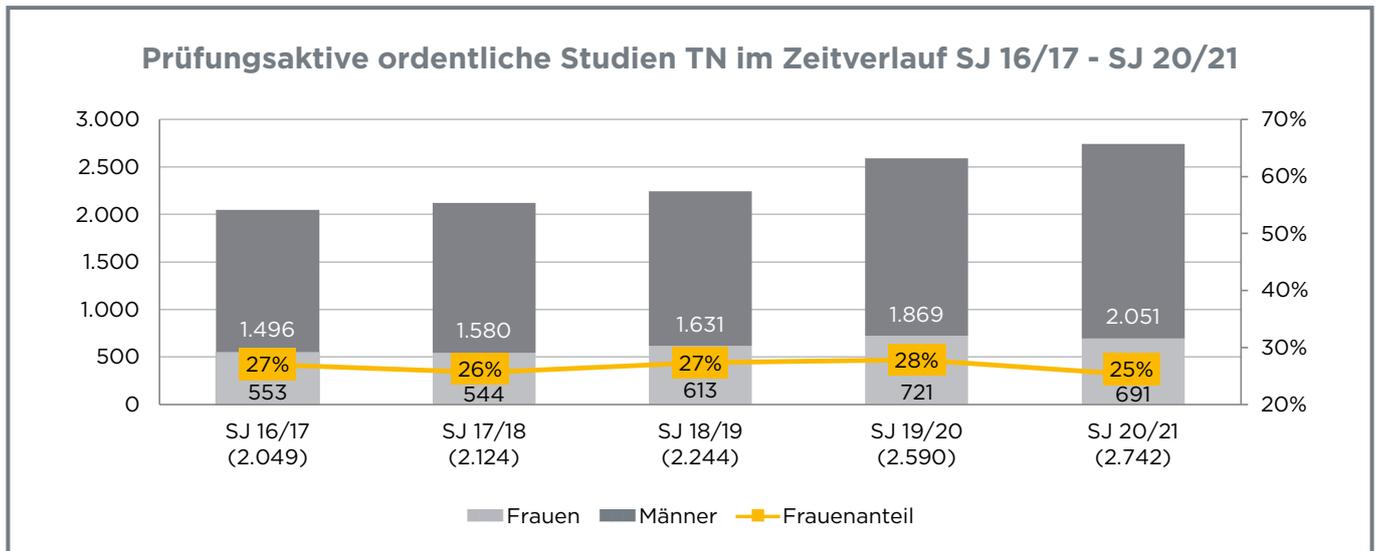
¹⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf²⁰



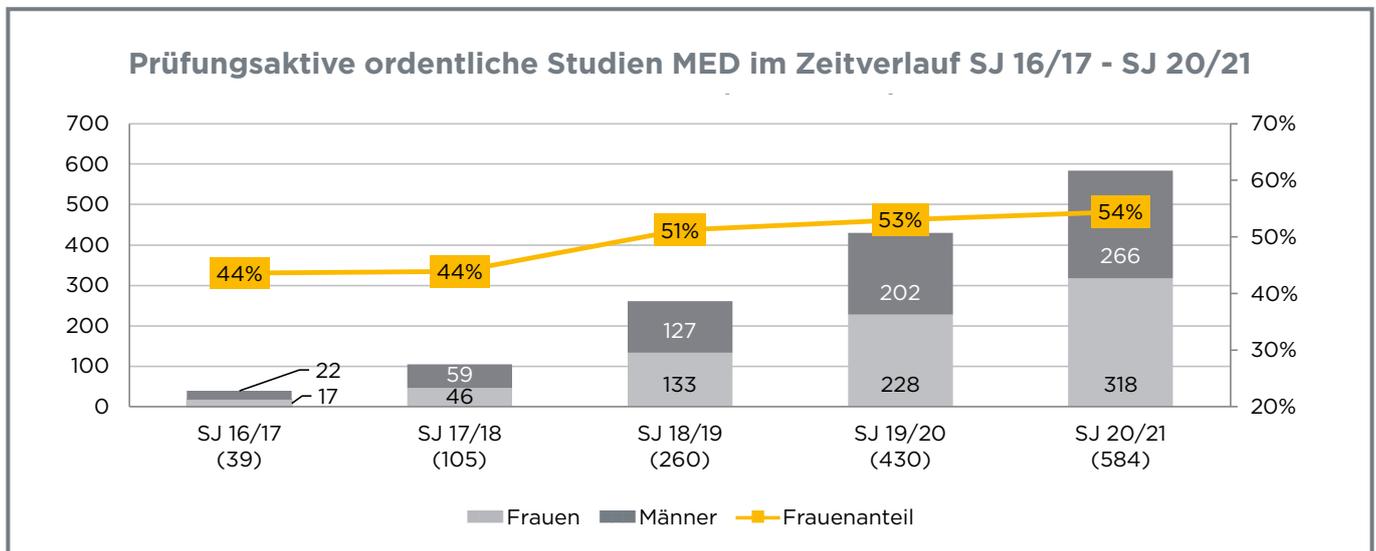
²⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf²¹



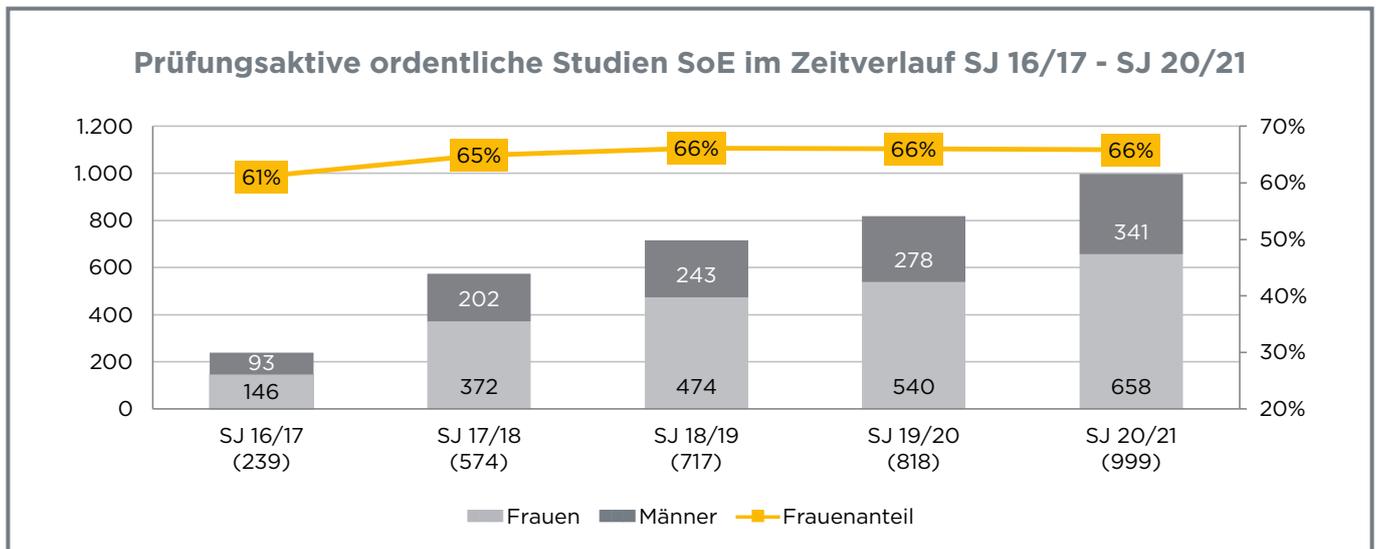
²¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf²²



²² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Prüfungsaktive ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf²³

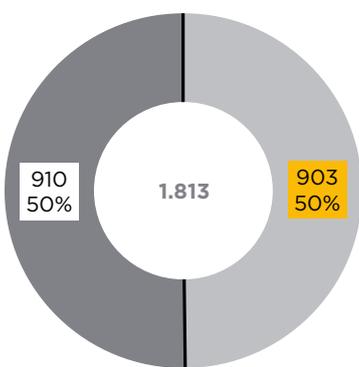


²³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Abgeschlossene ordentliche Studien SJ 2020/21



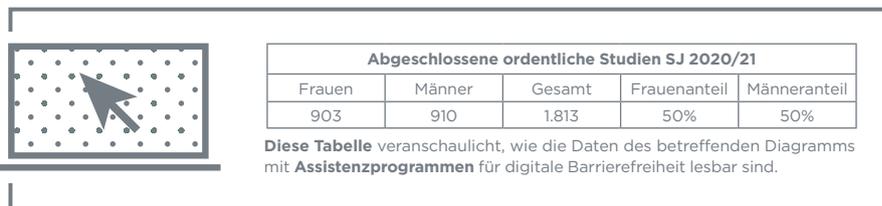
- Frauen
- Männer

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.

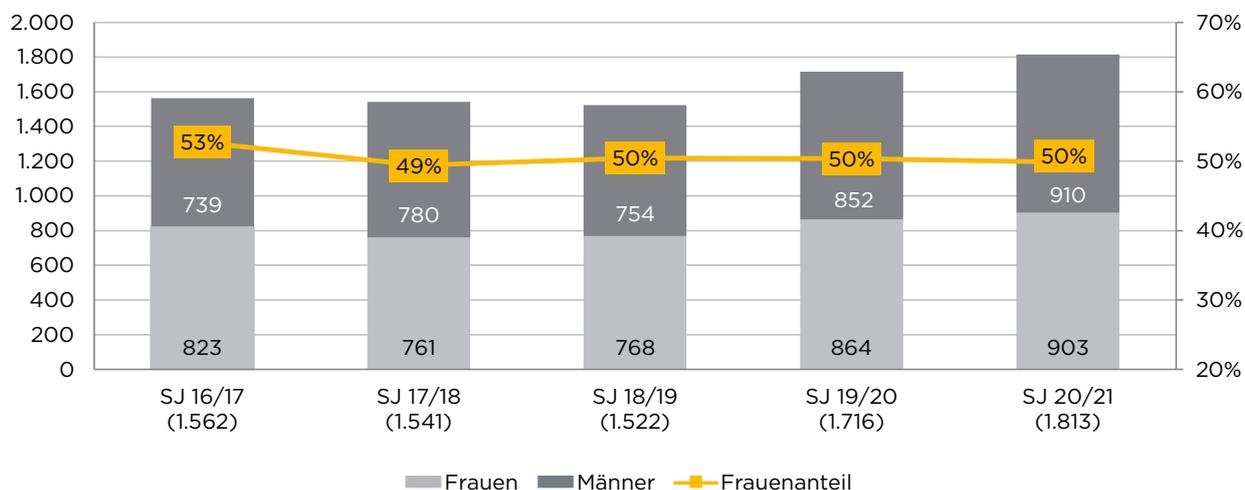
Abgeschlossene ordentliche Studien: Gesamtüberblick²⁴

1.813 ordentliche Studien – dies sind um 97 Studien mehr als im davorliegenden Studienjahr – wurden im SJ 2020/21 an der JKU **abgeschlossen**. Die Abschlüsse stiegen nach einigen Jahren der Stagnation damit deutlich das zweite Jahr in Folge. Der **Anteil von Frauen** betrug unverändert **50%**.



²⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 16/17 - SJ 20/21





Abgeschlossene ordentliche Studien nach Fakultäten und Studienart²⁵

Wie in den Vorjahren waren im SJ 2020/21 weibliche Studierende in den meisten abgeschlossenen ordentlichen Studien in der Mehrheit. Lediglich in den unterschiedlichen Studienarten der TN-Fakultät, in den Masterstudien der RE und der MED sowie in den Diplomstudien der SoE lag ihr Anteil bei weniger als 50%.

²⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien nach Fakultäten und Studienart SJ 2020/21

Fakultät	Studienart	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
JKU GESAMT	GESAMT (1.813)	903	910		50%
	Bachelorstudium (872)	439	433		50%
	Diplomstudium (411)	239	172		58%
	Masterstudium (530)	225	305		42%
RE	GESAMT (436)	248	188		57%
	Bachelorstudium (97)	63	34		65%
	Diplomstudium (313)	175	138		56%
	Masterstudium (26)	10	16		38%
SOWI	GESAMT (767)	447	320		58%
	Bachelorstudium (410)	235	175		57%
	Diplomstudium (86)	61	25		71%
	Masterstudium (271)	151	120		56%
TN	GESAMT (465)	130	335		28%
	Bachelorstudium (284)	92	192		32%
	Masterstudium (181)	38	143		21%
MED	GESAMT (87)	45	42		52%
	Bachelorstudium (46)	26	20		57%
	Masterstudium (41)	19	22		46%
SoE	GESAMT (59)	34	25		58%
	Bachelorstudium (35)	23	12		66%
	Diplomstudium (12)	3	9		25%
	Masterstudium (12)	8	4		67%

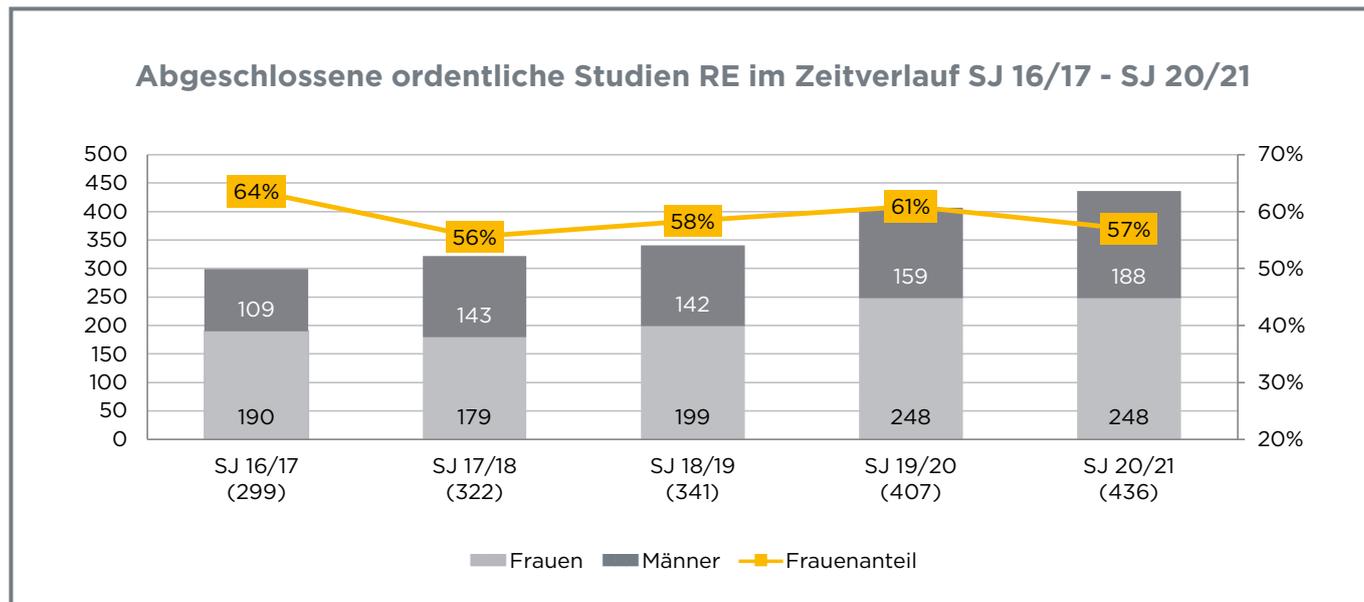
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

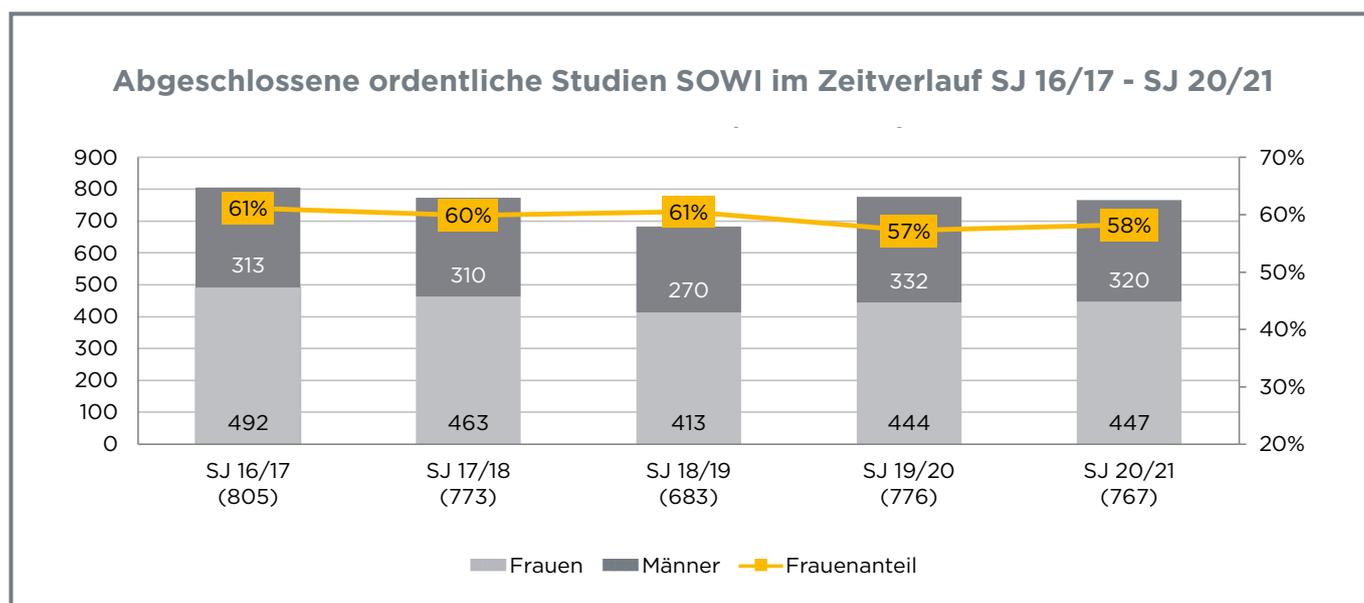
Abgeschlossene ordentliche Studien nach Fakultäten im Zeitverlauf

Abgeschlossene ordentliche Studien an der RE im Zeitverlauf²⁶



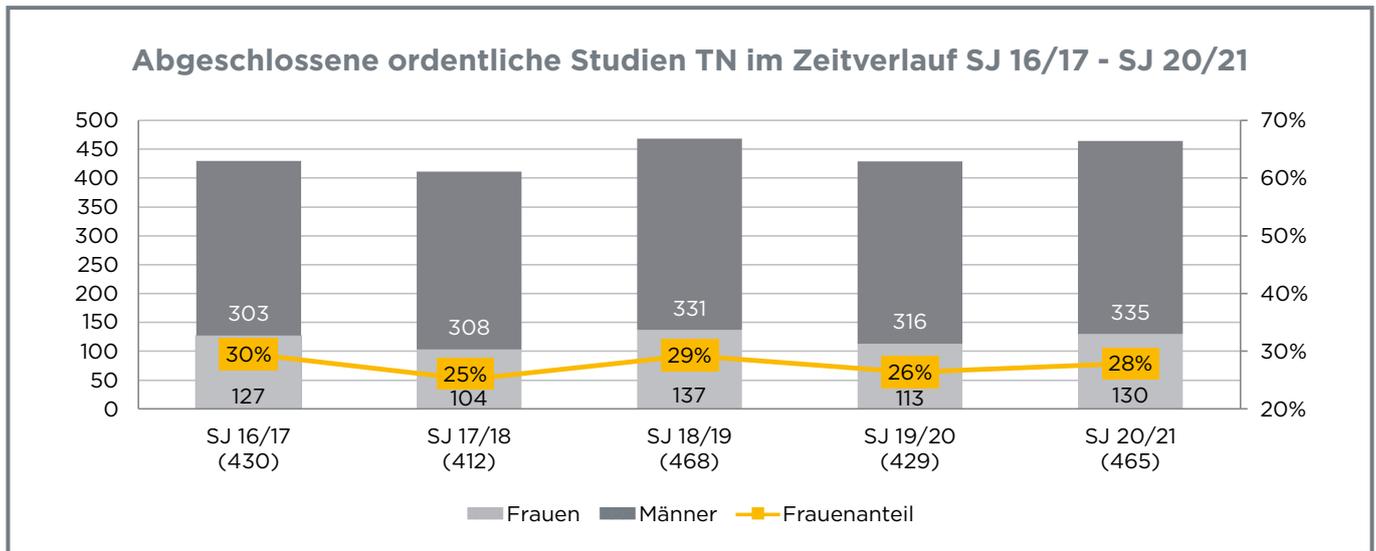
²⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der SOWI im Zeitverlauf²⁷



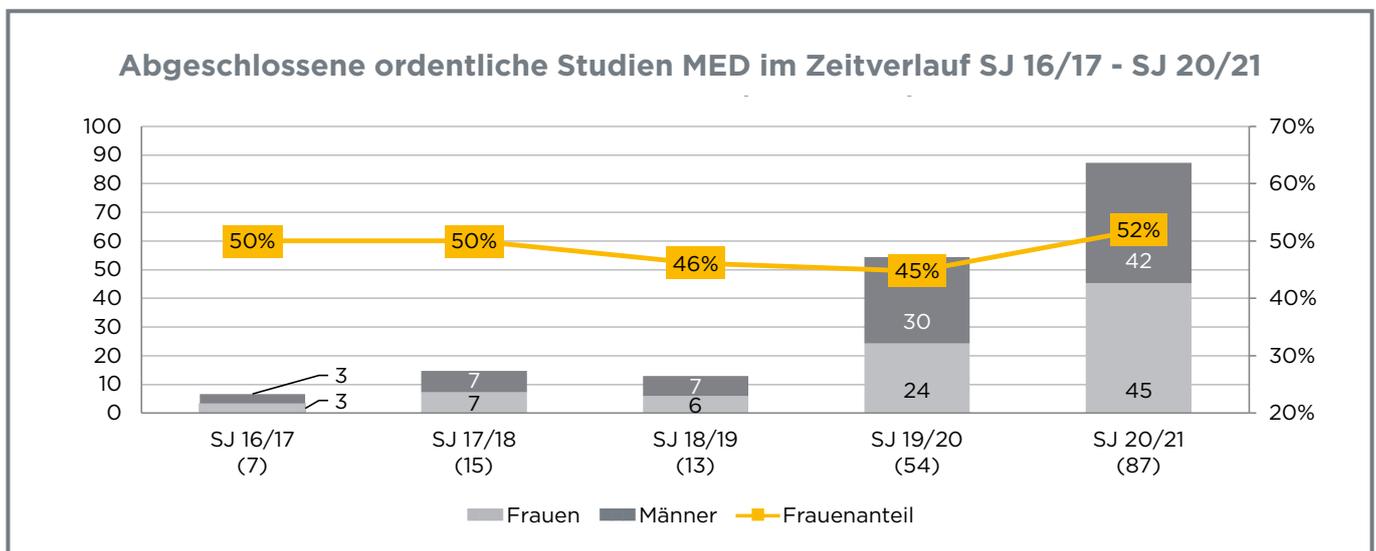
²⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der TN im Zeitverlauf²⁸



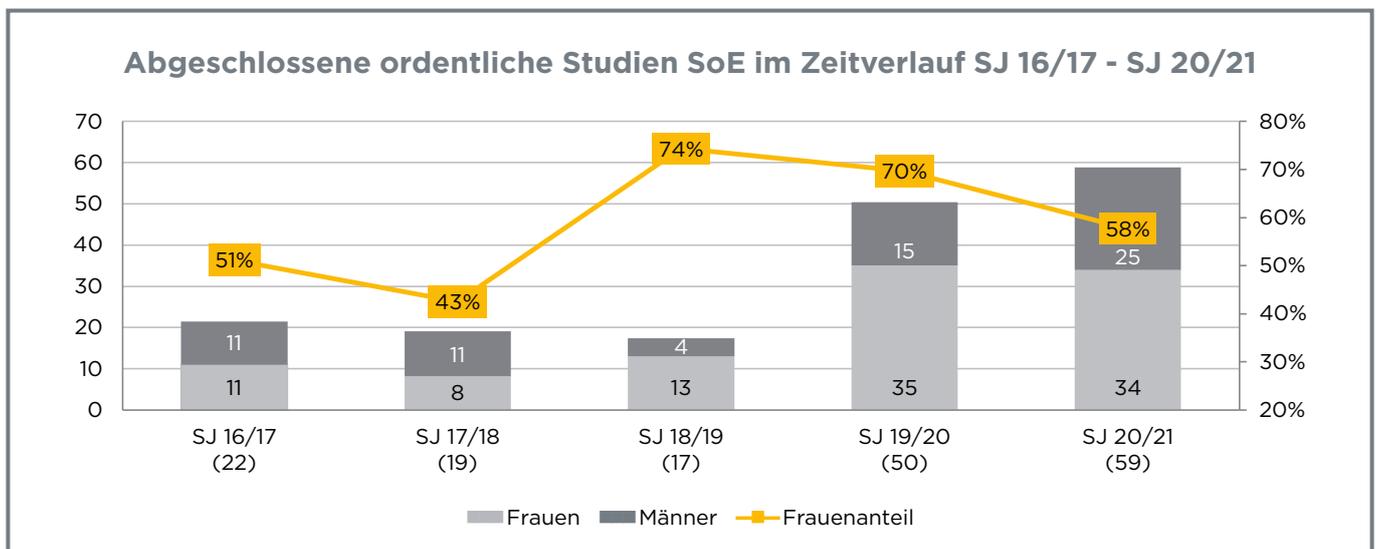
²⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der MED im Zeitverlauf²⁹



²⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Studien an der SoE im Zeitverlauf³⁰

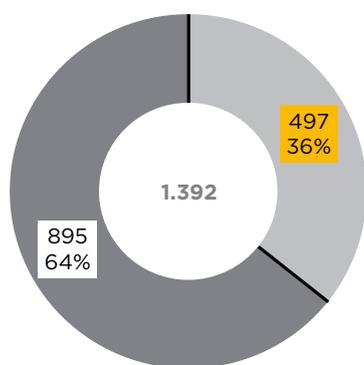


³⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Belegte ordentliche Doktoratsstudien WS 2021/22



- Frauen
- Männer

³¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Doktoratsstudien basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2022.

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.

Doktoratsstudien weisen im Vergleich zu Bachelor-, Diplom- und Masterstudien einen sehr geringen Frauenanteil auf: Der Anteil weiblicher Studierender sowohl an den belegten als auch an den abgeschlossenen ordentlichen Doktoratsstudien beläuft sich stets nur auf etwa ein Drittel.

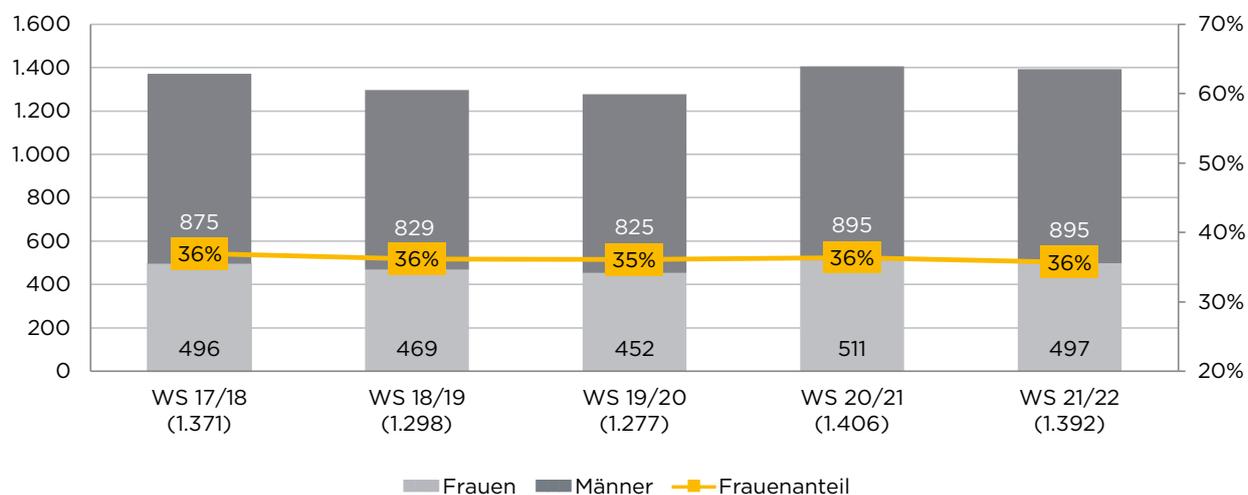
BELEGTE ORDENTLICHE DOKTORATSSTUDIEN

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: Gesamtüberblick³¹

Im Wintersemester 2021/22 waren insgesamt **1.392 ordentliche Doktoratsstudien belegt**. Dies entspricht einem geringfügigen Rückgang um 14 Studien im Vergleich zum WS 2020/21. Der **Frauenanteil lag unverändert bei 36%**.

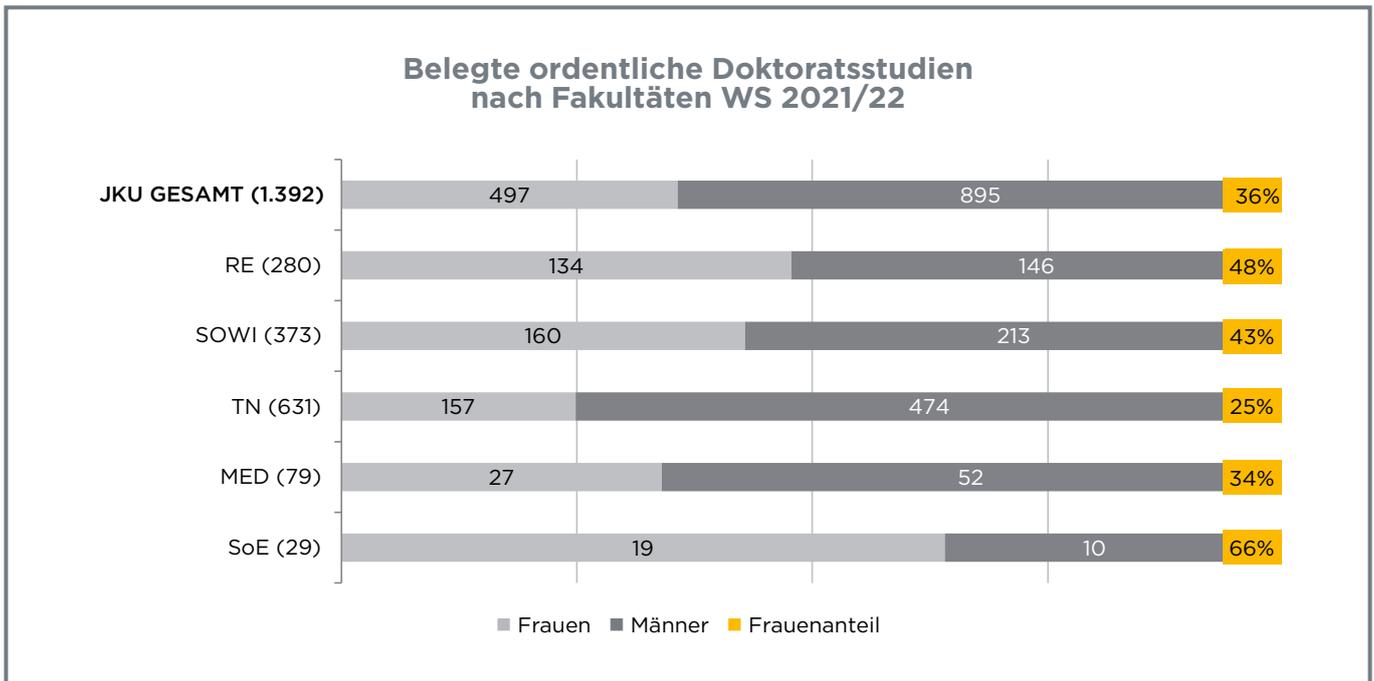
Belegte ordentliche Doktoratsstudien JKU gesamt im Zeitverlauf WS 17/18 - WS 21/22



Belegte ordentliche Doktoratsstudien nach Fakultäten³²

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Unterschiede, die auf fakultärer Ebene bestehen: Während im WS 2021/22 nahezu die Hälfte aller Doktoratsstudien der RE und der SOWI von Frauen belegt war, belief sich ihr Anteil an den belegten Doktoratsstudien der MED nur auf ein Drittel und an jenen der TN nur auf ein Viertel. An der SoE waren mit 66% indes zwei Drittel aller Doktoratsstudien von Frauen belegt.

³² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

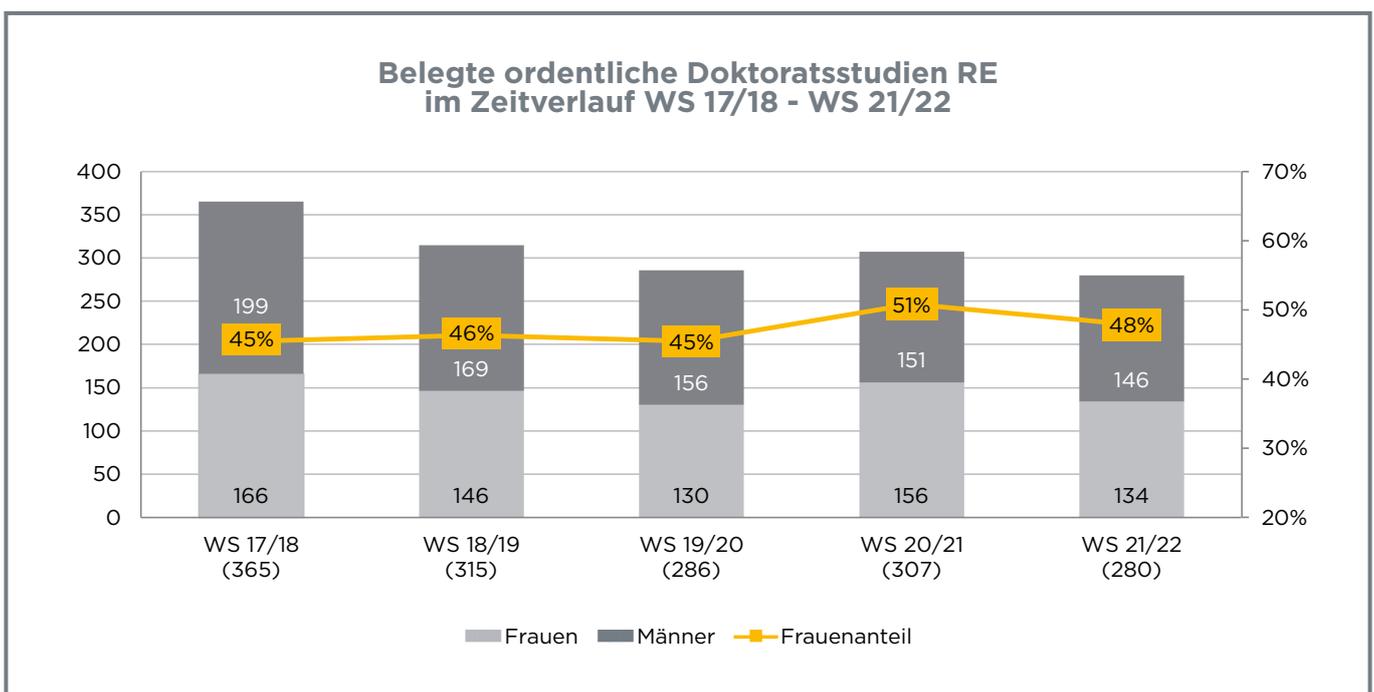


Belegte ordentliche Doktoratsstudien nach Fakultäten im Zeitverlauf

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

³³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

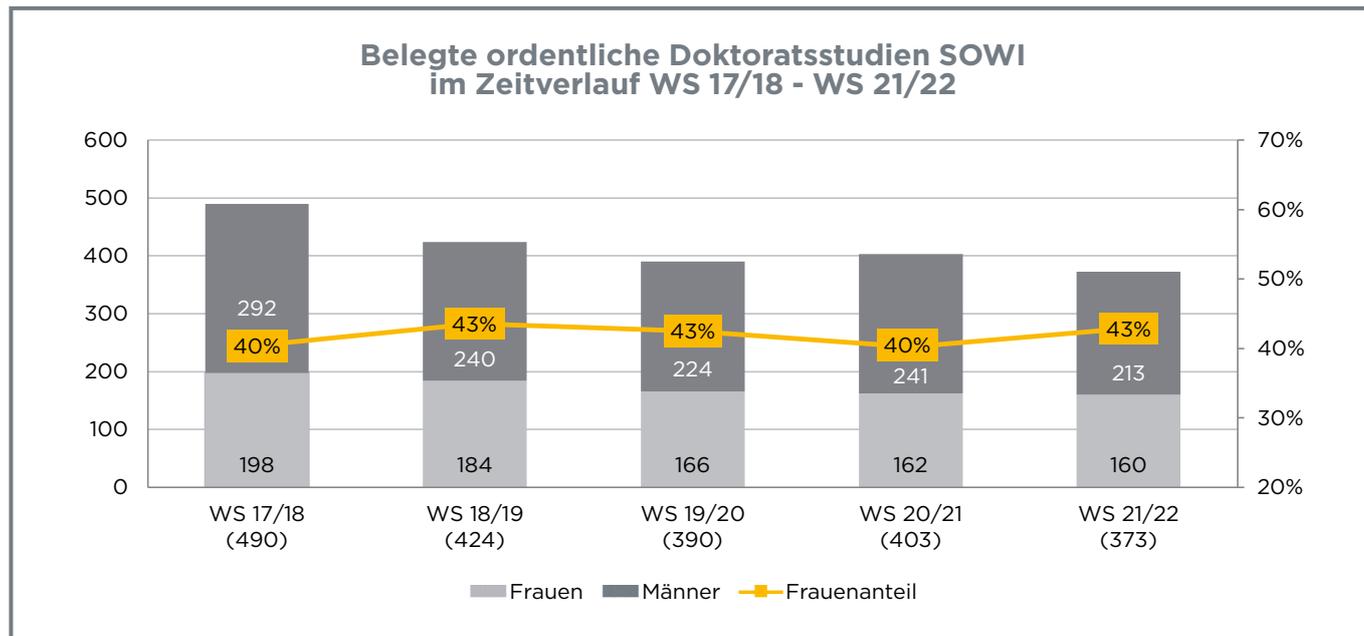
Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der RE im Zeitverlauf³³



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

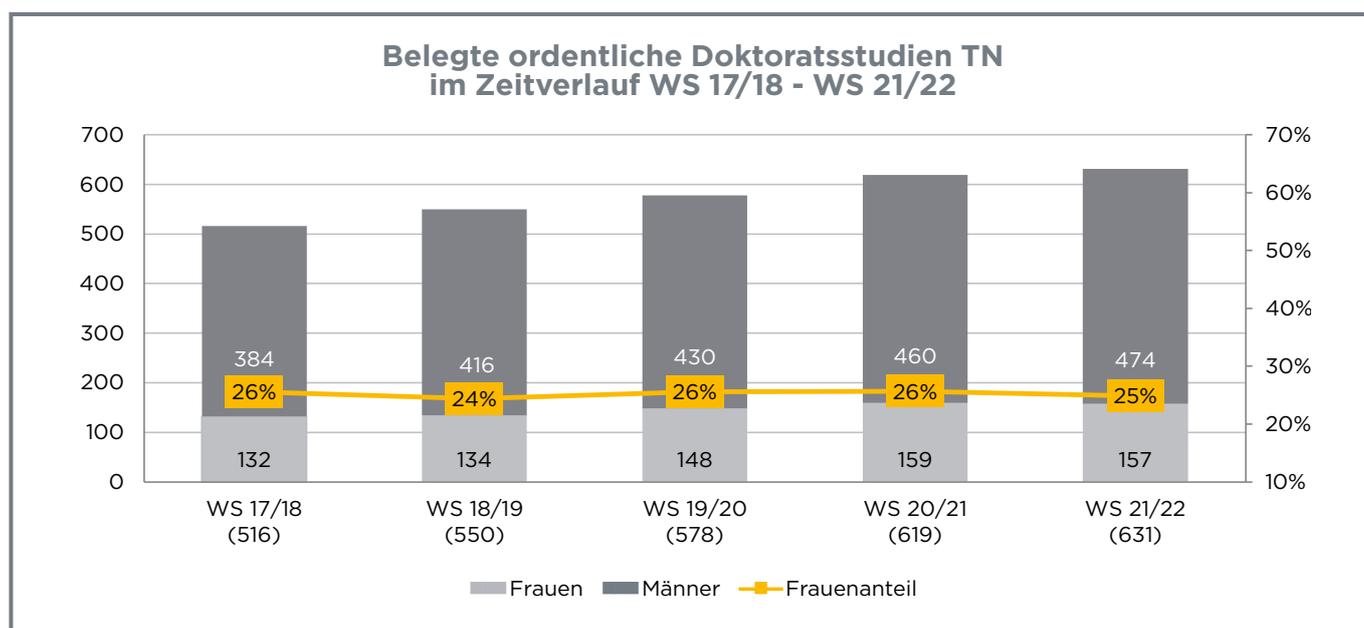
Doktorat

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der SOWI im Zeitverlauf³⁴



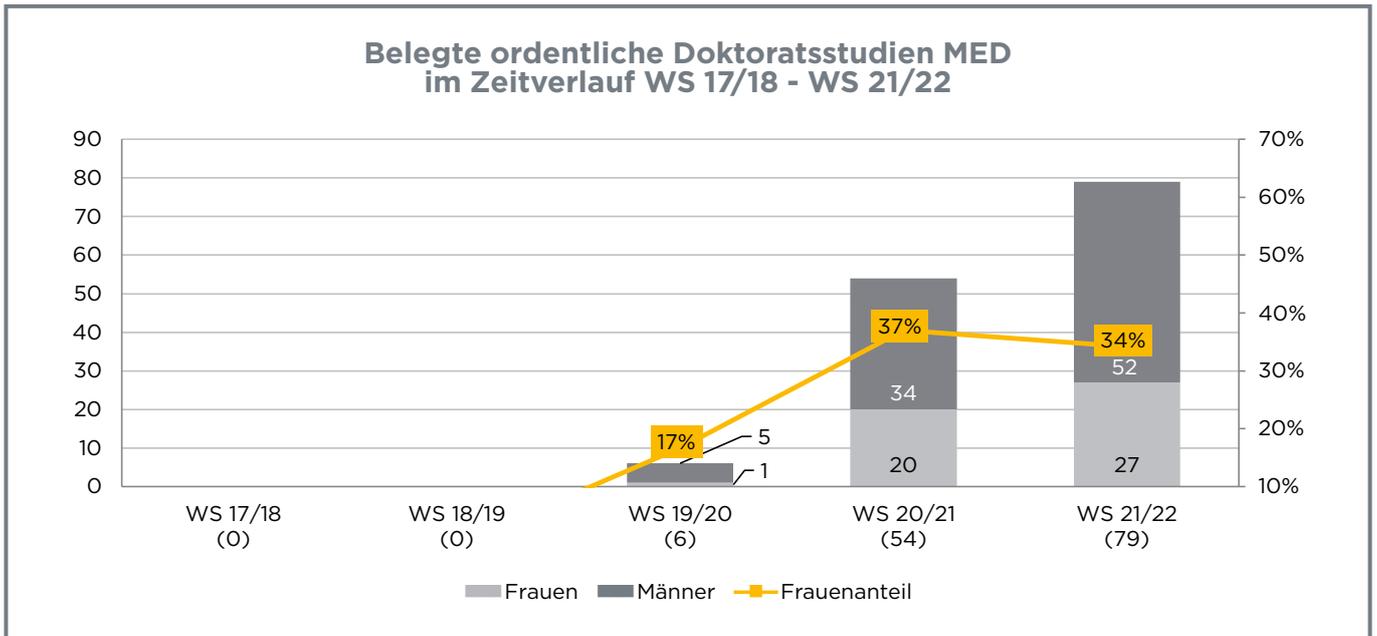
³⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der TN im Zeitverlauf³⁵



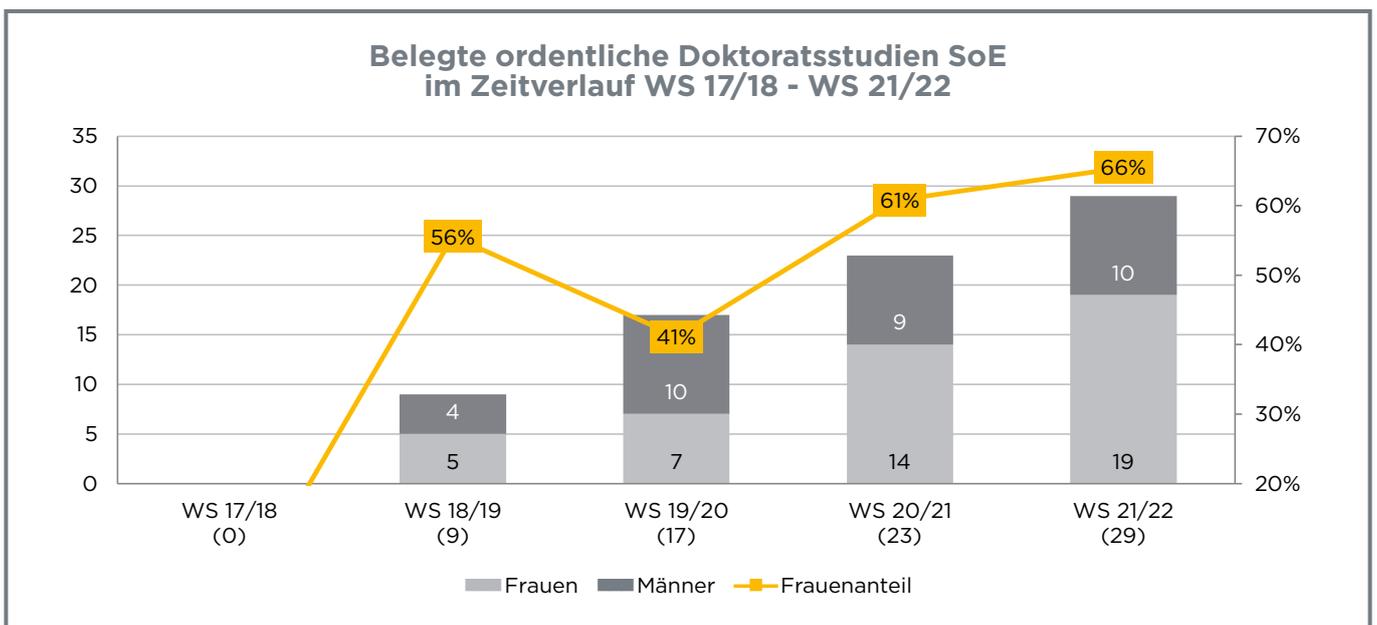
³⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der MED im Zeitverlauf³⁶



³⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Belegte ordentliche Doktoratsstudien an der SoE im Zeitverlauf³⁷

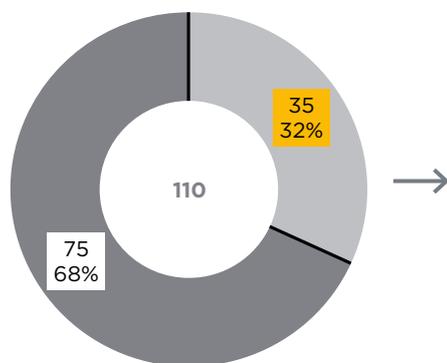


³⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SJ 2020/21



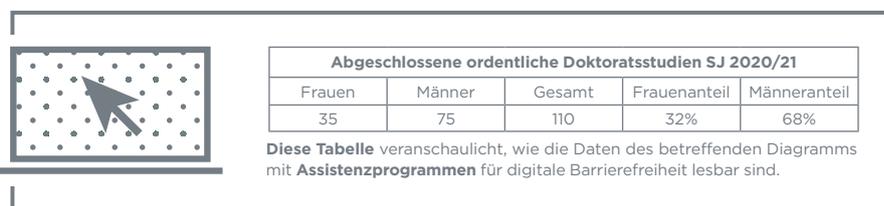
- Frauen
- Männer

ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE DOKTORATSSTUDIEN

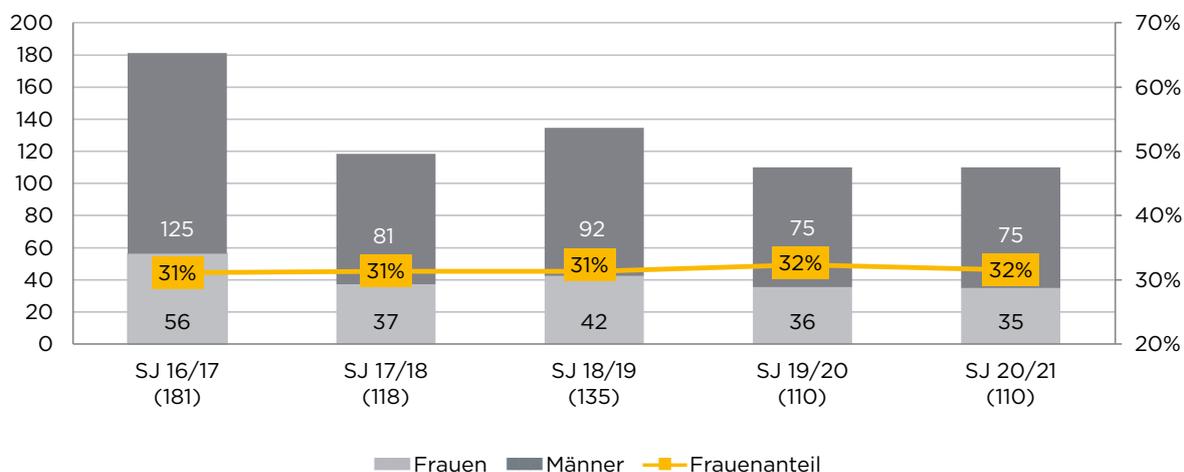
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien sind alle ordentlichen Doktoratsstudien, die im betreffenden Studienjahr an dieser Universität abgeschlossen wurden und bei gemeinsam eingerichteten Studien jene abgeschlossenen Studien, bei denen der Verteilungsschlüssel größer als Null war.

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien: Gesamtüberblick³⁸

110 ordentliche Doktoratsstudien, und damit exakt gleich viele wie im vorangegangenen Betrachtungszeitraum, wurden im Studienjahr 2020/21 an der JKU abgeschlossen. Der Anteil von Frauen an diesen betrug 32%.



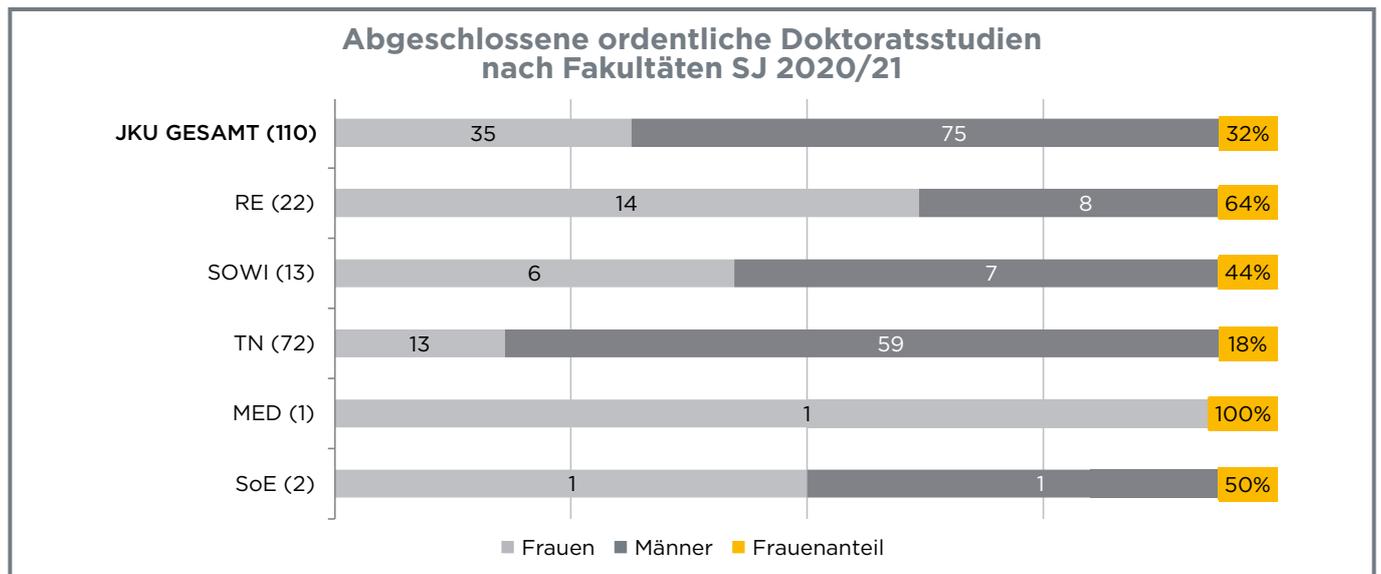
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien JKU gesamt im Zeitverlauf SJ 16/17 - SJ 20/21



³⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien nach Fakultäten³⁹

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Unterschiede, die auf fakultärer Ebene bestehen: Während im SJ 2020/21 nahezu zwei Drittel aller Doktoratsstudien der RE und knapp die Hälfte jener der SOWI von Frauen abgeschlossen wurden, belief sich ihr Anteil an den Doktoratsabschlüssen der TN nur auf ein knappes Fünftel.



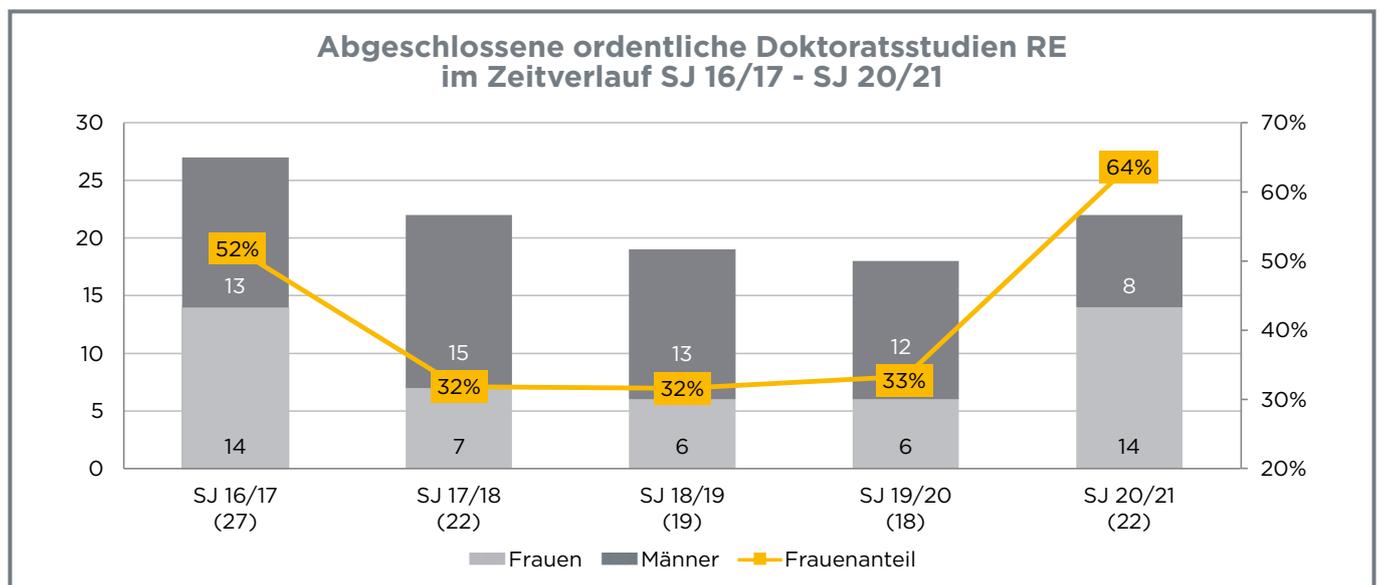
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien nach Fakultäten im Zeitverlauf

Anmerkung: Die ersten Doktoratsabschlüsse an der MED und an der SoE gab es im Studienjahr 2020/21. An der MED wurden ein, an der SoE zwei Doktoratsstudien abgeschlossen. Aufgrund mangelnder Aussagekraft wurden für diese beiden daher keine Zeitverlaufdiagramme erstellt.

³⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁴⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

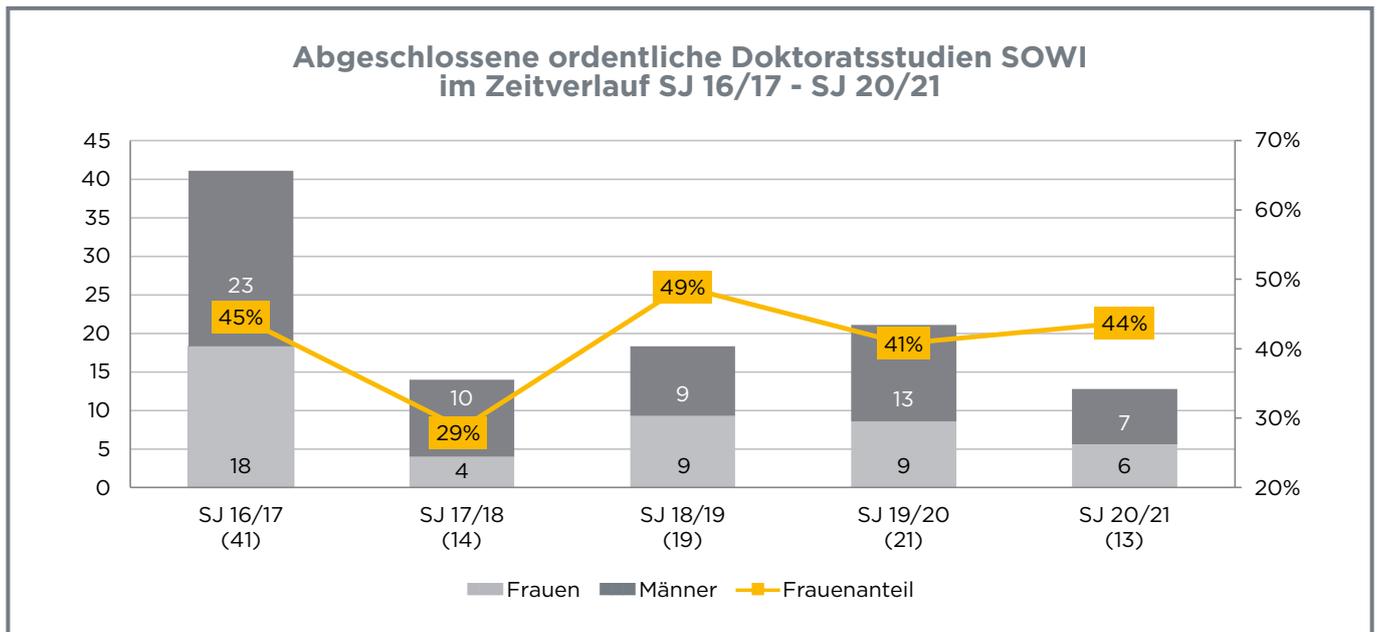
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der RE im Zeitverlauf⁴⁰



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

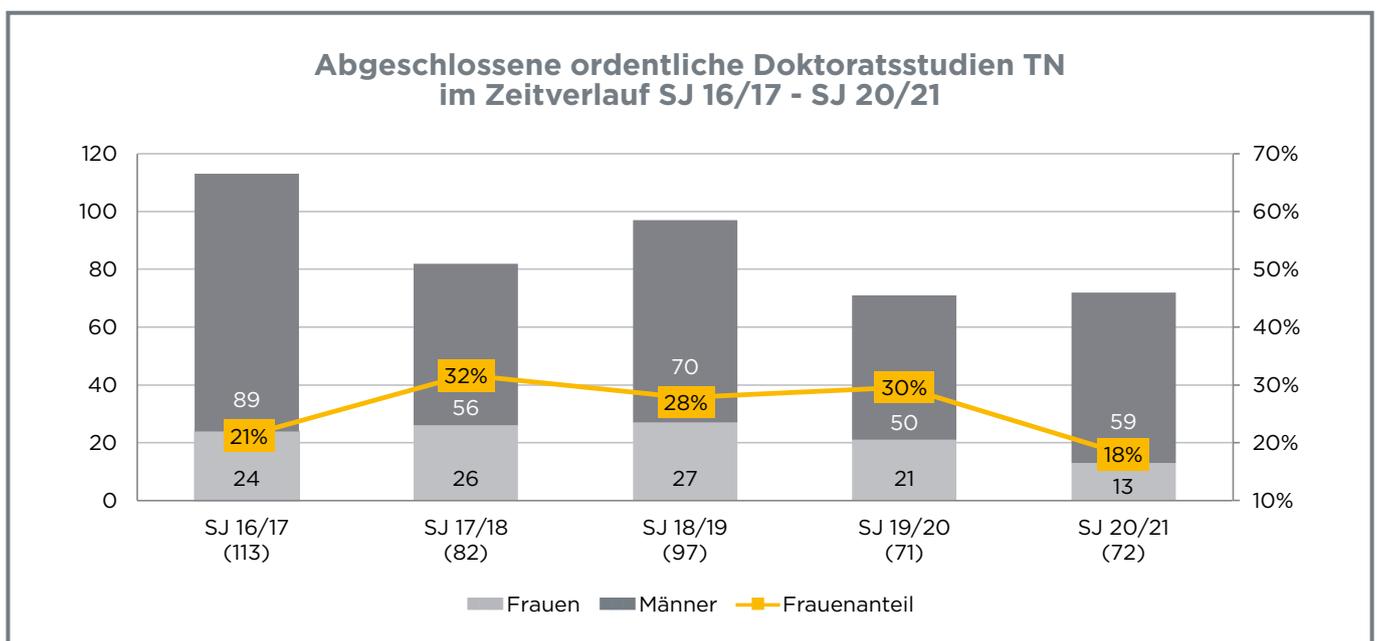
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der SOWI im Zeitverlauf⁴¹



⁴¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁴² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien an der TN im Zeitverlauf⁴²

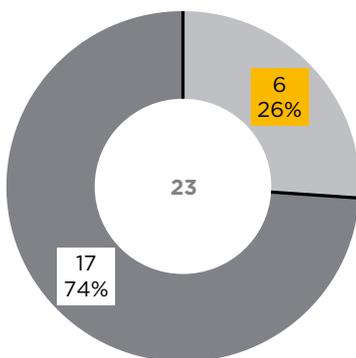




Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Habilitationen

Habilitationen 2021



- Frauen
- Männer

Das Kapitel „Habilitationen“ schlüsselt die Habilitationen des Jahres 2021 nach Fakultäten sowie im Zeitverlauf von 2013 bis 2021 auf.

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.⁴³

23 Personen und damit um 6 mehr als 2020 haben im Kalenderjahr 2021 an der JKU **habilitiert**, sechs davon waren Frauen und 17 waren Männer. Der **Frauenanteil** stieg um zwei Prozentpunkte auf **26%**.

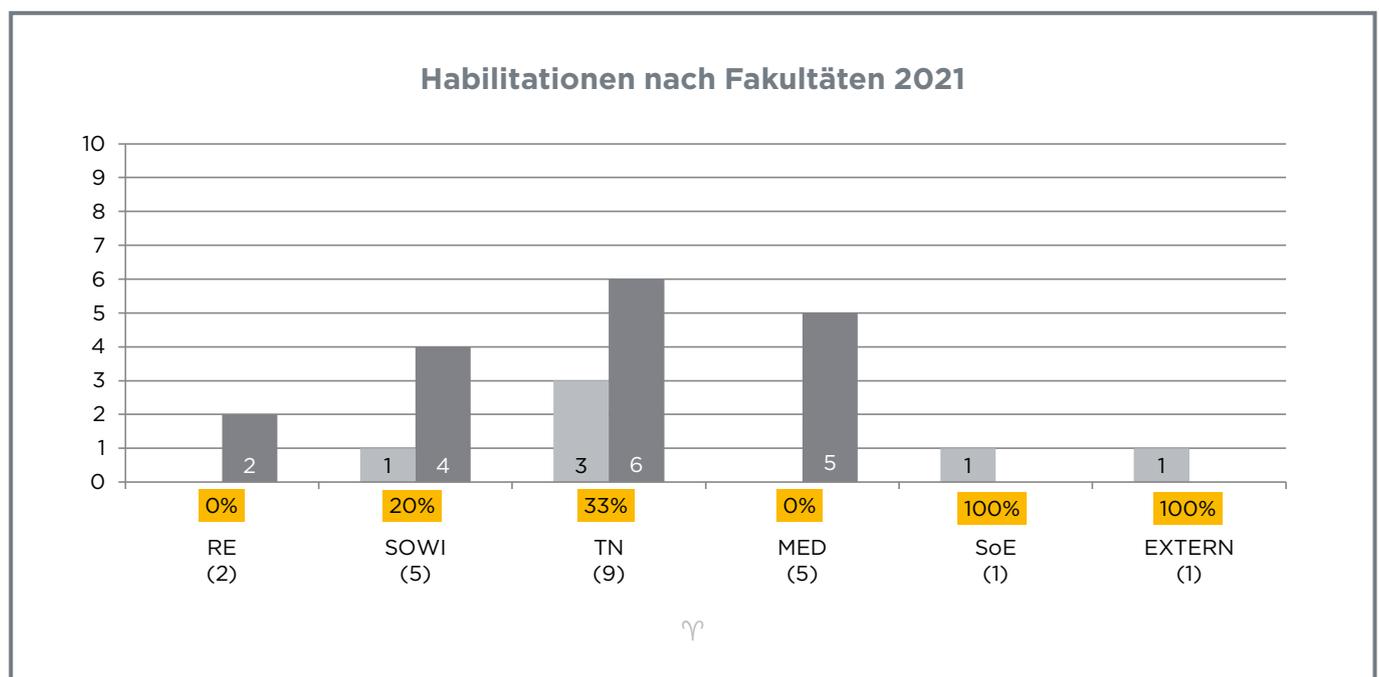


⁴³ Vgl. Satzung der JKU, Satzungsteil Habilitationsverfahren, Abschnitt I § 1 (1)

⁴⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

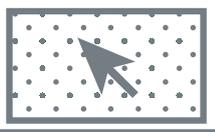
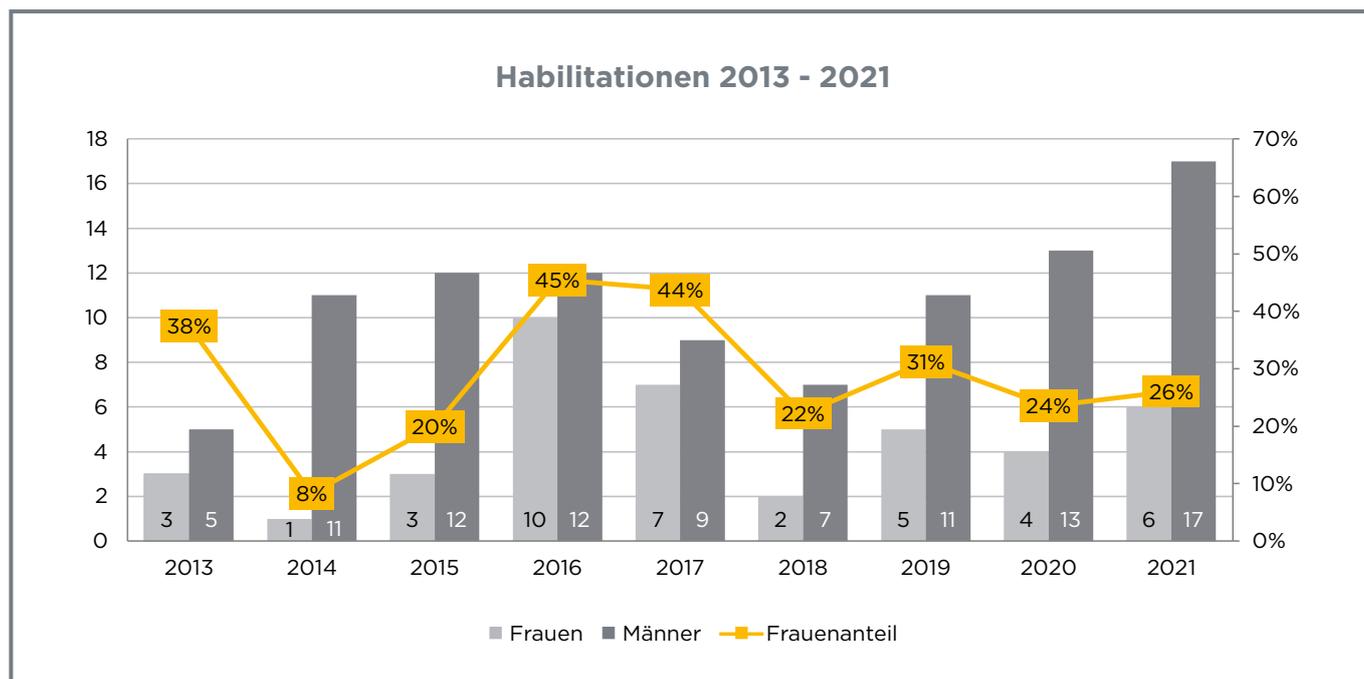
HABILITATIONEN NACH FAKULTÄTEN⁴⁴

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Habilitationen der JKU aufgeteilt auf die einzelnen Fakultäten.



HABILITATIONEN IM ZEITVERLAUF⁴⁵

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Habilitationen an der JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2021.



Kalenderjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
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	11	16	31%
2020	4	13	17	24%
2021	6	17	23	26%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

⁴⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

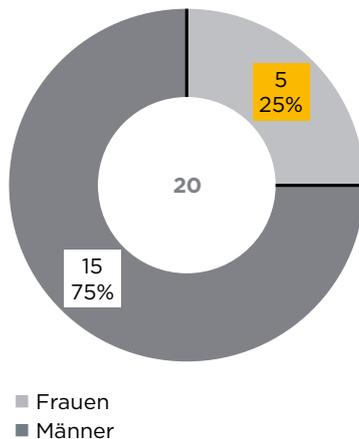
Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Berufungen

Der Abschnitt „Berufungen“ gibt einen Überblick über die Berufungen des Jahres 2021 an die JKU nach Fakultäten/Schools und im Zeitverlauf sowie über die Art der Berufungen und das Berufungsmanagement.

Berufungen 2021

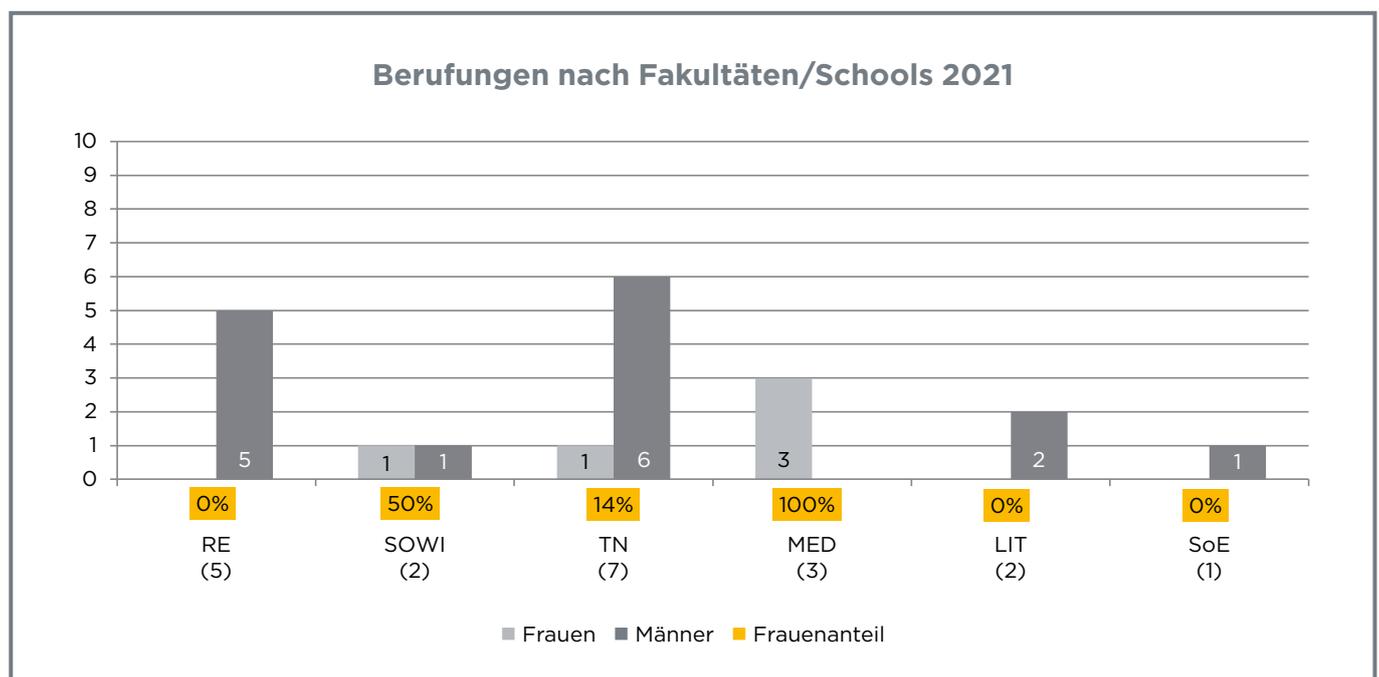
20 Personen und damit um 7 weniger als 2020 wurden im Kalenderjahr 2021 an die JKU berufen, fünf davon waren Frauen und 15 waren Männer. Der Frauenanteil stieg um sechs Prozentpunkte auf 25%.



⁴⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

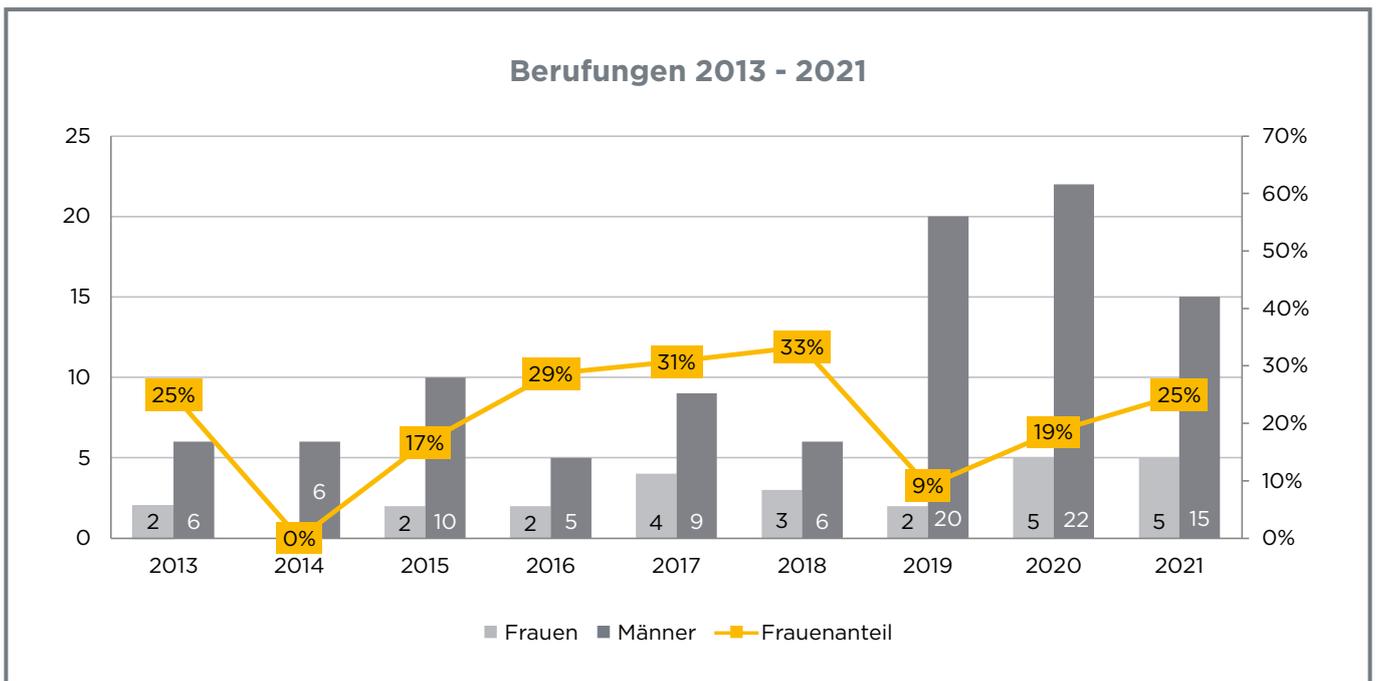
BERUFUNGEN NACH FAKULTÄTEN/SCHOOLS⁴⁶

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Berufungen an die JKU aufgeteilt auf die einzelnen Fakultäten bzw. Schools.



BERUFUNGEN IM ZEITVERLAUF⁴⁷

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Berufungen an die JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2021.



Berufungen im Zeitverlauf				
Kalenderjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
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%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

⁴⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Berufungen

ANZAHL DER BERUFUNGEN AN DIE UNIVERSITÄT⁴⁸

Wissenschaftszweig ^{a)}	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 2021			2020	2019
	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	G	G
1 NATURWISSENSCHAFTEN	1	5	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6	6	8
101 Mathematik	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
102 Informatik	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	4
103 Physik, Astronomie	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	4
104 Chemie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
107 andere Naturwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
2 TECHNISCHE WISSENSCHAFTEN	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4	1
202 Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
203 Maschinenbau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
204 Chemische Verfahrenstechnik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
205 Werkstofftechnik	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
3 HUMANMEDIZIN, GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	2	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	4	6
301 Medizinisch-theoretische Wissenschaften, Pharmazie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	1	3
302 Klinische Medizin	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	3
5 SOZIALWISSENSCHAFTEN	1	6	7	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	8	9	13	5
502 Wirtschaftswissenschaften	1	1	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	2	2
503 Erziehungswissenschaften	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
504 Soziologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
505 Rechtswissenschaften	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	5	5	11	1
6 GEISTESWISSENSCHAFTEN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
602 Sprach- u. Literaturwissenschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
603 Philosophie, Ethik, Religion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

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

⁴⁸ Quelle: Wissensbilanz 2021, Kennzahl 1.A.2, S. 95

ANZAHL DER BERUFUNGEN AN DIE UNIVERSITÄT⁴⁹

BERUFUNGSART																				
Herkunftsuniversität/ vorherige*r Dienstgeber*in	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 2021			2020	2019
	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	G	G
eigene Universität	-	2	2	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	4	4	8	10
andere Herkunfts- universität/ Dienstgeber national	-	3	3	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	12	6
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber Deutschland	4	3	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7	5	4
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber übrige EU	-	2	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	1	1
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber Schweiz	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
Herkunftsuniversität/ Dienstgeber übrige Drittstaaten	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
Gesamt	4	11	15	1	3	4	-	-	-	-	1	1	-	-	-	5	15	20	27	22



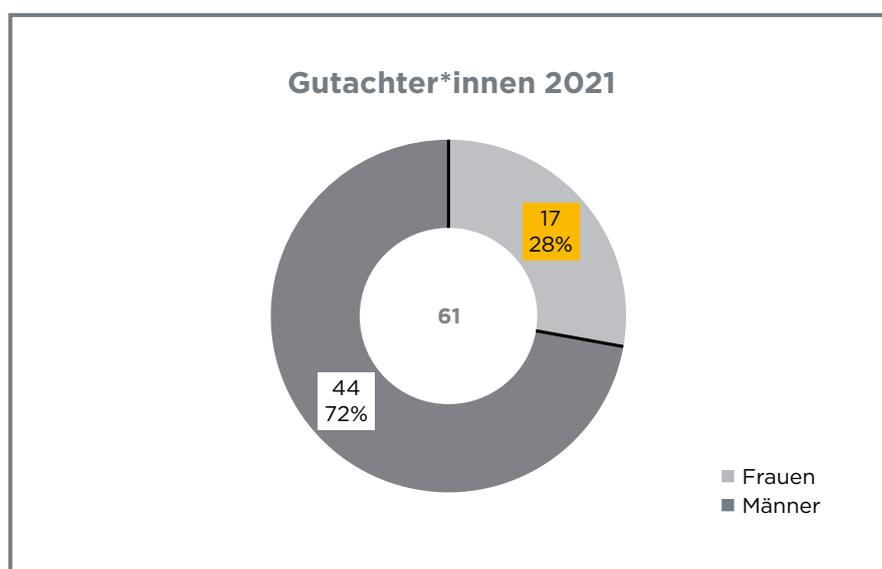
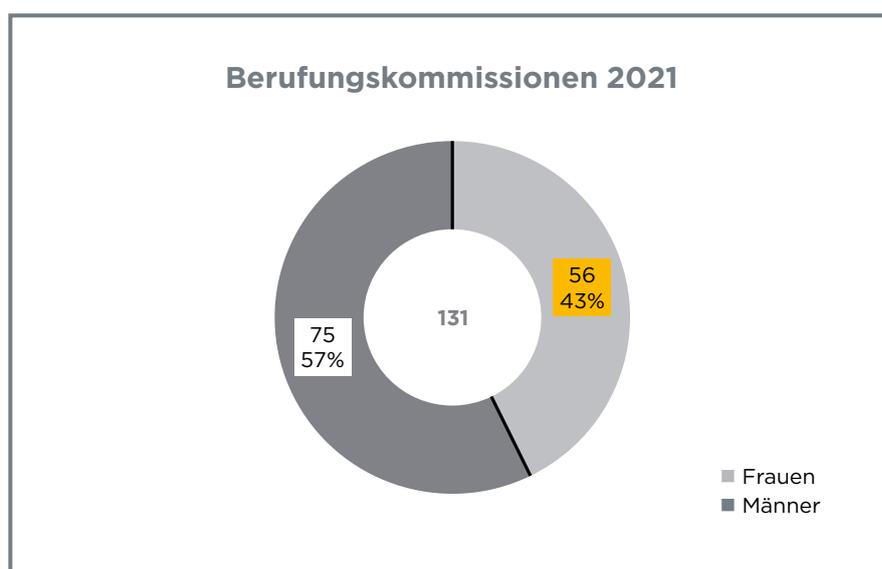
⁴⁹ Quelle: Wissensbilanz 2021, Kennzahl 1.A.2, S. 96

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Berufungen

BERUFUNGSMANAGEMENT⁵⁰

Insgesamt 131 Personen – 56 Frauen und 75 Männer – saßen 2021 in diversen Berufungskommissionen. Der Frauenanteil konnte nach einigen Jahren des Abfallens deutlich gesteigert werden und lag im Berichtsjahr bei 43% (2020: 27%). Erneut gesunken ist indes der Anteil von Frauen an den Gutachter*innen: Von insgesamt 61 Gutachter*innen waren 17 Frauen und 44 Männer, was einem Frauenanteil von lediglich 28% entspricht (2020: 33%).



⁵⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

BERUFUNGSMANAGEMENT⁵¹

Die folgende Tabelle zeigt für jede Professur die detaillierte Zusammensetzung der entsprechenden Kommissionen.

Fakultät	Fachliche Widmung der Professur	§ 98/§ 99 (1)/ § 99 (4)	Besetzungsvorschlag		Gutachter*innen		Berufungskommission		AG Stellenprofil		Geschlecht
			F	M	F	M	F	M	F	M	
RE	Europarecht	§ 98	0	3	1	2	4	5	3	4	männlich
	Intellectual Property	§ 98	1	3	0	3	5	4	3	4	männlich
	Öffentliches Recht	§ 98	0	3	1	2	4	5	4	3	männlich
	Procedural Justice	§ 98	2	1	2	4	6	3	3	4	männlich
	Steuerrecht	§ 99 (4)	0	0	0	0	-	-	-	-	männlich
SOWI	Entrepreneurship - New Business Venturing and Innovative Regions	§ 98	3	0	1	2	5	4	4	3	weiblich
	Human Resource Management	§ 99 (1)	0	0	0	0	-	-	-	-	männlich
TN	Game Computing	§ 98	0	3	1	2	3	6	3	4	männlich
	Numerische Mathematik	§ 98	1	3	1	6	4	5	3	4	männlich
	Theoretische Physik	§ 98	1	4	1	4	2	7	0	7	männlich
	Experimentalphysik	§ 98	2	2	2	2	3	6	1	6	weiblich
	Biochemie	§ 98	0	3	2	3	4	5	4	3	männlich
	Polymer Processing and Digital Transformation	§ 99 (1)	0	0	0	0	-	-	-	-	männlich
MED	Elektrische Kleinantriebe und Magnetlagertechnik	§ 99 (1)	0	0	0	0	-	-	-	-	männlich
	Anatomie und Zellbiologie	§ 98	1	2	1	3	3	2	3	2	weiblich
	Tumorbiologie	§ 98	3	1	2	2	5	4	4	3	weiblich
LIT	Allgemeinmedizin	§ 99 (1)	0	0	0	0	-	-	-	-	weiblich
	Management of Socio-Technical Transition	§ 98	1	2	1	2	4	5	5	2	männlich
SoE	Secure Systems	§ 98	0	3	0	4	0	9	0	7	männlich
	Pädagogik (Bildungswissenschaften)	§ 98	1	2	1	3	4	5	2	5	männlich

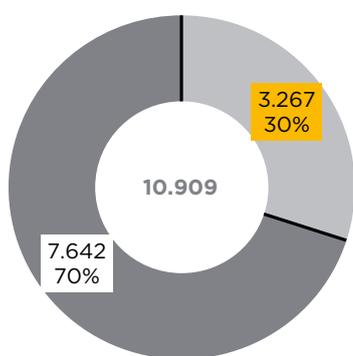
⁵¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Das Kapitel „Lehre“ beinhaltet Erläuterungen zu den Lehrauftragsstunden, die 2021 an der JKU abgehalten wurden, und Ausführungen zu genderrelevanter Lehre und Forschung.

Lehrauftragsstundenverteilung JKU gesamt SJ 2020/21



- Frauen
- Männer

⁵² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁵³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

LEHRAUFTRAGSSTUNDEN⁵²

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.

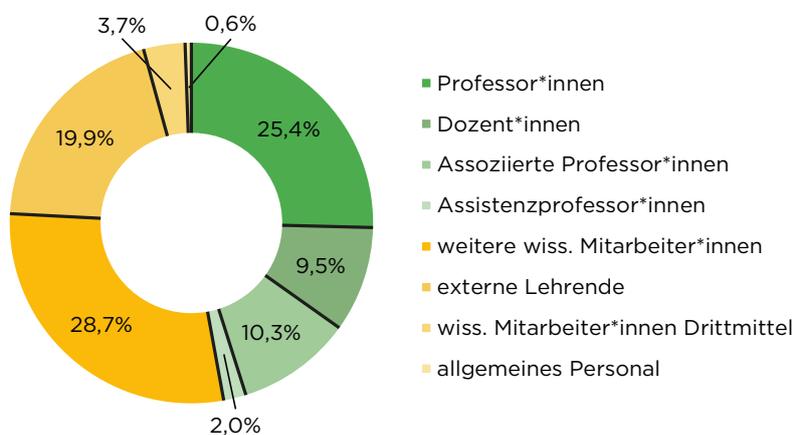
Anmerkung: Die Zahlen in diesem Abschnitt können Rundungsdifferenzen aufweisen.

Lehrauftragsstunden nach Personengruppen⁵³

Das nachfolgende Kreisdiagramm zeigt die Verteilung der Lehrauftragsstunden nach Personengruppen.



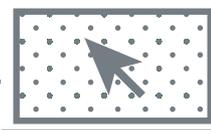
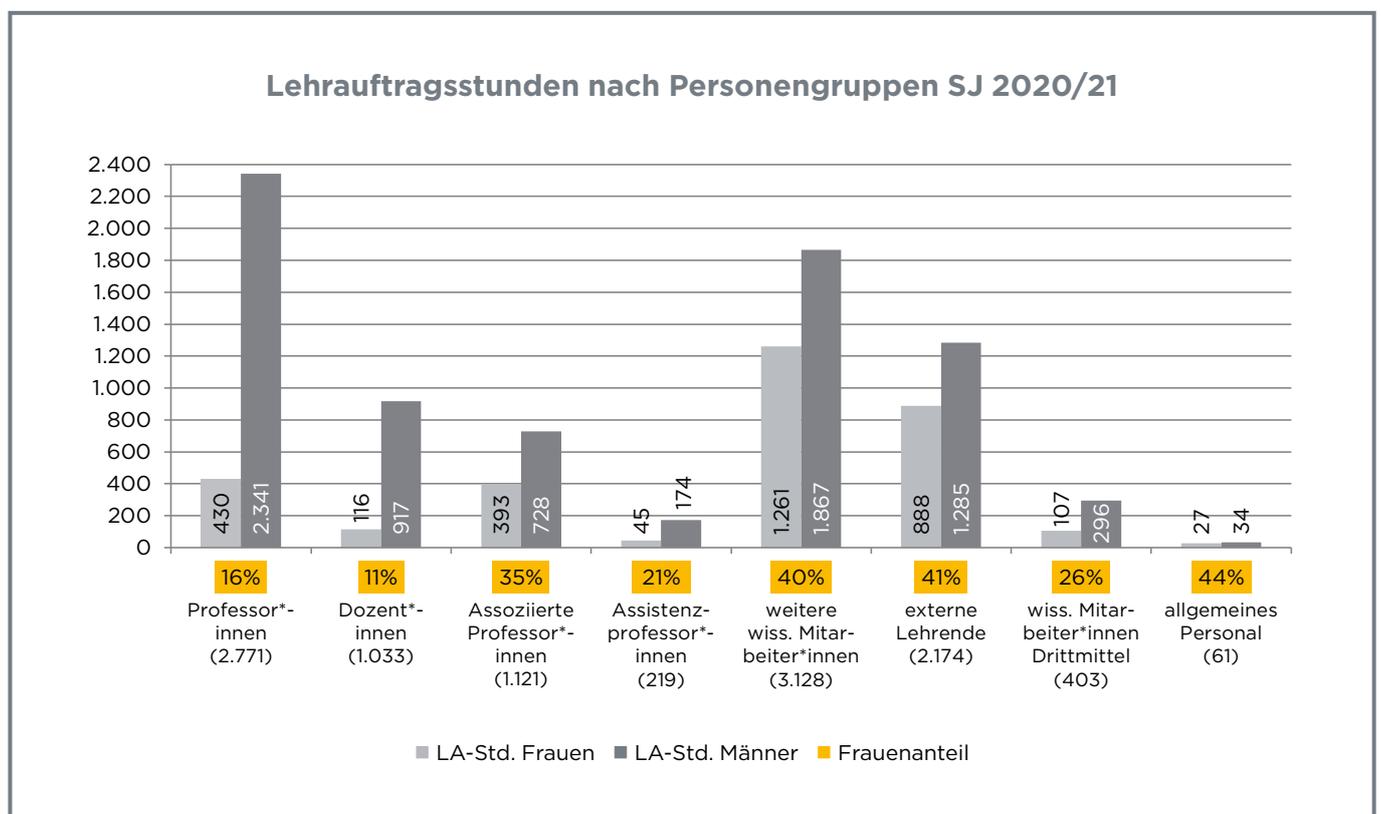
Lehrauftragsstundenverteilung JKU gesamt nach Personengruppen SJ 2020/21



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen⁵⁴

Die folgende Darstellung bezieht die Kategorie Geschlecht mit ein und zeigt, dass alle Personengruppen im Studienjahr 2020/21 in der Lehre einen deutlichen Überhang an Männern aufwiesen. Der weitaus **geringste Frauenanteil** zeigte sich in den Gruppen der **Dozent*innen** mit **11%** (SJ 2019/20: 12%) sowie der **Professor*innen** mit **16%** (SJ 2019/20: 15%) und der **Assistenzprofessor*innen** mit **20%** (SJ 2019/20: 18%).

⁵⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen SJ 2020/21				
Personengruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Professor*innen	430	2.341	2.771	16%
Dozent*innen	116	917	1.033	11%
Assoziierte Professor*innen	393	728	1.121	35%
Assistenzprofessor*innen	45	174	219	21%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	1.261	1.867	3.128	40%
externe Lehrende	888	1.285	2.174	41%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	107	296	403	26%
allgemeines Personal	27	34	61	44%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Lehrauftragsstunden nach Fakultäten⁵⁵

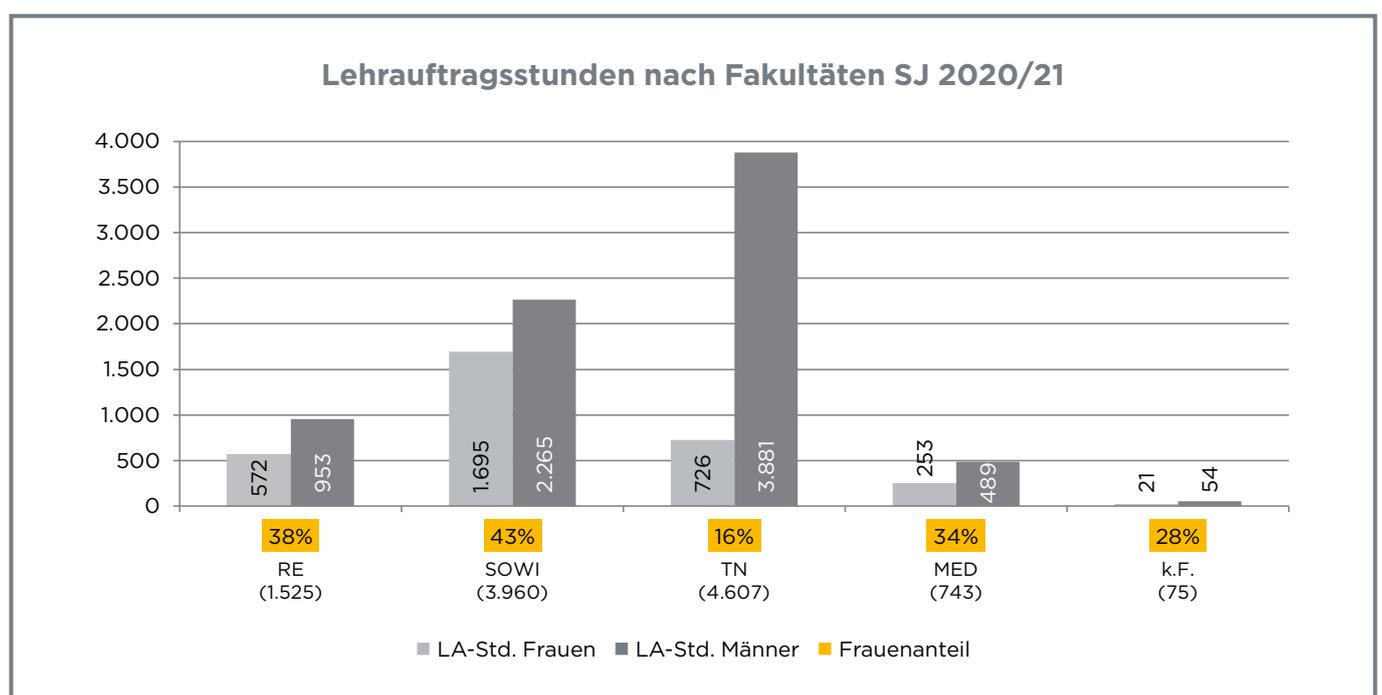
Innerhalb der einzelnen Fakultäten verteilen sich die Lehrauftragsstunden, die von Frauen bzw. solche, die von Männern abgehalten wurden, im betreffenden Studienjahr abermals sehr unterschiedlich, wie die nächste Grafik zeigt.

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

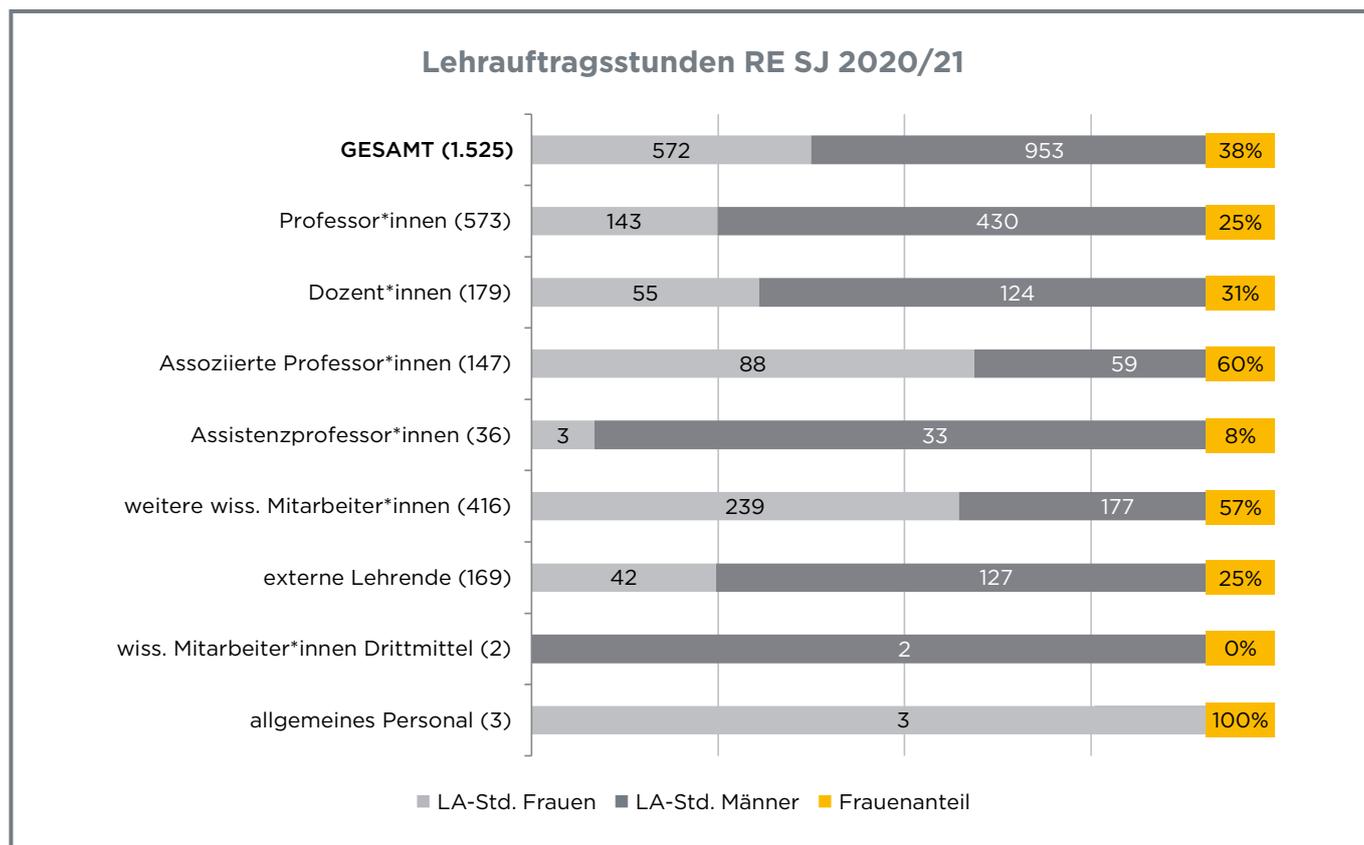
Anmerkung 2: Lehrauftragsstunden, die im Rahmen von Studien der Schools erbracht wurden, sind jenen Fakultäten zugeordnet, denen die Institute, an denen die jeweiligen Lehraufträge liegen, entstammen.



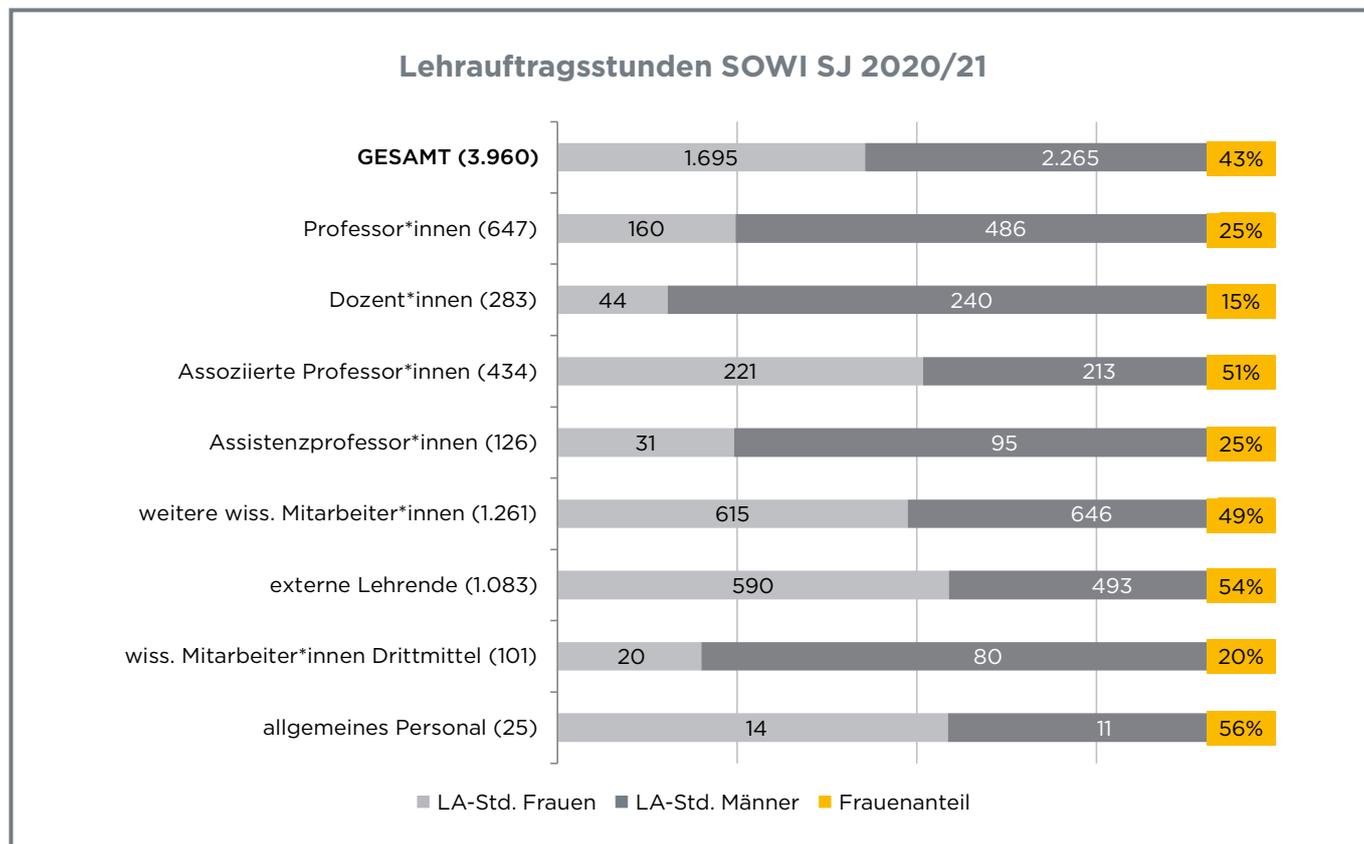
⁵⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der RE⁵⁶



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der SOWI⁵⁷



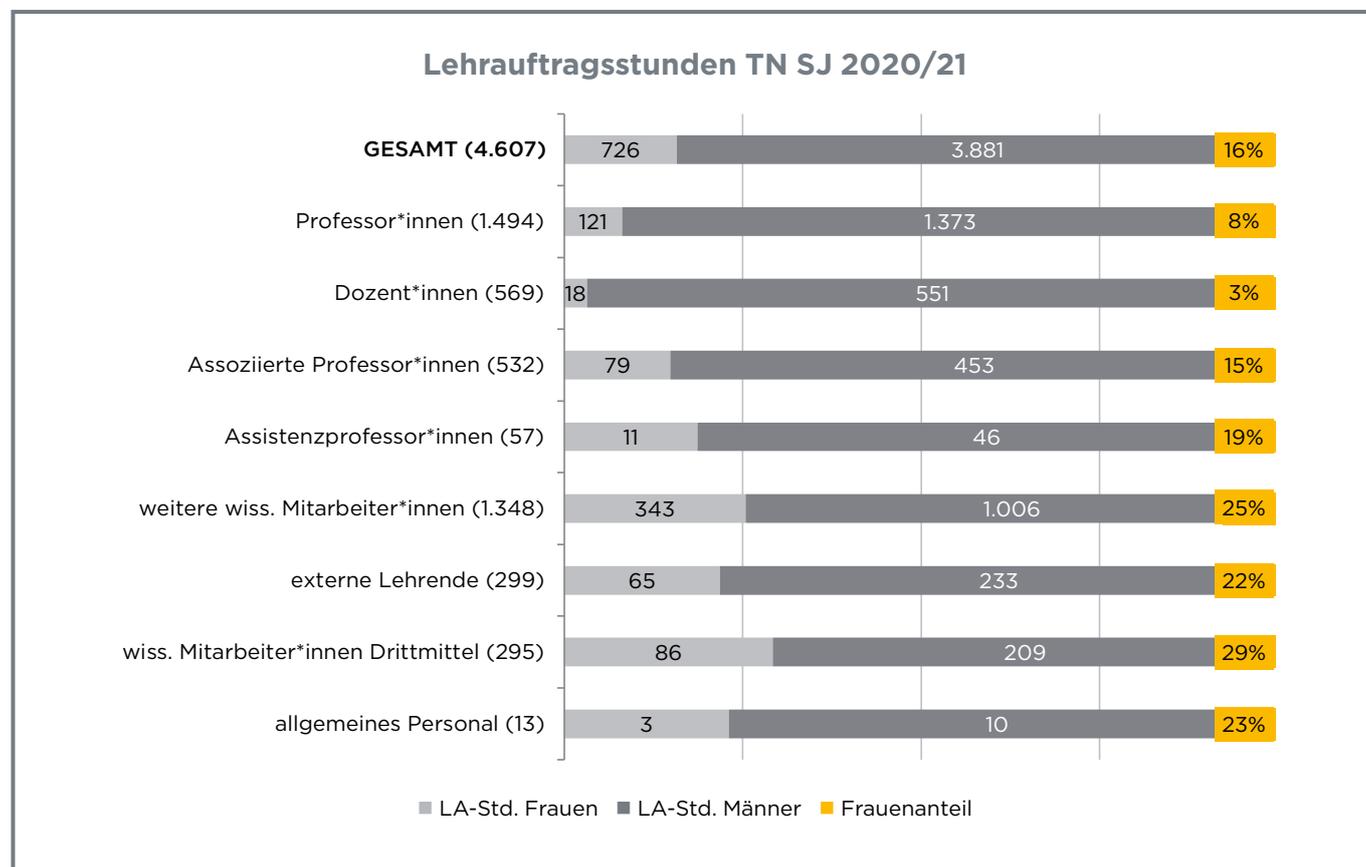
Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre



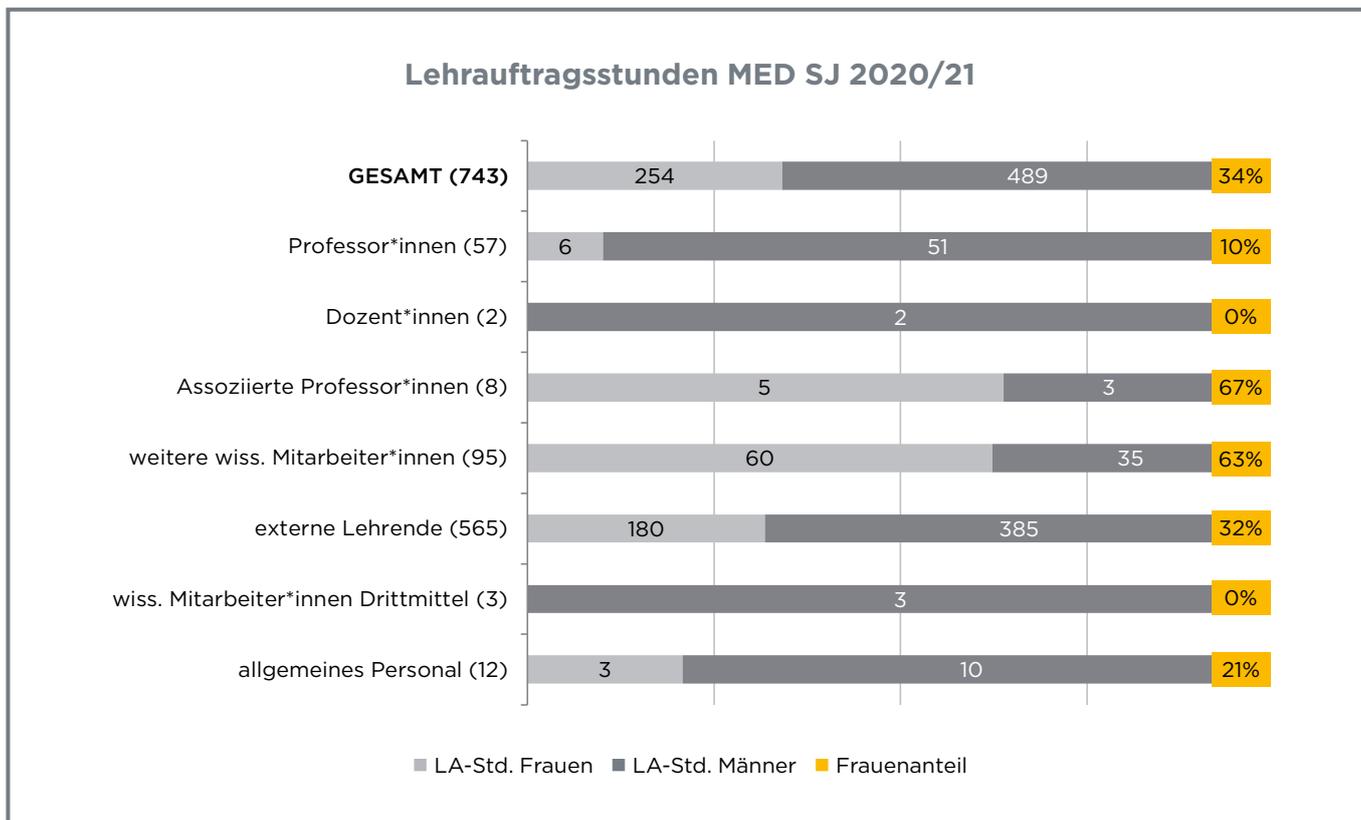
⁵⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der TN⁵⁸



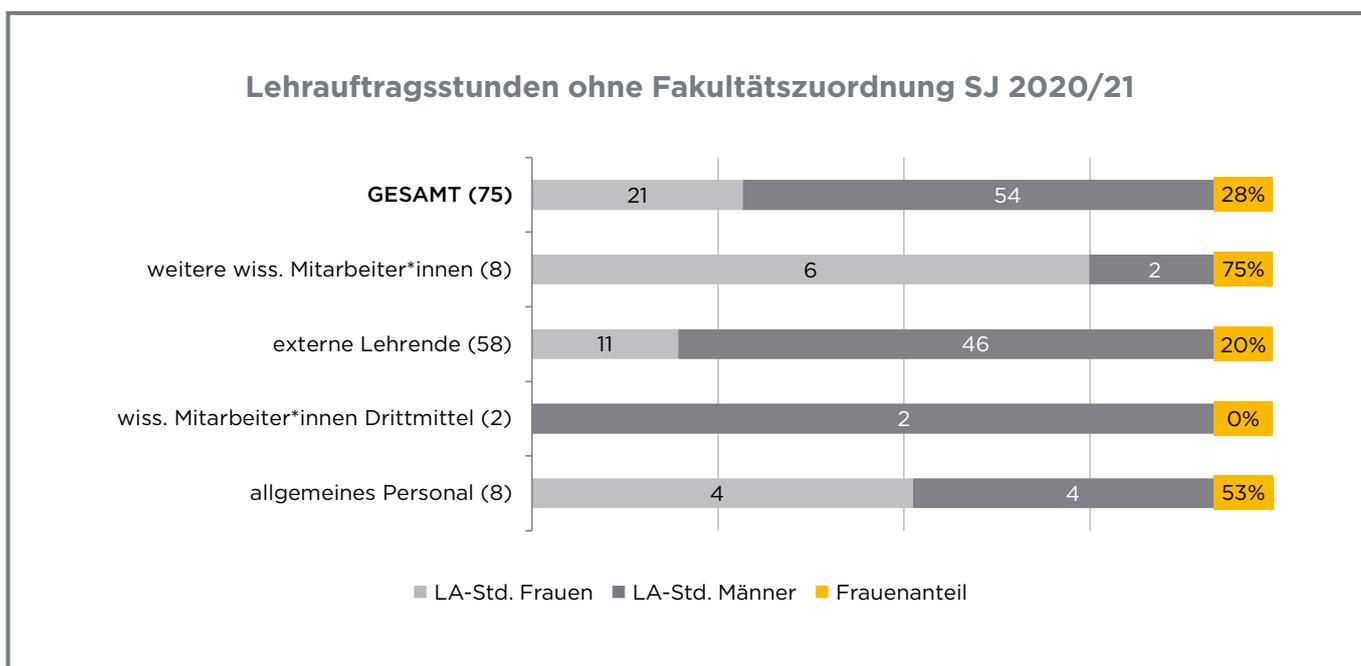
Lehrauftragsstunden nach Personengruppen an der MED⁵⁹

⁵⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Lehrauftragsstunden nach Personengruppen ohne Fakultätszuordnung⁶⁰

⁶⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁶¹

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.

Gemäß dem Satzungsteil Studienrecht der Universität Linz sind Gender Studies in den Curricula zu implementieren. Konkret ist in allen Bachelor- und Diplomstudien eine Pflichtlehrveranstaltung im Umfang von drei ECTS und in Masterstudien eine Wahllehrveranstaltung im Rahmen eines Pflicht- oder Wahlfaches vorzusehen. Für den Berichtszeitraum des Studienjahres 2020/21 ergibt sich somit folgender Implementierungsstand: In 24 Bachelor- und zwei Diplomstudien sind Gender Studies als Pflichtlehrveranstaltung im Umfang von mind. drei ECTS festgelegt. Diese entsprechen somit den Vorgaben des Satzungsteils Studienrecht. Weiters sind in 39 Masterstudien Gender Studies satzungskonform zumindest als Wahllehrveranstaltung implementiert.

Insgesamt wurden im Studienjahr 2020/21 an der Universität Linz 112 Lehrveranstaltungen aus Gender Studies angeboten. Davon wurden 40 Lehrveranstaltungen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 53 an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, 16 an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und drei 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 7. Lehrgang bereits läuft, konnte die 6. Studierendekohorte den Universitätslehrgang im Herbst 2021 erfolgreich mit dem „Master of Business Administration“ abschließen.

Im Berichtsjahr 2021 wurden an der Universität Linz in den Wissenschaftszweigen „Gender Studies“ und „Gender Mainstreaming“ insgesamt 191 Publikationen verfasst, 93 Vorträge gehalten und 71 Scientific Community Services (SCS) geleistet.

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. Vom 20. bis 22. September 2021 fand die Jahrestagung 2021 „Ambivalente Un_Sichtbarkeiten“ als Online-Tagung statt. Damit konnte die Kontinuität im wissenschaftlichen Austausch unter den ÖGGF-Mitgliedern – trotz Corona-Pandemie – auch 2021 sichergestellt werden. Im Rahmen der ÖGGF-Tagung haben Forscherinnen vom Institut für Legal Gender Studies und vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung ihre Forschung präsentiert.

⁶¹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 47f

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁶²

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

2021 veröffentlichte das Institut sechs Publikationen. Zwei Artikel von der Institutspräsidentin erschienen in SSCI-indexierten Zeitschriften und behandelten ethnische und intersektionale Diskriminierung am Arbeitsmarkt sowie deren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Die Institutspräsidentin fungierte auch als Mitherausgeberin des SSCI-indexierten Journals *Feminist Economics* (impact factor 2020: 1.8). Weitere Publikationsschwerpunkte lagen in der Technikphilosophie und der Medienforschung. Auch in der Vortragstätigkeit war das Institut 2021 – trotz Pandemie – aktiv und hielt 12 Vorträge, davon sieben eingeladene Vorträge. Zusätzlich zu den oben genannten Themen behandelten diese u.a. auch Männlichkeiten im (online)-Populismus. Erkenntnisse der Forschung flossen auch in die Öffentlichkeitsarbeit des Instituts ein. Hervorzuheben ist hier insbesondere das Filmprojekt „Any Other Questions“, das auf Forschungsarbeiten des Instituts beruht und in Zusammenarbeit mit der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz entstanden ist. Weiters erhielt 2021 eine Studentin den „Iris Fischlmayr Preis“ für ihre Masterarbeit zum Effekt von Elternteilzeitregelungen auf Mütter in Österreich.



Institut für Legal Gender Studies

Der Forschungs- und Veranstaltungsfokus des Instituts lag 2021 auf den vielschichtigen Problemlagen von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen mit Behinderungen. Es wurde der Sammelband „Gewaltschutz und Gewaltprävention für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ herausgegeben und die 3. Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz zu diesem Themenfokus ausgerichtet. Diese Forschungsinitiative ist zugleich ein substanzieller Beitrag zum Fakultätsschwerpunkt „Procedural Justice“ der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. Zudem wurde das Grundlagenwerk „Compliance im Antidiskriminierungsrecht“ im Linde Verlag publiziert und konnte als Co-PI zusammen mit dem Institut für Computational Perception das LIT-Projekt „TIMELY – Mitigating Gender Bias in Job Recommender Systems: A Machine Learning-Law Synergy (2021-2023)“ einwerben. Eine Forscherin wurde mit dem „Käthe-Leichter-Preis für Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt“ ausgezeichnet. Des weiteren wurde eine Studentin für ihre rechtswissenschaftliche Diplomarbeit zum Thema „Unterstützte Entscheidungsfindung im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention und des 2. Erwachsenenschutzgesetzes“ mit dem „Iris Fischlmayr Preis“ ausgezeichnet.

⁶² Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 48

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.⁶³

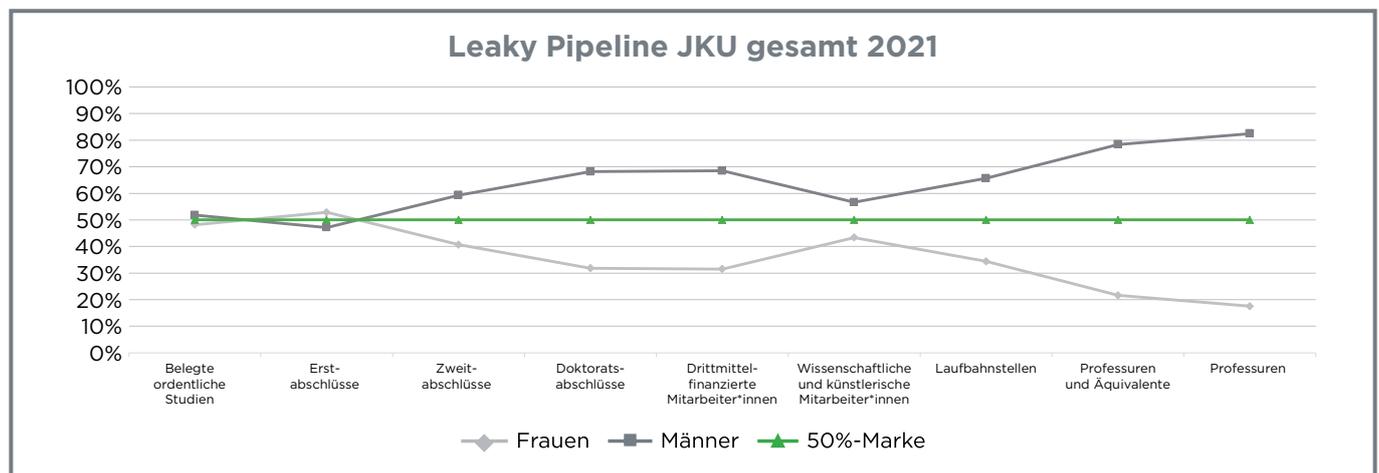
Anmerkung 3: Die MED-Fakultät wurde 2014 gegründet. Im Studienjahr 2020/21 wurde das erste Doktoratsstudium abgeschlossen. Mit Stichtag 31.12.2021 war an der MED-Fakultät eine Laufbahnstelle besetzt. Aufgrund dieser geringen Fallzahlen ist die Darstellung einer Leaky Pipeline für die MED-Fakultät noch nicht aussagekräftig und wurde daher nicht dargestellt.

⁶³ Quelle: Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 79

⁶⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

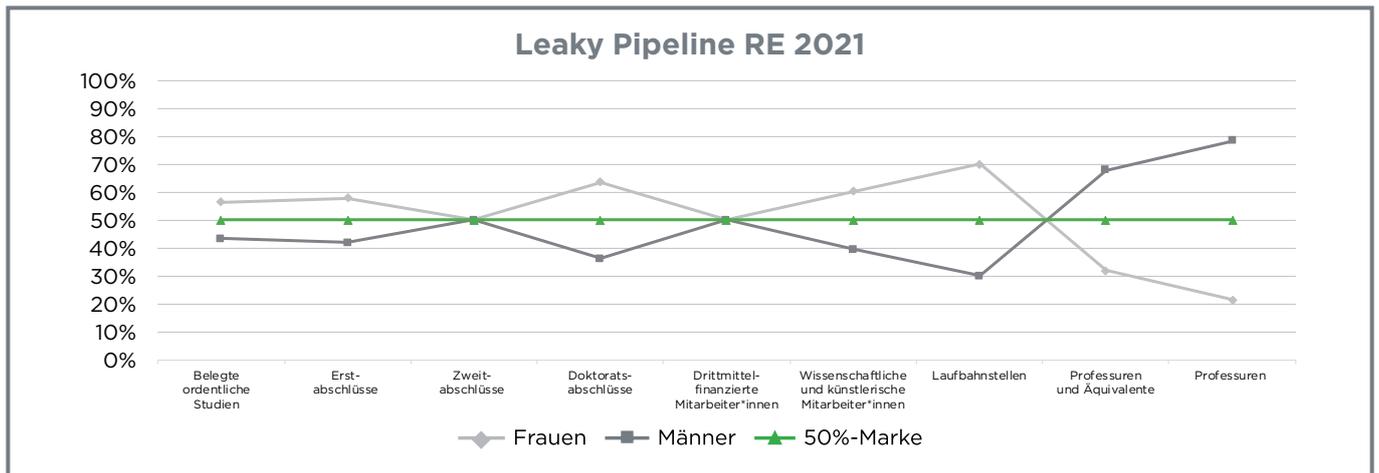
Die folgenden Darstellungen zeigen, dass Frauen in den meisten dargestellten Kategorien jeweils in der Unterzahl sind. Im Gegensatz zu früheren Jahren konnte der Frauenanteil jedoch in einigen Kategorien gesteigert werden und lag bei den Laufbahnstellen an der RE- und an der SOWI-Fakultät 2021 sogar bei über 50%. Wie in den Vorjahren sank der Anteil von Frauen spätestens mit erfolgter Habilitation an allen Fakultäten deutlich ab. Ebenso nicht verändert hat sich die Tatsache, dass an der TN-Fakultät Frauen in allen betrachteten Gruppen deutlich unterrepräsentiert sind.

LEAKY PIPELINE JKU GESAMT⁶⁴



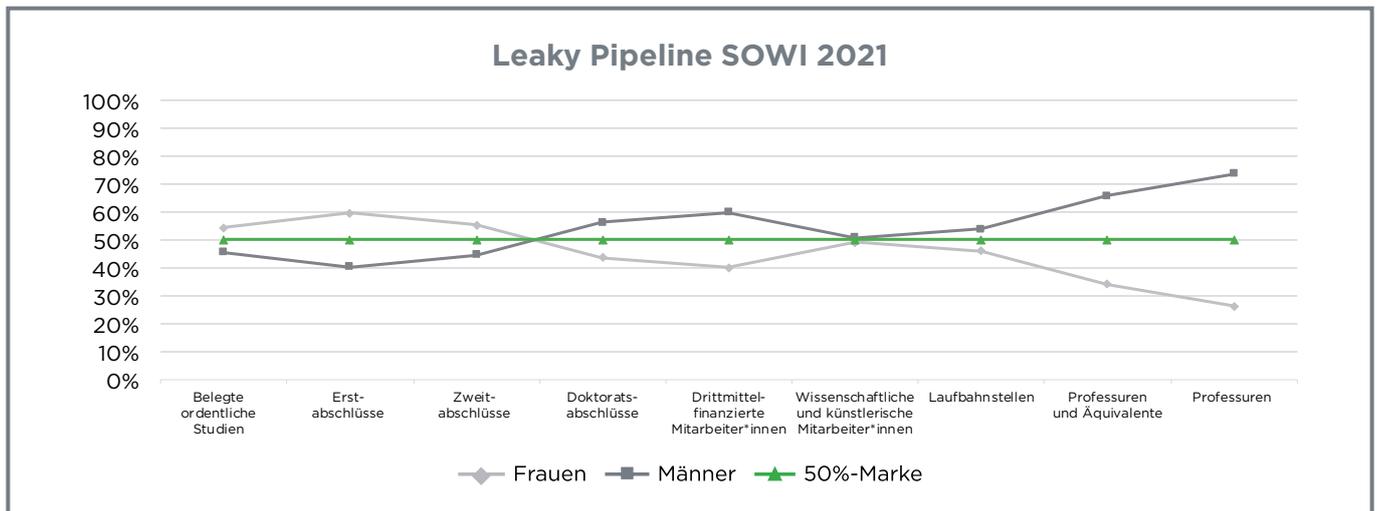
LEAKY PIPELINE RE⁶⁵

⁶⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU



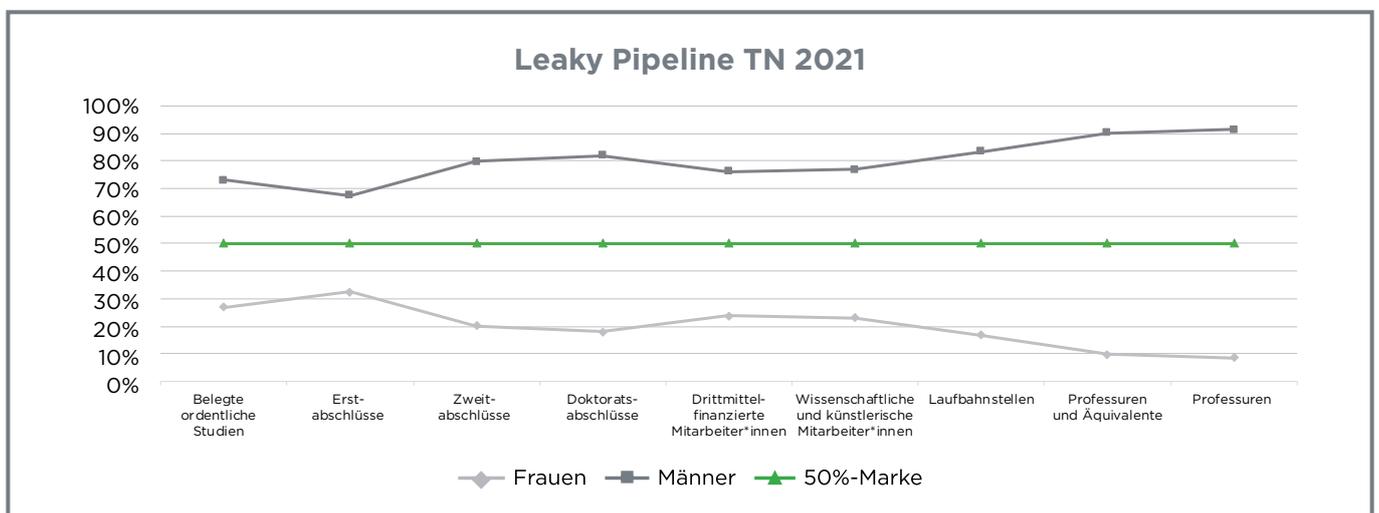
LEAKY PIPELINE SOWI⁶⁶

⁶⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU



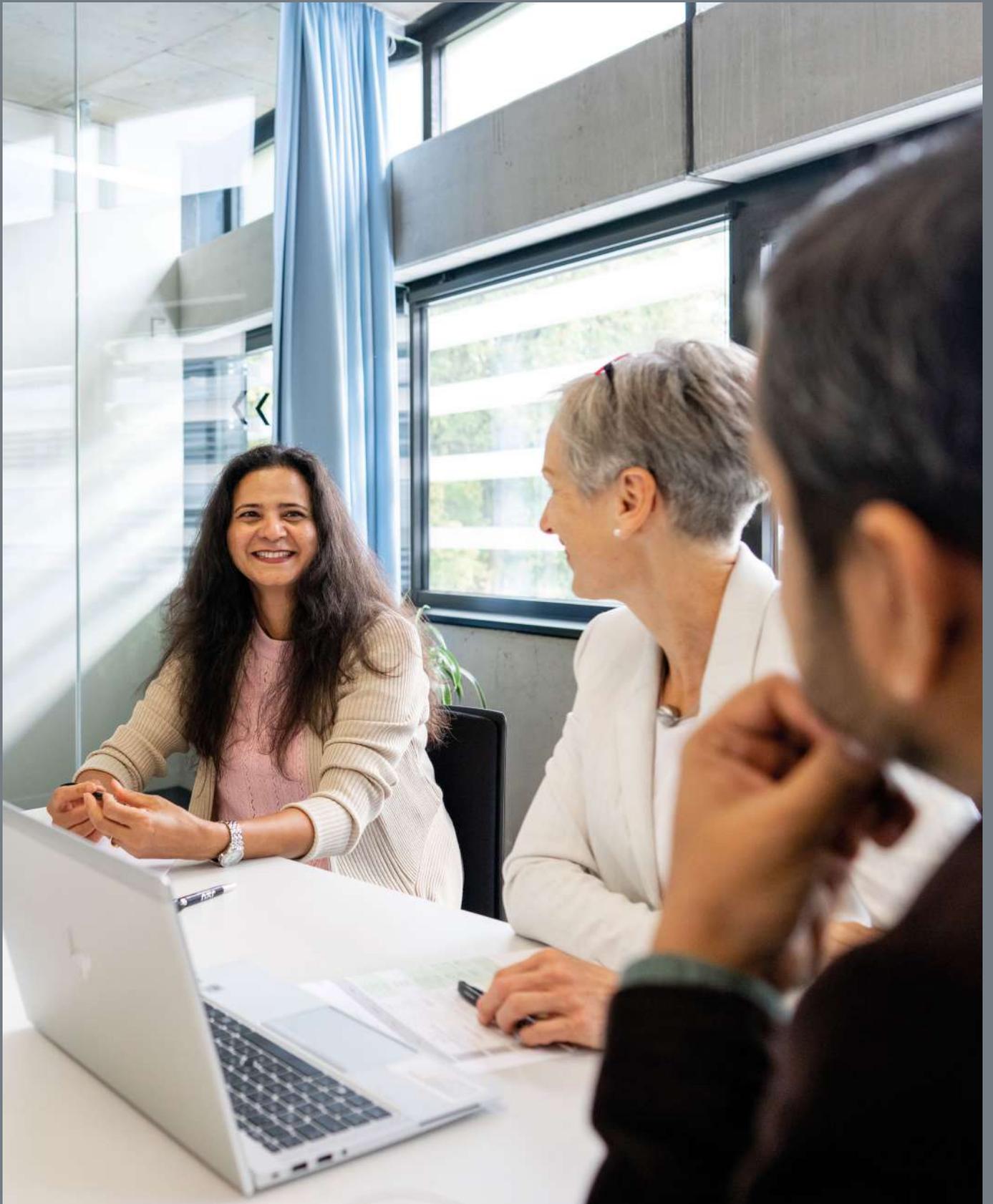
LEAKY PIPELINE TN⁶⁷

⁶⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU



BESCHÄFTIGTE AN DER JKU.

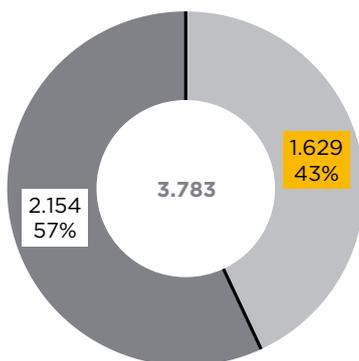




Beschäftigte an der JKU.

Personal

Personal gesamt 2021



■ Frauen
■ Männer

Der Abschnitt „Personal“ gibt einen Überblick zur Ist-Situation des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2021. Er schlüsselt dieses einerseits nach Köpfen bzw. Vollzeitäquivalenten (VZÄ)⁶⁹ sowie andererseits nach Bereichen bzw. Verwendungsgruppen laut UHSBV (= Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung)⁷⁰ auf.

UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK⁷¹

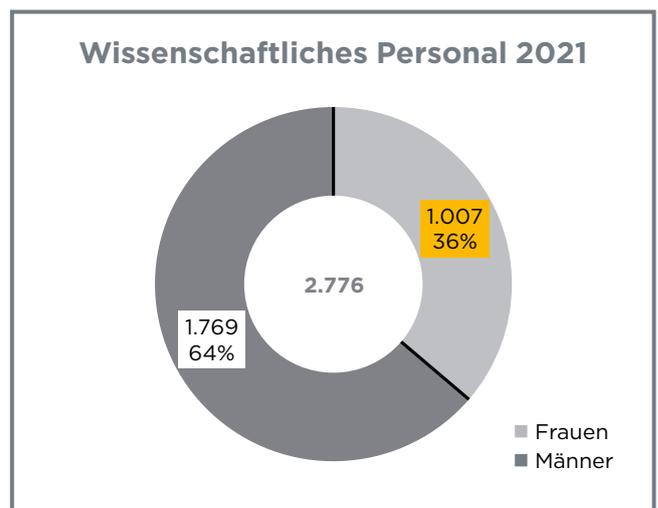
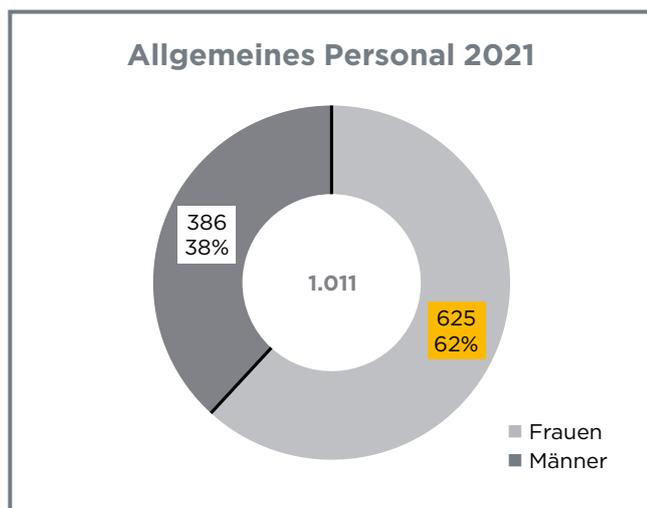
Im Berichtsjahr 2021 waren insgesamt **3.783 Personen an der JKU beschäftigt**, was einem Zuwachs von 180 Personen im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Der **Frauenanteil** stieg um einen Prozentpunkt und lag 2021 bei **43%**.

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.

62% der insgesamt 1.011 Personen des allgemeinen Personals waren 2021 weiblich (2020: 59%), wohingegen dies von den 2.776 Personen des wissenschaftlichen Personals nur 36% (2020: 35%) waren. Der Anteil von Frauen konnte indes sowohl im allgemeinen als auch im wissenschaftlichen Personal gesteigert werden.

Personal 2021				
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
1.629	2.154	3.783	43%	57%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.



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 wurden nur einmal gezählt. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Verwendungskategorien wurden 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				
	2021 (Stichtag: 31.12.21)			2020 (Stichtag: 31.12.20)	2019 (Stichtag: 31.12.19)	2021 (Stichtag: 31.12.21)			2020 (Stichtag 31.12.20)	2019 (Stichtag 31.12.18)
	F	M	G	G	G	F	M	G	G	G
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt^{a)}	1.007	1.770	2.777	2.604	2.366	423,2	879,8	1.303,0	1.182,9	1.100,2
Professor*innen ^{b)}	31	144	175	160	145	27,2	129,8	157,0	144,1	134,1
Äquivalente ^{c)}	34	91	125	127	132	31,8	90,8	122,6	123,9	125,3
darunter Dozent*innen ^{d)}	6	45	51	55	60	6,2	46,7	53,0	57,2	60,6
darunter Assoziierte Professor*innen ^{e)}	28	46	74	72	72	25,6	44,0	69,6	66,7	64,7
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen ^{f)}	943	1.538	2.481	2.320	2.091	364,1	659,2	1.023,4	914,9	840,8
darunter Assistenzprofessor*innen ^{g)}	4	16	20	27	15	4,7	19,2	23,9	18,9	18,0
darunter Universitätsassistent*innen auf Laufbahnstellen ^{h)}	1	1	2	6	12	1,0	1,0	2,0	11,0	5,1
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter*innen ⁱ⁾	215	468	683	609	479	118,2	309,0	427,2	369,8	338,9
Allgemeines Personal gesamt^{j)}	625	386	1.011	1.001	1.080	463,0	314,8	777,8	772,0	737,2
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal ^{k)}	63	47	110	164	242	28,4	33,0	61,4	85,0	79,9
darunter Krankenpflege im Rahmen öff. Krankenanstalt und Tierpflege in med. Einrichtungen ^{l)}	11	0	11	7	-	7,8	0,1	7,9	6,0	-
Insgesamt^{m)}	1.629	2.154	3.783	3.603	3.442	886,2	1.194,7	2.080,8	1.954,9	1.837,5

Erstellungsdatum: 1.2.2022

^{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 2021, Kennzahl 1.A.1, S. 93

Beschäftigte an der JKU.

Personal

UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK NACH UHSBV⁷³

Mit Jahresende 2021 zählt die Universität Linz 3.783 Mitarbeiter*innen, davon rund 73 % wissenschaftliches Personal. In Jahresvollzeitäquivalenten liegt der Anteil des wissenschaftlichen Personals bei rund 63 %. Vor allem Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen, die in der Kennzahl dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet sind, weisen ein geringes Jahresvollzeitäquivalent auf. Im Berichtsjahr 2021 konnten diverse Berufungsverfahren abgeschlossen werden und die damit einhergehenden Besetzungen von Professor*innenstellen (+ ca. 10 % Köpfe) führten im Vergleich zum Vorjahr zu einem Anstieg des wissenschaftlichen Personals (+ ca. 7 % Köpfe). Dies führte auch wie im Vorjahr zu einem Anstieg der über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter*innen (+ ca. 12 % Köpfe), um die Forschungsleistung entsprechend zu steigern. Der Anstieg des wissenschaftlichen Personals ist auch auf die zunehmende Besetzung der durch Berufungen zugesagten Stellen im medizinischen Bereich zu begründen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnte bei Betrachtung der Köpfe im wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil von rund 36,2 % gehalten werden (2020: 35,2 %), ebenso bei den Professor*innen und Äquivalenten mit rund 21,7 %. Der Frauenanteil des allgemeinen Personals konnte mit 61,8 % gesteigert werden (2020: 58,6 %).



Das allgemeine Personal umfasst 2021 in etwa gleich viele Köpfe als im Vorjahr (+10 Köpfe), die Jahresvollzeitäquivalente blieben ebenso relativ konstant zu 2020 (+5,8 JvZÄ).

Sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Bereich hat der weitere Ausbau der Medizinischen Fakultät ebenfalls zur Steigerung des Personalstandes insgesamt und in den einzelnen Verwendungen beigetragen. An der Medizinischen Fakultät waren per Stichtag 31.12.2021 im wissenschaftlichen Bereich 17 Professor*innen (15 Professor*innen nach § 98 UG, eine Professur nach § 99 Abs. 1 UG und eine Professur nach § 99 Abs. 4 UG) sowie 496 weitere wissenschaftliche Mitarbeiter*innen inkl. 366 MED-Lektor*innen und 22 Köpfe Drittmittelpersonal beschäftigt. Allgemeines Personal (2016: 10 Köpfe, 2017: 17 Köpfe, 2018: 24 Köpfe, 2019: 37 Köpfe, 2020: 60 Köpfe, 2021: 79 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. Dies spiegelt den Personalaufbau im Rahmen des Aufbaus und des Betriebs der Medizinischen Fakultät wider. Nicht angeführt ist hier das zusätzliche Personal in den Zentralen Diensten zur Bewältigung des administrativen Mehraufwandes in den bereits bestehenden Organisationseinheiten, wie z.B. Gebäude und Technik, Informationsmanagement, Controlling etc. 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 51 Köpfe mit 18,81 JvZÄ.

⁷³ Quelle: Wissensbilanz 2021, Kennzahl 1.A.1, S. 94

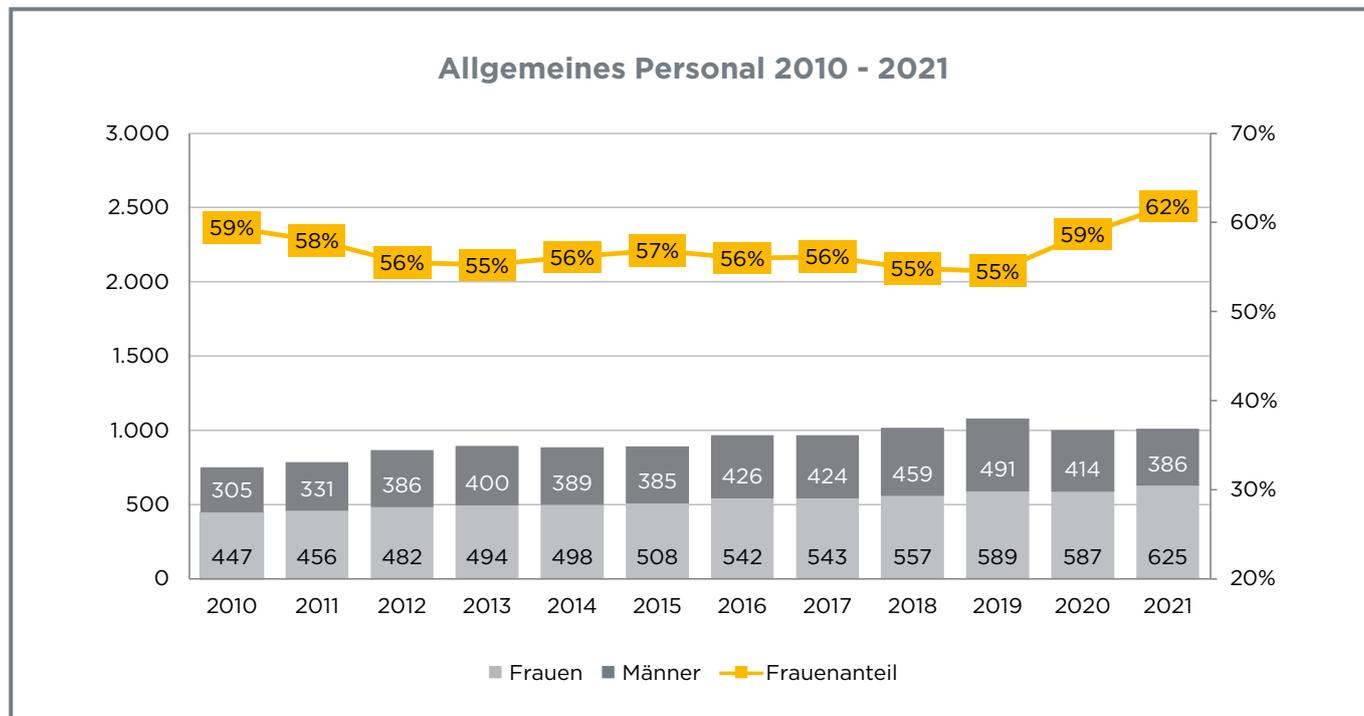




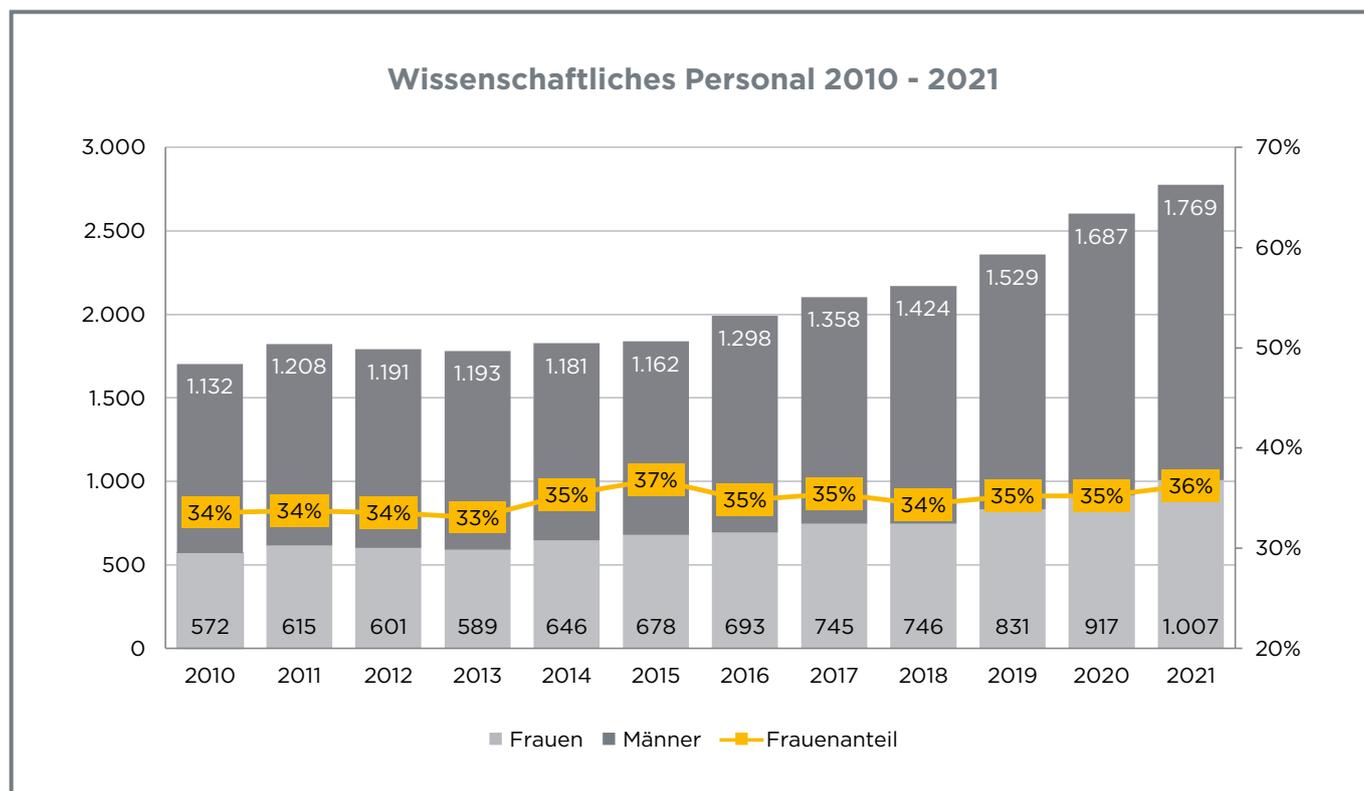
UNIVERSITÄTSPERSONAL IM ZEITVERLAUF⁷⁶

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die jeweilige Entwicklung der Beschäftigungszahlen des allgemeinen sowie des wissenschaftlichen Personals von 2010 bis 2021.

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



⁷⁶ Quelle: Personalmanagement JKU
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Beschäftigte an der JKU.

Personal

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

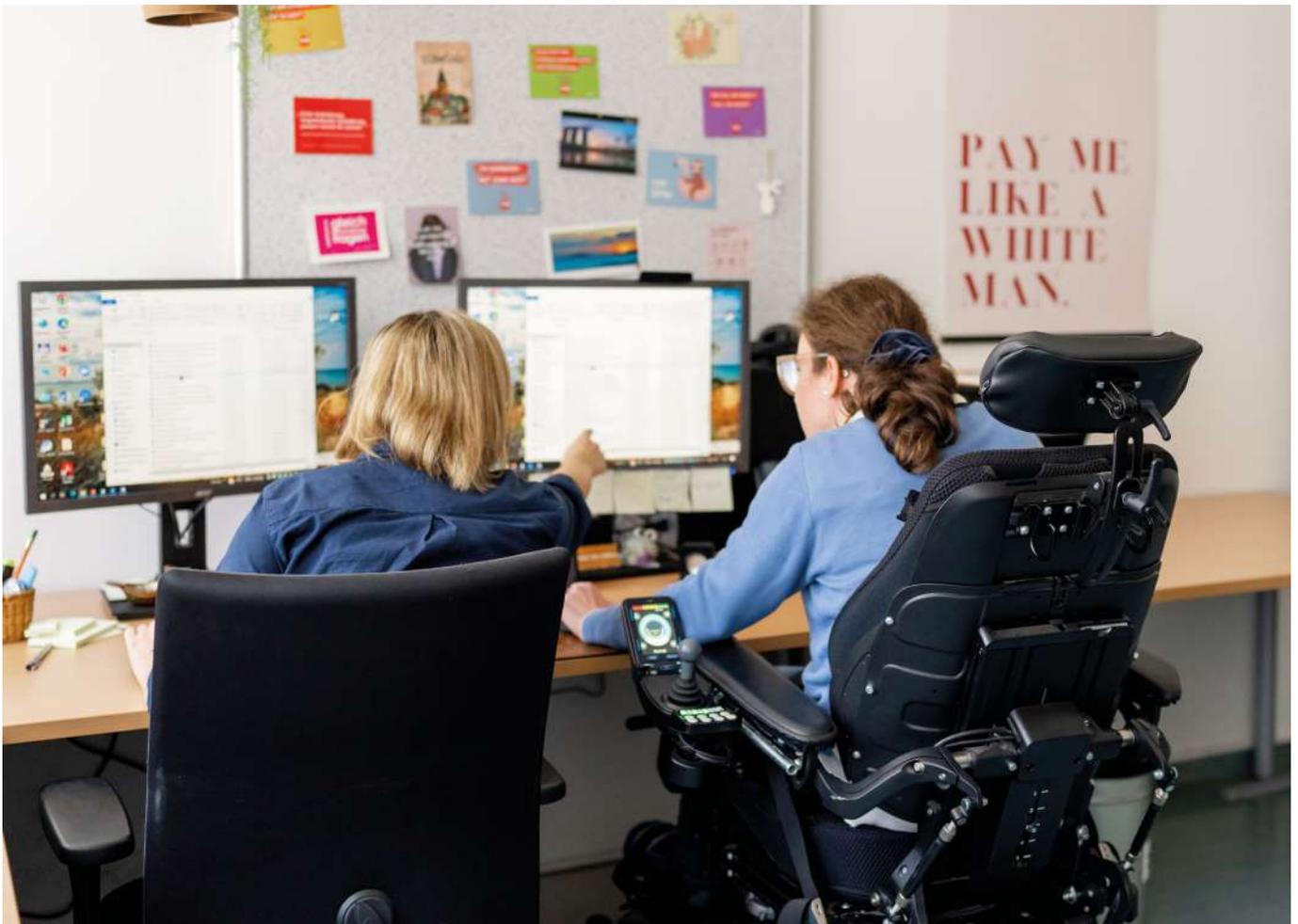
Dieses Unterkapitel bietet einen Einblick in die Aufteilung des allgemeinen Universitätspersonals einerseits nach einzelnen Bereichen in der Gesamtschau, andererseits im Hinblick auf die einzelnen Verwendungsgruppen laut UHSBV innerhalb dieser Bereiche. Die Darstellung erfolgt zum einen nach Köpfen,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

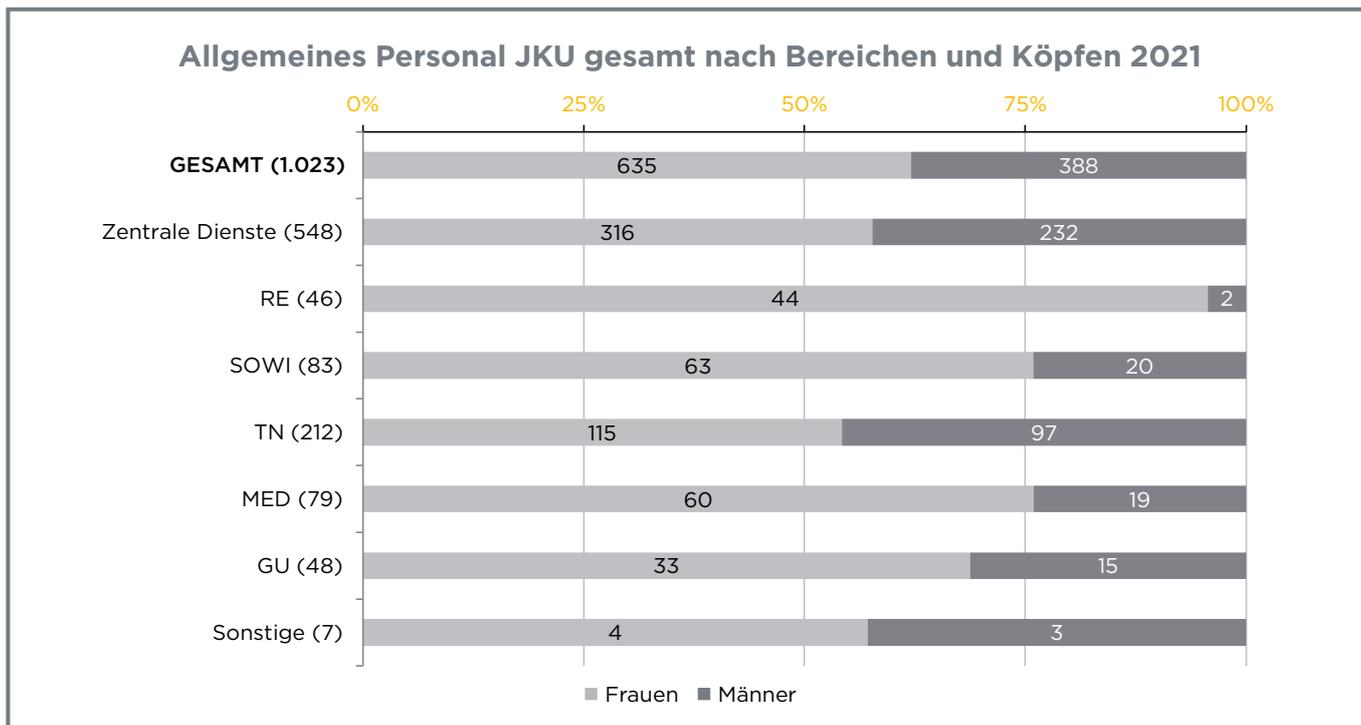
Anmerkung 1: Die Kopffzahlen in diesem Abschnitt beinhalten Mehrfachnennungen und Doppelzählungen (jedoch keine Zweitzuordnungen), deshalb weichen die Zahlen von jenen des Gesamtüberblicks ab. Die Zahlen nach VZÄ können Rundungsdifferenzen aufweisen.

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 (GU) zugerechnet.

Allgemeines Universitätspersonal nach Bereichen

Die folgenden beiden Diagramme stellen das allgemeine Personal nach Köpfen und nach VZÄ in den einzelnen Bereichen (Zentrale Dienste, Fakultäten, gesamtuniversitäre Institute, Sonstige) dar.

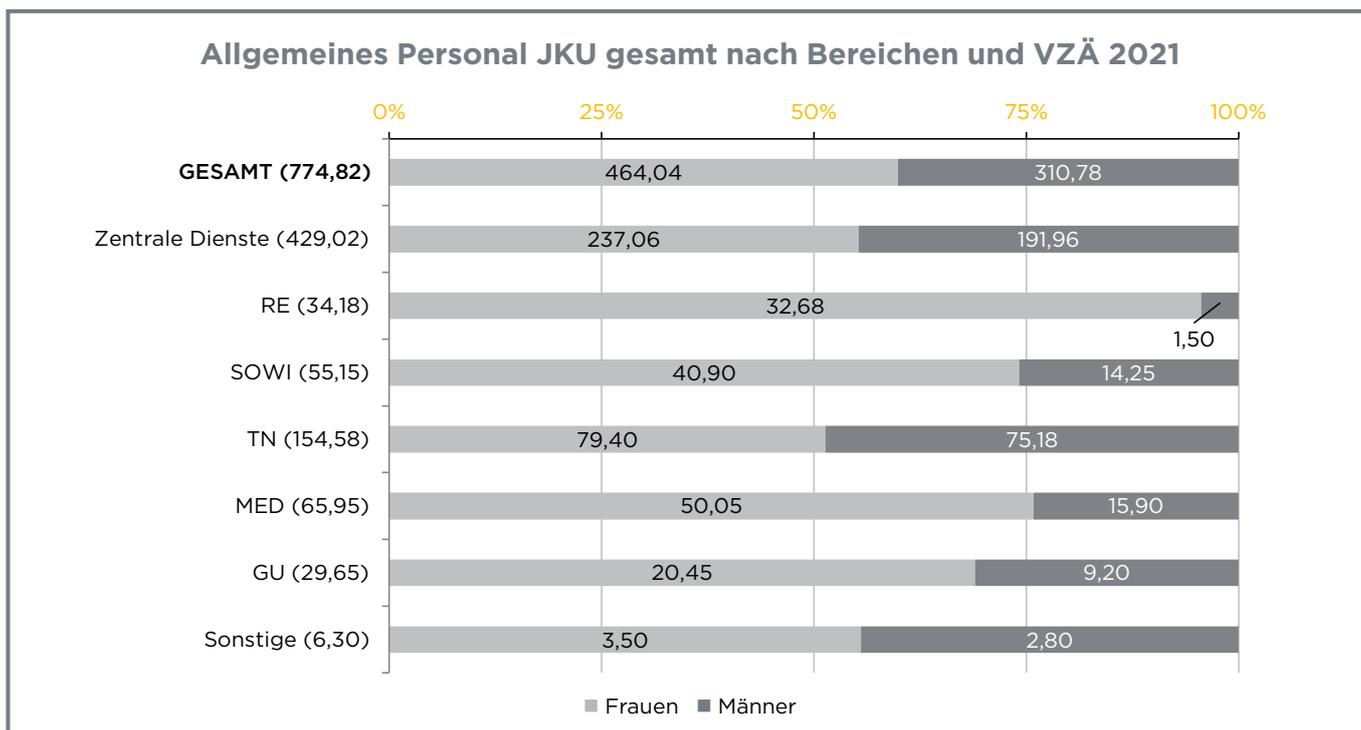




Allgemeines Personal nach Bereichen/Köpfen 2021				
Bereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
GESAMT	635	388	1.023	62%
Zentrale Dienste	316	232	548	58%
RE	44	2	46	96%
SOWI	63	20	83	76%
TN	115	97	212	54%
MED	60	19	79	76%
GU	33	15	48	69%
Sonstige	4	3	7	57%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

⁷⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen.



Beschäftigte an der JKU.

Personal

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 Personal⁷⁸

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

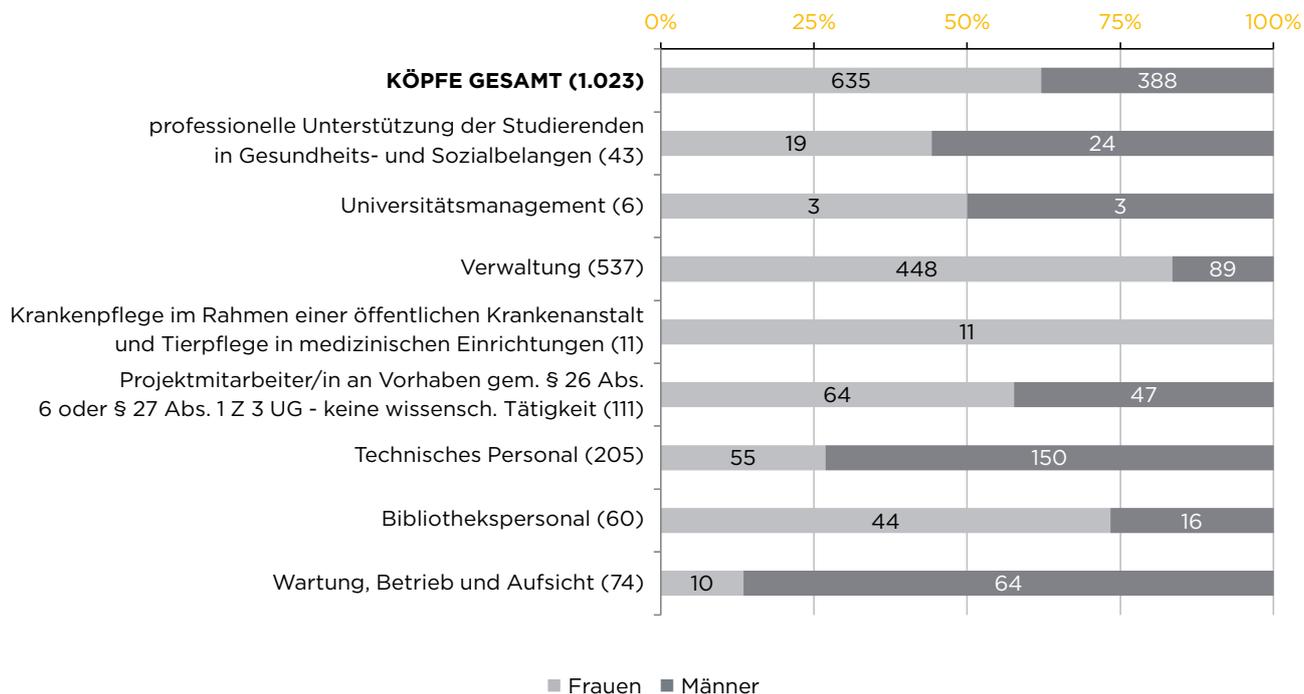
70 Wartung, Betrieb und Aufsicht

Anmerkung: Die Grafiken zeigen nur jene Verwendungsgruppen, in welchen es im Jahr 2021 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.



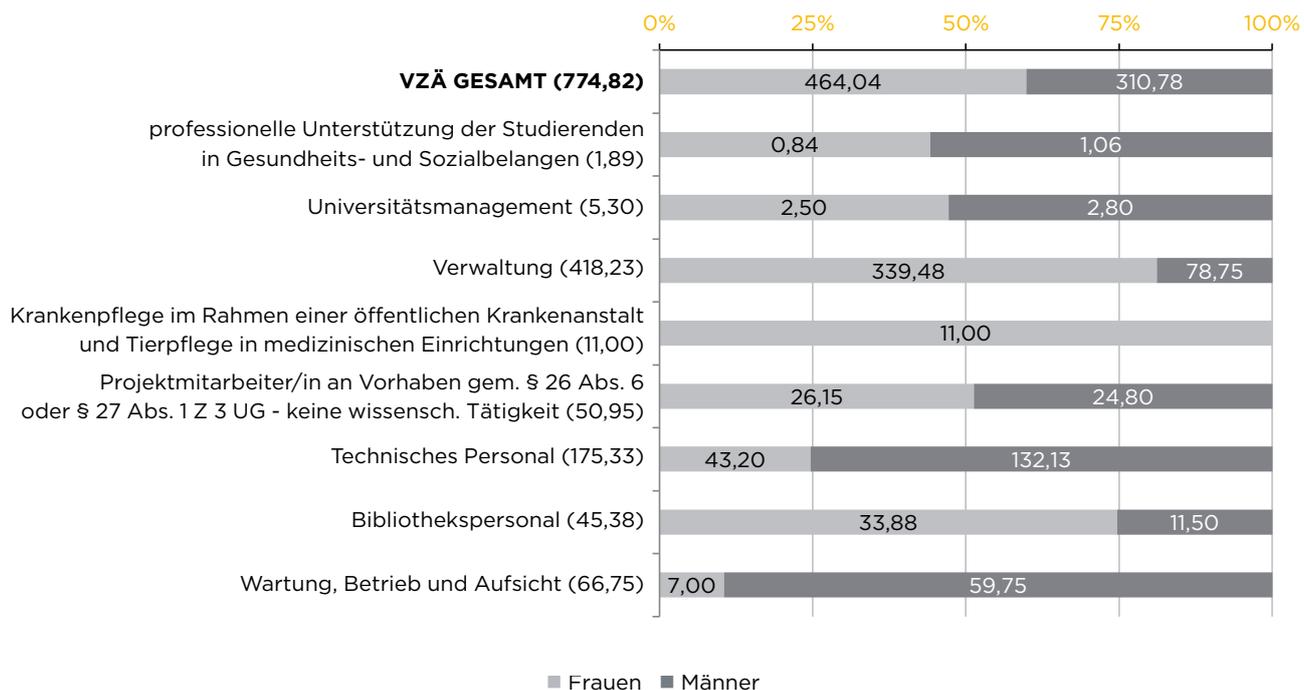
⁷⁸ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

Allgemeines Personal JKU GESAMT 2021: Köpfe



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

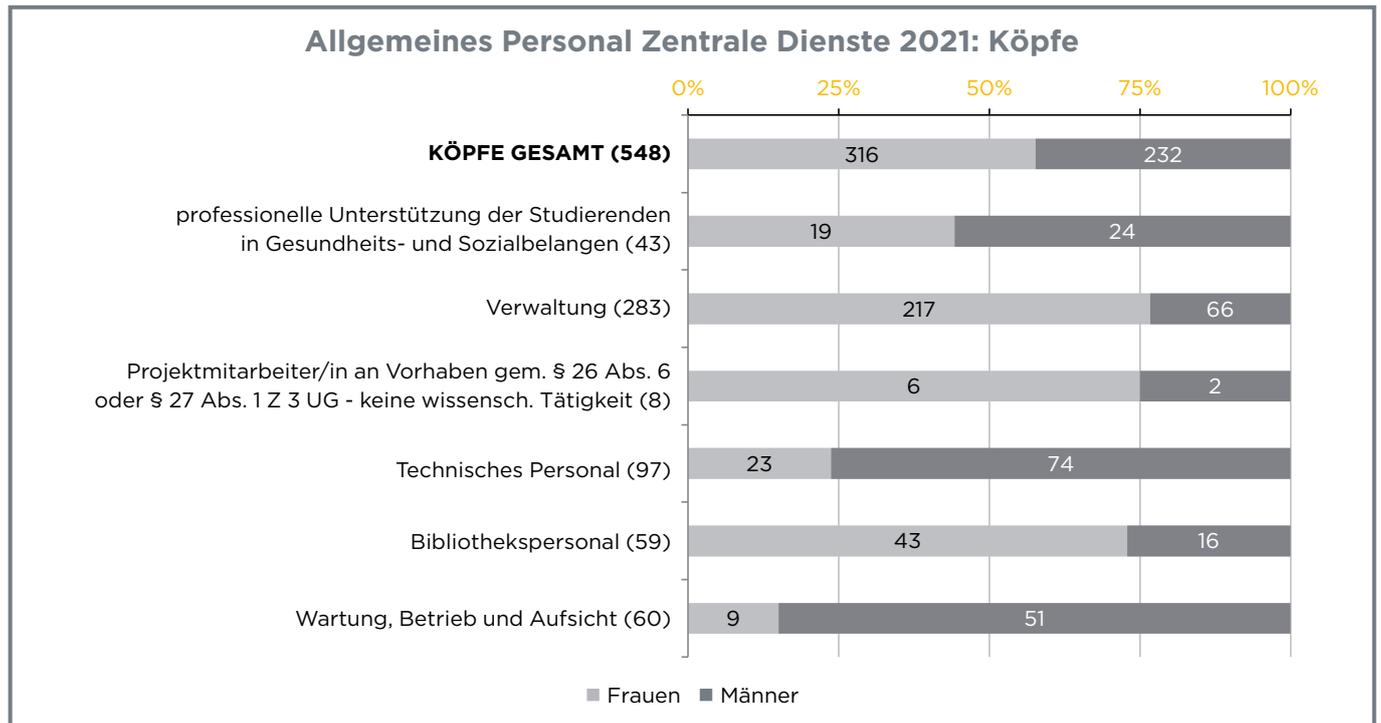
Allgemeines Personal JKU GESAMT 2021: VZÄ



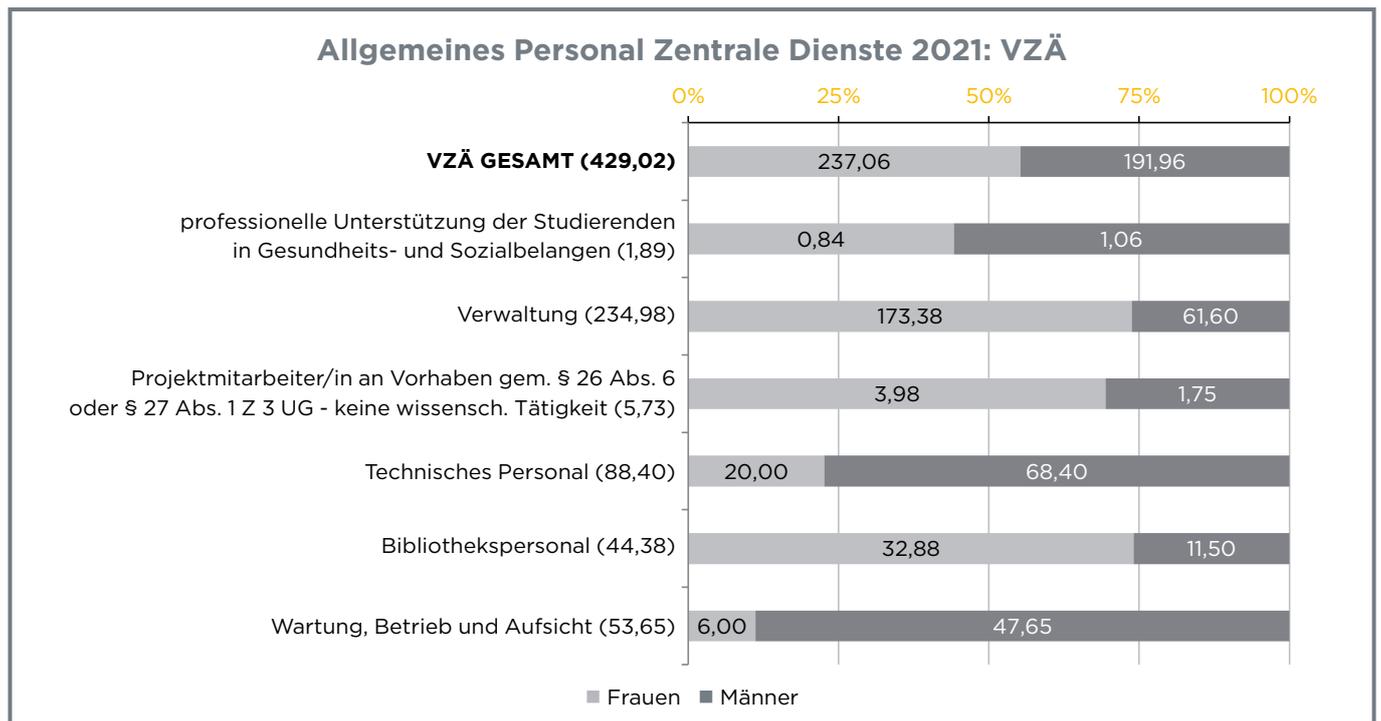
Beschäftigte an der JKU.

Personal

Allgemeines Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁸⁰



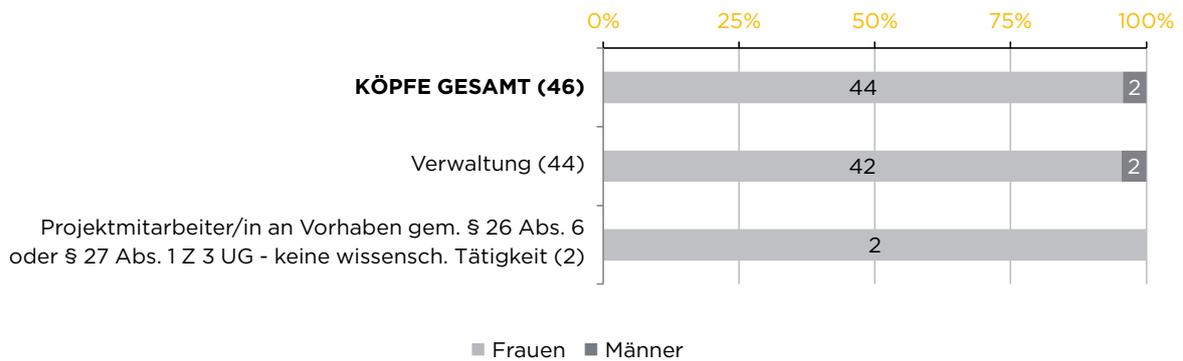
⁸⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.





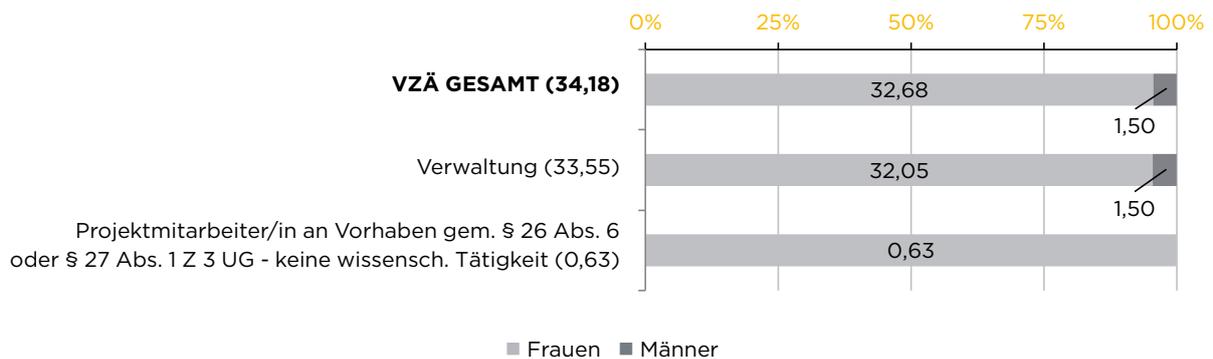
Allgemeines Universitätspersonal an der RE⁸¹

Allgemeines Personal RE 2021: Köpfe



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

Allgemeines Personal RE 2021: VZÄ

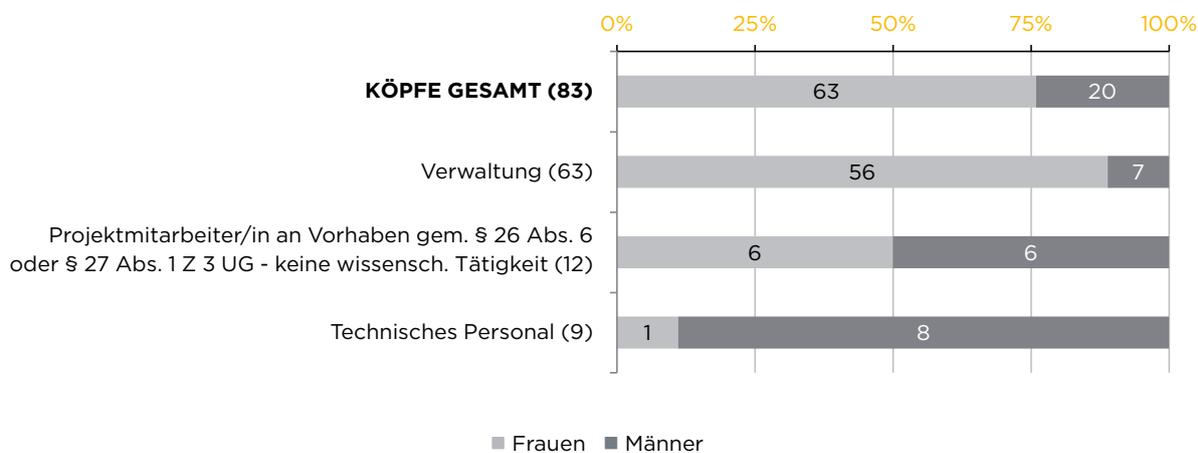


Beschäftigte an der JKU.

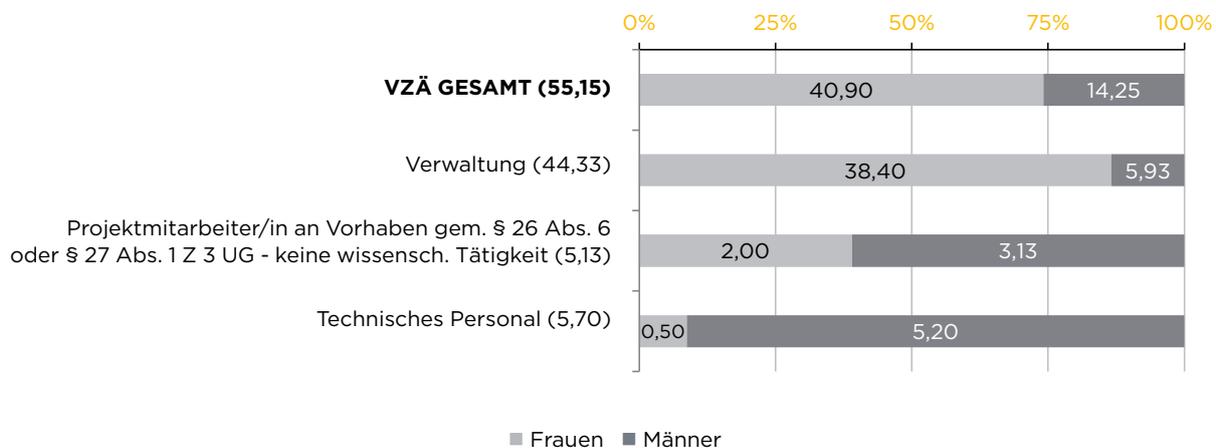
Personal

Allgemeines Universitätspersonal an der SOWI⁸²

Allgemeines Personal SOWI 2021: Köpfe

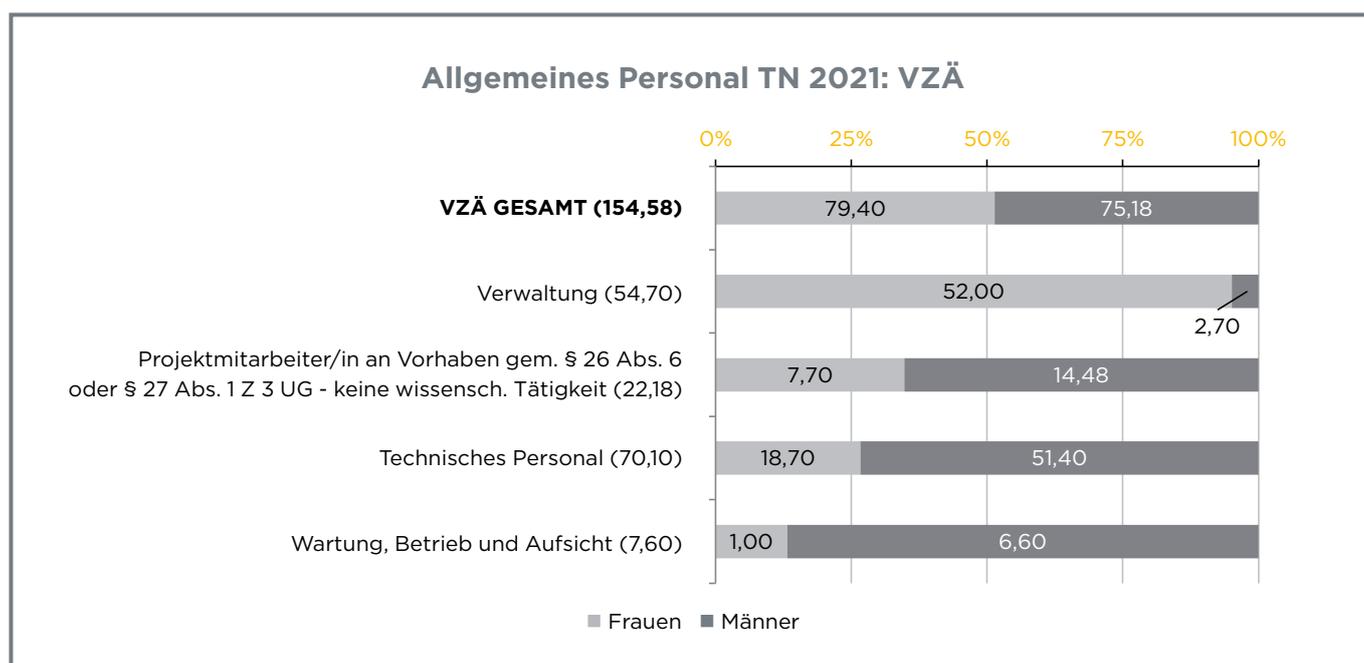
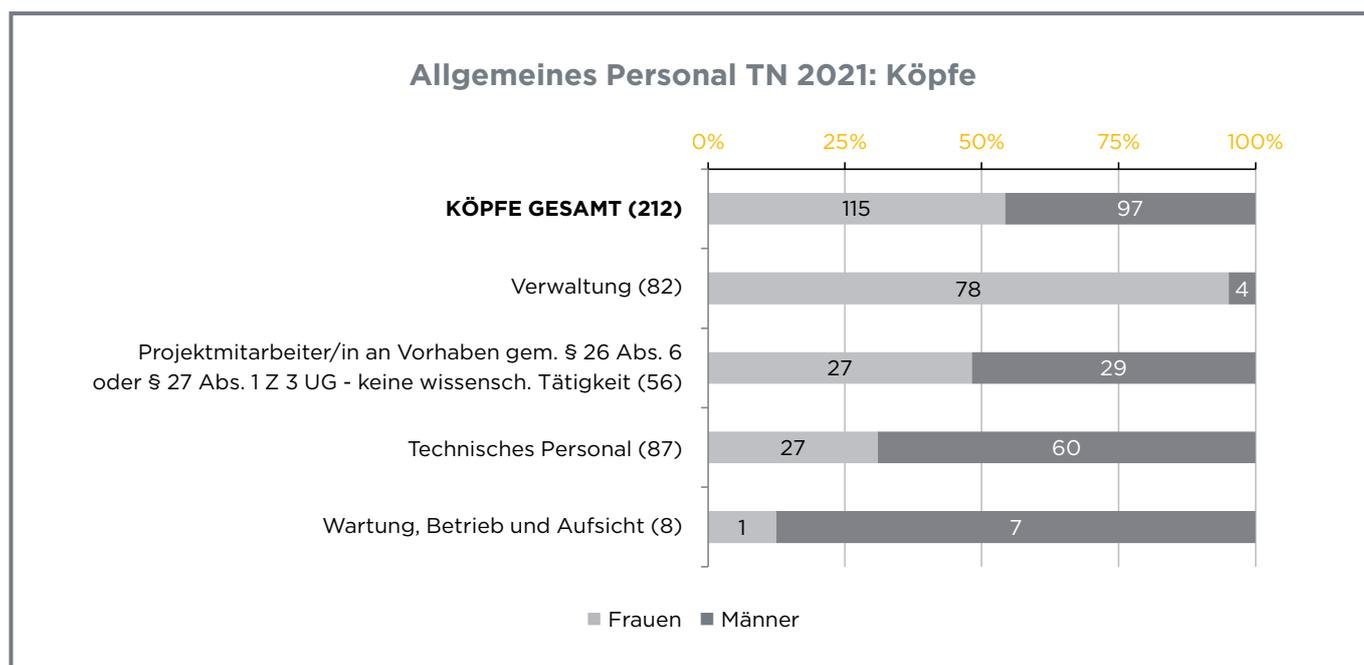


Allgemeines Personal SOWI 2021: VZÄ



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

Allgemeines Universitätspersonal an der TN⁸³

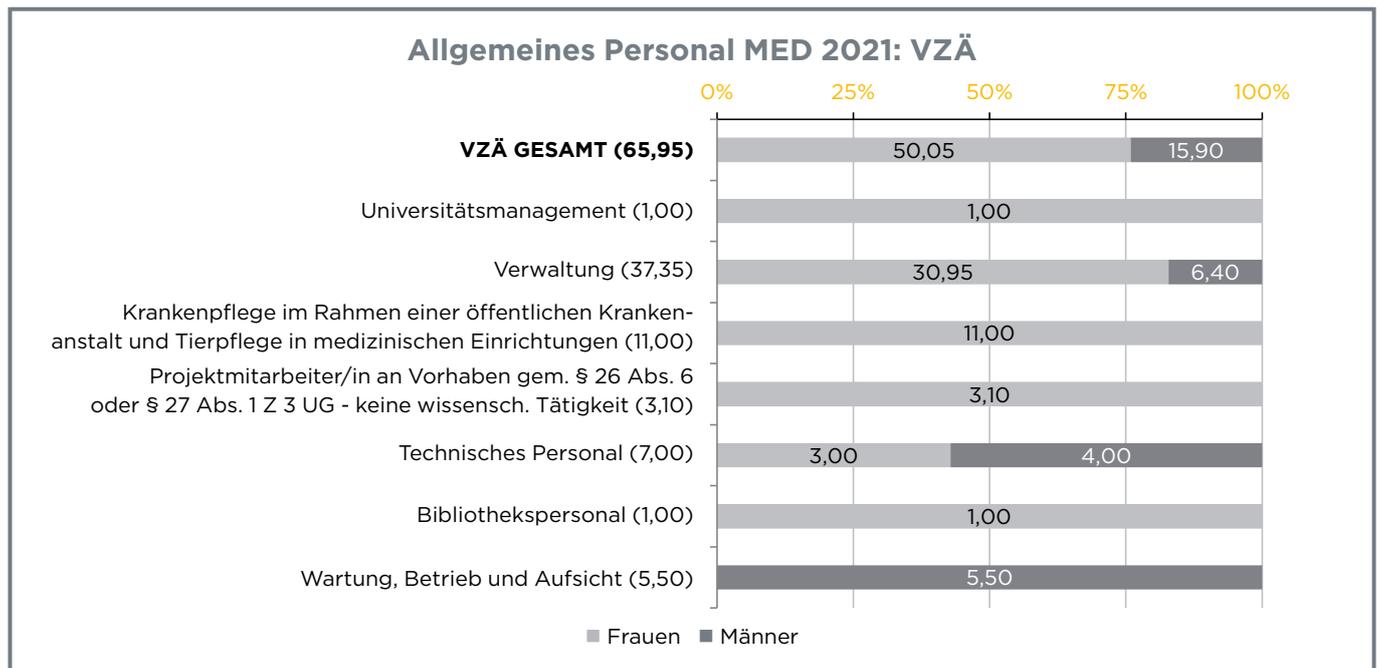
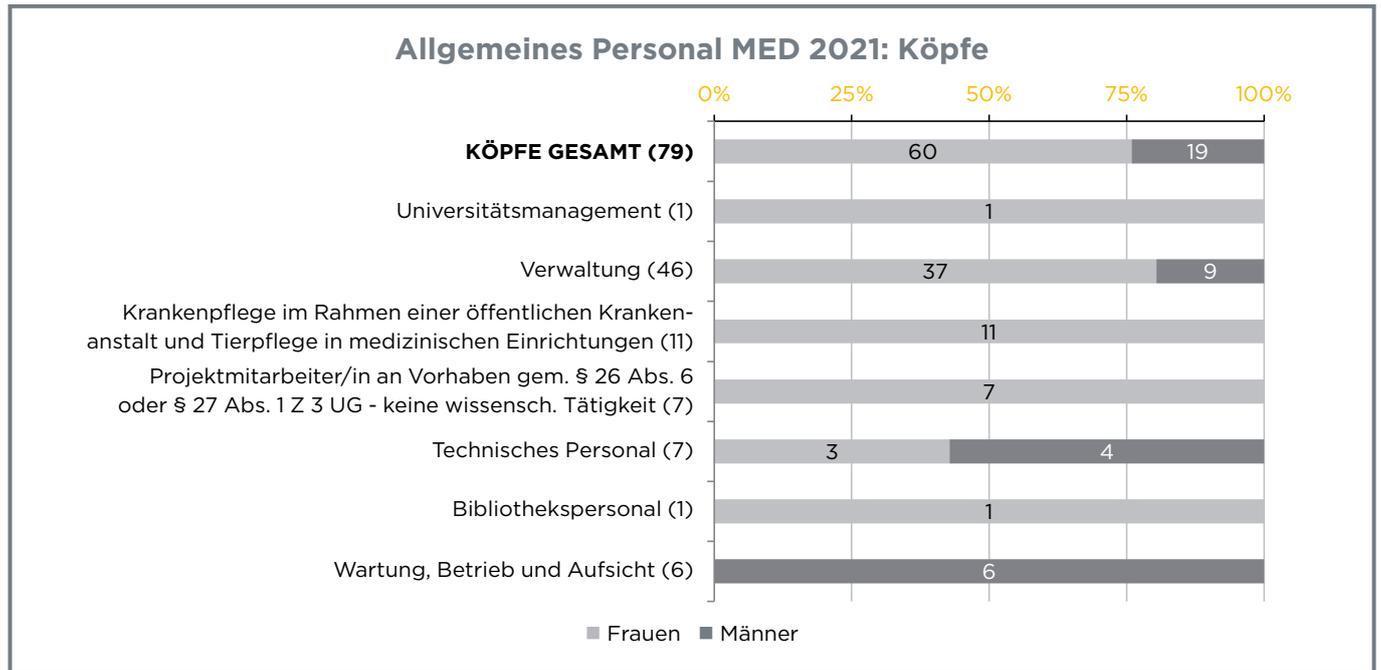


⁸³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

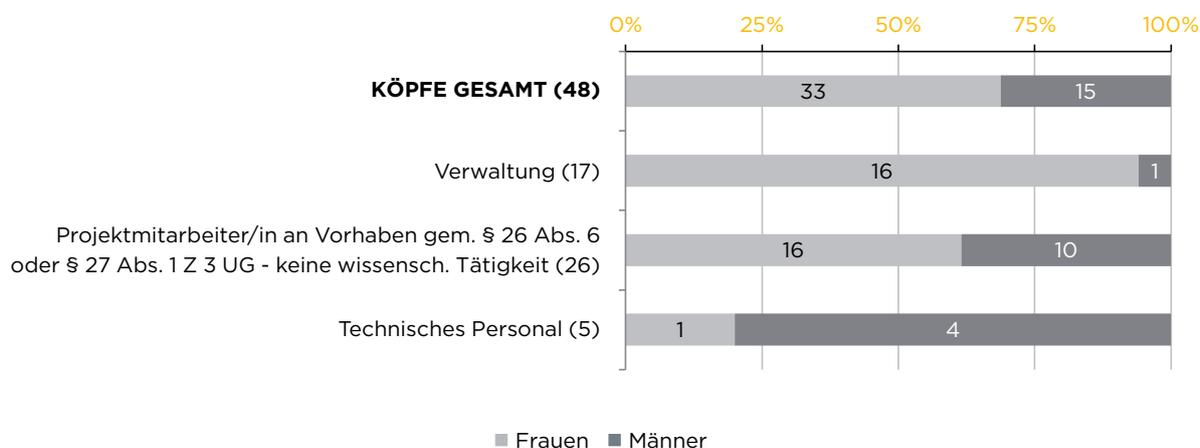
Personal

Allgemeines Universitätspersonal an der MED⁸⁴

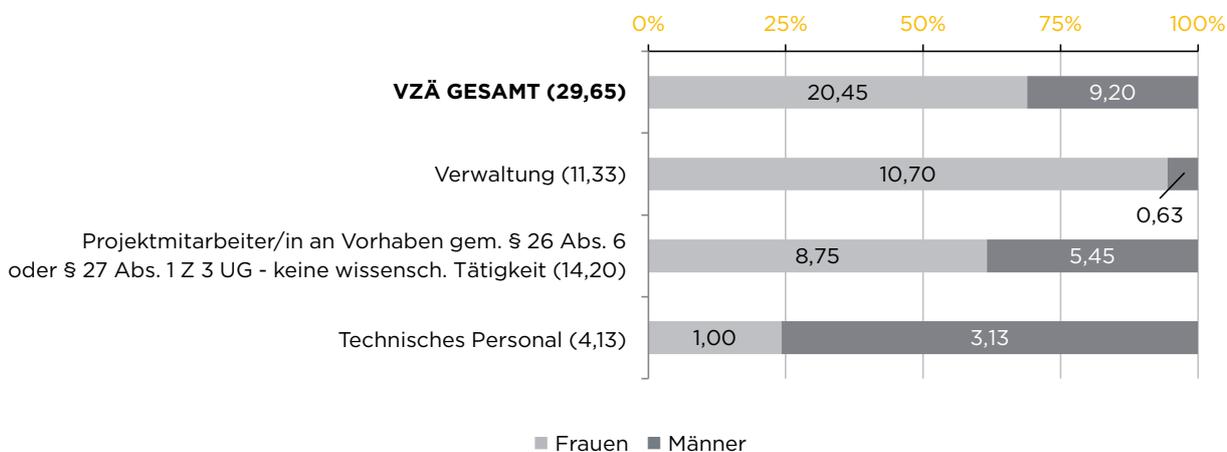


⁸⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Personal GU 2021: Köpfe



Allgemeines Personal GU 2021: VZÄ



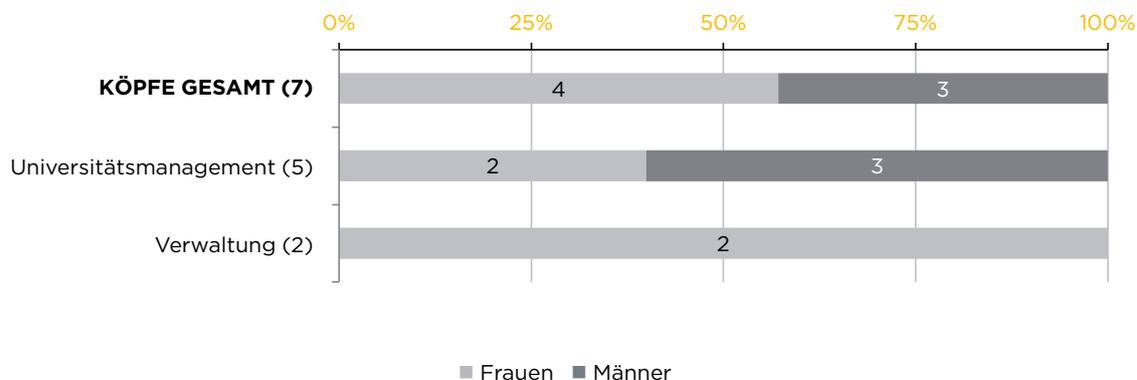
⁸⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

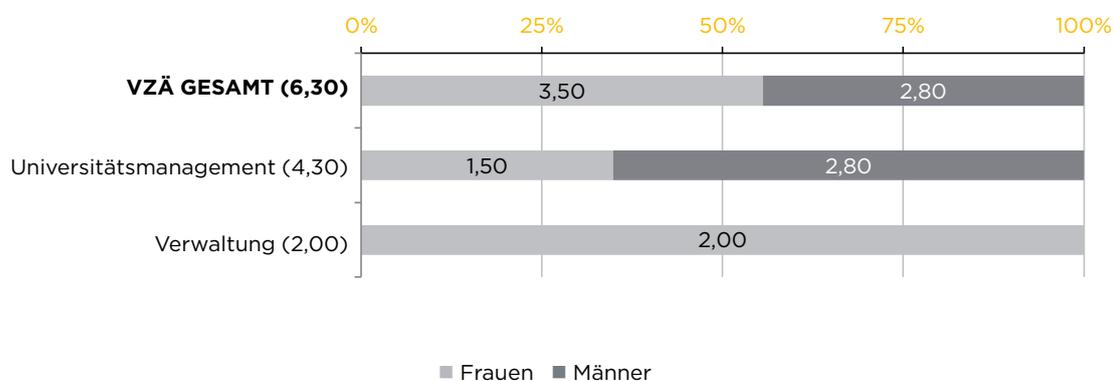
Personal

Sonstiges allgemeines Universitätspersonal⁸⁶

Allgemeines Personal Sonstige 2021: Köpfe



Allgemeines Personal Sonstige 2021: VZÄ



⁸⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

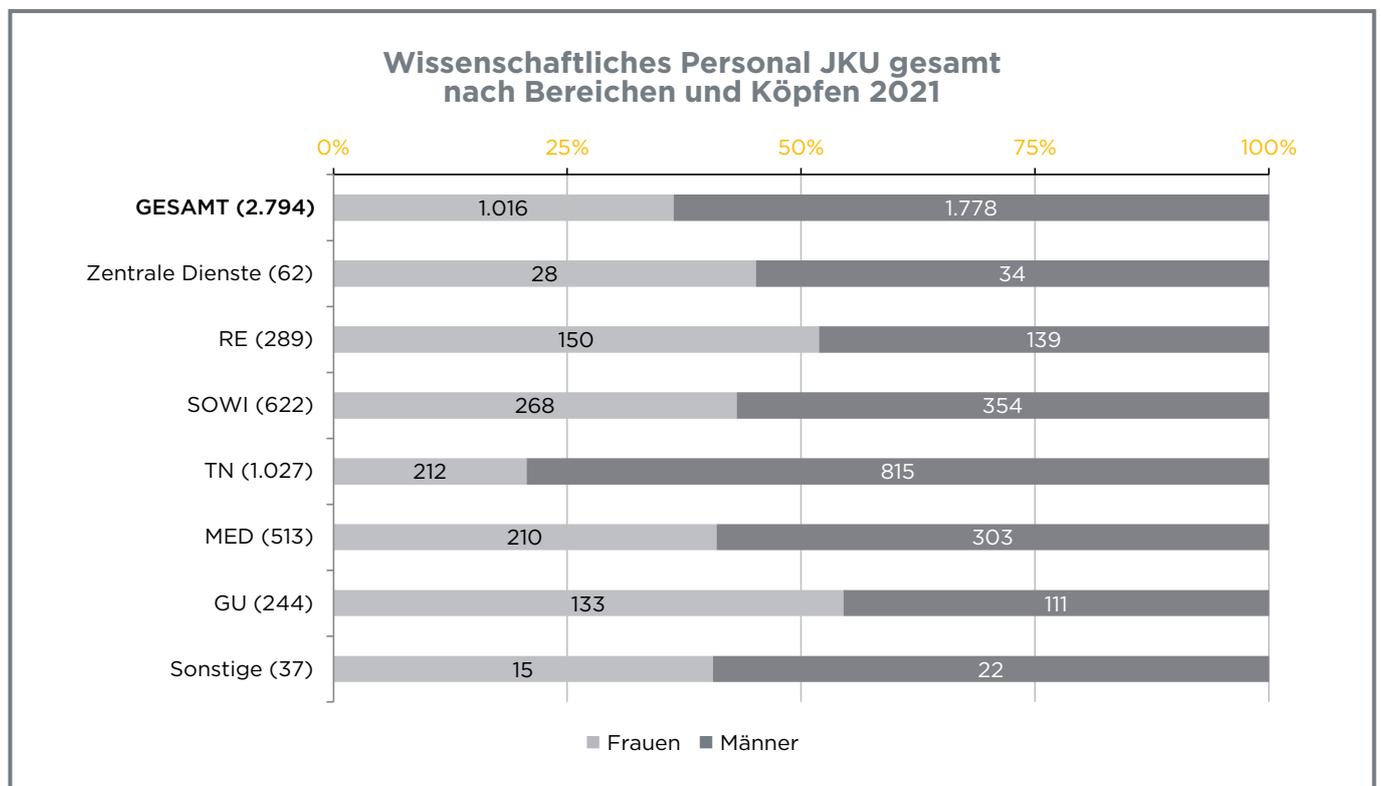
Dieses Kapitel bietet einen Einblick in die Aufteilung des wissenschaftlichen Universitätspersonals einerseits nach einzelnen Bereichen in der Gesamtschau, andererseits im Hinblick auf die einzelnen Verwendungsgruppen laut UHSBV innerhalb dieser Bereiche. Die Darstellung erfolgt zum einen nach Köpfen,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

Anmerkung 1: Die 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 (GU) zugerechnet.

Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Bereichen⁸⁷

Die folgenden beiden Diagramme stellen das wissenschaftliche Personal nach Köpfen und nach VZÄ in den einzelnen Bereichen (Zentrale Dienste, Fakultäten, gesamtuniversitäre Institute, Sonstige) dar.



Wissenschaftliches Personal nach Bereichen/Köpfen 2021				
Bereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
GESAMT	1.016	1.778	2.794	36%
Zentrale Dienste	28	34	62	45%
RE	150	139	289	52%
SOWI	268	354	622	43%
TN	212	815	1.027	21%
MED	210	303	513	41%
GU	133	111	244	55%
Sonstige	15	22	37	41%

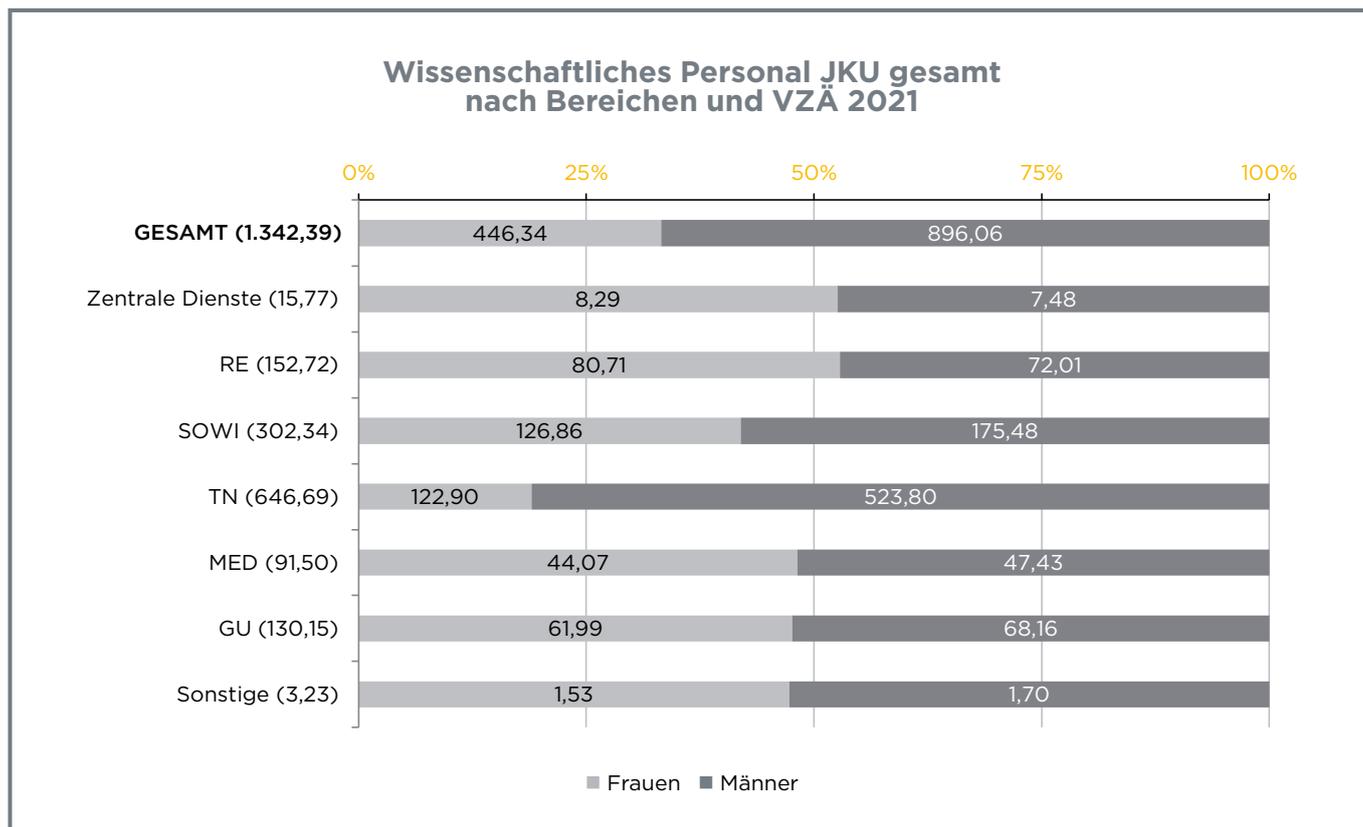
Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

⁸⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Bereichen⁸⁸



⁸⁸ Quelle: Personalmanagement JKU

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 Personal⁸⁹

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 - 87 unter „Professor*innen und Äquivalente“ sowie alle anderen Verwendungsgruppen unter „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen“ zusammengefasst. Die Grafiken zeigen nur jene Verwendungsgruppen, in welchen es im Jahr 2021 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.

⁸⁹ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal: JKU gesamt⁹⁰

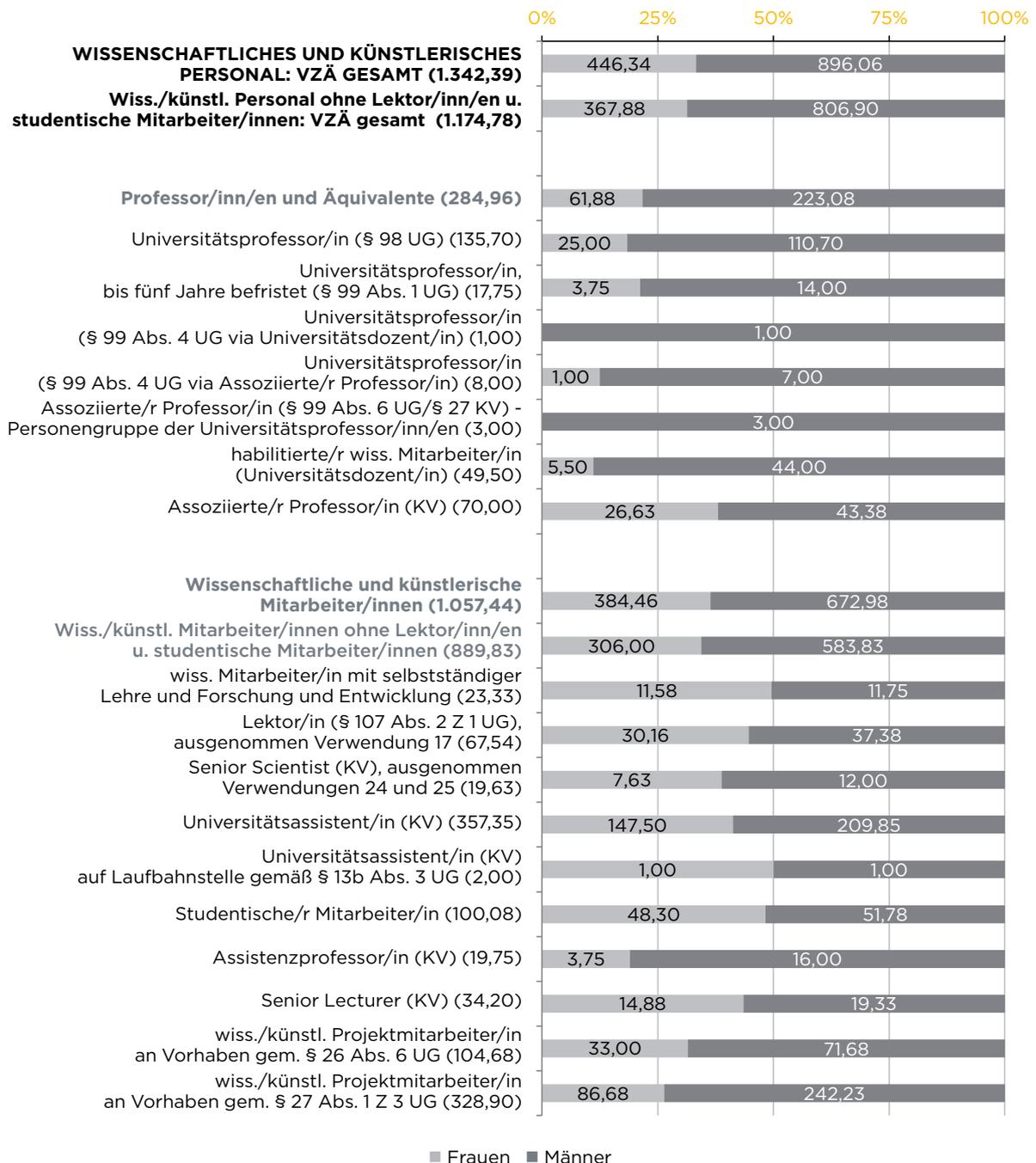


⁹⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

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

Wissenschaftliches Universitätspersonal: JKU gesamt⁹¹

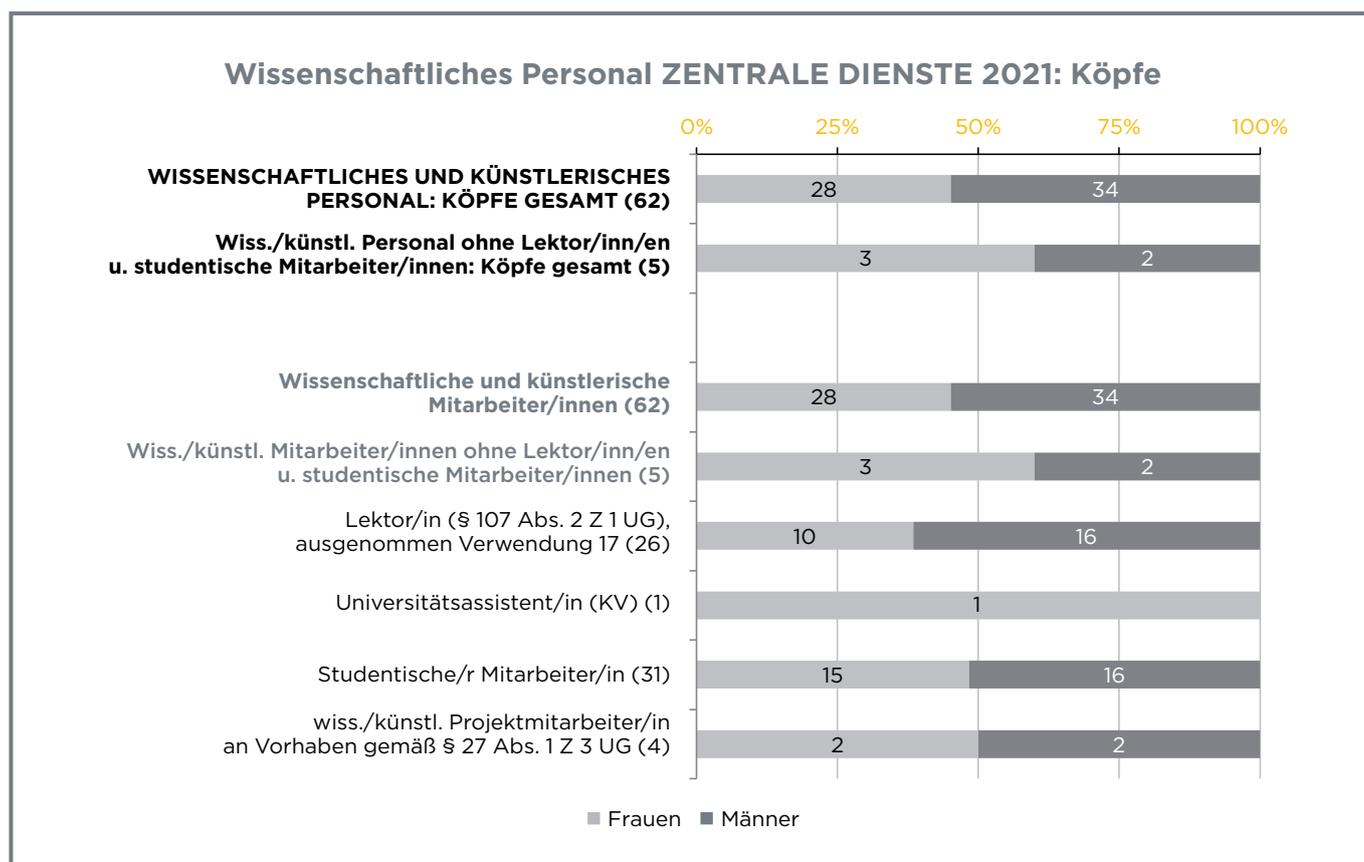
Wissenschaftliches Personal JKU GESAMT 2021: VZÄ



Beschäftigte an der JKU.

Personal

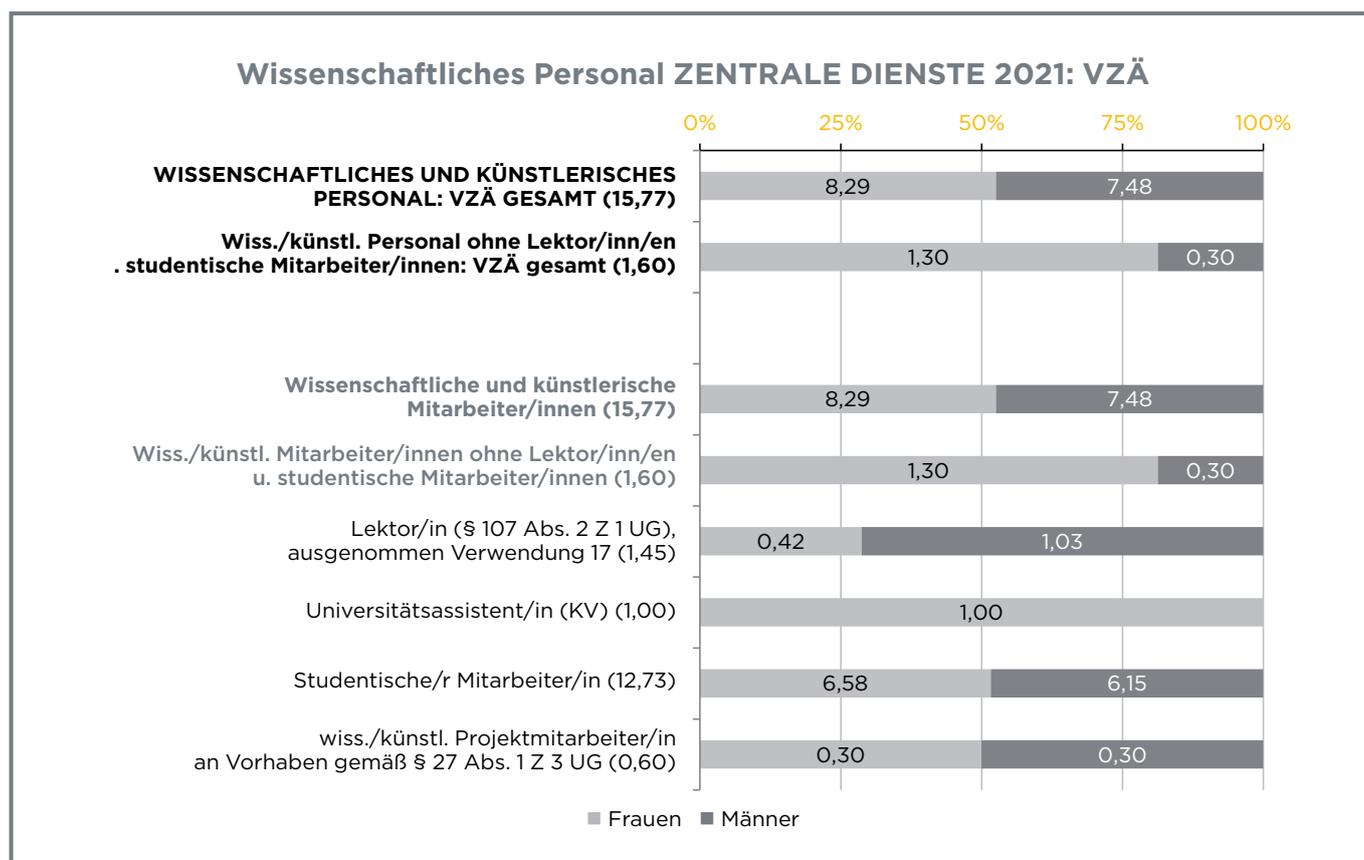
Wissenschaftliches Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁹²



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



Wissenschaftliches Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁹³

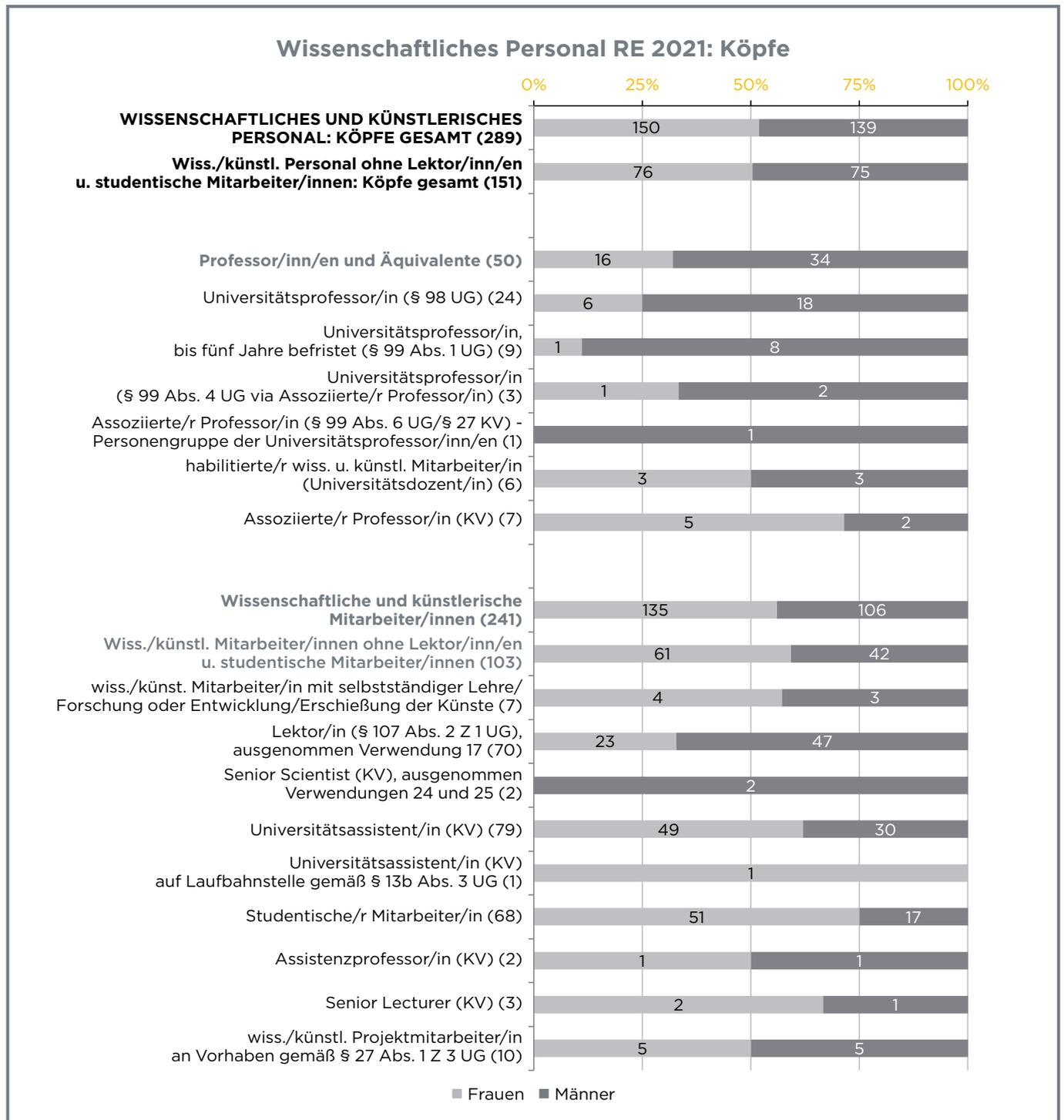


⁹³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

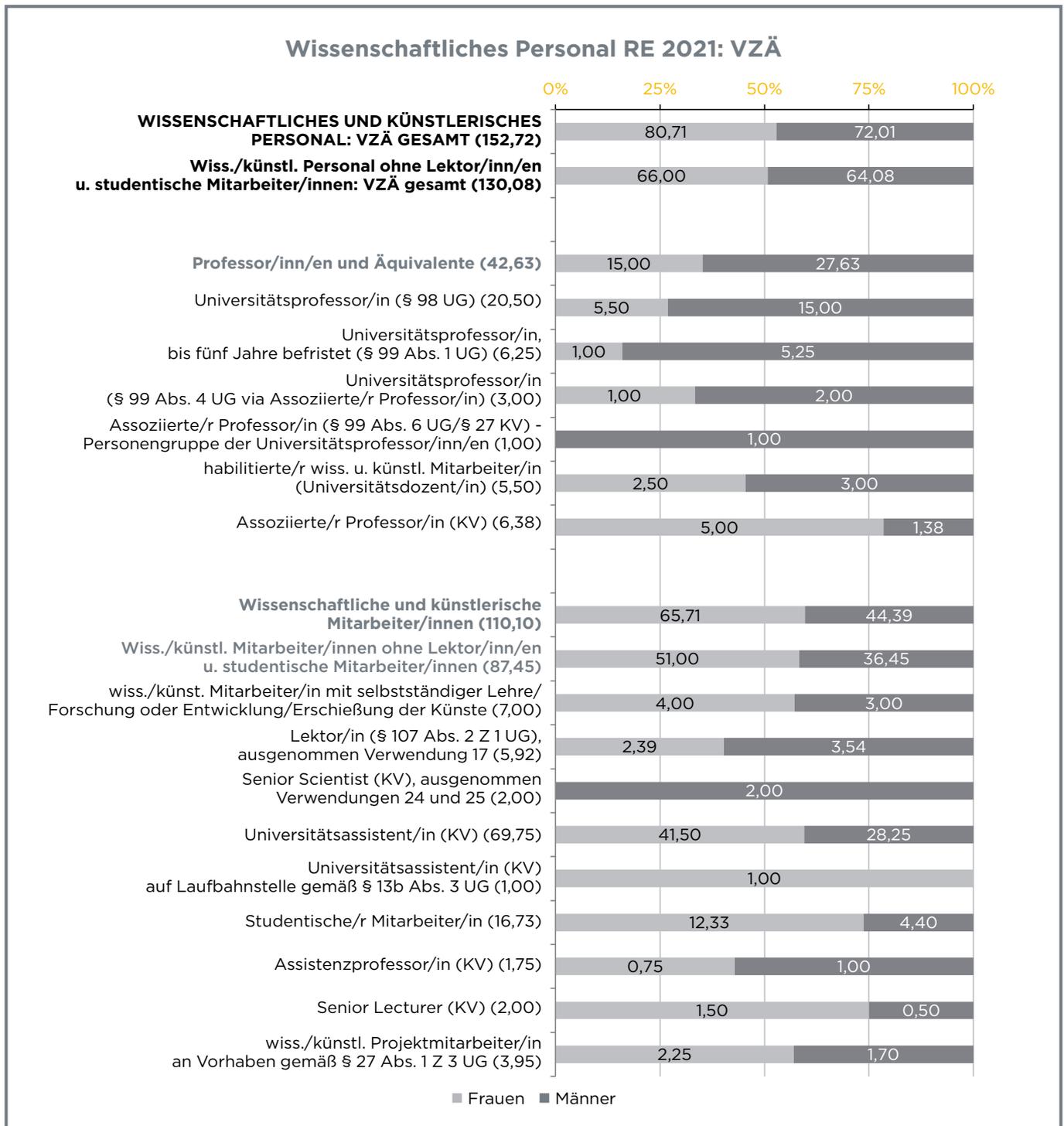
Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der RE⁹⁴



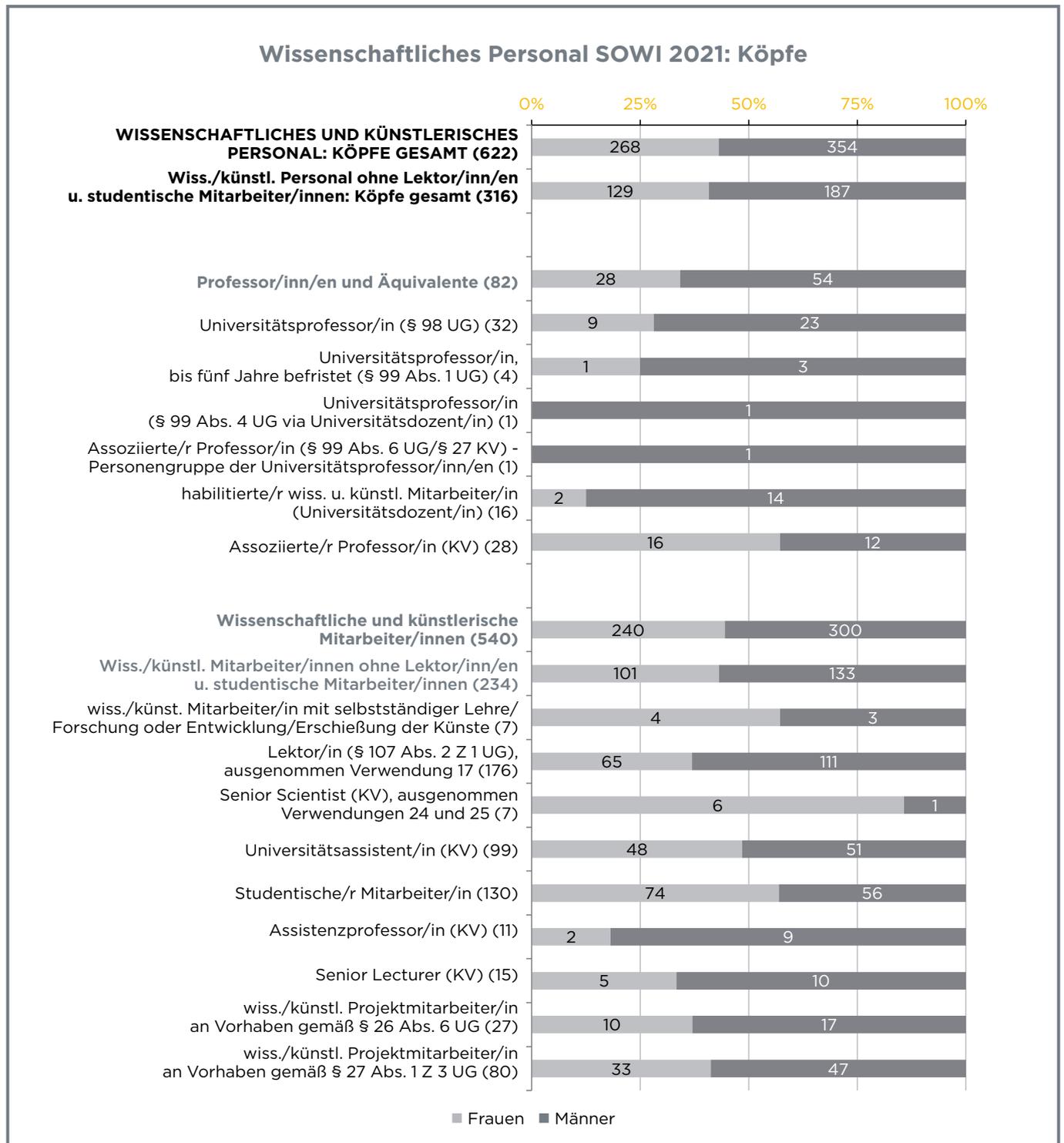
⁹⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.



Beschäftigte an der JKU.

Personal

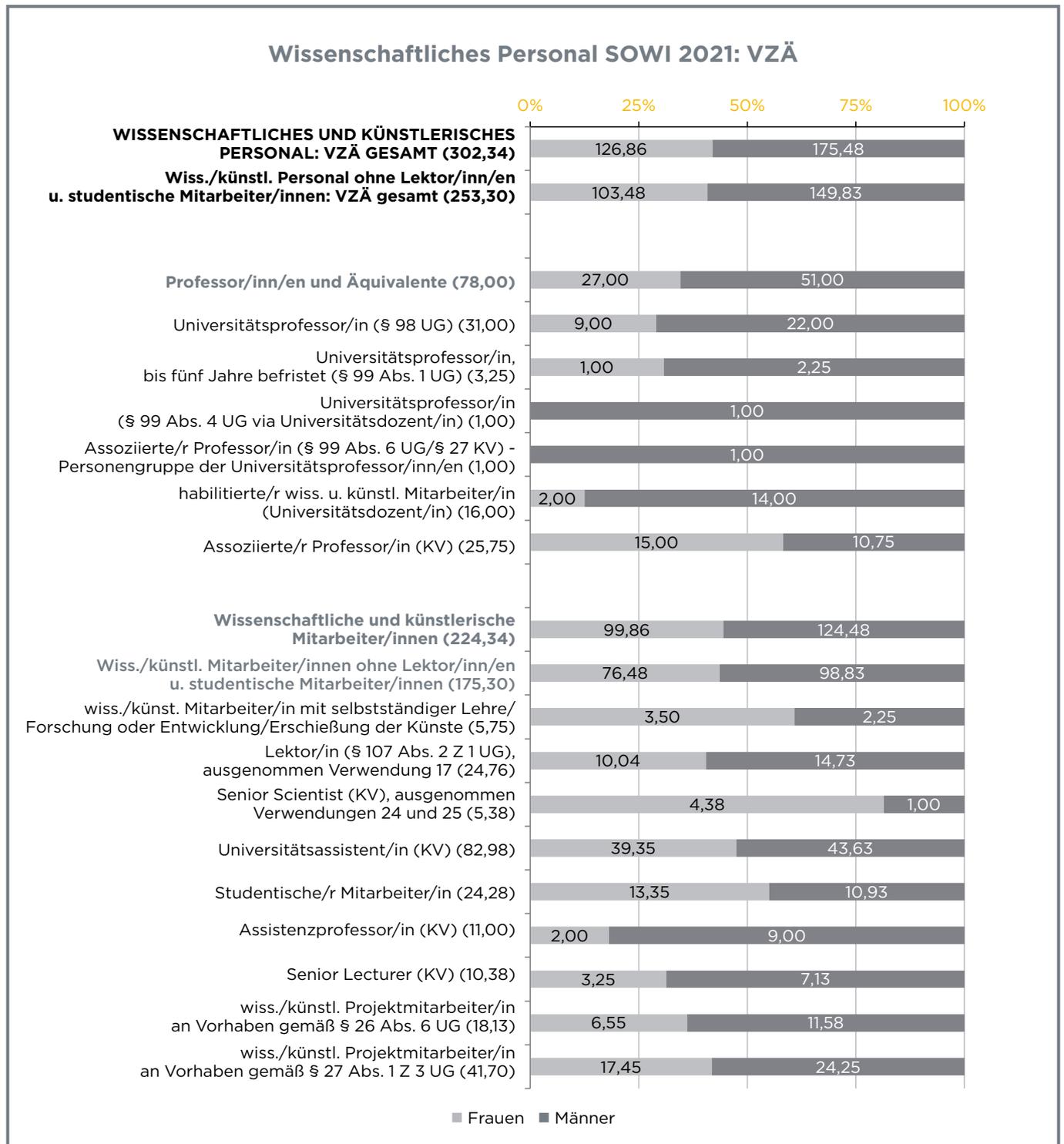
Wissenschaftliches Universitätspersonal an der SOWI⁹⁶



⁹⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

⁹⁷ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

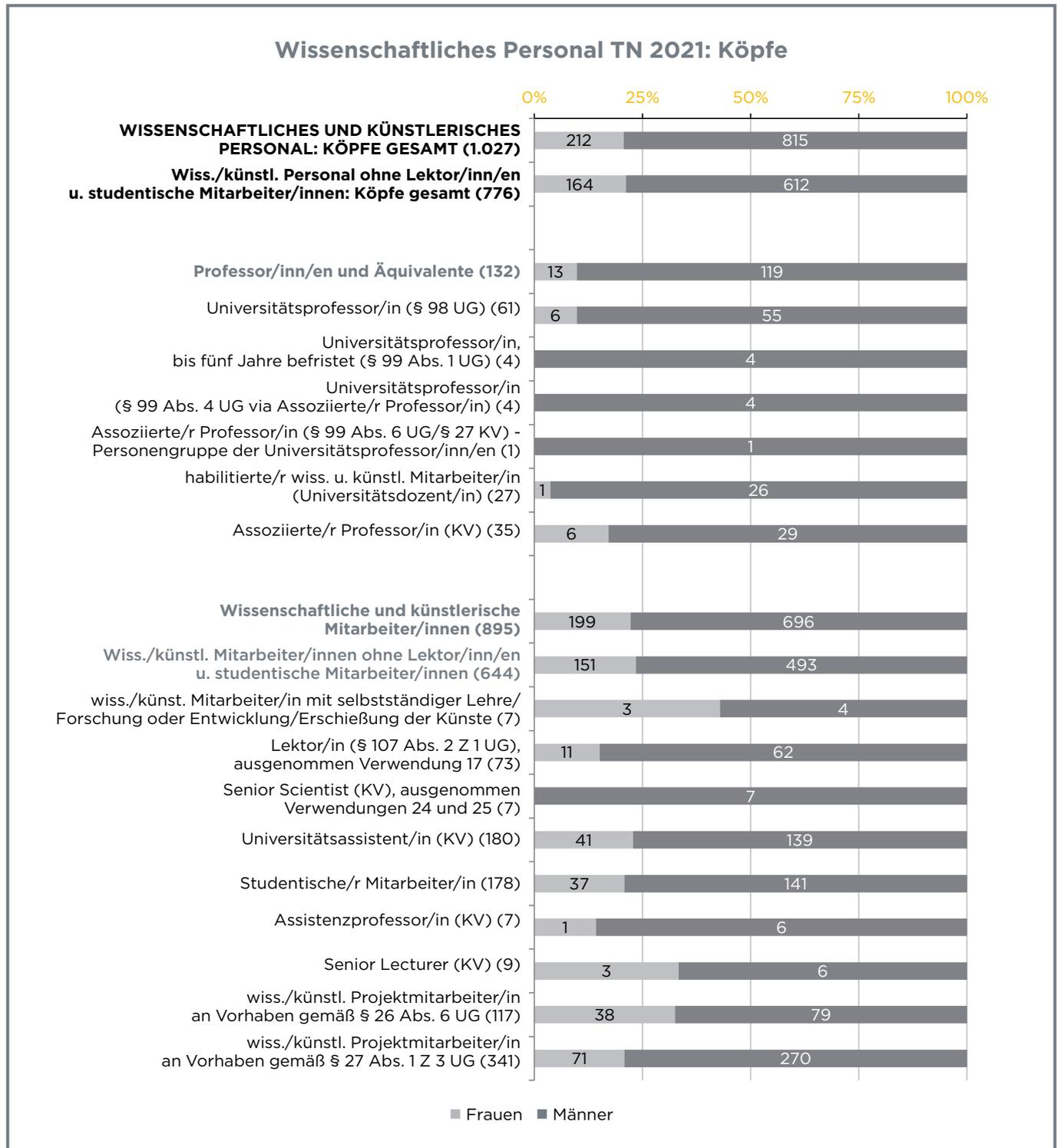
Wissenschaftliches Universitätspersonal an der SOWI⁹⁷



Beschäftigte an der JKU.

Personal

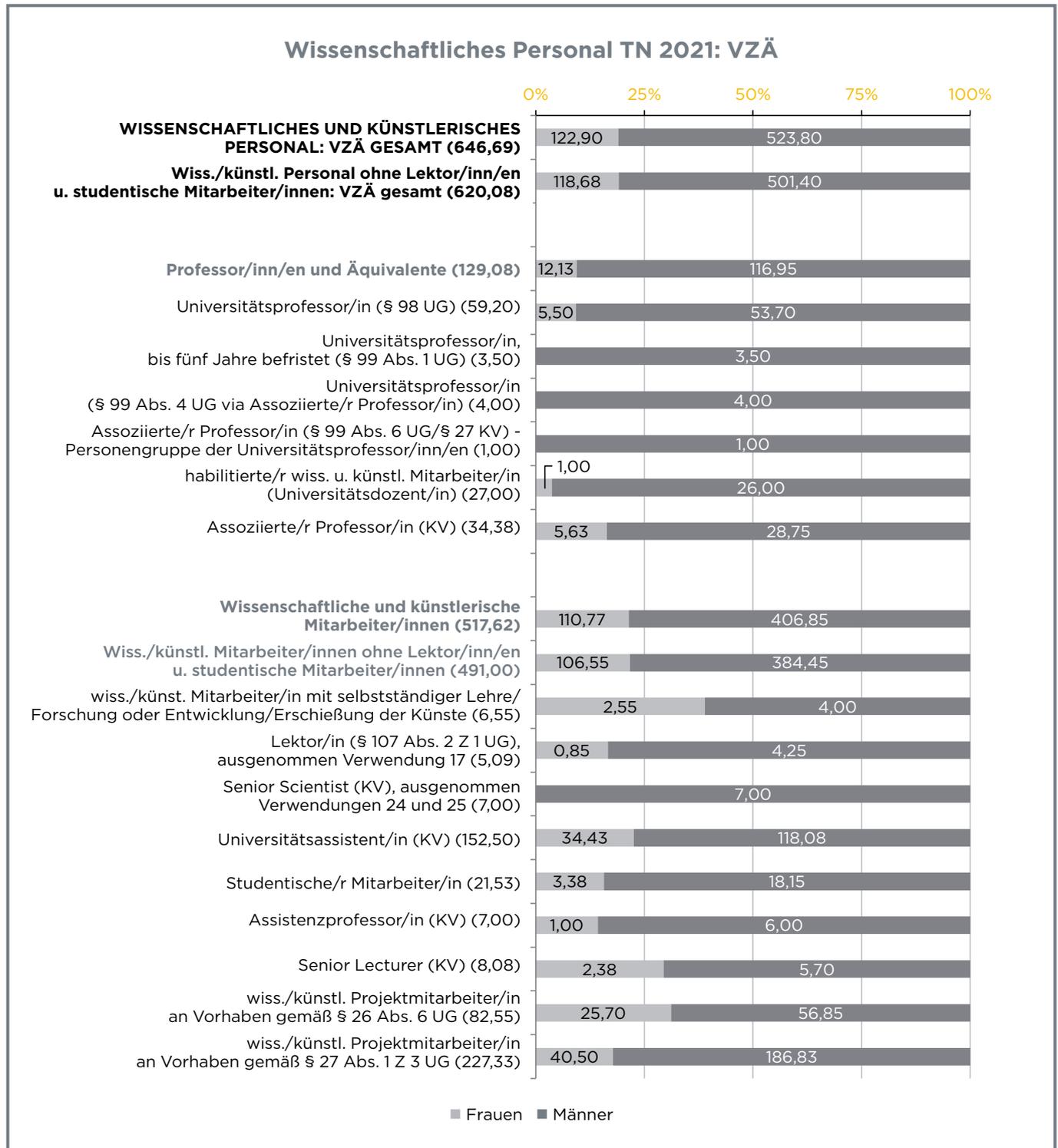
Wissenschaftliches Universitätspersonal an der TN⁹⁸



⁹⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

⁹⁹ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

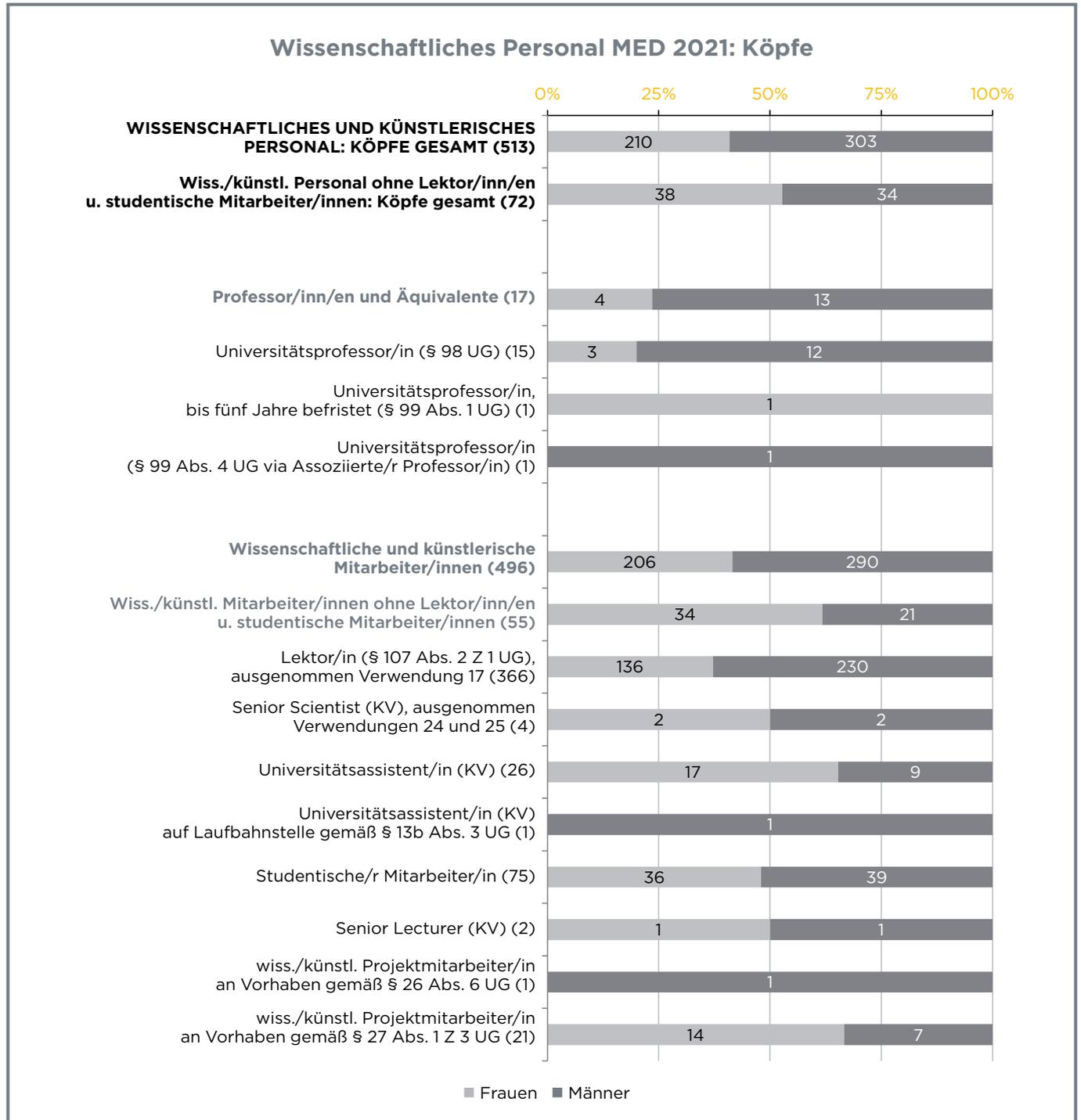
Wissenschaftliches Universitätspersonal an der TN⁹⁹



Beschäftigte an der JKU.

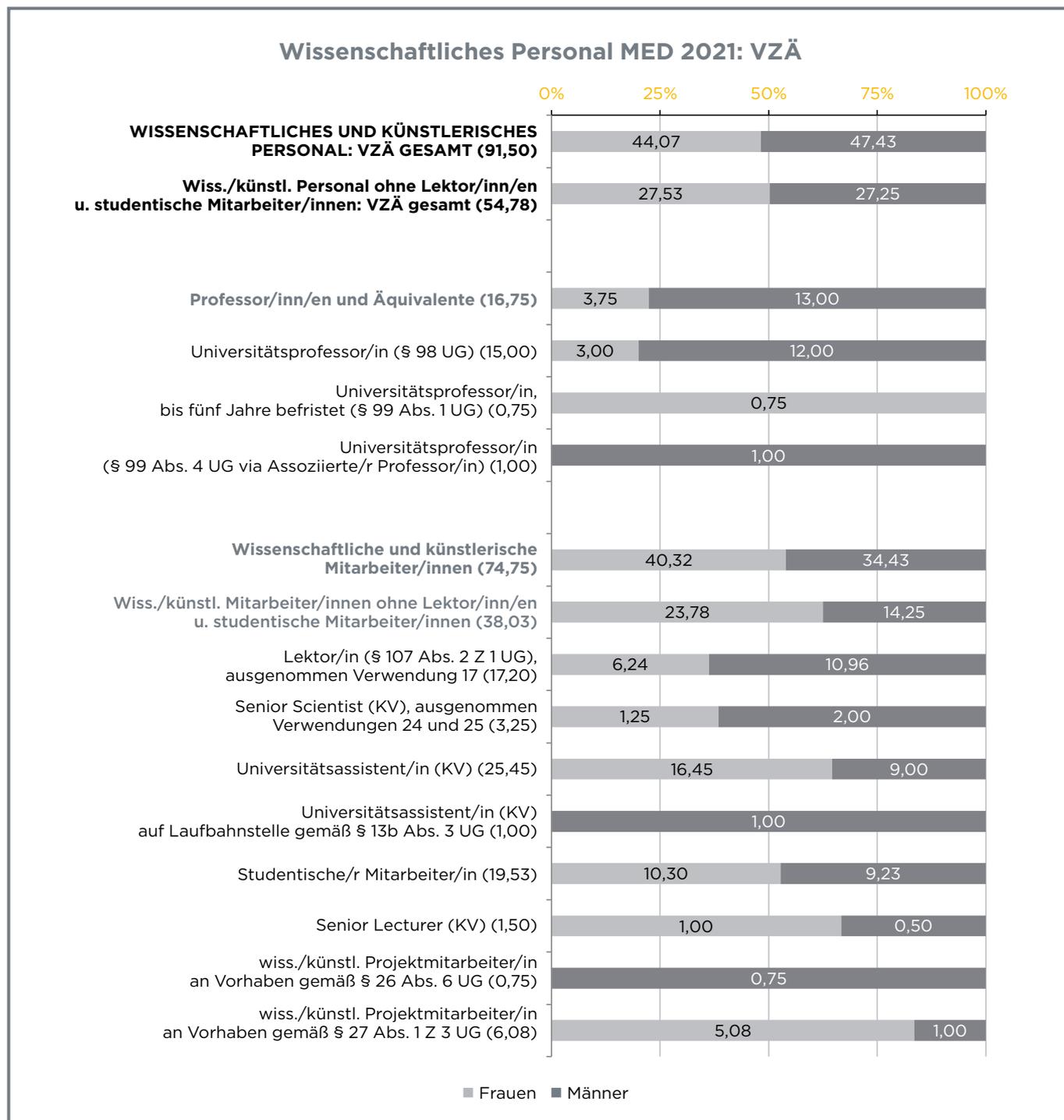
Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der MED¹⁰⁰



¹⁰⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der MED¹⁰¹

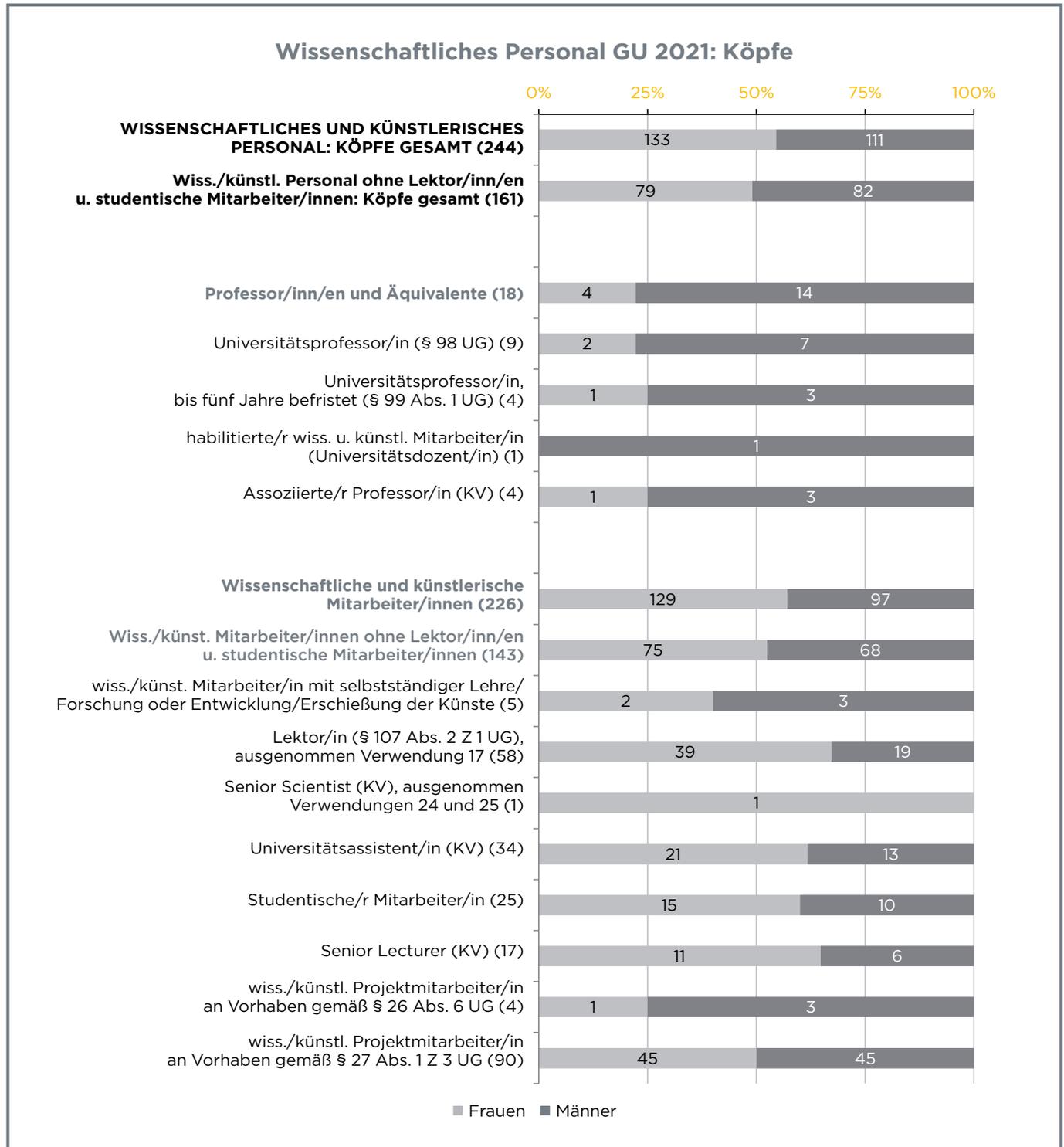


¹⁰¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

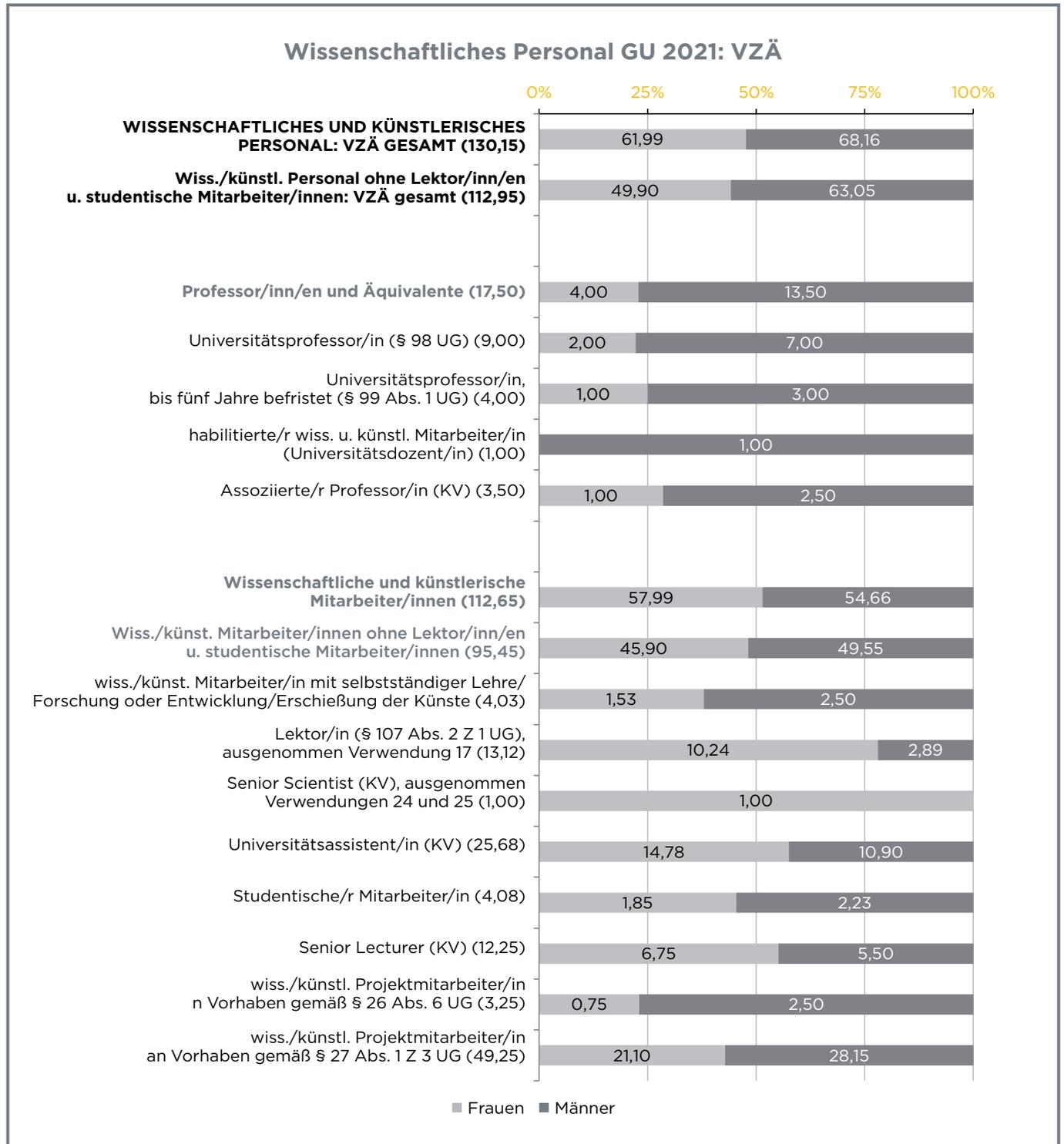
Wissenschaftliches Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten¹⁰²



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

¹⁰³ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

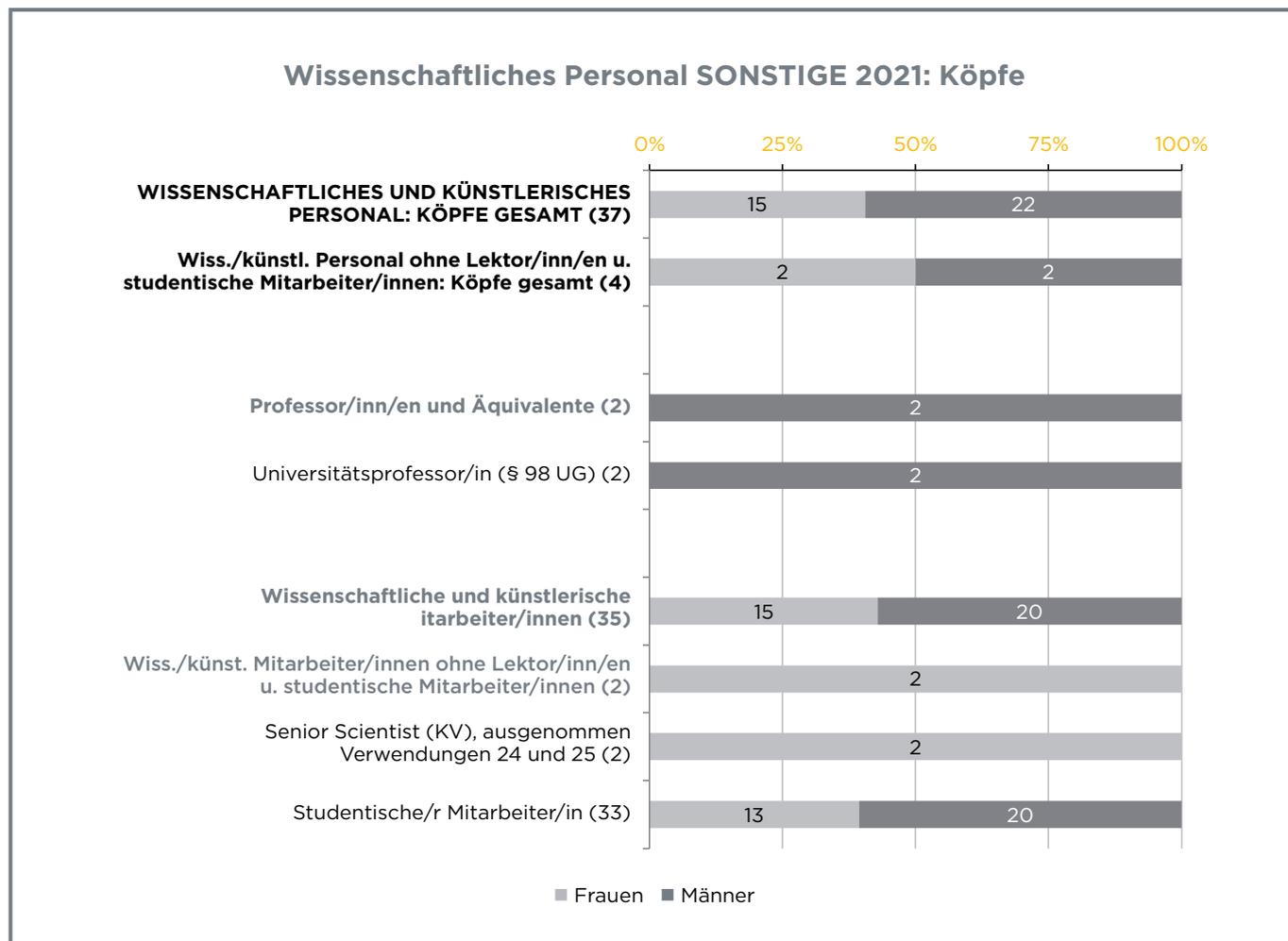
Wissenschaftliches Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten¹⁰³



Beschäftigte an der JKU.

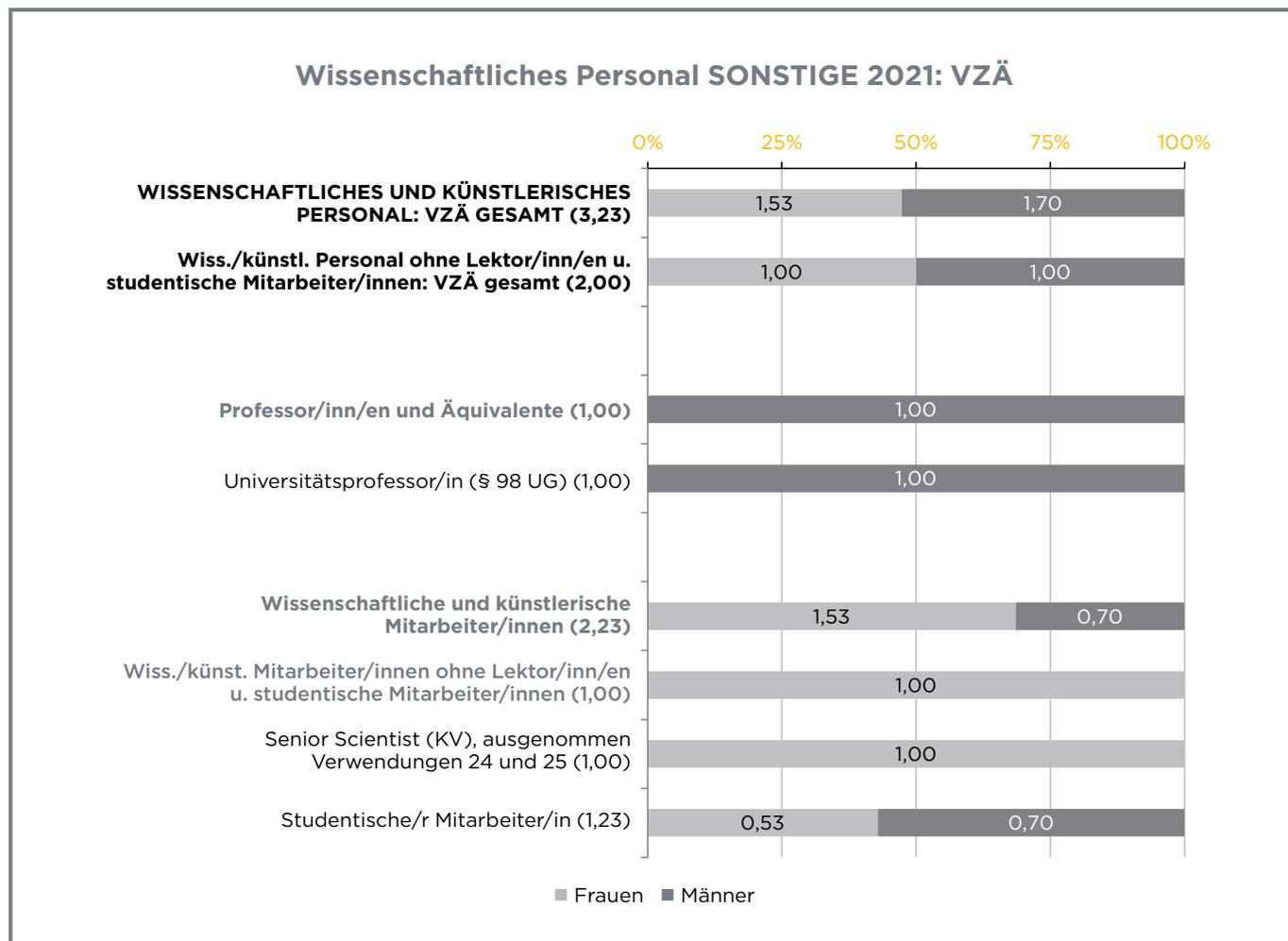
Personal

Sonstiges wissenschaftliches Universitätspersonal¹⁰⁴



¹⁰⁴ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

Sonstiges wissenschaftliches Universitätspersonal¹⁰⁵



¹⁰⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

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

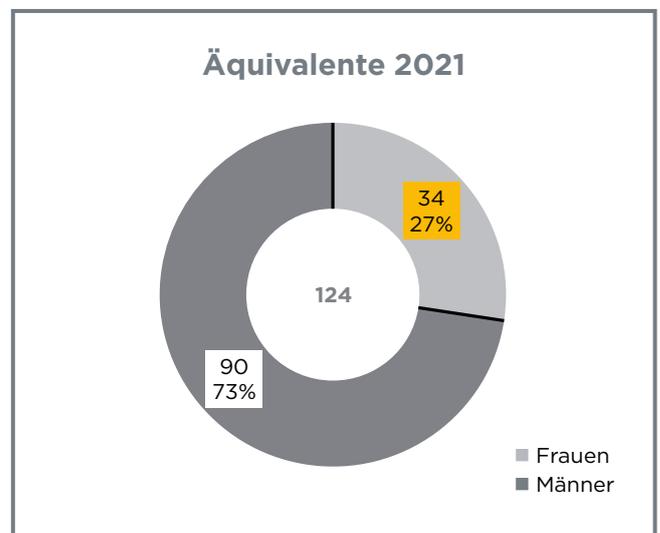
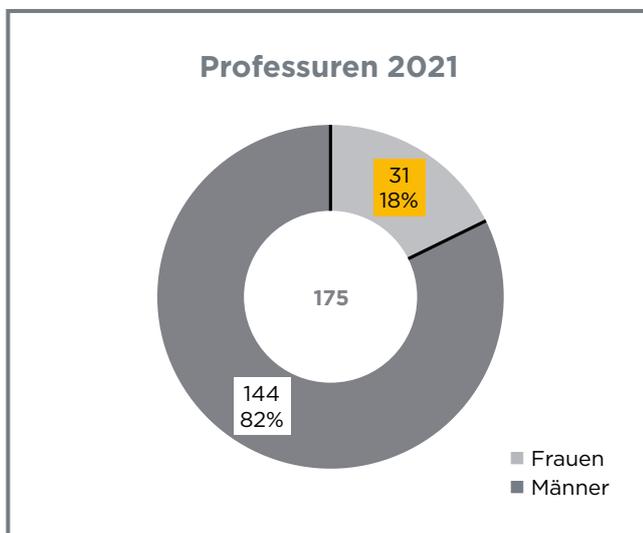
Anmerkung: Die Darstellung erfolgt nach den im UHSBV festgelegten Verwendungsgruppen.¹⁰⁶



PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE: GESAMTÜBERBLICK¹⁰⁷

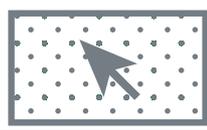
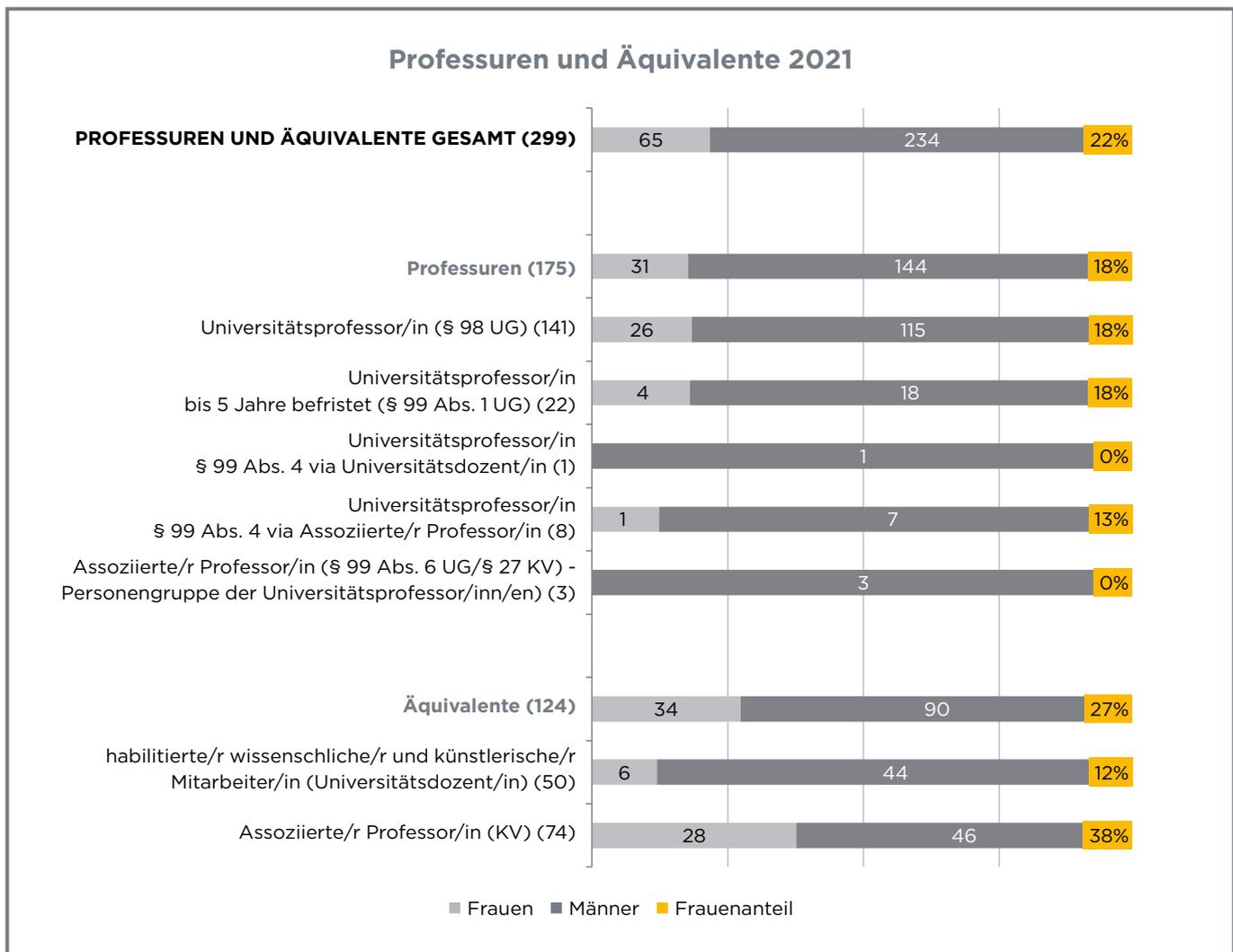
Insgesamt **175 Personen** hatten im Berichtsjahr 2021 eine **Professur** an der JKU inne, davon waren 31 weiblich und 144 männlich (**Frauenanteil = 18%**).

Insgesamt **124 Personen** hatten im Berichtsjahr eine Stelle inne, die als **äquivalent** zu einer Professur zu betrachten ist. 34 davon waren Frauen und 90 waren Männer (**Frauenanteil = 27%**).



¹⁰⁶ Quelle: Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 79.

¹⁰⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Professuren und Äquivalente 2021				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE GESAMT	65	234	299	22%
Professuren gesamt	31	144	175	18%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	26	115	141	18%
Universitätsprofessor/in bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	4	18	22	18%
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	3	3	0%
Äquivalente gesamt	34	90	124	27%
habilitierte/r wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	6	44	50	12%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	28	46	74	38%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

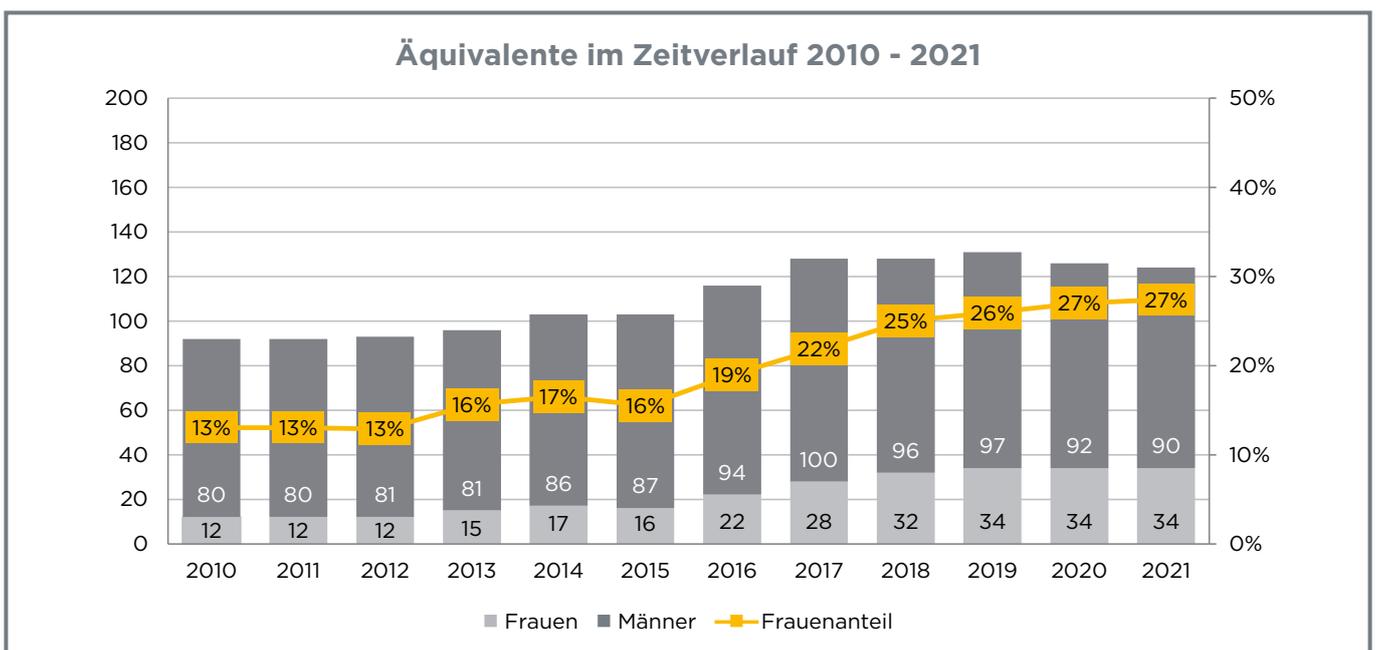
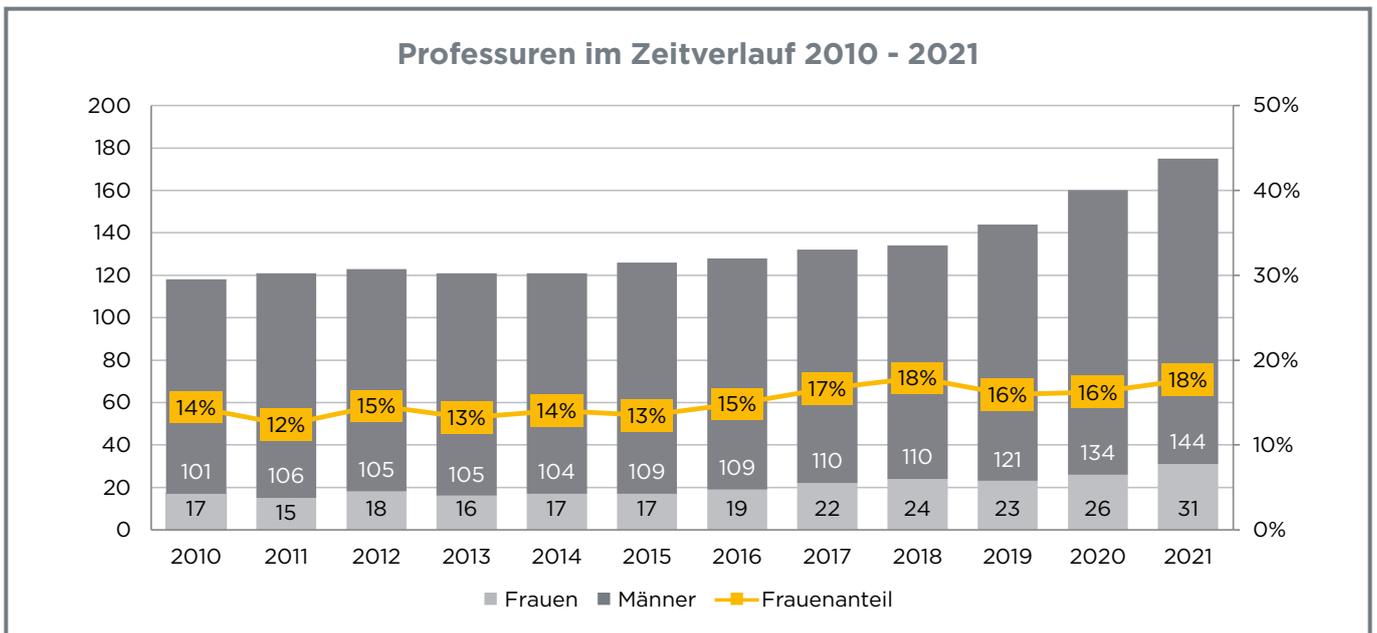
¹⁰⁸ Quellen: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE IM ZEITVERLAUF¹⁰⁹

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die jeweilige Entwicklung der Professuren und der Äquivalente im Zeitverlauf der Jahre 2010 bis 2021.



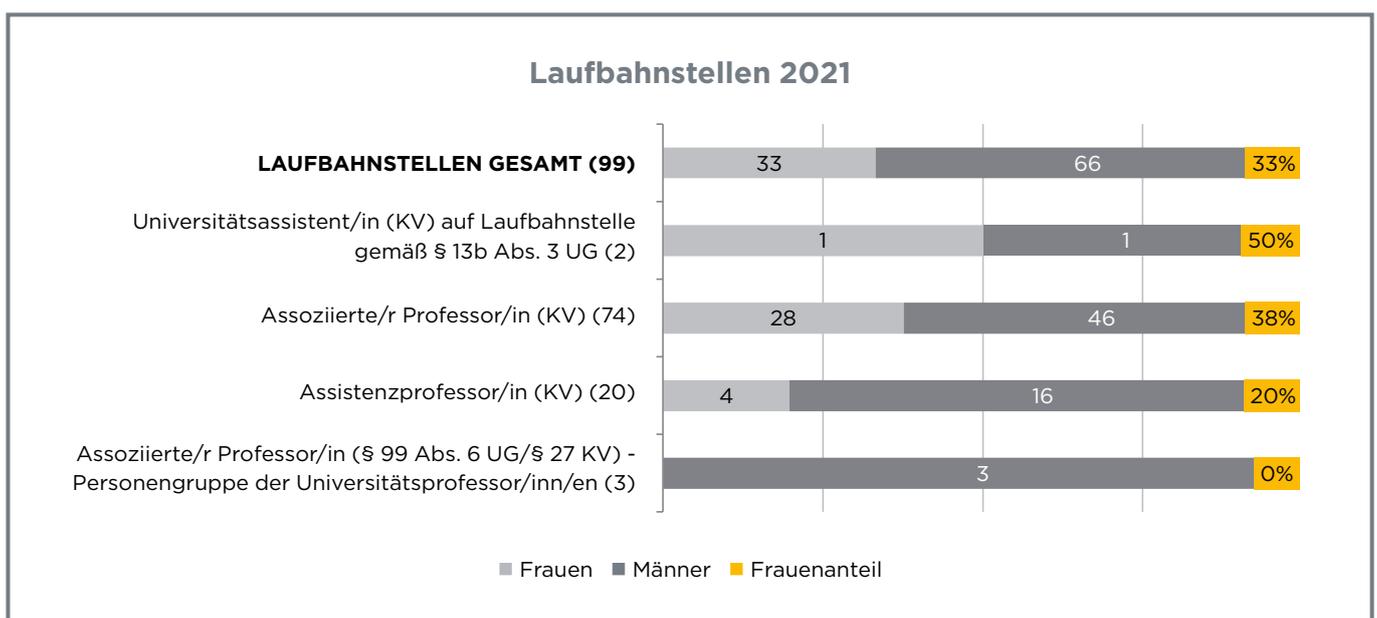
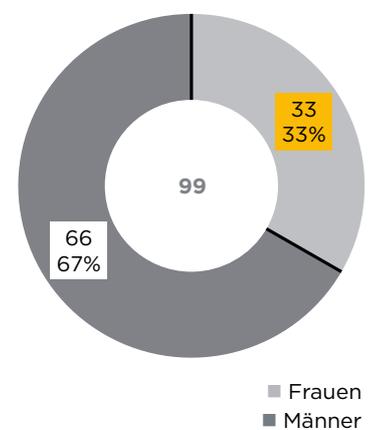
¹⁰⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

LAUFBAHNSTELLEN: GESAMTÜBERBLICK¹¹⁰

Insgesamt **99 Personen** hatten im Berichtsjahr 2021 eine **Laufbahnstelle** an der JKU inne, davon waren 33 weiblich und 66 männlich (**Frauenanteil = 33%**).



Laufbahnstellen 2021



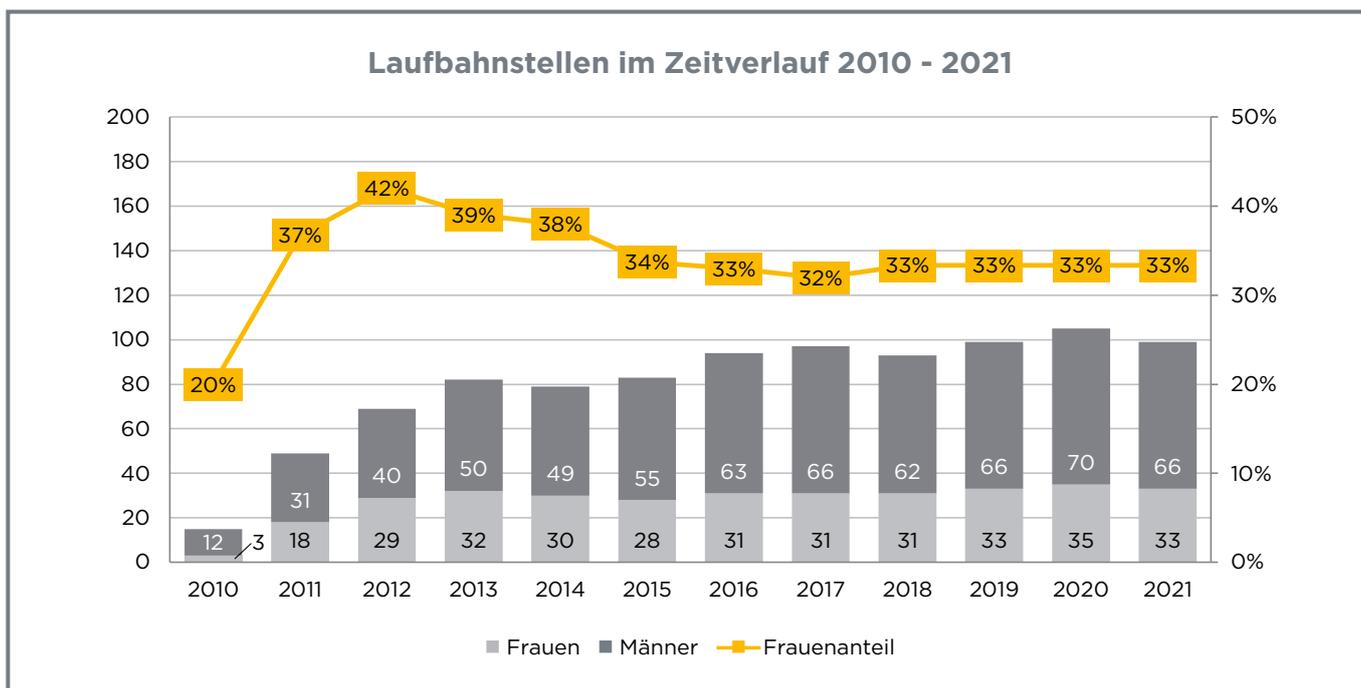
¹¹⁰ Quellen: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

LAUFBAHNSTELLEN IM ZEITVERLAUF^{III}

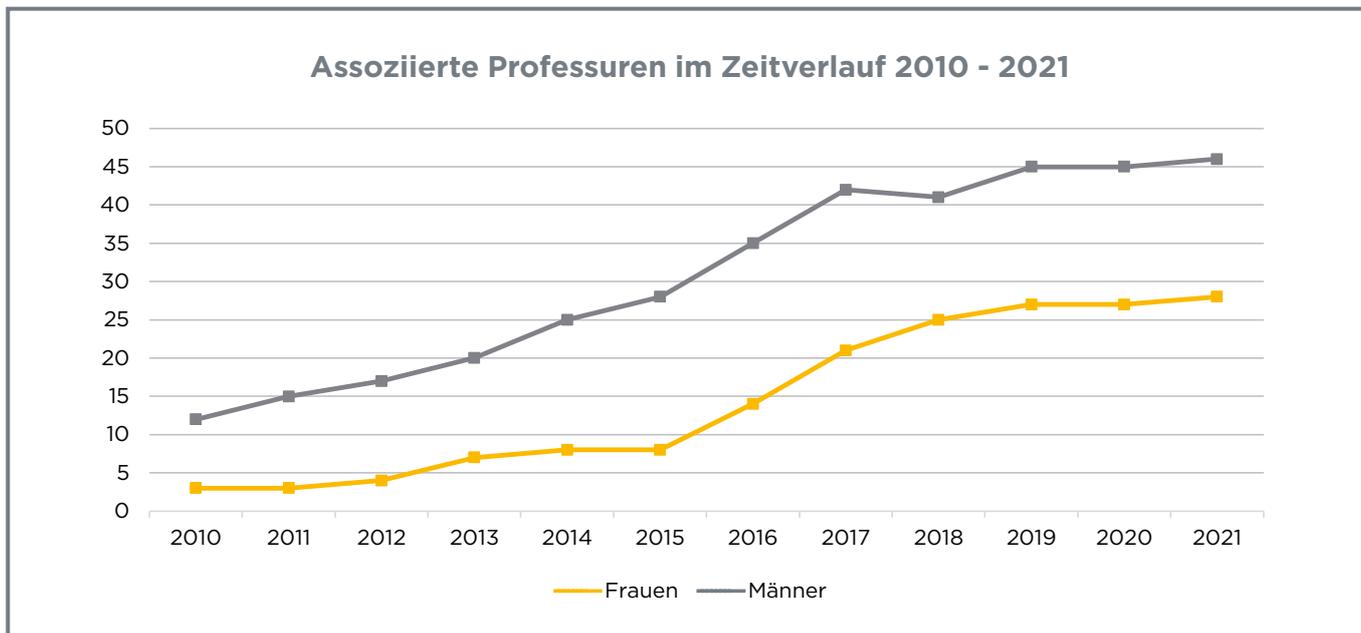
Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Laufbahnstellen im Zeitverlauf der Jahre 2010 bis 2021.



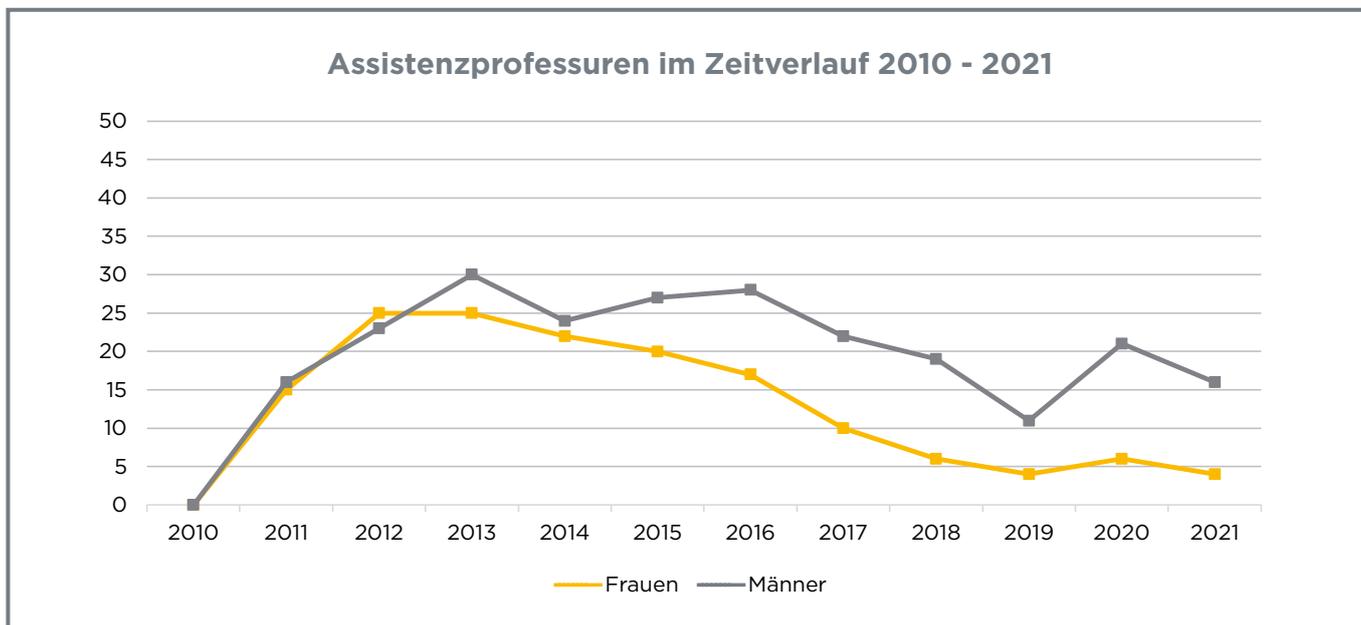
^{III} Quellen: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



ASSOZIIERTE UND ASSISTENZPROFESSUREN IM ZEITVERLAUF¹¹²



¹¹² Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



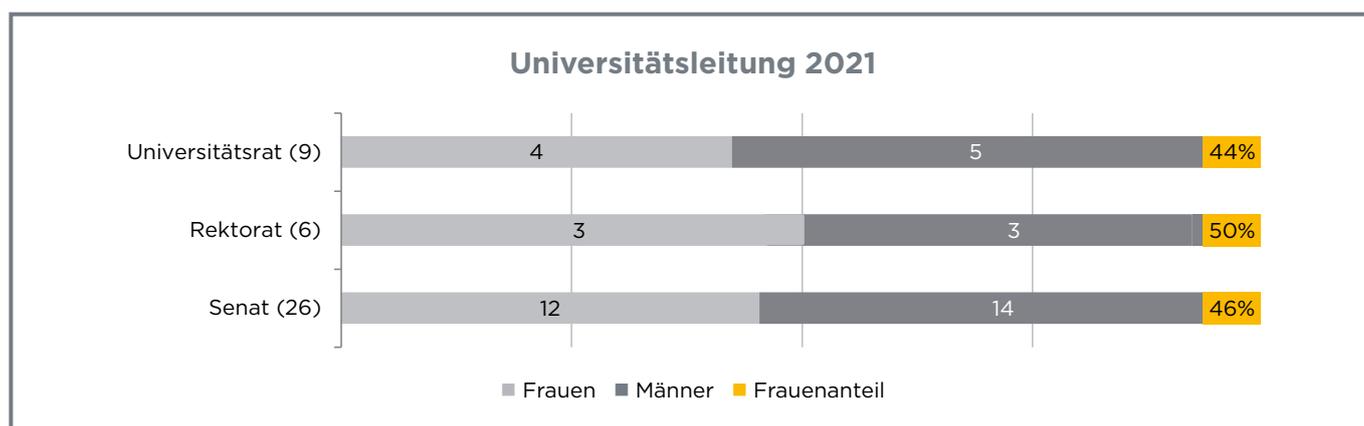
Beschäftigte an der JKU.

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 2021.

UNIVERSITÄTSLEITUNG¹¹³

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.¹¹⁴ Die vorgegebene Frauenquote wurde 2021 im Universitätsrat und im Rektorat erreicht.



¹¹³ Quelle: Personalmanagement JKU

¹¹⁴ Vgl. § 20a Abs. 2 UG



Universitätsleitung 2021				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Universitätsrat	4	5	9	44%
Rektorat	3	3	6	50%
Senat	12	14	26	46%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.



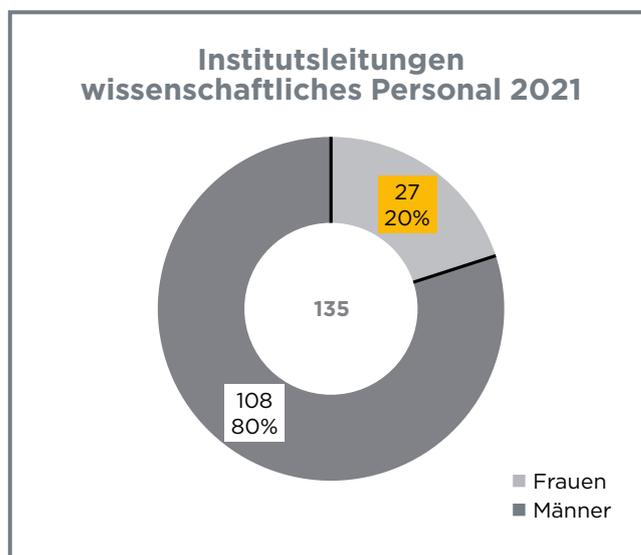
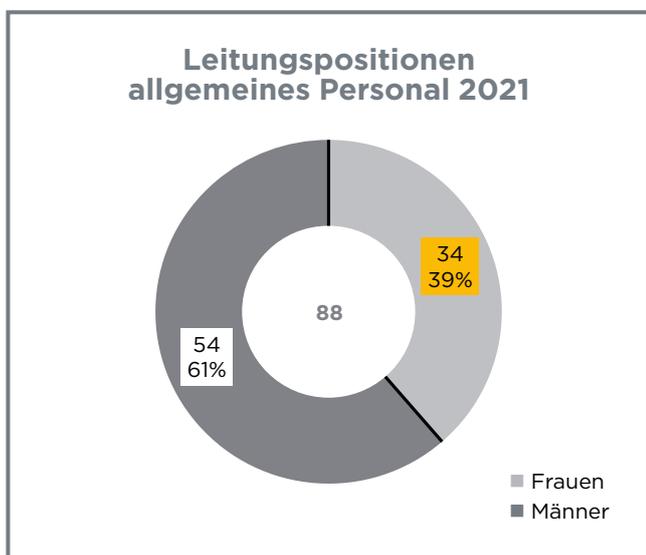
LEITUNGSPPOSITIONEN ALLGEMEINES UND WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹¹⁵

In den **Leitungspositionen** des allgemeinen wie des wissenschaftlichen Universitätspersonals waren **Frauen** auch 2021 **deutlich unterrepräsentiert**. Der Anteil von Frauen konnte indes in beiden Bereichen um einige Prozentpunkte gesteigert werden: So betrug der **Frauenanteil** an den **Leitungspositionen des allgemeinen Personals** im Berichtsjahr **39%** (2020: 36%) und an den **Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals** **20%** (2020: 17%).

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Leitungspositionen sind inklusive Zweitzuordnungen und Doppelzählungen und beinhalten nur das aktive Personal.

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 (GU) zugerechnet.

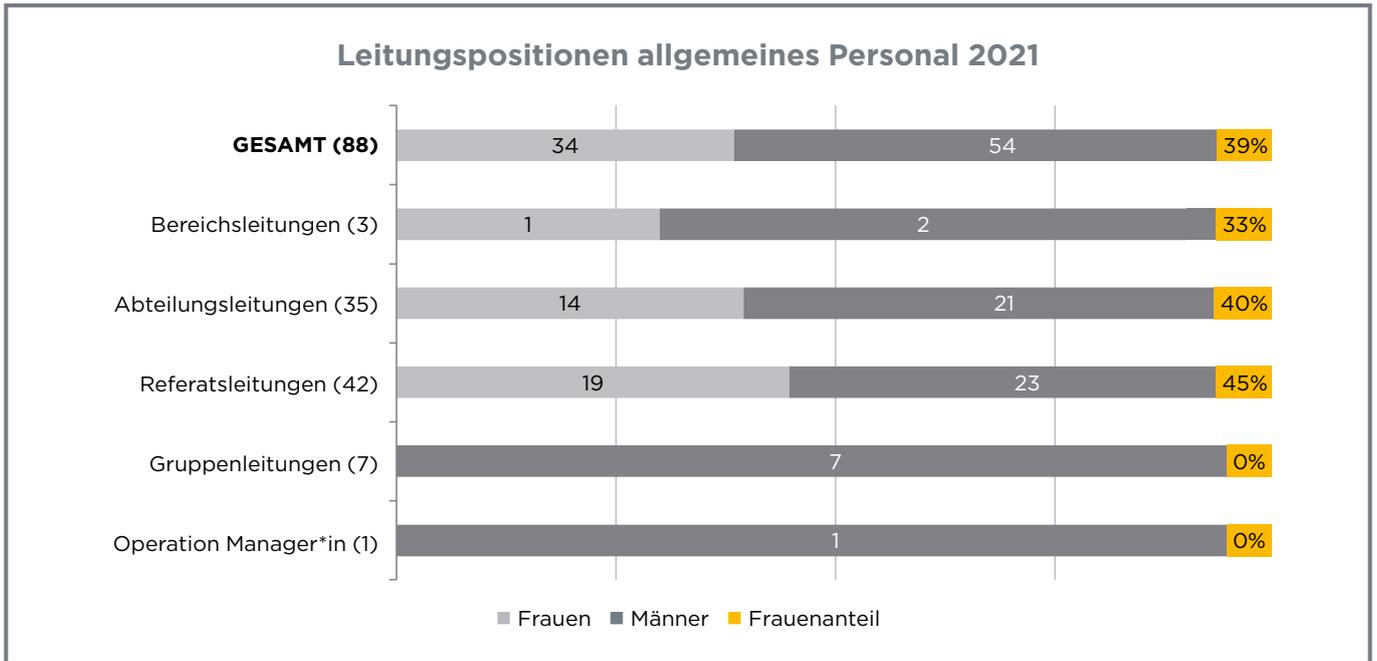
¹¹⁵ Quelle: Personalmanagement JKU



Beschäftigte an der JKU.

Leitungspositionen

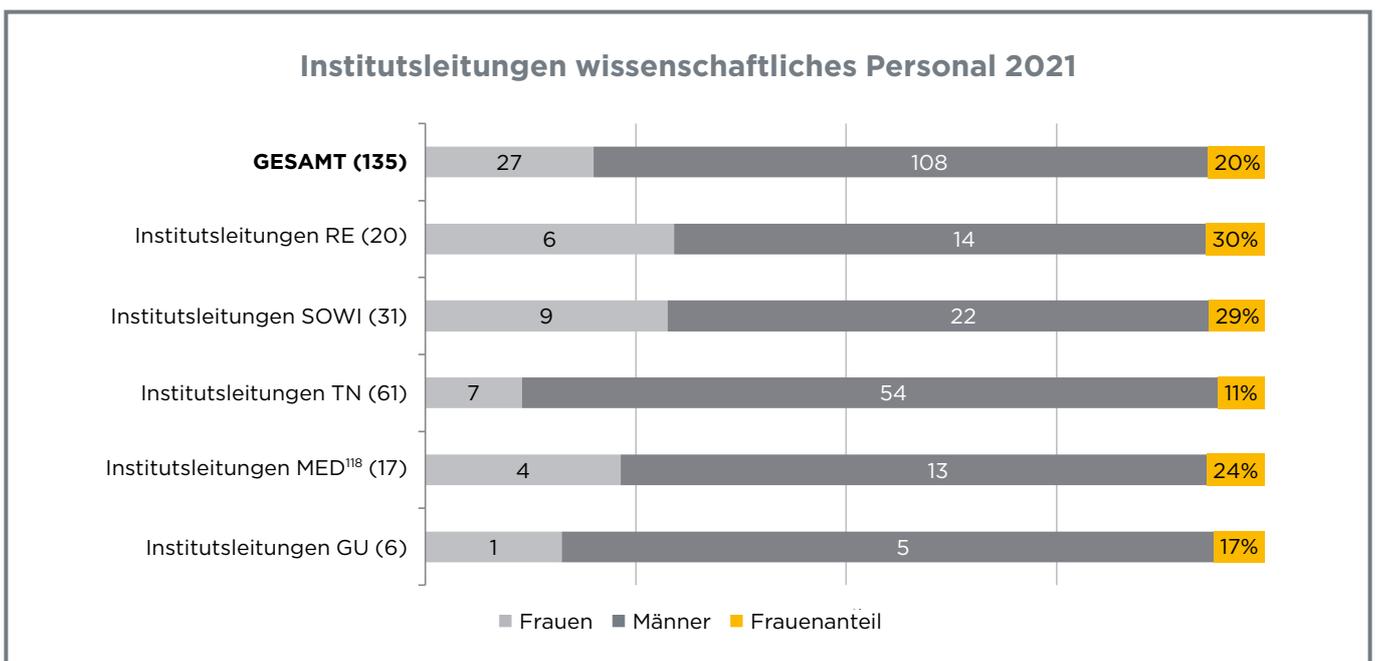
Leitungspositionen allgemeines Universitätspersonal¹¹⁶



¹¹⁶ Quelle: Personalmanagement JKU

¹¹⁷ Quelle: Personalmanagement JKU

Leitungspositionen wissenschaftliches Universitätspersonal¹¹⁷



¹¹⁸ In den Zahlen der Leitungspositionen der MED sind die Leitungen der Universitätskliniken, der klinischen Institute und Institute inkludiert.



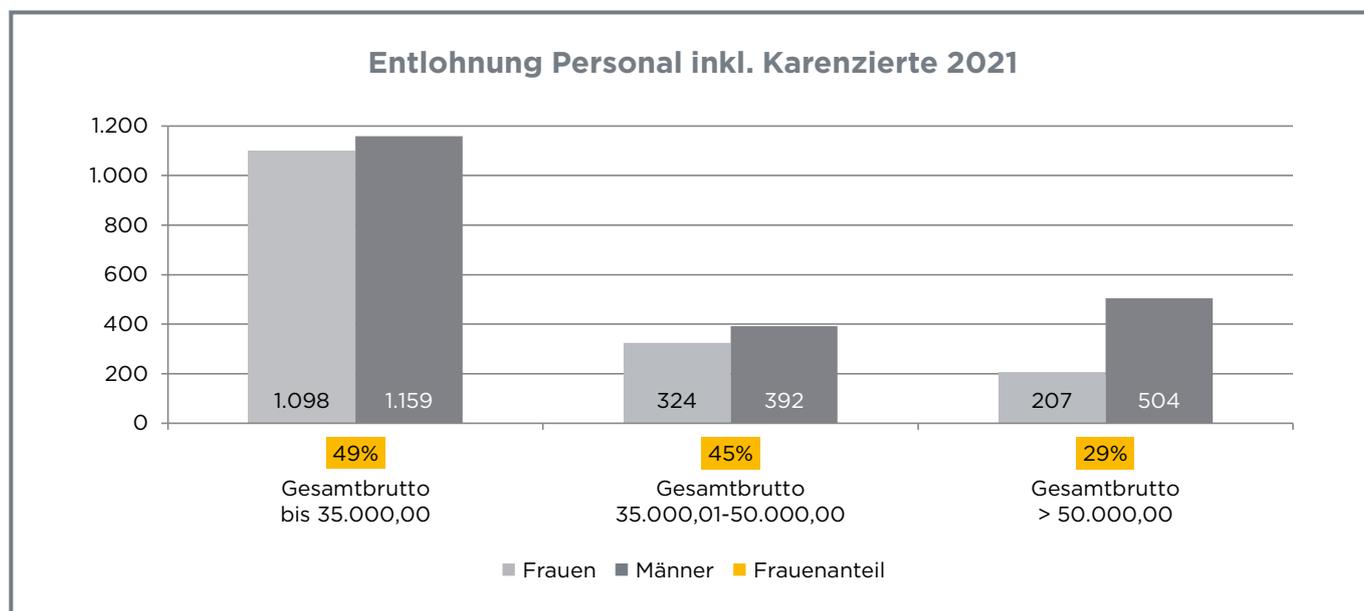
Beschäftigte an der JKU.

Entlohnung

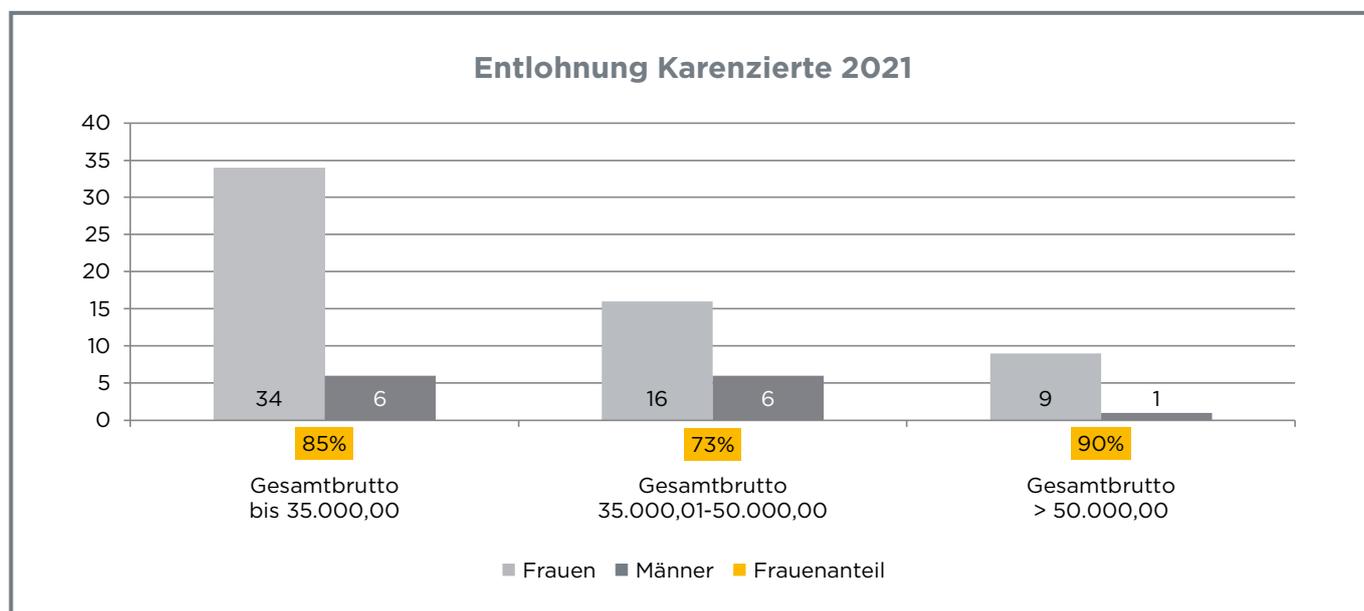
Dieser Abschnitt zeigt zum einen die Entlohnung des Personals der JKU nach Einkommenskategorien und zum anderen das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern.

ENTLOHNUNG NACH EINKOMMENSKATEGORIEN¹¹⁹

Die nachfolgenden beiden Diagramme machen das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten an der JKU im Jahr 2021 in unterschiedlichen Einkommenskategorien deutlich: Je höher das jeweilige Gesamteinkommen ist, desto geringer ist der Frauenanteil.



¹¹⁹ Quelle: Personalmanagement JKU



LOHNGEFÄLLE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN¹²⁰

¹²⁰ Quelle: Wissensbilanz 2021, Kennzahl 1.A.4, S. 99.

KALENDERJAHR	2021			2020	2019	
	KOPFZAHLEN			Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne	Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne	Gender pay gap Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt			
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet) ^{a)}	1	24	25	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV) ^{b)}	23	95	118	95,82	95,34	94,92
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)}	4	21	25	n.a.	97,78	104,28
Universitätsprofessor*in, bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG) ^{e)}	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsdozent*in ^{f)}	7	48	55	98,48	98,47	97,30
Assoziierte*r Professor*in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen ^{g)}	0	3	3	n.a.	n.a.	n.a.
Assoziierte*r Professor*in (KV) ^{h)}	28	49	77	98,13	97,92	98,29
Assistenzprofessor*in (KV) ⁱ⁾	6	22	28	99,04	96,80	100,48
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)}	28	123	151	102,35	94,34	90,87

Bei den Verwendungen der § 98 KV-Professor*innen, und den Universitätsdozent*innen konnte die positive Tendenz in Bezug auf den Gender Pay Gap (GPG) beibehalten und leicht gesteigert werden. Auch bei den Assistenzprofessor*innen und Assoziierten Professor*innen trat erneut kaum eine Lohnlücke auf bzw. konnte diese in beiden Fällen zum Vorjahr etwas mehr geschlossen werden. Der Gap bei den kollektivvertraglichen Professor*innen zu Ungunsten der Männer besteht vor allem aufgrund von Pensionierungen unter den Professor*innen mit hohem Dienstalter und den entsprechenden Nachbesetzungen. Die Anzahl der in der Gruppe der kollektivvertraglichen Professor*innen ausgewiesenen Personen stimmt mit der Summe der einzelnen darin eingehenden Personalkategorien überein. Es hat kein unterjähriger Verwendungswechsel von Professor*innen stattgefunden.

Insgesamt sei darauf hingewiesen, dass vor allem im technischen Bereich hauptsächlich männliche Professoren beschäftigt sind und hier die Gehälter aufgrund des Abwiederungsdrucks und der Situation am Arbeitsmarkt meist höher liegen als in anderen Bereichen. Die in der Kennzahl angeführten Kopfzahlen beziehen sich auf das gesamte Kalenderjahr 2021 und sind daher nicht mit den Kopfzahlen 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.

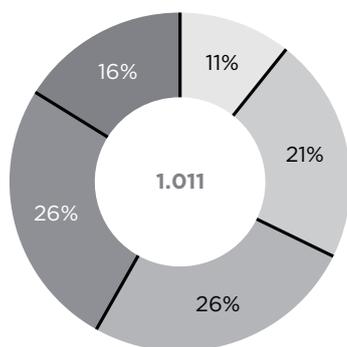




Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur allgemeines Personal 2021



- bis 25 Jahre
- 26 - 34 Jahre
- 35 - 44 Jahre
- 45 - 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 2021 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 68 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

Allgemeines Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹²¹

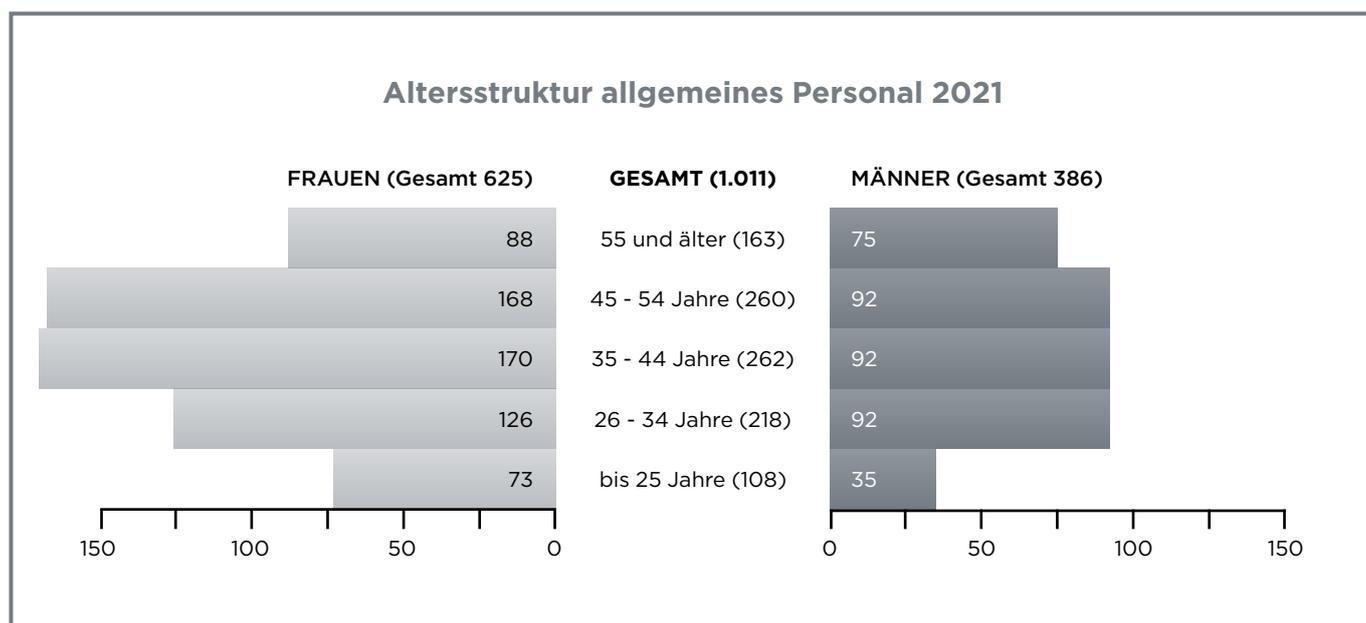
Die Beschäftigten des allgemeinen Personals waren 2021 im Schnitt älter als im Vorjahr: 42% der Beschäftigten waren zum Zeitpunkt der Erfassung älter als 44 Jahre, 2020 waren dies 39%. 32%, dies sind um vier Prozentpunkte weniger als im Vorjahr, waren jünger als 35 Jahre.

Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²²

Wird die Kategorie Geschlecht in die Betrachtung mit einbezogen, so zeigt sich, dass die meisten Frauen, wie schon in den Jahren zuvor, den Altersgruppen 35 - 34 Jahre sowie 45 - 54 Jahre angehörten. Fanden sich die meisten Männer in den vorangegangenen Berichtsjahren in den Altersgruppen 26 - 34 Jahre sowie 35 - 44 Jahre und waren damit im Schnitt deutlich jünger als ihre weiblichen Arbeitskolleginnen, so fand hier im aktuellen Berichtszeitraum eine augenfällige Verschiebung statt: Männer in den jüngsten beiden Altersgruppen haben 2021 deutlich abgenommen und nahmen dafür in allen anderen Altersgruppen zu. Die Geschlechterverteilung über alle Altersgruppen ist damit einheitlicher geworden.

¹²¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

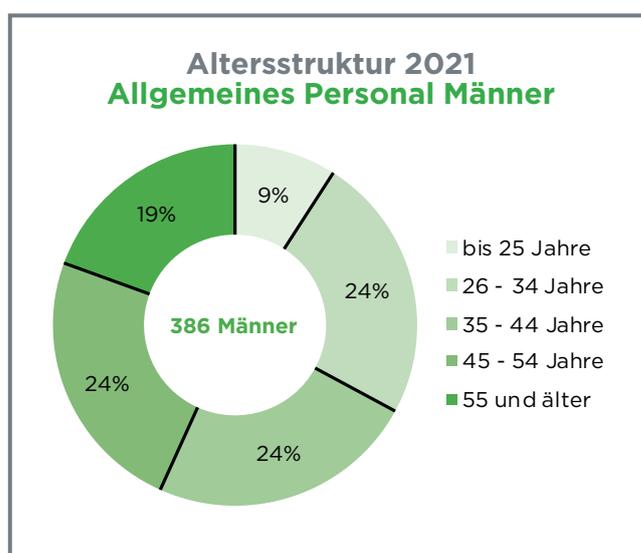
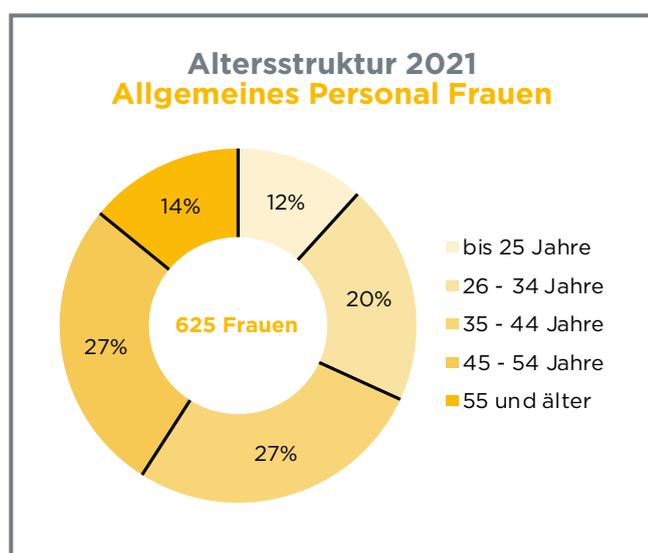
¹²² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²³

Die folgenden beiden Kreisdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des allgemeinen Personals. Bei den Frauen gibt es im Vergleich zum Vorjahr nahezu keine Veränderungen. Bei den Männern ist die deutliche Verschiebung in Richtung älterer Altersgruppen klar ersichtlich: Machten die beiden jüngsten Altersgruppen 2020 zusammen noch 42% aus, so waren dies 2021 nur mehr 33%. Im Gegensatz dazu nahmen die beiden älteren Altersgruppen im aktuellen Berichtsjahr um 7 Prozentpunkte auf insgesamt 43% zu.

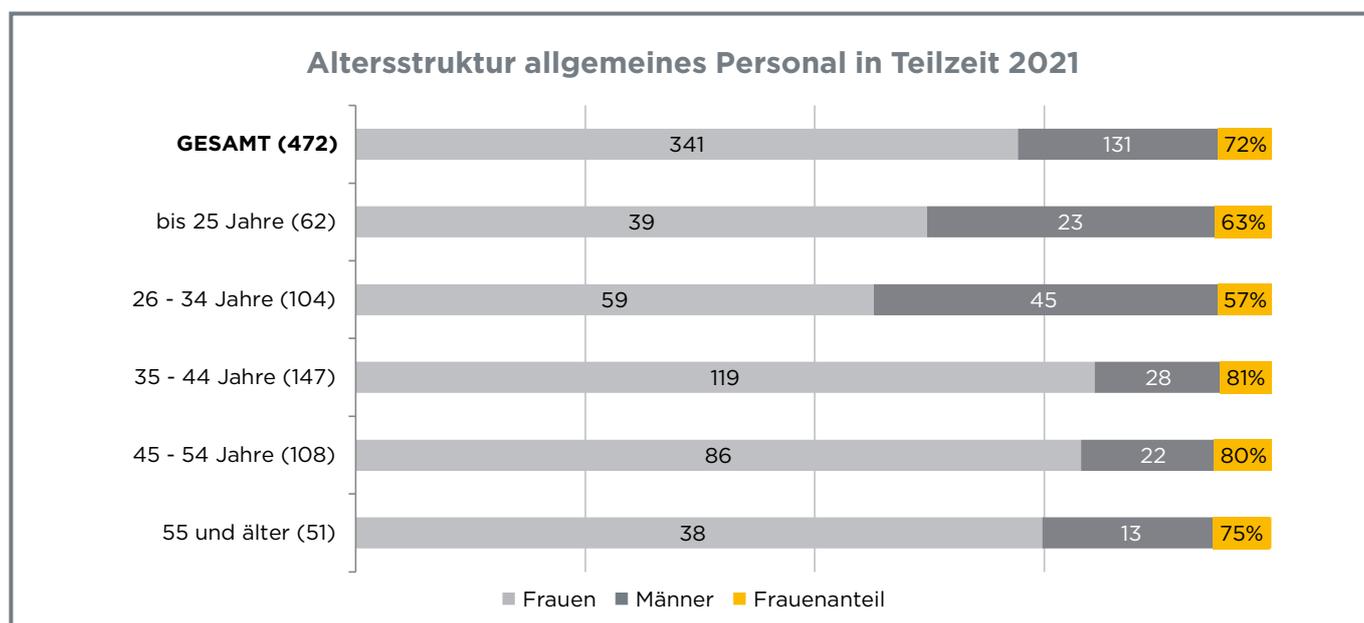
¹²³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Allgemeines Universitätspersonal in Teilzeit¹²⁴

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

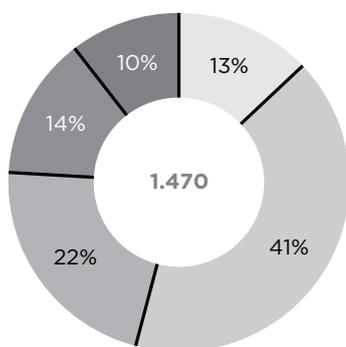
¹²⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2021



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

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

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

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Im Folgenden wird die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2021 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 79 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: Gesamtüberblick¹²⁵

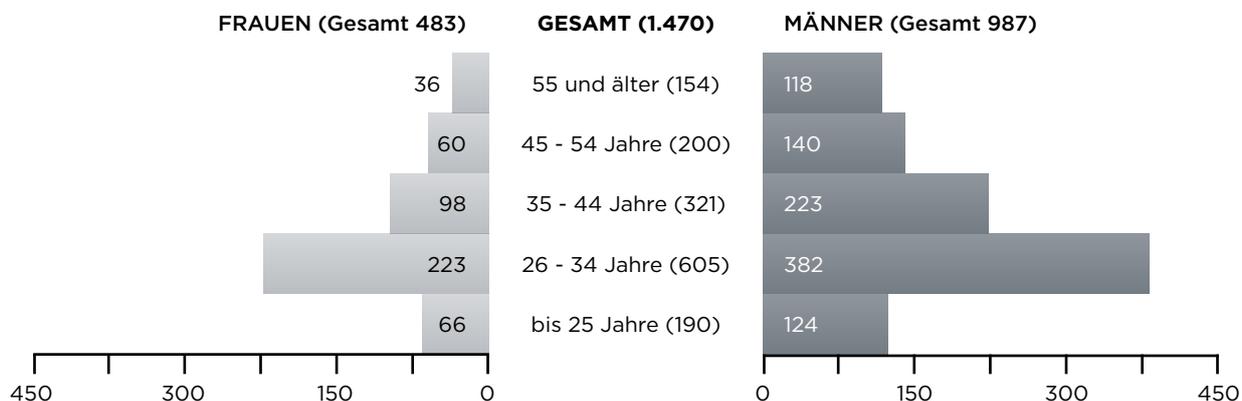
Das wissenschaftliche Universitätspersonal ist im Schnitt stets deutlich jünger als das allgemeine Universitätspersonal und wurde im aktuellen Berichtsjahr noch einmal geringfügig jünger: 54% und damit um zwei Prozentpunkte mehr als 2020 waren jünger als 35 Jahre.



Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁶

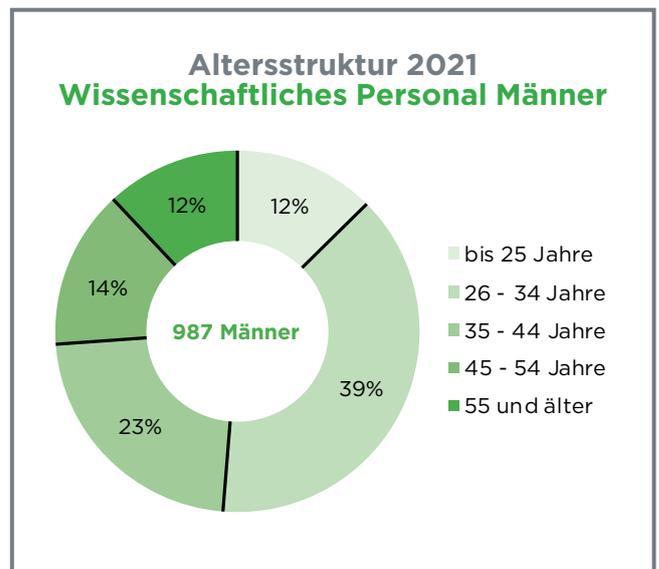
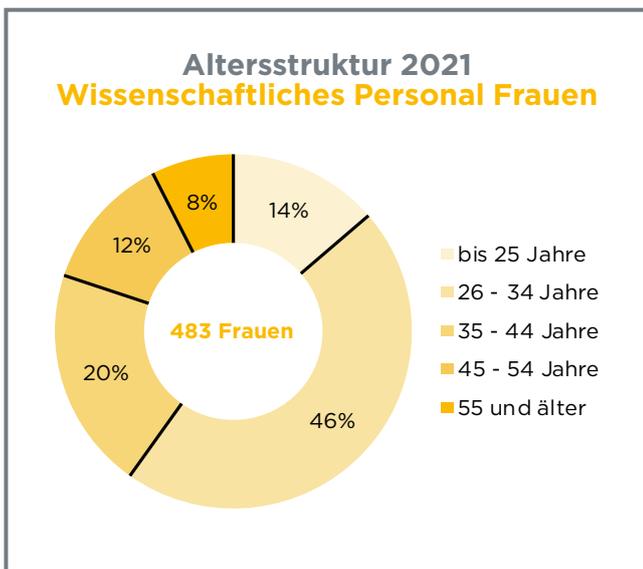
Zahlenmäßig fanden sich die meisten Frauen und die meisten Männer wie gewohnt in der Altersgruppe 26 - 34 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr wurde sowohl das weibliche als auch das männliche wissenschaftliche Personal im Schnitt etwas jünger. Bei den Männern führte das dazu, dass sich zahlenmäßig nun nicht mehr wie früher deutlich mehr Personen in der ältesten als in der jüngsten Altersgruppe fanden. 2021 waren sogar geringfügig mehr Männer jünger als 26 Jahre als 55 Jahre und älter.

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2021



Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁷

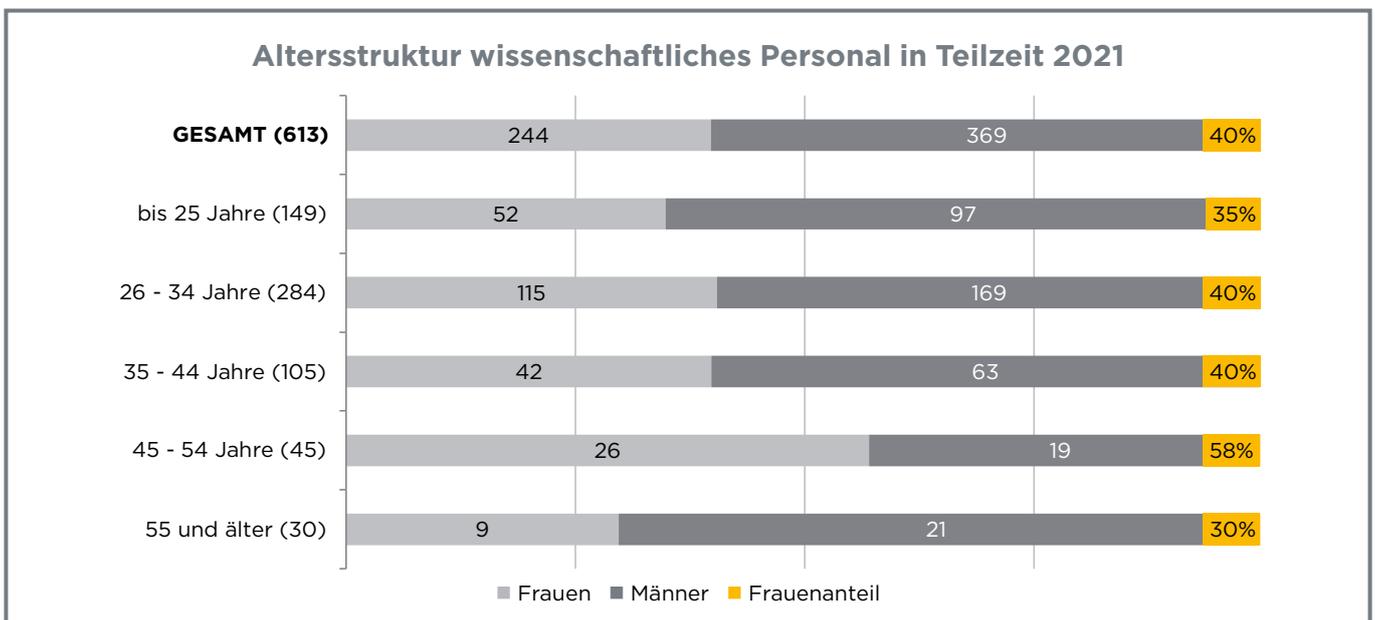
Die folgenden beiden Kreisdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals. Insgesamt 60% (2020: 58%) des weiblichen und 51% (2020: 49%) des männlichen wissenschaftlichen Personals waren zum Zeitpunkt der Erhebung jünger als 35 Jahre.



Wissenschaftliches Universitätspersonal in Teilzeit¹²⁸

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

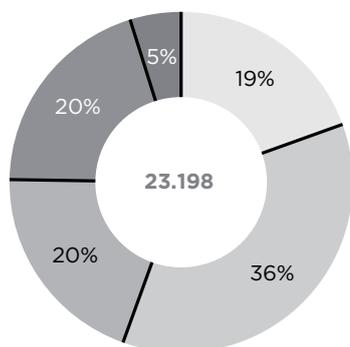
¹²⁷ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.
¹²⁸ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2021/22



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

¹²⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹³⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE

Im Folgenden wird die Altersstruktur der ordentlichen Studierenden der JKU im WS 2021/22 dargestellt.

Anmerkung: Das Alter der Studierenden wurde mit Stichtag 31.12.2021 berechnet.

Studierende: Gesamtüberblick¹²⁹

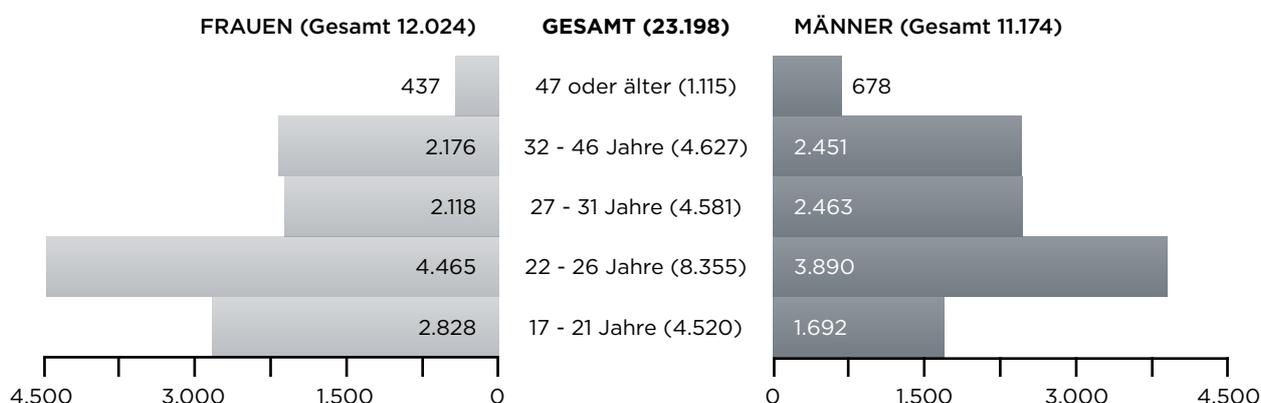
Im Vergleich zum vorangegangenen Betrachtungszeitraum hat sich die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Altersgruppen innerhalb der Studierenden nicht verändert. Insgesamt 55% aller Studierenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung jünger als 27 Jahre.



Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹³⁰

Die Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass jeweils die größte Anzahl an weiblichen wie männlichen Studierenden wie in den Vorjahren der Altersgruppe 22 - 26 Jahre angehörte. Die zweitgrößte Anzahl an Studentinnen war zwischen 17 und 21 Jahre alt, die zweitgrößte Anzahl an Studenten demgegenüber zwischen 27 und 31 Jahre alt. Es zeigt sich also, dass Frauen tendenziell in jüngerem Alter als Männer ein Studium an der JKU aufnehmen.

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2021/22

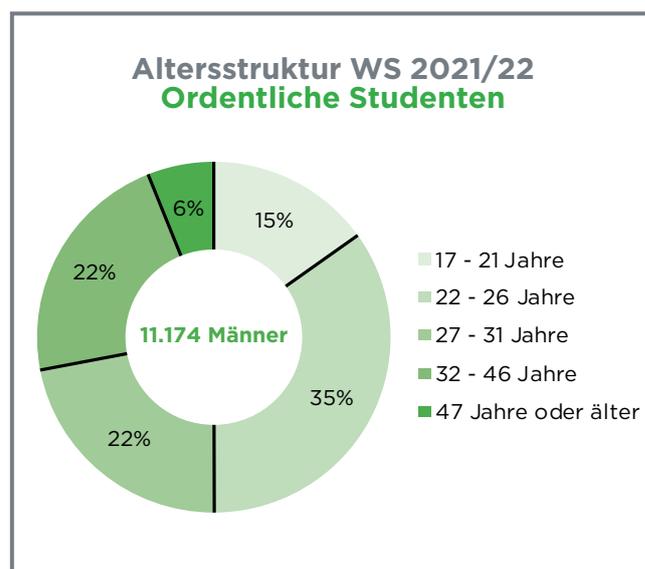
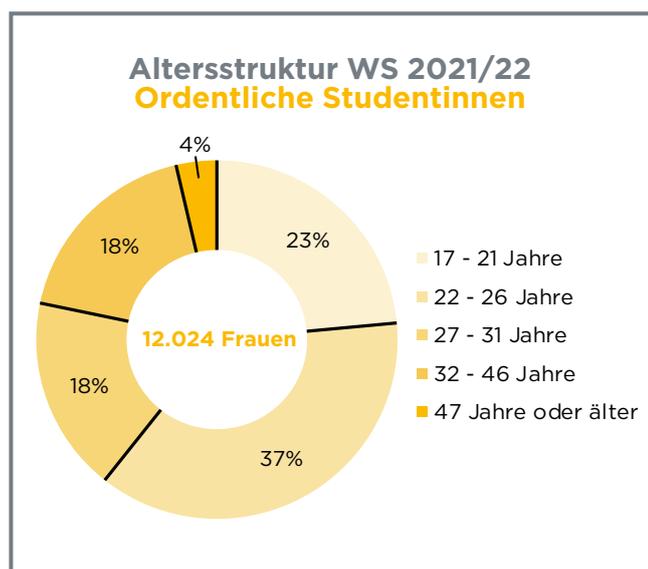




Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹³¹

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 wesentlichen Veränderungen.

¹³¹ Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Altersstruktur WS 2021/22 Ordentliche Studentinnen	
Alter	Anteil
17 - 21 Jahre	23%
22 - 26 Jahre	37%
27 - 31 Jahre	18%
32 - 46 Jahre	18%
47 Jahre und älter	4%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.



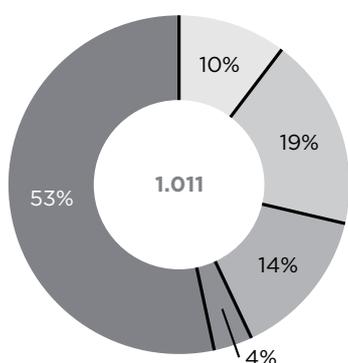
Altersstruktur WS 2021/22 Ordentliche Studenten	
Alter	Anteil
17 - 21 Jahre	15%
22 - 26 Jahre	35%
27 - 31 Jahre	22%
32 - 46 Jahre	22%
47 Jahre und älter	6%

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2021



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

¹³² Quelle: Personalmanagement JKU.

Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹³³ Quelle: Personalmanagement JKU.

Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

In diesem Kapitel wird das 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 Beschäftigungsausmaß des allgemeinen Personals im Jahr 2021.

Anmerkung 1: Auf Seite 68 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

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

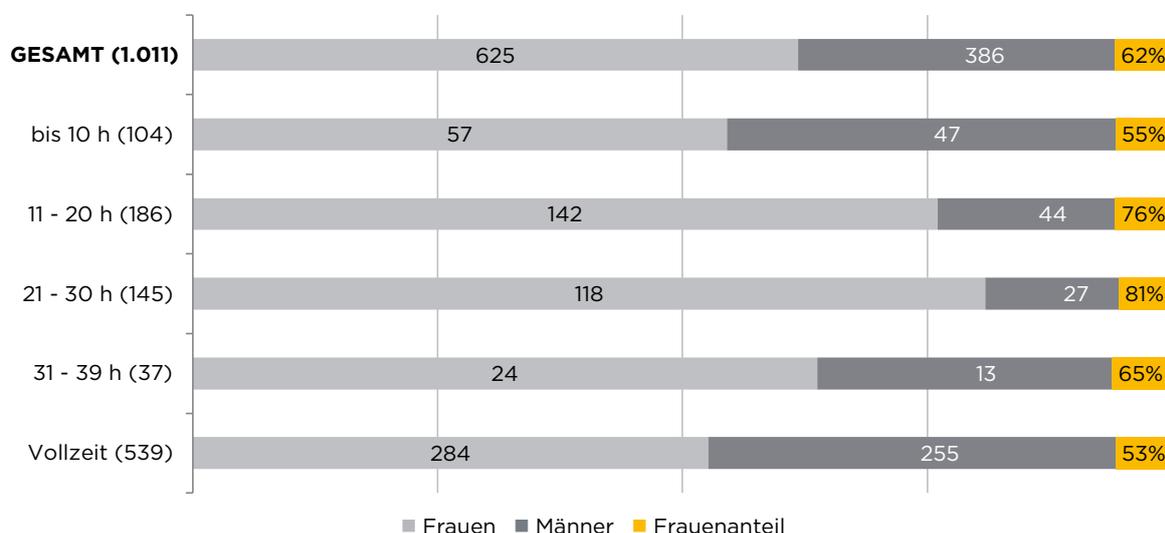
Allgemeines Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹³²

Wie im Vorjahr ging mit 53% erneut mehr als die Hälfte des allgemeinen Personals einer **Vollzeitbeschäftigung** nach. Innerhalb der anderen Stundenkategorien gab es im Vergleich zu 2020 nur unwesentliche prozentuelle Verschiebungen.

Allgemeines Personal: Verteilung nach Frauen und Männern¹³³

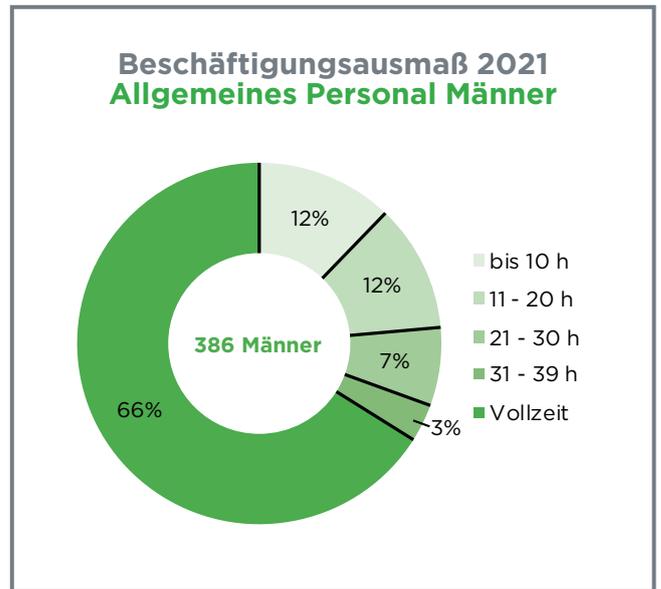
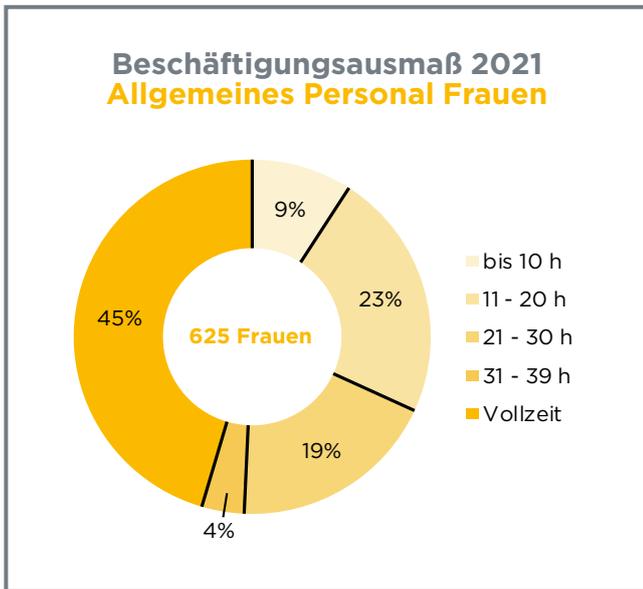
Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass im Berichtsjahr **53% aller Vollzeitbeschäftigten des allgemeinen Personals Frauen** waren. Ihr Anteil stieg damit das dritte Jahr in Folge um jeweils einen Prozentpunkt. Werden alle Stundenausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39 h) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2021 ein **Frauenanteil** von insgesamt **72%**. Stieg der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten bereits im Vorjahr um neun Prozentpunkte auf 67% an, so wuchs dieser im aktuellen Berichtsjahr noch einmal um fünf Prozentpunkte. Dieser erneute Zuwachs liegt in der deutlichen Abnahme an männlichen Beschäftigten in den beiden geringsten Stundenausmaßen begründet.

Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2021



Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹³⁴

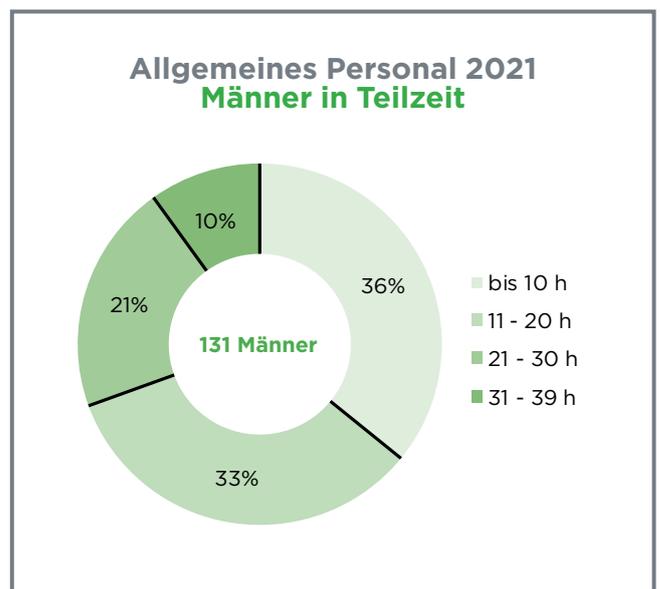
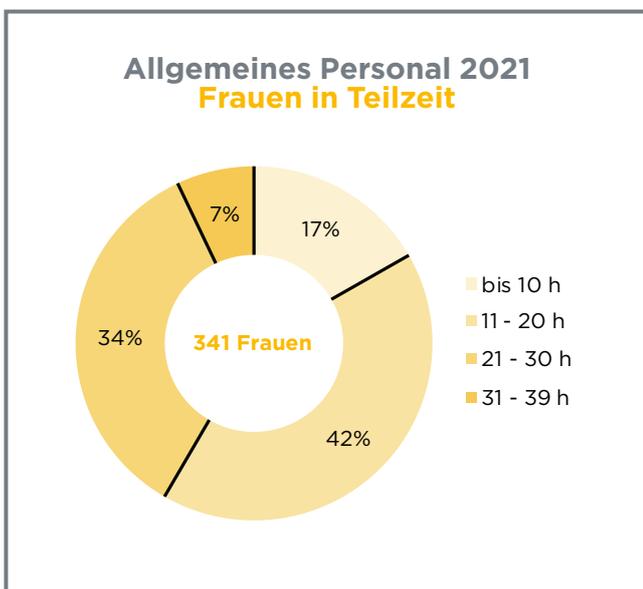
Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 625 Frauen und 386 Männer des allgemeinen Personals. **66%** (2020: 62%) aller **Männer**, aber nur **45%** (2020: 46%) aller **Frauen** arbeiteten 2021 in **Vollzeit**.



Allgemeines Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit¹³⁵

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 341 Frauen und 131 Männer des allgemeinen Personals.

¹³⁴ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.
¹³⁵ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

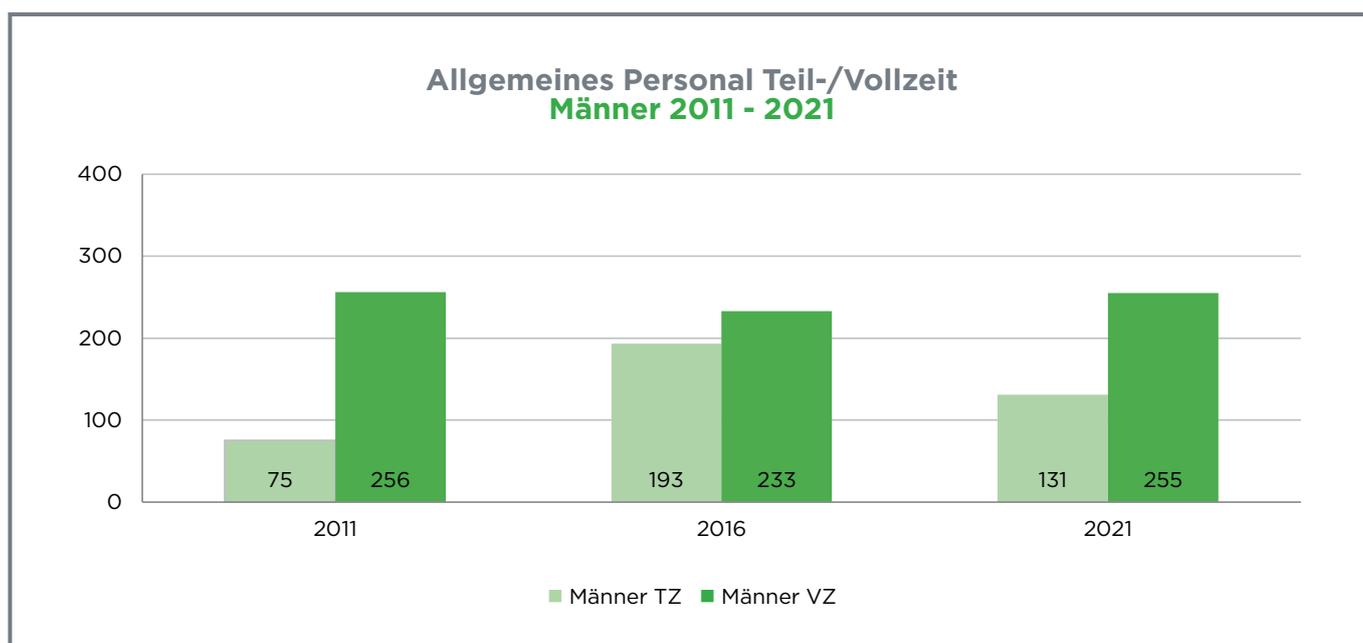
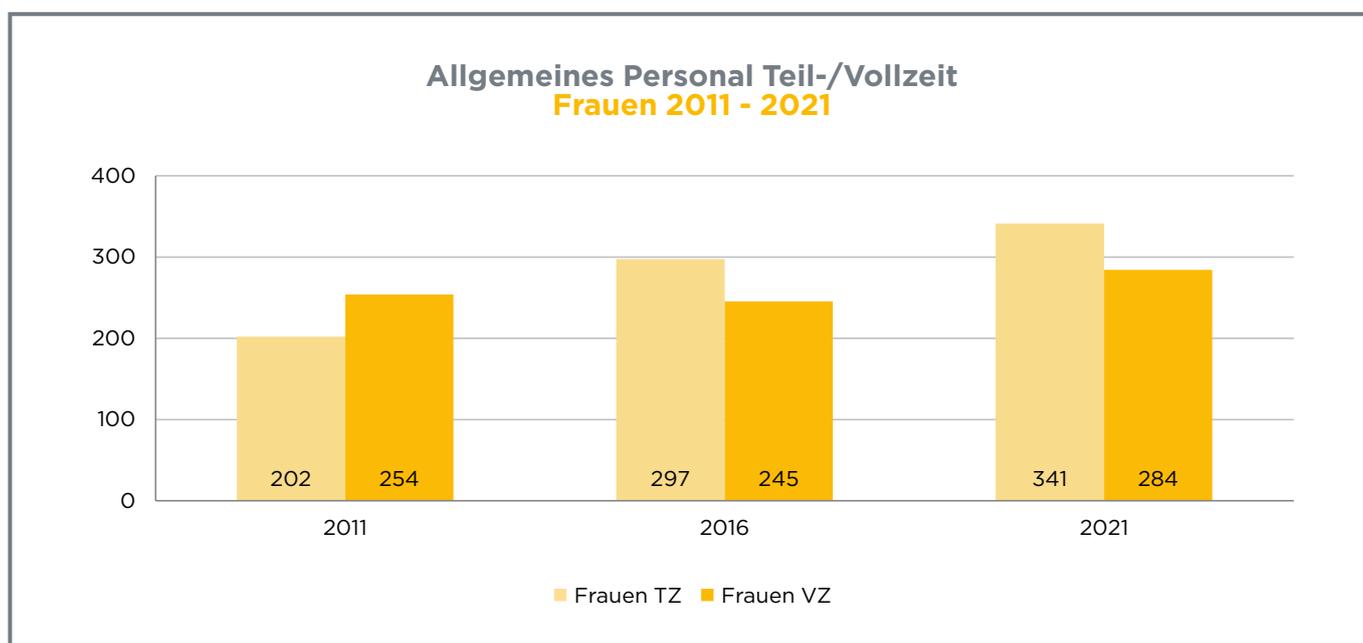


Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungs- ausmaß

Allgemeines Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teil-/Vollzeit im Zeitverlauf¹³⁶

Die folgenden beiden Diagramme zeigen die Entwicklung jeweils von Frauen und von Männern des allgemeinen Personals in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2011, 2016 und 2021. Auffällig ist der deutliche Rückgang an männlichen Beschäftigten in Teilzeit von 2016 auf 2021.



¹³⁶ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

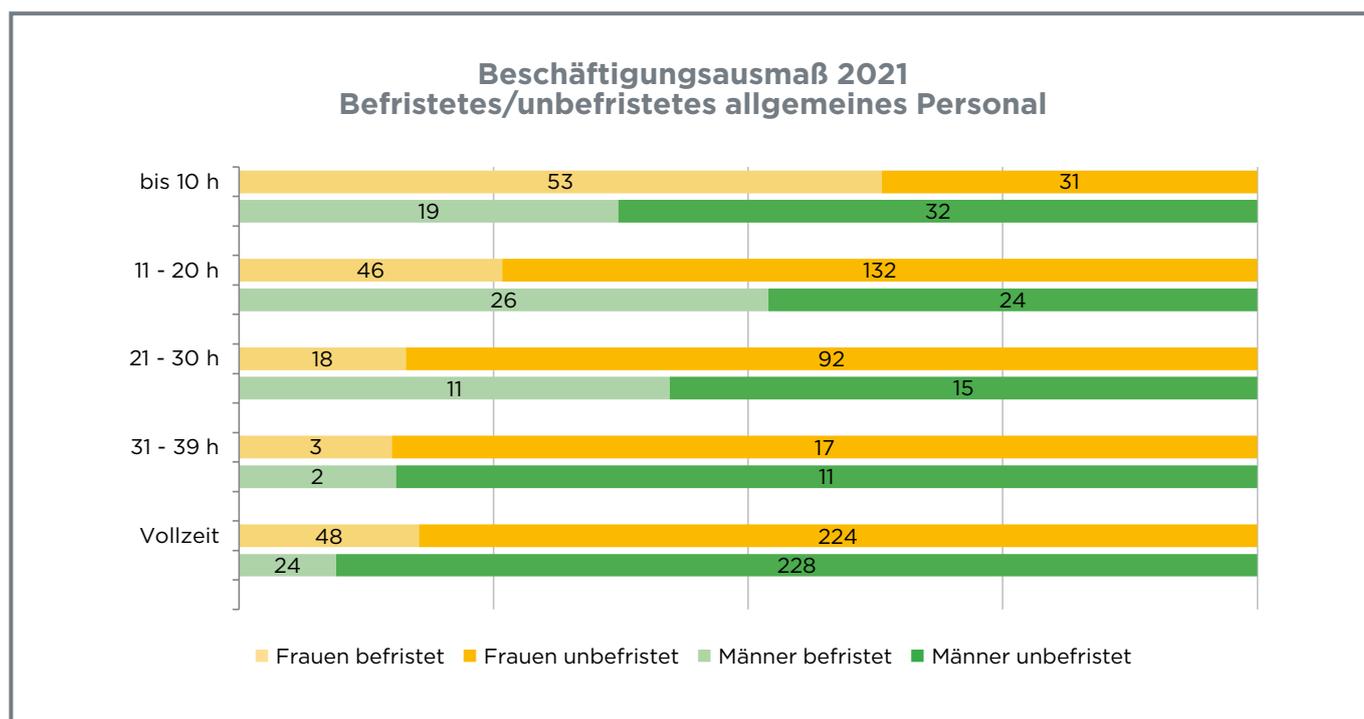


Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

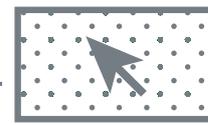
Beschäftigungs- ausmaß

Allgemeines Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹³⁷

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



¹³⁷ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



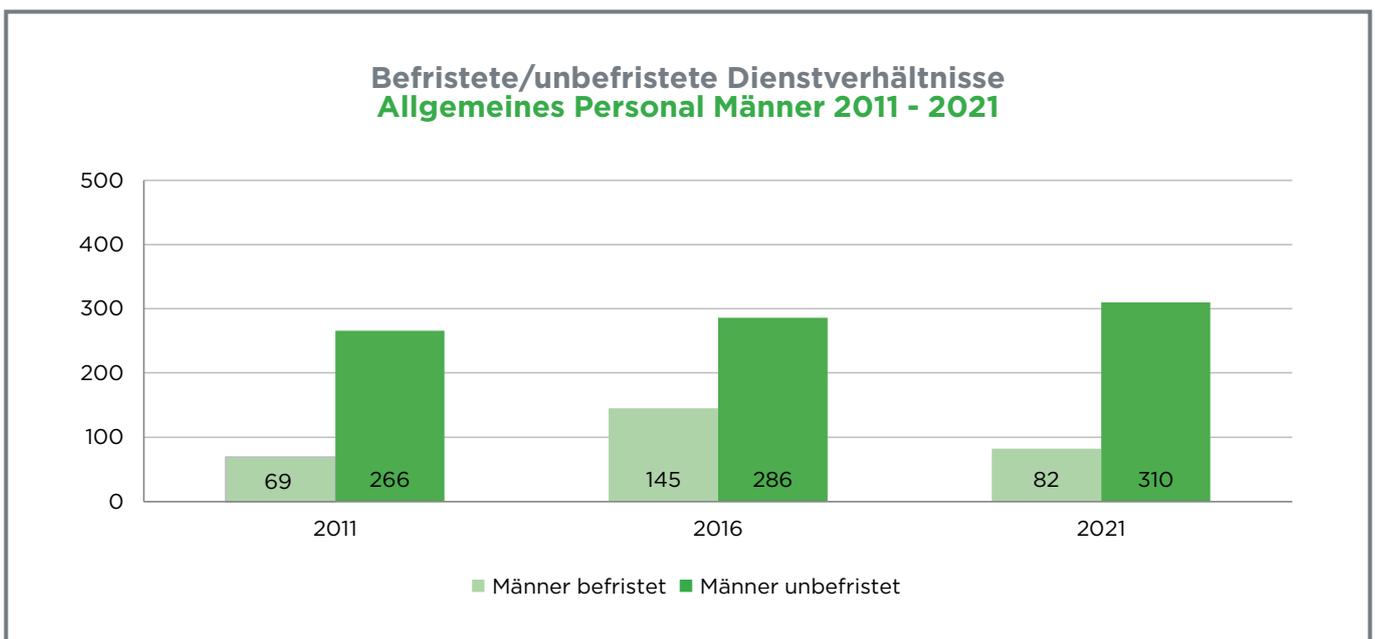
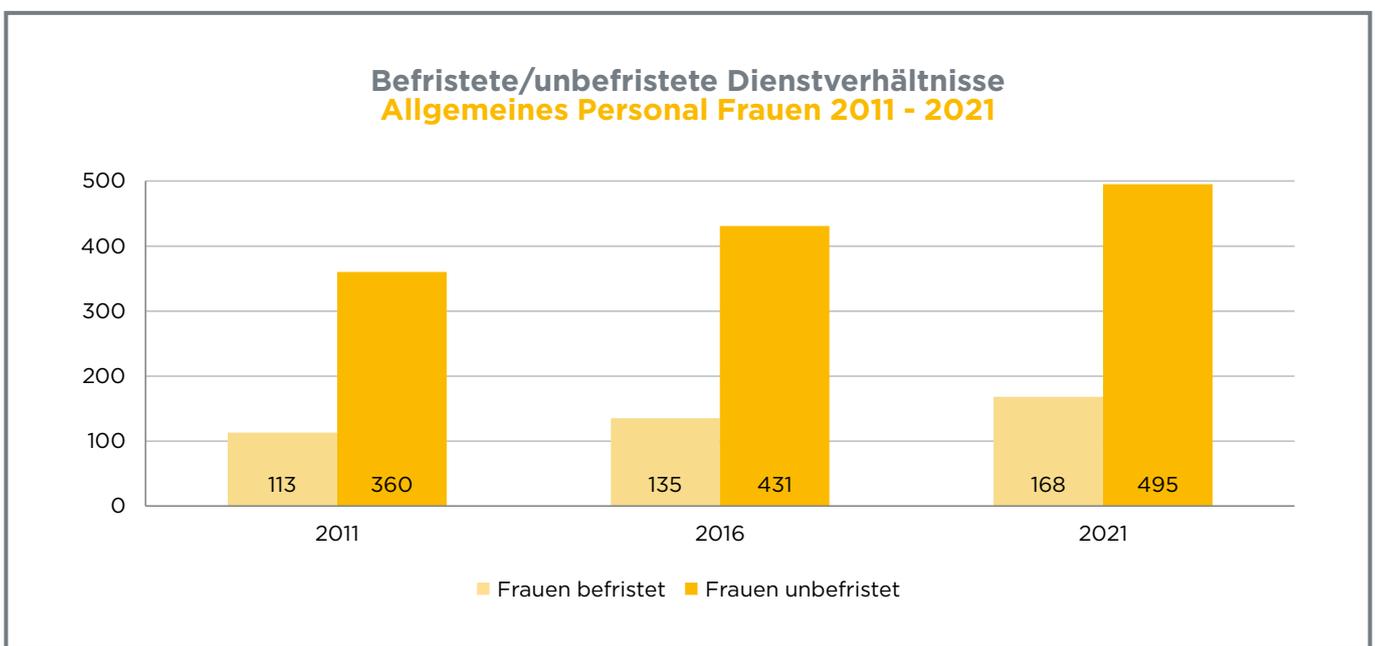
Beschäftigungsausmaß 2021 Befristetes/unbefristetes allgemeines Personal				
Stundenausmaß	Frauen befristet	Männer befristet	Frauen unbefristet	Männer unbefristet
bis 10 h	53	19	31	32
11 - 20 h	46	26	132	24
21 - 30 h	18	11	92	15
31 - 39 h	3	2	17	11
Vollzeit	48	24	224	228

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

**Allgemeines Universitätspersonal:
befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹³⁸**

Die nachfolgenden beiden Diagramme stellen befristete und unbefristete Dienstverhältnisse des allgemeinen Personals – getrennt nach Frauen und nach Männern – im Zeitverlauf der Jahre 2011, 2016 und 2021 dar. Auffällig ist der deutliche Rückgang männlicher Beschäftigter mit befristeten Dienstverhältnissen von 2016 auf 2021, der mit dem ebenfalls deutlichen Rückgang an Männern in Teilzeit im selben Zeitraum korreliert.

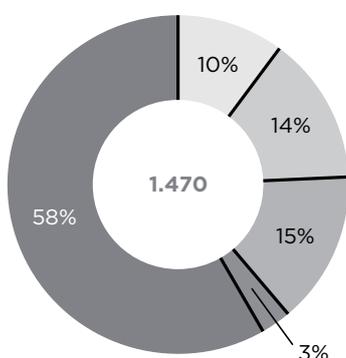
¹³⁸ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2021



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

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über das Beschäftigungsausmaß des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2021.

Anmerkung 1: Auf Seite 79 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich. **Lektor*innen** (Vwgr 18) und **studentische Mitarbeiter*innen** (Vwgr 30) wurden im Rahmen der Darstellungen des Beschäftigungsausmaßes des wissenschaftlichen Personals **exkludiert**.

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

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹³⁹

58% (2020: 60%) der Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals gingen 2021 einer **Vollzeitbeschäftigung** nach. Im Vergleich zum Vorjahr zugenommen haben Beschäftigte mit einem Stundenausmaß unter 21 h.

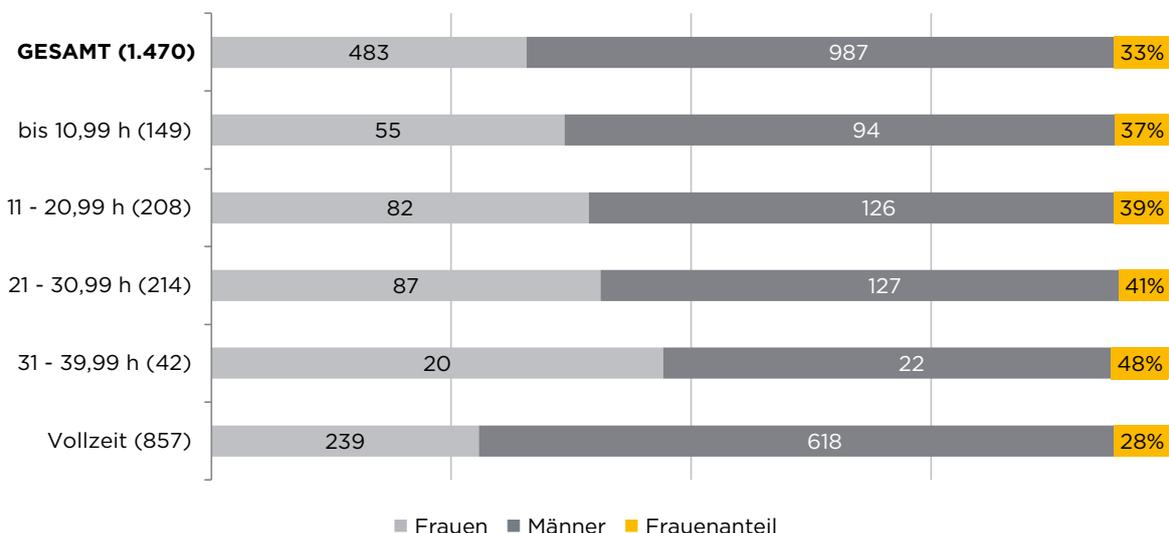
Wissenschaftliches Personal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴⁰

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass im Berichtsjahr **28% aller Vollzeitbeschäftigten** des wissenschaftlichen Personals **Frauen** waren. Ihr Anteil stieg im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt. Werden alle Stundenausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39,99 h) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2021 ein **Frauenanteil** von insgesamt **40%**, was exakt dem Wert des Vorjahres entspricht.

¹³⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

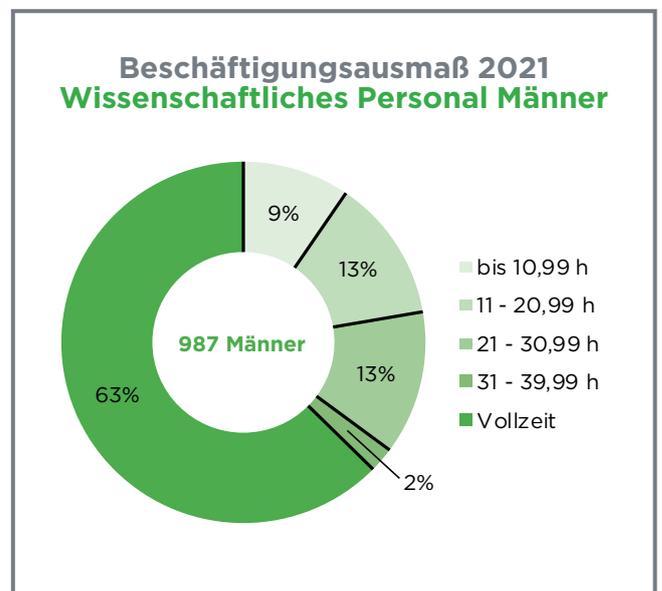
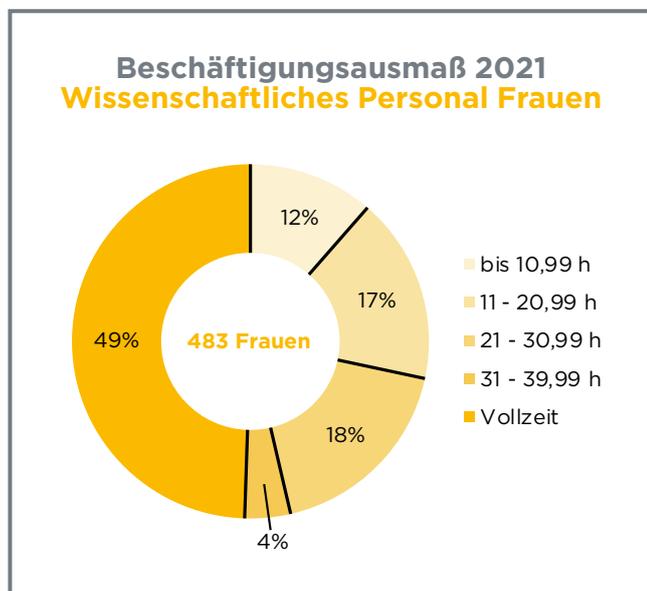
¹⁴⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2021



Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴¹

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 483 Frauen und 987 Männer des wissenschaftlichen Personals. **63%** (2020: 65%) aller **Männer**, aber nur **49%** (2020: 51%) aller **Frauen** arbeiteten 2021 in **Vollzeit**.

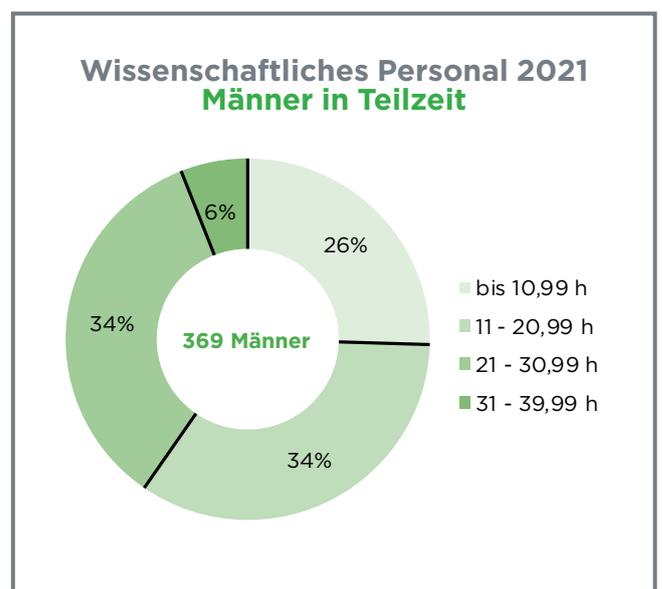
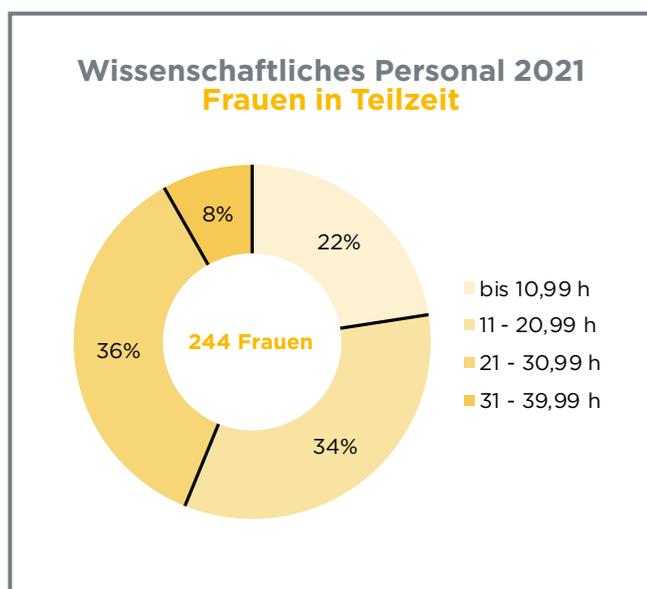


Wissenschaftliches Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teilzeit¹⁴²

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 244 Frauen und 369 Männer des wissenschaftlichen Personals.

¹⁴¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹⁴² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

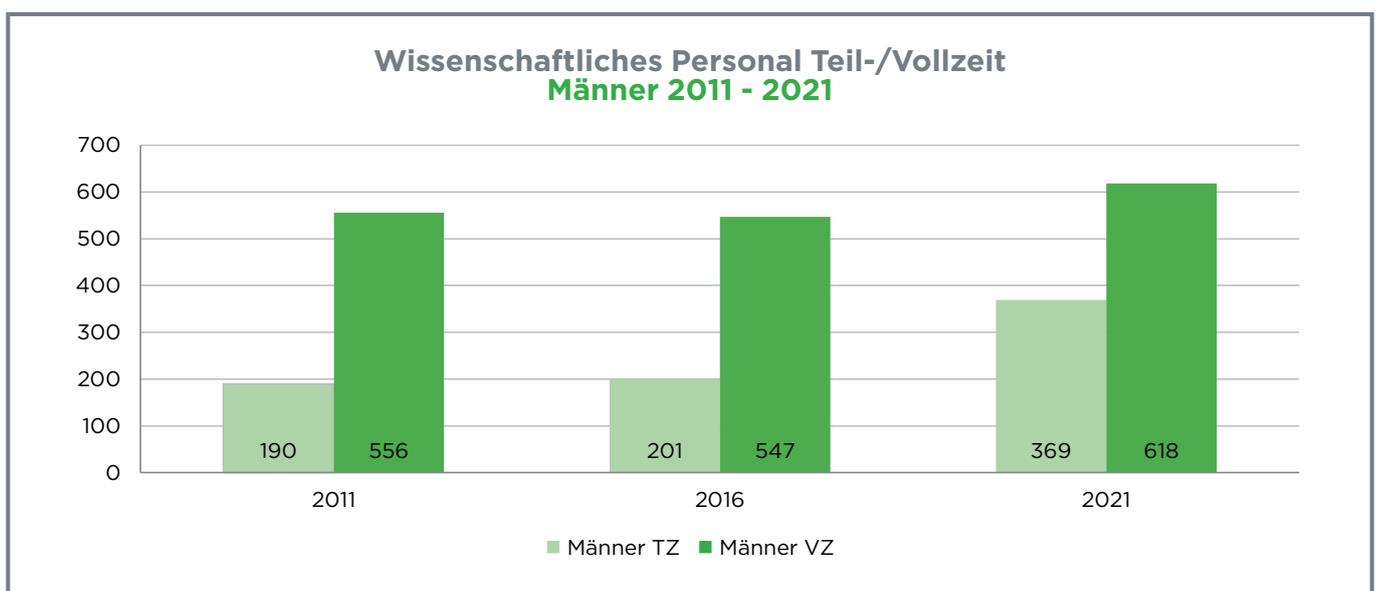
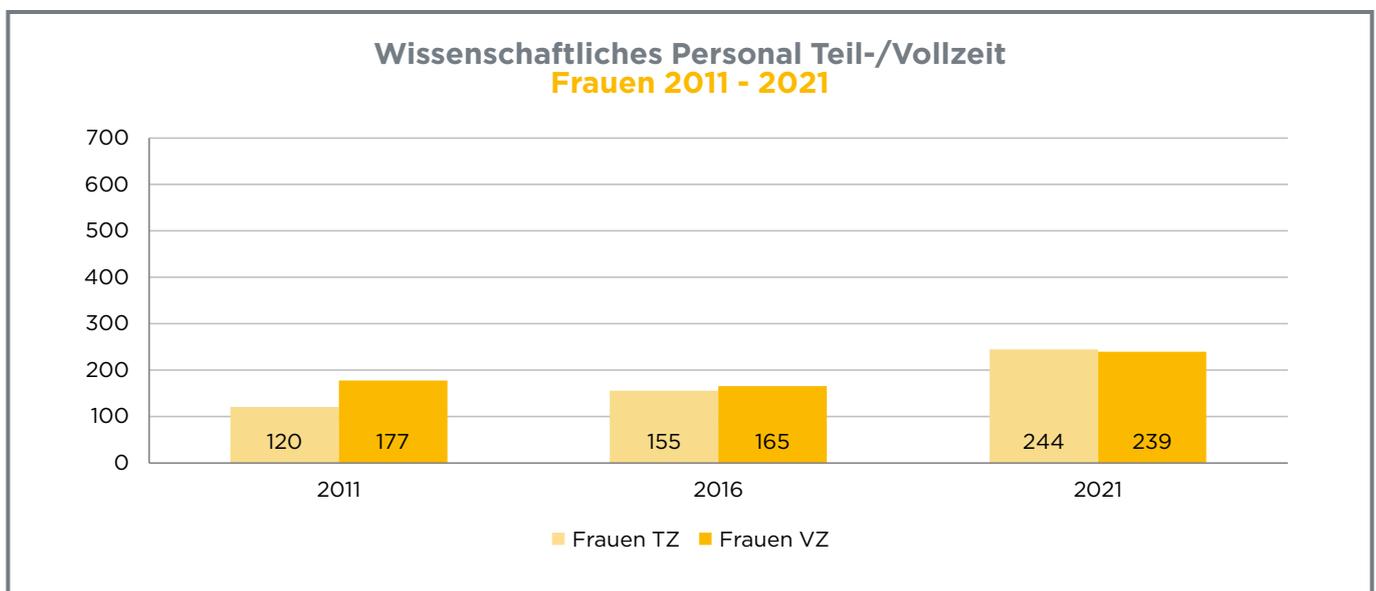


Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Frauen und Männer in Teil-/Vollzeit im Zeitverlauf¹⁴³

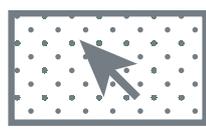
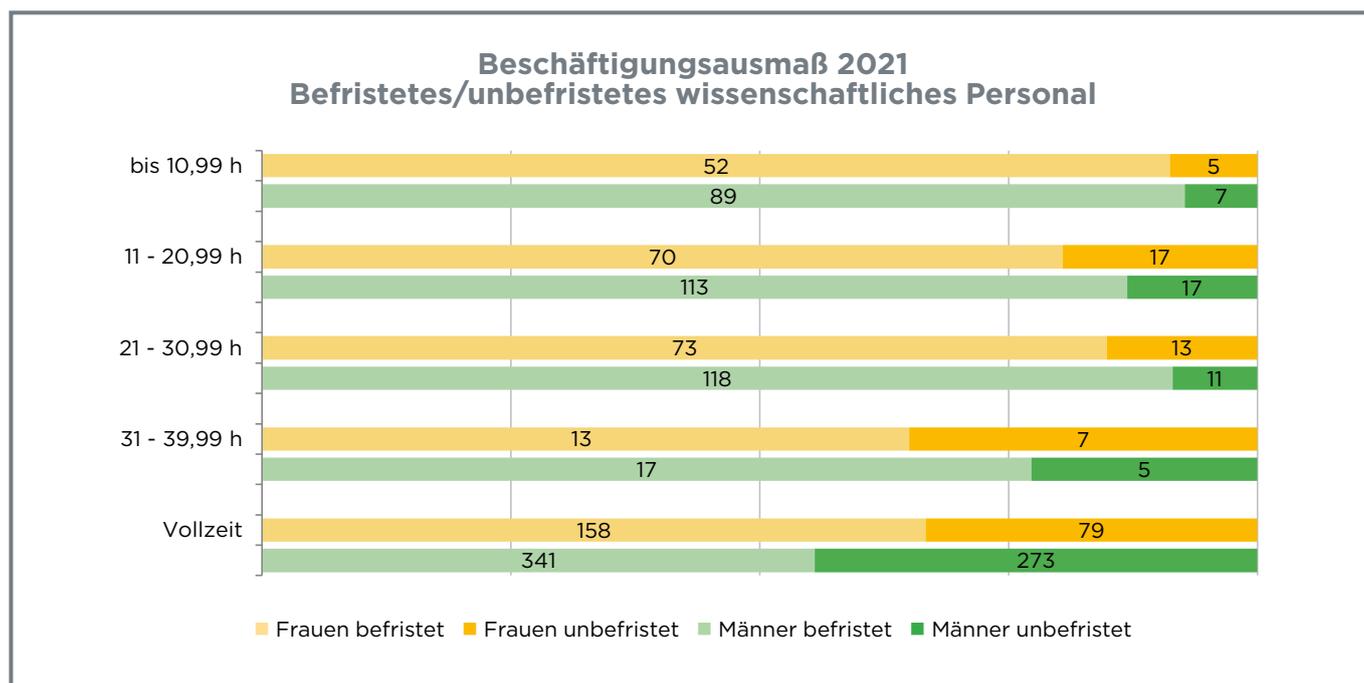
Die folgenden beiden Diagramme zeigen die Entwicklung jeweils von Frauen und von Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2011, 2016 und 2021. Wissenschaftlerinnen in Teilzeit haben Wissenschaftlerinnen in Vollzeit 2021 eingeholt. Auffällig ist des Weiteren die annähernde Verdoppelung von in Teilzeit arbeitenden Wissenschaftlern von 2016 auf 2021.



¹⁴³ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹⁴⁴

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



Stundenausmaß	Frauen befristet	Männer befristet	Frauen unbefristet	Männer unbefristet
bis 10,99 h	52	89	5	7
11 - 20,99 h	70	113	17	17
21 - 30,99 h	73	118	13	11
31 - 39,99 h	13	17	7	5
Vollzeit	158	341	79	273

Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

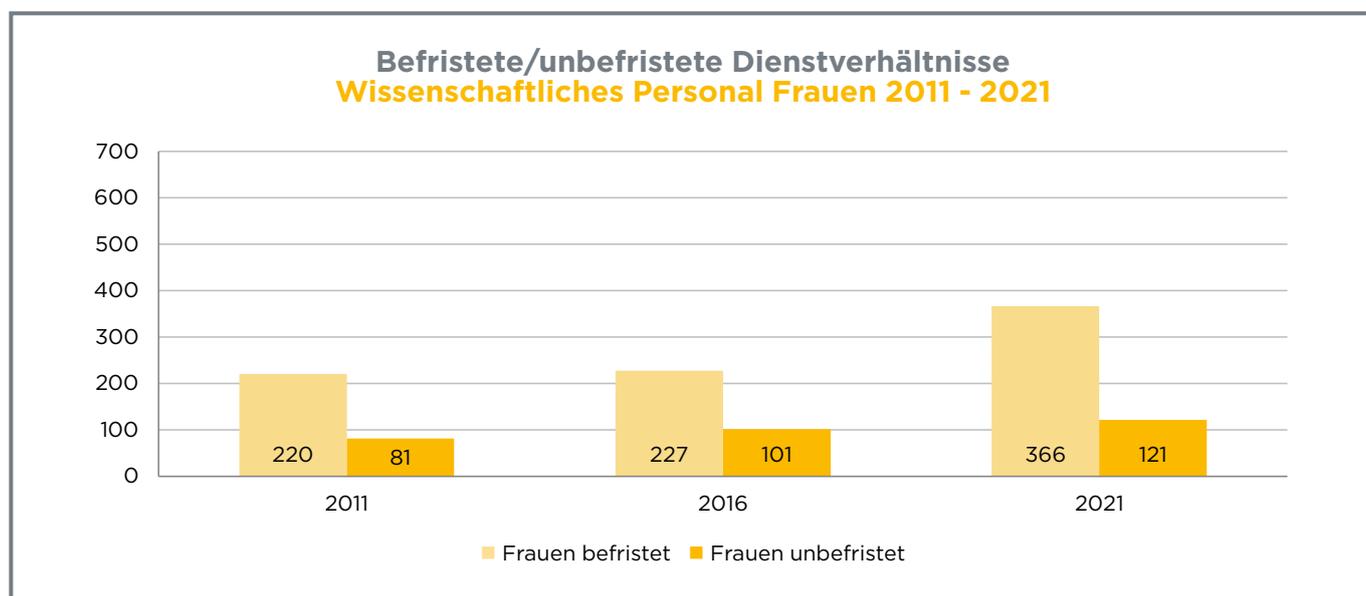
¹⁴⁴ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

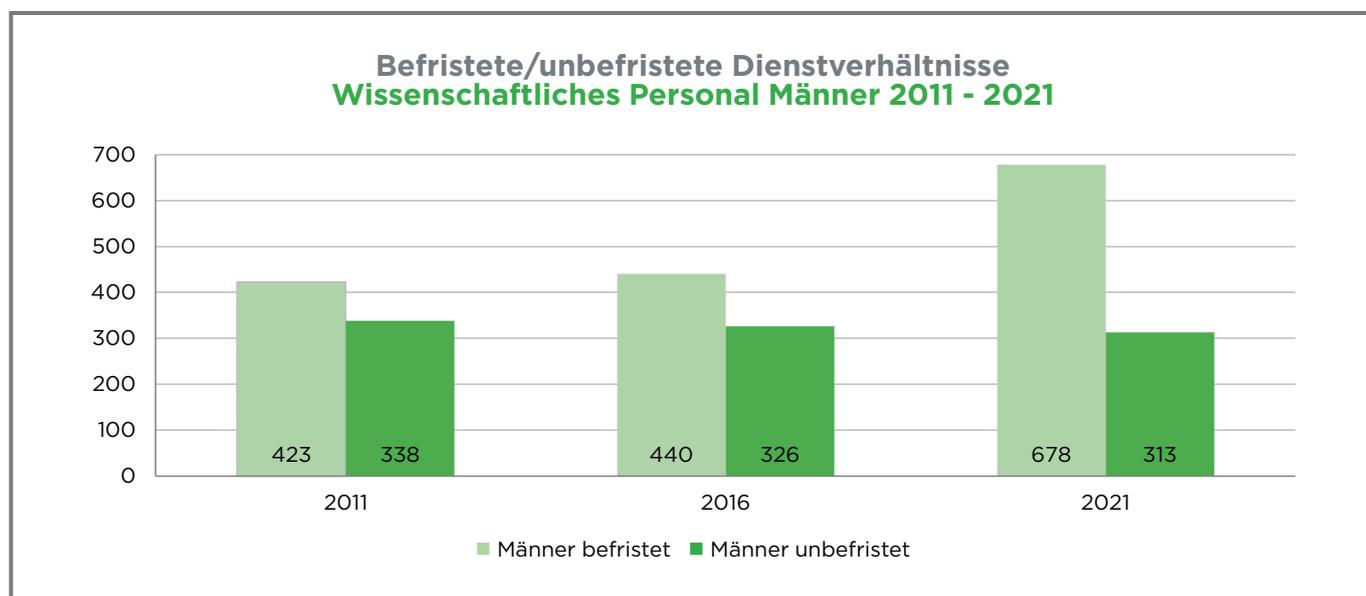
Beschäftigungsausmaß

Wissenschaftliches Universitätspersonal: befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹⁴⁵

Die nachfolgenden beiden Diagramme stellen befristete und unbefristete Dienstverhältnisse des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) – getrennt nach Frauen und nach Männern – im Zeitverlauf der Jahre 2011, 2016 und 2021 dar. Auffällig sind die deutlichen Zuwächse sowohl an weiblichen als auch an männlichen Beschäftigten mit befristeten Dienstverhältnissen von 2016 auf 2021, die mit den deutlichen Zuwächsen an TZ-Kräften beider Geschlechter im selben Zeitraum korrelieren.



¹⁴⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU.
Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.



STUDIERENDE¹⁴⁶

Eine Erhebung zur Berufstätigkeit der ordentlichen Studierenden wurde im Wintersemester 2021/22 nicht durchgeführt. Nachfolgend wird daher auf die letzte Erhebung im Wintersemester 2020/21 Bezug genommen.

Im WS 2020/21 wurden 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 an der Befragung teilgenommen haben. Die Darstellung erfolgt nach belegten Studien. Eine Person kann mehrere Studien belegen.

An der JKU waren im WS 2020/21 insgesamt 25.178 ordentliche Studien belegt. 18.161 Studien waren von Studierenden belegt, die an der Erhebung teilgenommen haben. Dies entspricht einem Rücklauf von 72,1%.

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

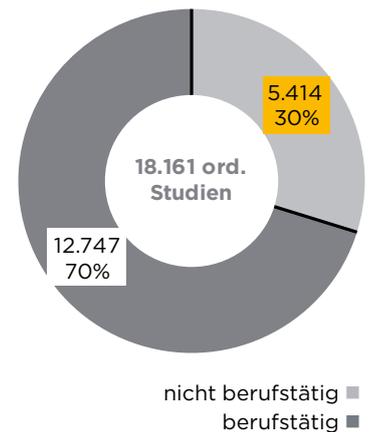
Anmerkung 2: Die aktuelle Befragung wurde pro belegten Studien durchgeführt. Ein Vergleich zu früheren Befragungen, die pro Studierende durchgeführt wurden, ist nur bedingt möglich.

Studierende: Berufstätigkeit¹⁴⁷

Von den 18.161 belegten ordentlichen Studien wurden im WS 2020/21 **70%** von **berufstätigen Personen** studiert. So bleibt die JKU auch weiterhin eine Uni mit sehr großem Anteil an berufstätigen Studierenden.

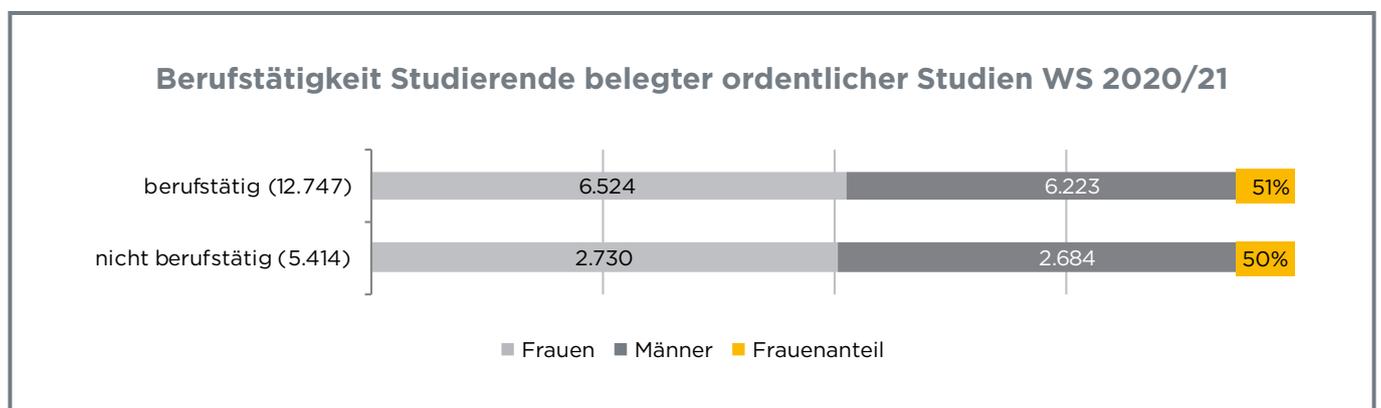
Im WS 2020/21 waren unter den 12.747 belegten ordentlichen Studien, welche von berufstätigen Studierenden belegt waren, **51% Frauen**. Bei Studien, die von nicht berufstätigen Studierenden belegt waren, lag der **Frauenanteil** bei **50%**.

Berufstätigkeit Studierende belegter ordentlicher Studien WS 2020/21



¹⁴⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

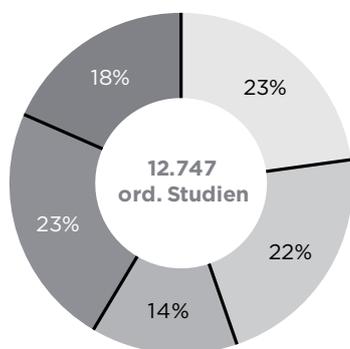
¹⁴⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsausmaß

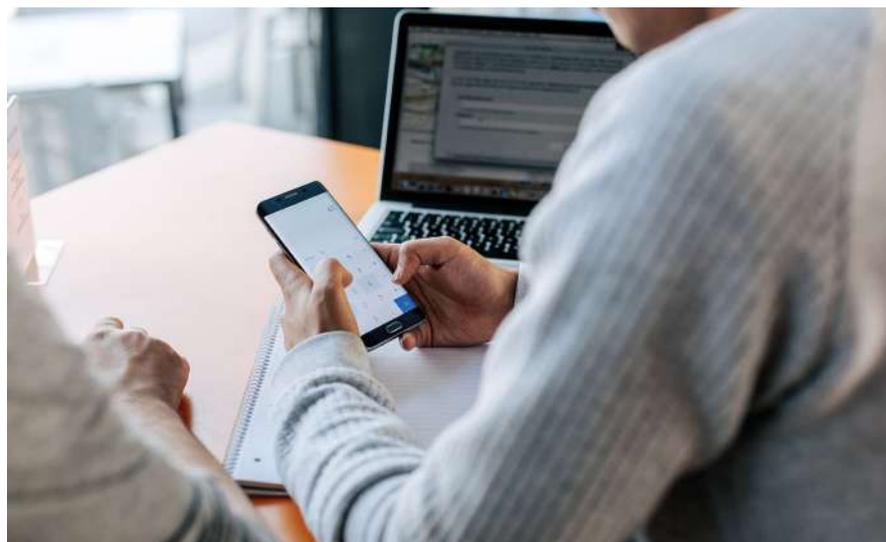
Beschäftigungsausmaß berufstätige Studierende belegter ordentlicher Studien WS 2020/21



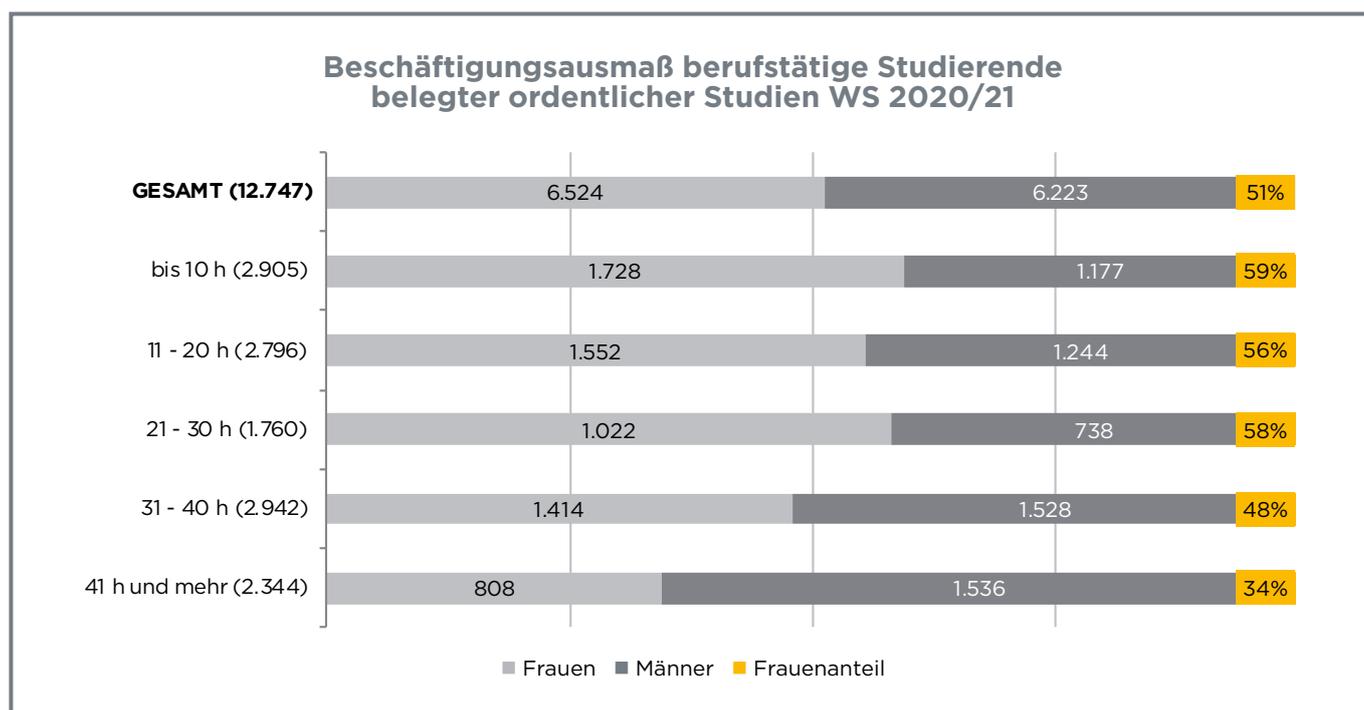
- bis 10 h
- 11 - 20 h
- 21 - 30 h
- 31 - 40 h
- 41 h und mehr

Studierende: Beschäftigungsausmaß¹⁴⁸

Ein Blick auf jene 12.747 belegten ordentlichen Studien, die von berufstätigen Studierenden belegt waren, zeigt eine ausgewogene Verteilung mit dem Stundenausmaß 21 bis 30 Stunden als kleinstes Segment.



Wie in der vorangegangenen Erhebung sank der Frauenanteil unter den berufstätigen Studierenden mit zunehmendem Stundenausmaß. Im WS 2020/21 waren **55%** der Studien von Studierenden, die **mehr als 20 Stunden arbeiten**, belegt.

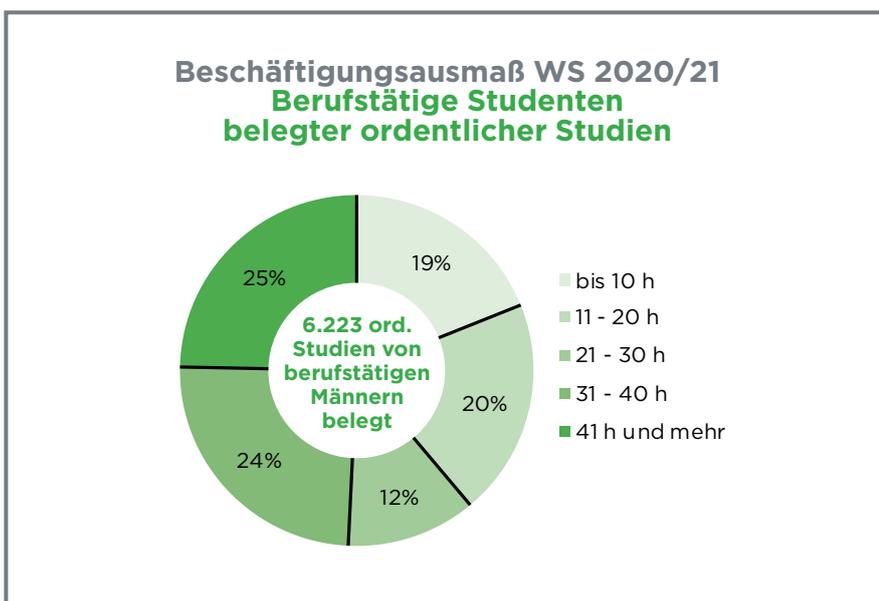
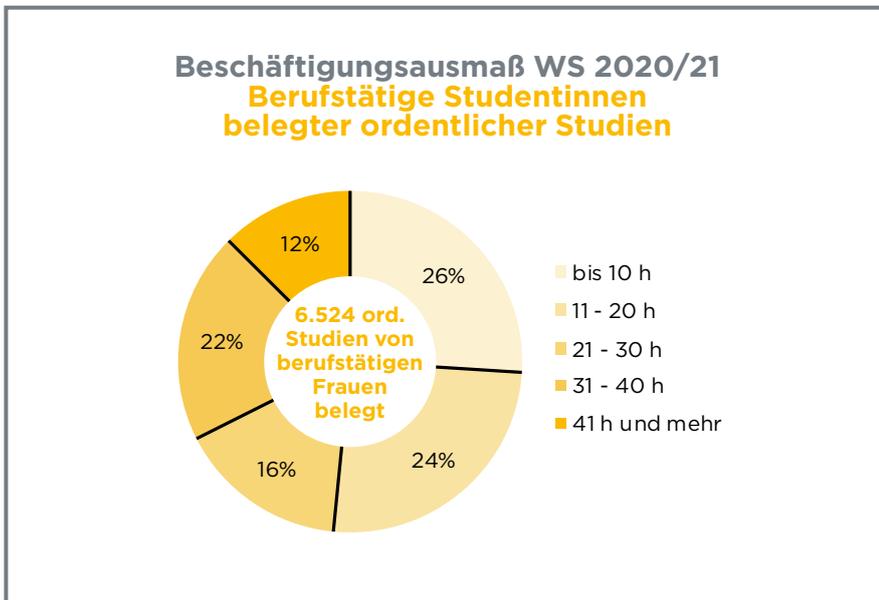


¹⁴⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴⁹

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb jener 6.524 ordentlicher Studien, die im WS 2020/21 von berufstätigen Frauen bzw. jener 6.223 ordentlicher Studien, die von berufstätigen Männern belegt waren.

25% der Studenten und 12% der Studentinnen arbeiteten im Betrachtungszeitraum **41 h und mehr**.



¹⁴⁹ 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 ZEITVERLAUF¹⁵⁰

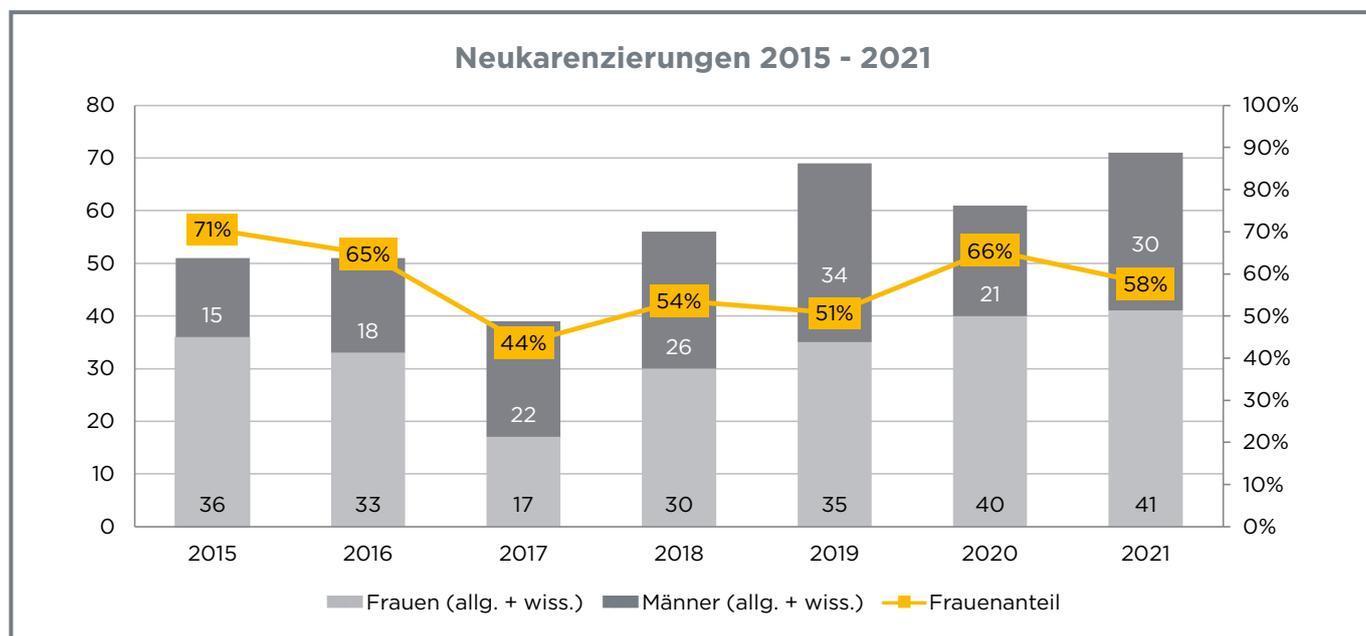
In der folgenden Darstellung ist die Entwicklung der Neukarenzierungen von Frauen nach dem Mutterschutz- bzw. von Männern nach dem Väterkarenzgesetz¹⁵¹ im Zeitverlauf der Jahre 2015 bis 2021 ersichtlich.

¹⁵⁰ Quelle: Personalmanagement JKU

¹⁵¹ 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.

2021 wurden insgesamt um zehn Personen mehr als im Jahr davor neu karenziert. Von diesen zehn Personen waren neun männlich. Der Frauenanteil sank von 66% im Vorjahr auf 58%.



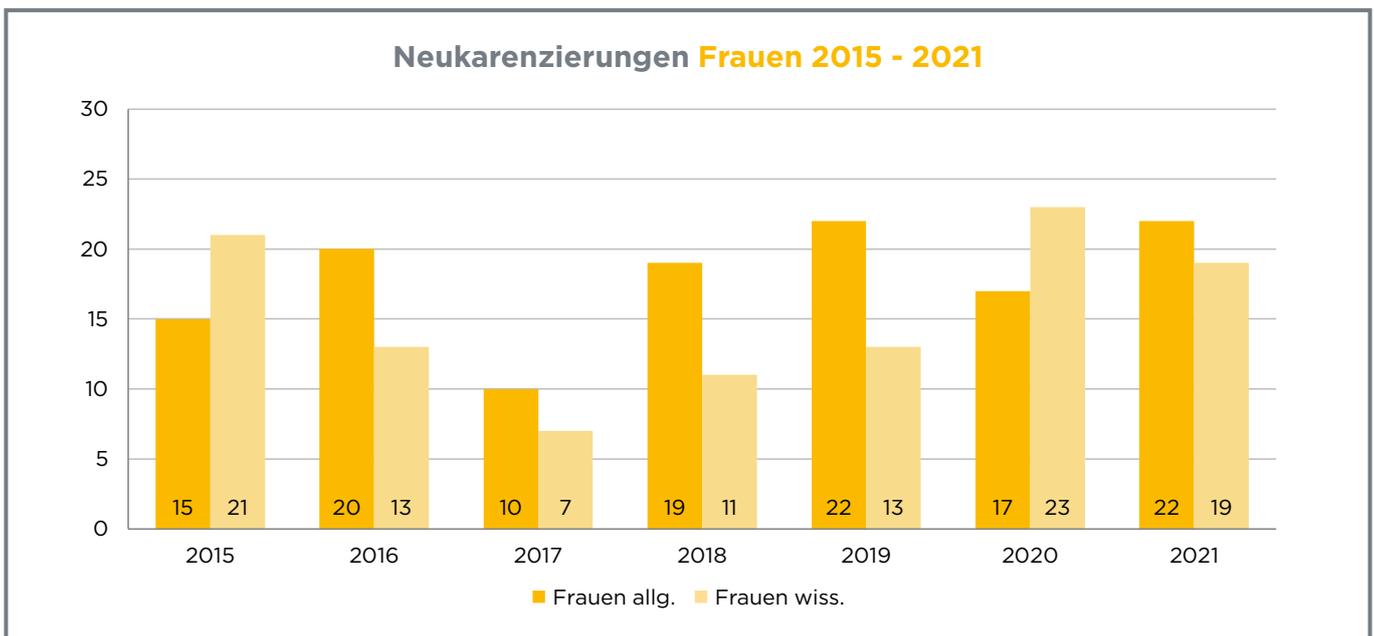
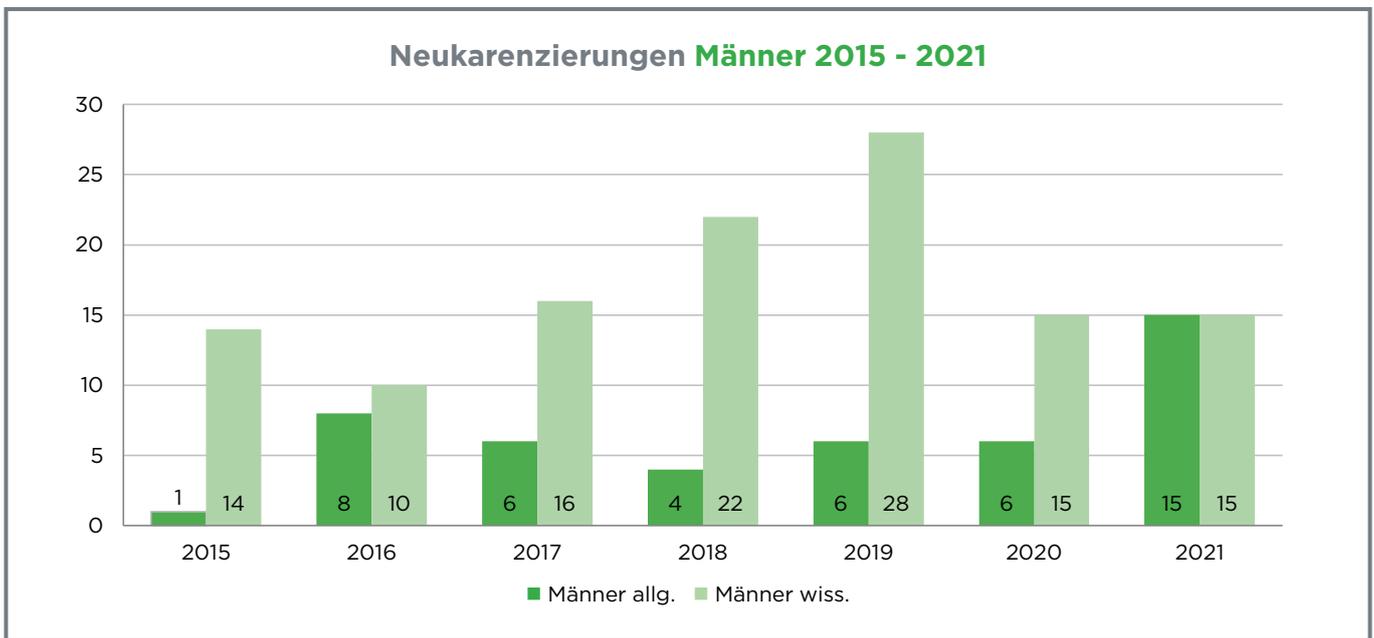
NEUKARENZIERUNGEN MÄNNER UND FRAUEN IM ZEITVERLAUF¹⁵²

Die beiden folgenden Diagramme geben einen Überblick über die Neukarenzierungen zwischen 2015 und 2021 bei Männern und bei Frauen, jeweils nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal getrennt.

Mehr als doppelt so viele Männer des allgemeinen Personals gingen 2021 neu in Karenz als im Jahr davor. Damit wurden im aktuellen Berichtsjahr gleich viele Männer des allgemeinen wie des wissenschaftlichen Personals neu karenziert. Im Gegensatz dazu überstieg die Anzahl an Neukarenzierungen unter den Frauen des allgemeinen Personals jene des wissenschaftlichen Personals.

Der Anteil von neukarenzierten Frauen am gesamten weiblichen Personal (ohne Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen) betrug 2021 3,7%. Der Anteil von Männern am gesamten männlichen Personal (ohne Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen) betrug im selben Zeitraum 2,1%.

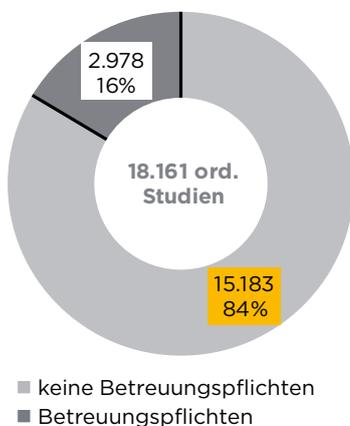
¹⁵² Quelle: Personalmanagement JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungspflichten

Betreuungspflichten Studierende belegter ordentlicher Studien WS 2020/21



Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Betreuungspflichten der Studierenden belegter ordentlicher Studien im WS 2020/21.

STUDIERENDE

Eine Erhebung zum Betreuungsmaß der ordentlichen Studierenden wurde im Wintersemester 2021/22 nicht durchgeführt. Nachfolgend wird daher auf die letzte Erhebung im Wintersemester 2020/21 Bezug genommen.

Im Wintersemester 2020/21 wurden die ordentlichen Studierenden der JKU in Bezug auf das Thema Betreuungspflichten befragt. Die folgenden Grafiken beziehen sich auf jene Studierenden belegter ordentlicher Studien, die an der Befragung teilgenommen haben. Die Darstellung erfolgt nach belegten Studien. Eine Person kann mehrere Studien belegen.

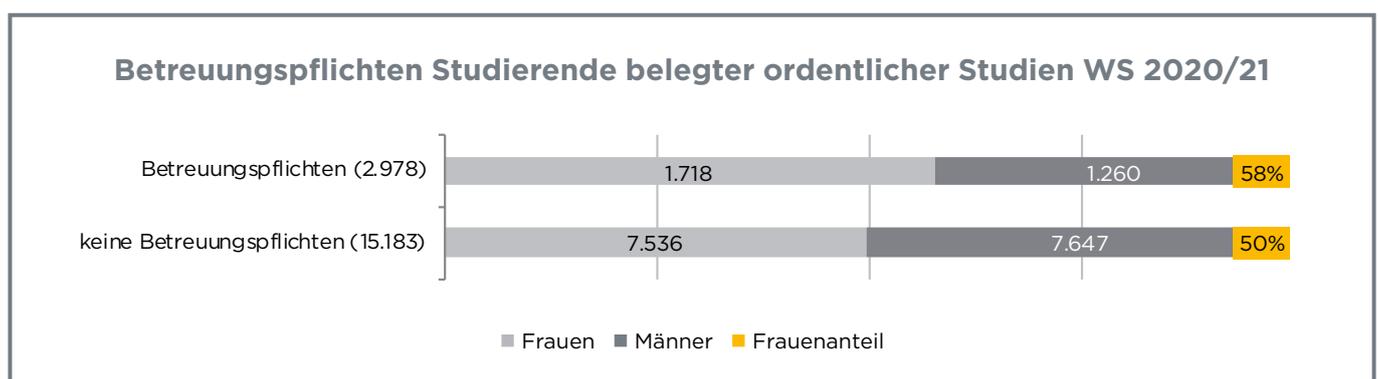
An der JKU waren im Wintersemester 2020/21 insgesamt 25.178 ordentliche Studien belegt. 18.161 Studien waren von Studierenden belegt, die an der Erhebung teilgenommen haben. Dies entspricht einem Rücklauf von 72,1%.

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

Anmerkung 2: Die aktuelle Befragung wurde pro belegten Studien durchgeführt. Ein Vergleich zu früheren Befragungen, die pro Studierende durchgeführt wurden, ist nur bedingt möglich.

Studierende: Betreuungspflichten¹⁵³

16% der Befragungsteilnehmer*innen gaben an, **Betreuungspflichten** wahrzunehmen. Der **Frauenanteil** unter den Studierenden mit Betreuungspflichten lag bei **58%**.



¹⁵³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Betreuungspflichten Studierende WS 2020/21				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Betreuungspflichten	1.718	1.260	2.978	58%
keine Betreuungspflichten	7.536	7.647	15.183	50%

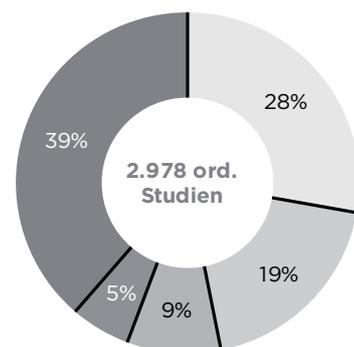
Diese Tabelle veranschaulicht, wie die Daten des betreffenden Diagramms mit **Assistenzprogrammen** für digitale Barrierefreiheit lesbar sind.

Studierende: Betreuungsausmaß¹⁵⁴

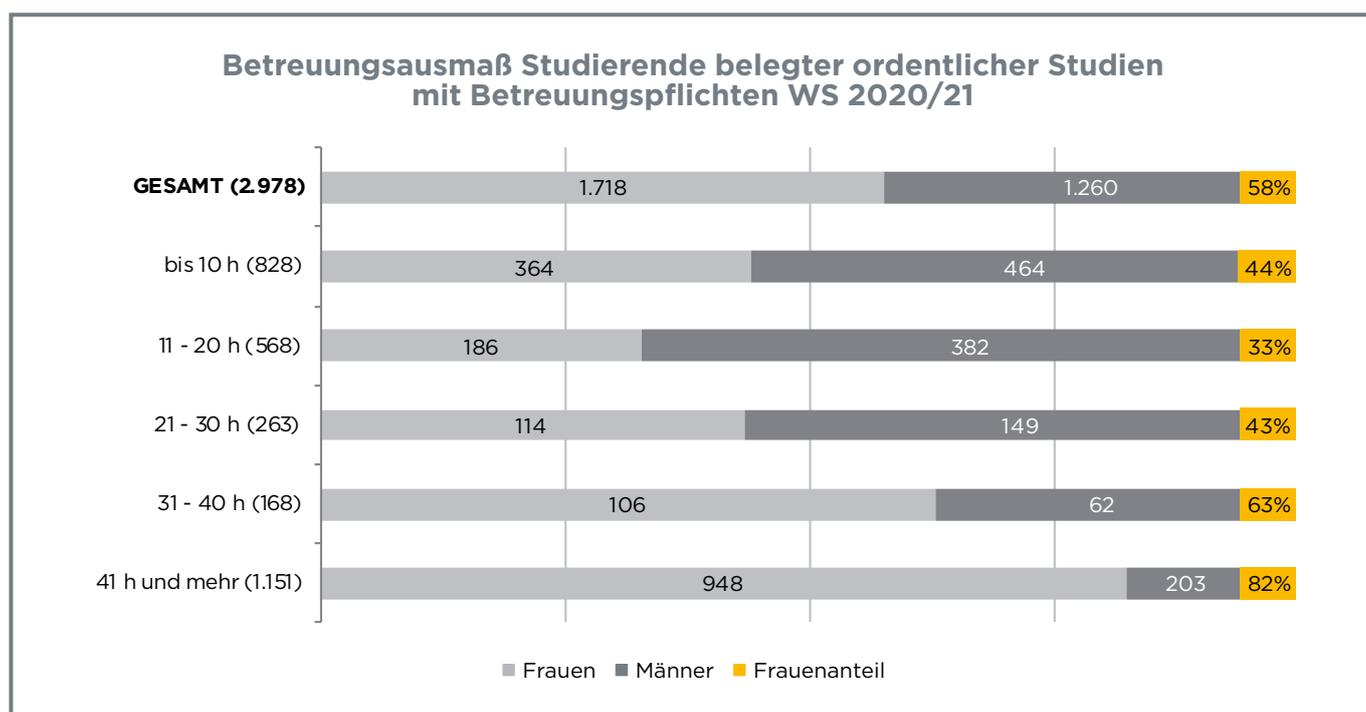
Im WS 2020/21 waren 39% der 2.978 belegten ordentlichen Studien, die von Studierenden mit Betreuungspflichten belegt waren, von Studierenden belegt, deren wöchentliches Betreuungsausmaß 41 h und mehr betrug.

Ein deutlicher Überhang an Frauen zeigte sich bei jenen Studien, die von Studierenden mit einem Betreuungsausmaß von 31 h und mehr belegt waren.

Betreuungsausmaß Studierende belegter ordentlicher Studien mit Betreuungspflichten WS 2020/21



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



¹⁵⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

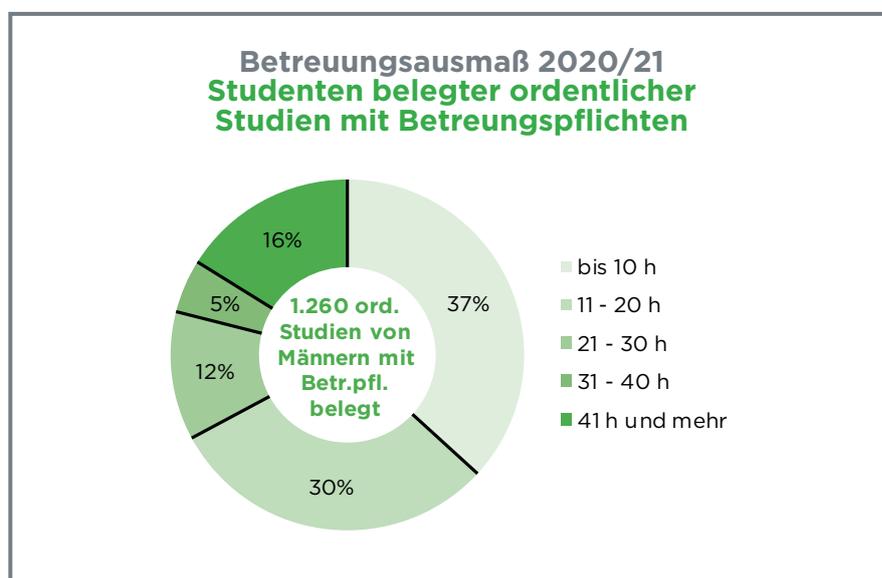
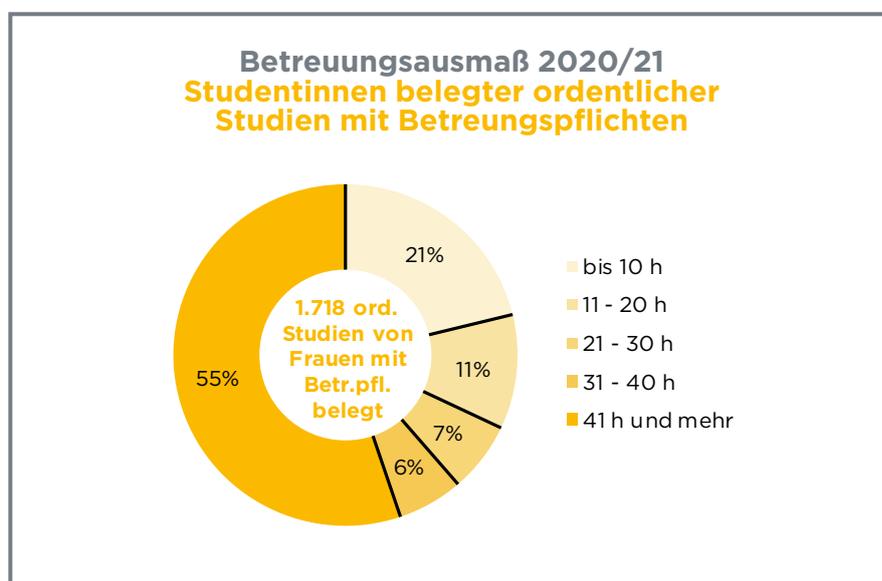
Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungspflichten

Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁵⁵

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Betreuungsausmaße innerhalb jener 1.718 ordentlicher Studien, die im WS 2020/21 von Frauen bzw. jener 1.260 ordentlicher Studien, die von Männern mit Betreuungspflichten belegt waren.

Die geschlechtsspezifische Verteilung der verschiedenen Betreuungsausmaße stellt sich zwar unterschiedlich, jedoch im Zeitvergleich stabil dar: Der Anteil von Frauen mit Betreuungspflichten über 41 Stunden/Woche lag bei 55%, jener von Männern nur bei 16%.



¹⁵⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



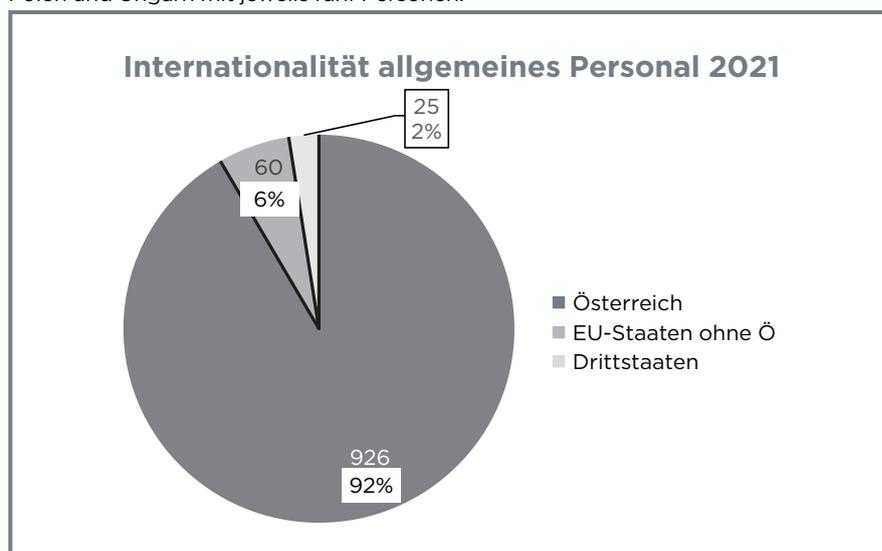
Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Internationalität

Das abschließende Kapitel „Internationalität“ stellt die Staatsangehörigkeit des Personals und der Studierenden der JKU dar.

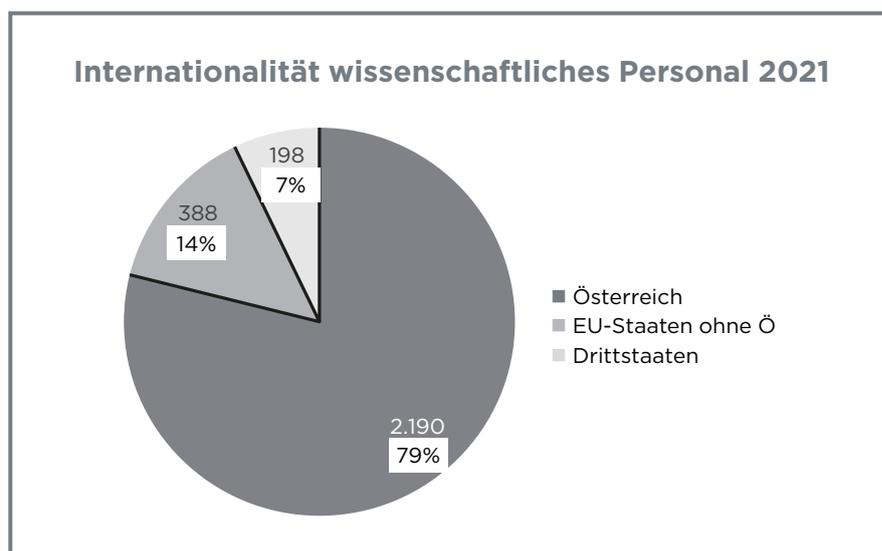
ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁵⁶

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung des allgemeinen Personals der JKU im Jahr 2021 nach Herkunft. Die meisten Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft kamen wie gewohnt aus Deutschland (= 31 Personen), gefolgt von Bosnien-Herzegovina, Polen und Ungarn mit jeweils fünf Personen.



WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁵⁷

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung des wissenschaftlichen Personals der JKU (inkl. Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen) im Jahr 2021 nach Herkunft. Die meisten Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft kamen im Berichtsjahr aus Deutschland (= 240 Personen), gefolgt von Italien (= 37 Personen) und Indien (= 32 Personen).



¹⁵⁶ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹⁵⁷ Quelle: Personalmanagement JKU.
Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

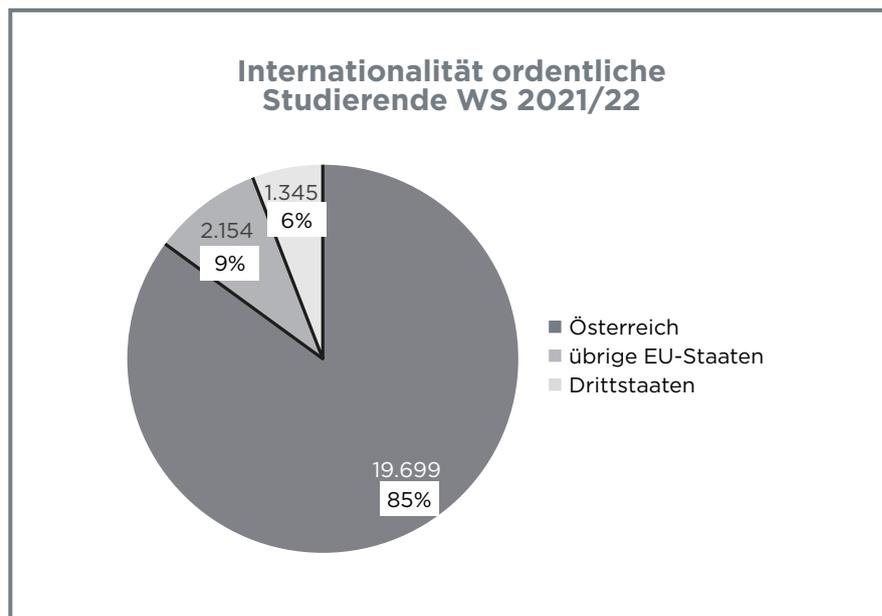


Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Internationalität

STUDIERENDE¹⁵⁸

Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung der ordentlichen Studierenden des Wintersemesters 2021/22 nach Herkunft.



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 (= 1.262 Personen), gefolgt von Kroatien (= 181 Personen) und Bosnien-Herzegovina (= 173 Personen). Der Frauenanteil an den österreichischen Studierenden und an den Studierenden aus Drittstaaten betrug jeweils 52%, jener an Studierenden aus anderen EU-Staaten 51%.



¹⁵⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE¹⁵⁹

STUDIERENDE ¹⁵⁹		ORDENTLICHE STUDIERENDE			
	NATION	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FA
EU	ÖSTERREICH	10.230	9.469	19.699	52%
	Belgien	2	7	9	22%
	Bulgarien	24	19	43	56%
	Dänemark	2	3	5	40%
	Deutschland	615	647	1.262	49%
	Finnland	7	7	14	50%
	Frankreich	11	19	30	37%
	Griechenland	8	17	25	32%
	Irland	4	6	10	40%
	Italien	39	43	82	48%
	Italien (Südtirol)	32	32	64	50%
	Kroatien	115	66	181	64%
	Litauen	4	3	7	57%
	Luxemburg	1	4	5	20%
	Niederlande	3	8	11	27%
	Polen	37	17	54	69%
	Portugal	3	3	6	50%
	Rumänien	49	35	84	58%
	Schweden	4	3	7	57%
	Slowakei	24	22	46	52%
	Slowenien	9	8	17	53%
Spanien	19	27	46	41%	
Tschechische Republik	31	22	53	58%	
Ungarn	46	39	85	54%	
Drittstaaten	Afghanistan	8	14	22	36%
	Ägypten	12	38	50	24%
	Albanien	29	15	44	66%
	Armenien	4	1	5	80%
	Äthiopien	2	6	8	25%
	Bangladesch	2	34	36	6%
	Bosnien und Herzegowina	114	59	173	66%
	Brasilien	8	5	13	62%
	China	17	17	34	50%
	China (Republik/Taiwan)	15	4	19	79%
	Georgien	4	1	5	80%
	Großbrit. u. Nordirland	5	6	11	45%
	Indien	17	44	61	28%
	Indonesien	4	4	8	50%
	Irak	1	6	7	14%
	Iran, Islamische Republik	45	53	98	46%
	Jordanien	3	4	7	43%
	Kanada	6	2	8	75%
	Kolumbien	4	2	6	67%
	Korea, Republik	4	2	6	67%
	Kosovo	36	17	53	68%
	Liechtenstein	1	5	6	17%
	Marokko	4	3	7	57%
	Mazedonien	16	7	23	70%
	Mexiko	8	8	16	50%
	Mongolei	10	5	15	67%
	Nepal	0	5	5	0%
	Nigeria	8	14	22	36%
	Pakistan	3	18	21	14%
	Peru	4	3	7	57%
	Russische Föderation	63	27	90	70%
	Schweiz	5	8	13	38%
	Serbien	42	29	71	59%
	Sri Lanka	3	2	5	60%
	Syrien, Arabische Rep.	19	27	46	41%
	Thailand	3	3	6	50%
Tunesien	3	3	6	50%	
Türkei	65	52	117	56%	
Ukraine	30	34	64	47%	
Vereinigte St. v. Amerika	17	15	32	53%	
Vietnam	5	3	8	63%	
Weißrussland	5	3	8	63%	

¹⁵⁹ 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 2021, 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 Management¹⁶⁰

An der Universität Linz spielen Gender, Diversität und Inklusion als grundlegende Querschnittsmaterien eine zentrale Rolle. 2021 wurden diese Themen durch die Konzipierung einer umfassenden Diversitätsstrategie auf ein starkes Fundament gestellt. Die gesamtgesellschaftlichen Zielsetzungen und die gesellschaftspolitische Verantwortung in Verbindung mit dem gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan weisen auf unterschiedlichen Ebenen konkrete Diversitätsansatzpunkte auf. Durch die Etablierung der Diversitätsstrategie wurde eine gute Basis für all jene Maßnahmen geschaffen, die die Universität Linz setzt, um die vielseitigen Hürden beim Hochschulzugang abzubauen und soziale Beweglichkeit und Vielfalt zu fördern.

Diversitätsstrategie¹⁶¹

Die Ziele der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung wurden ebenso wie die Empfehlungen der Hochschulkonferenz maßgeblich in die Entwicklung der Ergebnisziele der Diversitätsstrategie miteinbezogen. Im Mai 2021 – dem EU Monat der Vielfalt – wurde die Diversitätsstrategie neben dem Leitbild auf der Homepage veröffentlicht und im Juni 2021 im internen Newsletter bekannt gemacht. Die Ergebnisziele werden durch einen Pool an Maßnahmen konkretisiert. Ende 2021 befanden sich verschiedene Maßnahmen in der Planung und Umsetzung: Bei der Feier des EU Monats der Vielfalt an der Universität Linz sollen durch verschiedene Aktionen Diversität und Inklusion in den Vordergrund gerückt werden. Zudem sollen der Ausbau von diversitätssensiblen Themen in den Grundausbildungen für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal sowie die Erweiterung des Inhouse Seminarprogramms für alle Mitarbeiter*innen im Hinblick auf Diversität und Inklusion stetige Awareness wecken bzw. fördern.

Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Universitätsangehörigen

Inklusive Sprache¹⁶²

Der 2020 neu aufgesetzte und gedruckte Leitfaden für Inklusive Sprache in drei Versionen (Kurzversion, Langversion, leichte Sprache) wurde im Jahr 2021 auf unterschiedlichen Kanälen beworben und auf Anfrage versandt. Im Zuge dessen wurden auch im Jahr 2021 Workshops für Abteilungen der Verwaltung durchgeführt. Insgesamt wurden mit vier Abteilungen zwei- bis dreistündige Workshops online abgehalten. Ziel der Workshops ist die Sensibilisierung und Vermittlung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Sprache im Universitätsalltag. Die Workshops wurden von einer Referentin des Referats Gender & Diversity Management in Zusammenarbeit mit einer*inem externen Referent*in durchgeführt.

Des Weiteren wurden auch im Inhouse-Seminarprogramm Weiterbildungsworkshops für alle interessierten Mitarbeiter*innen angeboten. Die Workshops wurden ebenfalls von einer Referentin des Referats Gender & Diversity Management in Zusammenarbeit mit einer*inem externen Referent*in durchgeführt. Insgesamt wurden im Jahr 2021 zwei interne Workshops für inklusive Sprache online abgehalten.

¹⁶⁰ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 42

¹⁶¹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 42

¹⁶² Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 57f

Diversität in der internen Weiterbildung¹⁶³

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 2021 drei Mal angeboten. Zwei Termine erfolgten online, ein Termin wurde in Präsenz abgehalten. Der Gender & Diversity Workshop wurde von Referent*innen des Referats Gender & Diversity Management abgehalten.

Für neue Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Personals wurde außerdem erneut ein Modul zum Thema „Diversität in der Lehre“ im Rahmen der Grundausbildung „Zertifikat Basis Lehre“ durchgeführt. Es fanden 2021 vier Durchgänge in deutscher und zwei Durchgänge in englischer Sprache statt. Das Format orientiert sich am Diversitätsworkshop für das allgemeine Personal. 2021 wurden sämtliche Module online via Zoom abgehalten.

Im Jahr 2021 gab es außerdem ein vielseitiges Angebot an Inhouse Seminaren zur Vermittlung von Gender & Diversity Kompetenzen. Folgende Seminare wurden im Berichtsjahr für alle interessierten Mitarbeiter*innen von externen Trainer*innen durchgeführt:

- **Vielfalt erkennen – Umgang mit Wahrnehmungsverzerrungen (Biases) im universitären Alltag**

Dieses Seminar unterstützt die Teilnehmer*innen dabei, Denkmuster und kognitive Verzerrungen (Biases), die das Urteil und die fachliche Entscheidungsfindung im universitären Alltag trüben können, besser erkennen zu lernen.

- **Vielfalt erkennen - Umgang mit (kognitiven) Wahrnehmungsverzerrungen im Führungsalltag**

Dieser Kurs richtet sich an Führungskräfte, die neue Modelle der chancengleichen Rekrutierung und Leistungsbeurteilung kennenlernen und die Potentiale der Mitarbeiter*innen erhöhen wollen. Dieses Seminar bietet die Gelegenheit, Denkmuster und kognitive Verzerrungen (Biases), die das (fachliche) Urteil bei Führungsentscheidungen trüben können, besser erkennen zu lernen.

- **Bewusst(er) mit Vielfalt umgehen: Privilegien erkennen und Diskriminierungen verstehen**

Das Ziel dieses Workshops ist es, den Fokus auf die Teilnehmer*innen selbst zu legen, um gemeinsam über die eigene Identität zu reflektieren und wie diese zu „blinden Flecken“ in der Wahrnehmung von sich selbst und von anderen führen kann.

- **Interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Kompetenz im Hochschulkontext**

In diesem Workshop wird zunächst die Bedeutung der eigenen Subjektposition in interkulturellen Settings thematisiert. Es wird aufgezeigt, dass unsere eigenen Identitäten an den Schnittpunkten von Rasse, Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion, nationaler Herkunft und – natürlich – „Kultur“ unseren einzigartigen kulturellen Standpunkt ausmachen.

- **(Digitale) Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten**

Der Workshop zeigt verschiedene Dimensionen gender- und diversitätsbewusster Lehre – wie Sprache, Methoden, Lehrinhalte und Rahmenbedingungen – auf und vermittelt wichtige Prinzipien für gute Lehre. Viele Aspekte der Präsenzlehre lassen sich auf die aktuelle Situation mit vorrangig digitaler Lehre übertragen, aber es gibt Besonderheiten wie z.B. die Vor- und Nachteile von asynchroner bzw. synchroner Lehre. In diesem Kurzworkshop werden daher auch technische und didaktische Aspekte von Diversity in der digitalen Lehre diskutiert.

¹⁶³ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 58f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

Zusätzlich wurden, wie bereits im Abschnitt zu Inklusiver Sprache dokumentiert, zwei Workshops zur Sensibilisierung und Vermittlung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Sprache im Universitätsalltag online durchgeführt. Für das Jahr 2022 wird darüber hinaus ein Vertiefungsworkshop zu geschlechter- und diversitygerechtem Kommunizieren konzipiert und angeboten.

Was das Lehrlings-Recruiting betrifft, so wird auf eine Auswahl Wert gelegt, die auf weitestgehend stereotypenfreien Gesichtspunkten basiert und die von Diversitätssensibilität geprägt ist. Das Referat Personalentwicklung berät bei Bedarf und auf Wunsch Lehrlingsausbilder*innen bei Fragestellungen hinsichtlich Aspekten der Diversität.

Um neue Mitarbeiter*innen ohne Deutschkenntnisse gezielt zu fördern, werden Einzelsprach-Coachings angeboten und finanziert.



Maßnahmen für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung¹⁶⁴

Die Universität Linz ermöglicht seit 31 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. 2021 wurden 170 Studierende mit diversen Beeinträchtigungen in 26 Studienrichtungen betreut. Dabei wurden 316 barrierefreie Prüfungen in Präsenz und Online unter individuellen Bedingungen organisiert und mit den Instituten abgehalten. Für die barrierefreie Organisation und Durchführung dieser 605 Stunden Prüfungen sind zusätzlich etwa 610 Stunden Adaptierung, Administration und Organisation angefallen. Auch 2021 stand 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 Behinderungen 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 behinderungsbedingten Rückzugsphasen den Kontakt mit der JKU halten konnten. Universitätsinterne Entwicklungen wie die JKU App wurden auf Barrierefreiheit untersucht und Verbesserungen wurden angestoßen.

(Inter)nationale Forschungsk Kooperationen tragen zu vielbeachteten Ergebnissen und Entwicklungen bei, ein vom Institut geleitetes EU Forschungsprojekt im Rahmen von Horizon 2020 hat 2021 den von der ITU (International Telecommunication Union) organisierten „Accessible Europe Contest on Innovative Digital Solutions“ gewonnen. Fortgeführt wurden die Lehrveranstaltungen „Assistive Technologies and Accessibility“ und „Accessible Software and Web Design“ (Barrierefreiheit von Web- und Softwaredesign).

¹⁶⁴ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 59

Distance Learning¹⁶⁵

Der Universität Linz ist es auch im zweiten Corona-Jahr bravourös gelungen, auf die veränderten Rahmenbedingungen im Zuge der Pandemie zu reagieren und den Lehrbetrieb mittels Distance Learning aufrecht zu erhalten. Der Ausbau entsprechender technischer Voraussetzungen, etablierte Angebote zu digitalen Lehr-/Lernmethoden als Unterstützung für das Lehrpersonal sowie die hohe Flexibilität aller Universitätsangehörigen trugen dazu bei, den Lehrbetrieb an der Universität auch weiterhin auf einem exzellenten Niveau zu gewährleisten.

In der neuen Re-Auditierungsphase des Audits „hochschuleundfamilie“ liegt einer der Schwerpunkte im Handlungsfeld Studienorganisation auf der Weiterentwicklung von Online- und Hybridangeboten in der Lehre.¹⁶⁶

Förderungen, Stipendien und Unterstützungen¹⁶⁷

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.

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.

Ein spezielles Programm für Spitzensportler*innen, an dem die Universität Linz teilnimmt, ist das SLSProgramm (Studium-Leistung-Sport) des Vereins KADA. Ziel ist es, Hochleistungssportler*innen eine universitäre Ausbildung trotz (zeitlicher) Belastungen im Profisport zu ermöglichen. Dies geschieht in enger Kooperation mit den Lehrenden, um die fachliche Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. Fehlende

Anwesenheiten können bspw. durch Ersatzleistungen kompensiert werden. In Einzelfällen können auch individuelle Prüfungstermine vereinbart werden. Dabei soll keine inhaltliche Bevorzugung, sondern ein Nachteilsausgleich geschehen.

Angebote für Studienanfänger*innen¹⁶⁸

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 2021 fanden insgesamt 13 Abhaltungen in Online-, Präsenz- und Hybridformaten für insgesamt ca. 650 Studienanfänger*innen und Studierende statt.

¹⁶⁵ Weiterführende Informationen zum Audit „hochschuleundfamilie“ auf Seite 157 in diesem Bericht.

¹⁶⁶ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 43

¹⁶⁷ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 43

¹⁶⁸ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

MORE-Programm für Geflüchtete¹⁶⁹

Die JKU beteiligt sich seit dem Wintersemester 2015/16 an der MORE-Initiative der UNIKO. Diese Initiative unterstützt Studierende mit Fluchthintergrund bei der Bewältigung besonderer Herausforderungen und Problemlagen innerhalb und außerhalb des Studiums. Im Zuge der Weiterentwicklung der MORE-Initiative entstand 2018 ein Zwei-Säulen-Modell, welches sich ausschließlich an Studierende mit Fluchthintergrund als Zielgruppe richtet: Die Säule MOREclassic umfasst dabei Studierende im Vorstudienlehrgang und im außerordentlichen Studium. Das Borealis-MORE-Stipendium als zweite Säule ist als subsidiäres Leistungsstipendium angelegt und bietet max. 24 Studierenden im ordentlichen Studium zusätzlich finanzielle Unterstützung. Im Gegenzug wird mit den Stipendiat*innen ein sogenanntes „Learning Agreement“ mit einer bestimmten Leistungsschwelle vereinbart. Zwischen Wintersemester 2017 und Sommersemester 2021 wurden 101 Borealis-MORE-Stipendien vergeben (Wiederbewerbungen waren möglich). Im Berichtszeitraum schlossen drei Stipendiat*innen ein Studium ab. Seit September 2020 ist die MORE Initiative an der Abteilung International Welcome Center und Ombudsstelle für Studierende institutionalisiert.



Ombudsstelle für Studierende¹⁷⁰

Die Ombudsstelle für Studierende an der JKU ist dem Geschäftsbereich des Vizerektorats für Lehre und Studierende zugeordnet. Sie steht seit 2017 allen Studierenden zur Verfügung und ist seit 2020 in die Abteilung International Welcome Center und Ombudsstelle für Studierende integriert. Diese besondere und unabhängige Instanz vermittelt in Konfliktfällen im Bereich Lehre und Studium und bemüht sich gemeinsam mit den Betroffenen um eine Lösung, wobei Anliegen stets unter Wahrung der persönlichen Verschwiegenheitspflicht behandelt werden. Die Ombudsperson bietet Studierenden zudem Informationen und Beratung zu den Rechtsgrundlagen im Zusammenhang mit der individuellen Problemstellung. Im Berichtsjahr wurden Informations- und Kontaktseiten in deutscher und englischer Sprache implementiert. Dadurch ist das Angebot niederschwellig und der Zugang sowohl für nationale als auch für internationale Studierende gewährleistet.

Angebote für Schüler*innen¹⁷¹

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. Prämiiert wurden auch 2021 jeweils die drei besten eingereichten vorwissenschaftlichen Arbeiten der Maturaklassen eines Schuljahres (AHS) in den Fächern Informatik, Biologie, Mathematik, Chemie oder Physik.

¹⁶⁹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44

¹⁷⁰ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44

¹⁷¹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44-46

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.

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 bei den ARGES Physik, Chemie und Mathematik vorgestellt – die Resonanz der Lehrkräfte war sehr gut.

Das Programm HeadStart@Informatics wurde im Berichtsjahr 2021 zum vierten Mal erfolgreich fortgesetzt. Schüler*innen können bereits ab der 7. Klasse AHS ausgewählte Informatik-Lehrveranstaltungen an der Universität Linz besuchen. Dies erleichtert den späteren Studieneinstieg und soll zukünftigen Studierenden die Möglichkeit bieten, ihre Eignung für ein 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. Trotz COVID-19 und teilweiser Online-Lehre lief das Programm auch 2021 mit großem Engagement der Lehrenden und der Schüler*innen weiter. Die Teilnahmezahlen waren 2021 sogar leicht steigend.

Die Initiative TEC (Tomorrow's Experts in Computing) des Fachbereichs Informatik der Universität Linz, der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG) und der Österreichischen Gesellschaft für Informatik (ÖGI) 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, 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 „Computergrafik“, „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.

Knapp 100 Workshops und Vorträge aus den Themenbereichen Wirtschaft, Recht, Technik, Naturwissenschaften, Medizin und Gesellschaft werden ganzjährig und kostenlos für Schulklassen angeboten. Im Jahr 2021 konnten diese Workshops coronabedingt leider nur sehr eingeschränkt gebucht und durchgeführt werden.

Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44-46

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Diversitätsmanagement

Das „JKU Young Scientists“ – Talentförderprogramm für Schüler*innen ab der 10. Schulstufe wurde auch im Berichtsjahr 2021 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 Bereichen Informatik, Elektronik und Informationstechnik, Mathematik, Mechatronik und Maschinenbau, Physik sowie Chemie/Kunststofftechnik nachzugehen.

Zum zweiten Mal konnte in den Sommerferien 2021 das Kinderbetreuungsangebot „JKU Science Holidays“ mit rd. 600 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. Kindern und Jugendlichen zwischen sechs und 14 Jahren wurde ein altersgerechtes Programm aus Workshops und Seminaren aus den Themengebieten Naturwissenschaften, Technik, Recht, Medizin, Wirtschaft, Soziales, Sport, Ernährung und Biologie geboten, das zum Forschen, Entdecken und Bewegen einlud. Aus den vielen Anmeldungen wurden 165 Kinder pro Woche per Zufallsgenerator einem Platz zugewiesen. In zahlreichen Workshops an der JKU bzw. bei externen Partner*innen konnten die Kinder und Jugendlichen ganztägig, eine Woche lang, Forschung hautnah erleben und Einblicke in wissenschaftliche Themen gewinnen. Die JKU Science Holidays werden mittels Befragungen (Kinderbetreuer*innen, Workshopleiter*innen, Eltern) evaluiert. Wie bereits im vergangenen Berichtsjahr ersichtlich, wurde die Veranstaltung abermals als äußerst positiv bewertet.



Im Herbst 2021 wurde an der JKU die „Junge Kepler Uni“ ins Leben gerufen. Hands On-Workshops und Online-Angebote, die unter verschiedenen Themenschwerpunkten an drei Samstagen im November 2021 angeboten wurden, ließen Einblicke in Wissenschaft und Forschung zu und weckten die Neugier an wissenschaftlichen Themen. Die Workshops wurden kostenlos und ganztägig angeboten. Insgesamt 240 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.

Zahlreiche Angebote für Schüler*innen, die sich speziell dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und Diversität widmen, waren für das Jahr 2021 geplant. Manche konnten modifiziert stattfinden, andere mussten bedauerlicherweise ganz abgesagt werden. Die Angebote werden bei den „Maßnahmen zum Abbau horizontaler Geschlechtersegregation“ in diesem Kapitel ausführlicher beschrieben.

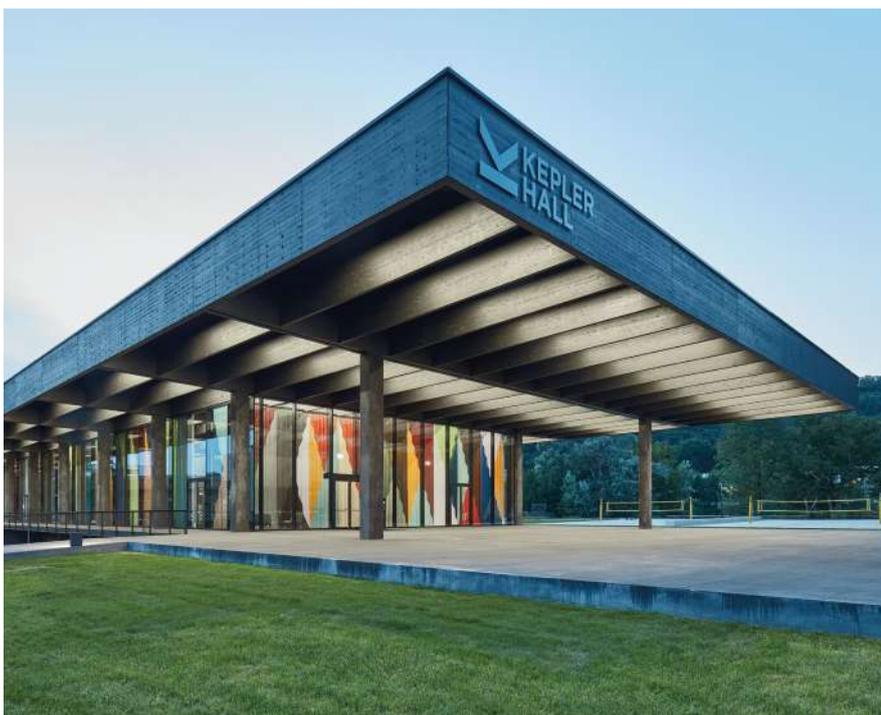
Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 44-46

Veranstaltungen an der Universität Linz¹⁷²

Das IKT-Forum, eine vom Kompetenznetzwerk KI-I veranstaltete, jährlich stattfindende Fachtagung zu Anforderungen, Entwicklungen und Lösungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie für Menschen mit Behinderungen, fand an zwei Tagen im Juli als kostenlose und für alle Interessierten zugängliche Online-Veranstaltung statt.

Im Dezember 2021 sollte die Podiumsdiskussion im Rahmen der UN-Kampagne „Orange the World 2021 – Stoppt Gewalt an Frauen!“, die 2020 abgesagt werden musste, stattfinden. Aufgrund der anhaltenden Pandemielage musste sie erneut um ein weiteres Jahr auf Dezember 2022 verschoben werden. Die Kampagne, die weltweit jährlich vom 25. November bis 10. Dezember läuft, wurde durch die Beleuchtung des Unicenters in oranges Licht auch heuer wieder unterstützt.

Die erste „Lange Nacht des Schreibens“ – eine Veranstaltung, die zum Ziel hat, Studierende, die wissenschaftliche Arbeiten zum Abschluss bringen müssen, durch individuelles Coaching und diverse Themen- Workshops zu unterstützen – fand am 23. Juni 2021 statt. Rund 100 Studierende nutzten dieses Angebot und fanden sich vor Ort im Learning Center ein. Begrüßt und eröffnet wurde die Veranstaltung durch Vize-Rektor Koch. Workshops wurden zu folgenden Themen angeboten: Schreibblockaden und Prokrastinieren – wie überliste ich meinen inneren Schweinehund? und Literaturrecherche, Zitieren leicht gemacht. Zwischendurch fanden Schreib-Yoga-Einheiten statt und es gab die Möglichkeit einer Beratung und eines Plagiatschecks durch die ÖH. Jeweils zehn Teilnehmer*innen konnten vor Ort an den Workshops teilnehmen, weitere Interessierte konnten im Learning Center den Live-Stream verfolgen. Am darauffolgenden Tag wurde die Möglichkeit einer Beratung durch die Psychologische Studierendenberatung angeboten.



¹⁷² Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 46f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Gleichstellung

MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Maßnahmen zum Abbau vertikaler Geschlechtersegregation¹⁷³

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. 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 Berichtswesen¹⁷⁴

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.

Frauenquote in universitären Kollegialorganen¹⁷⁵

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 und ist im Intranet der Universität abrufbar. 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 auf eine allgemeine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal hin, indem laufend dezidierte Förderungsprogramme für Frauen entwickelt und umgesetzt werden.

¹⁷³ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 48

¹⁷⁴ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 49

¹⁷⁵ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 49

Frauenförderung und Gleichstellung¹⁷⁶

Handlungsbedarf besteht nach wie vor in der Karriereentwicklung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachebenen und Karrierestufen. Zur professionellen Laufbahnunterstützung, zur Unterstützung eigener Fähigkeiten und Potenziale sowie zur Erweiterung beruflicher Netzwerke wurde das etablierte Programm „Karriere_Mentoring III“ (eine Kooperation mit der Universität Salzburg und der Donau-Universität Krems) fortgeführt. Dabei handelt es sich um ein Programm, das auf die Karriereentwicklung von Dissertantinnen und Habilitandinnen unterschiedlicher Disziplinen mittels spezifischer Mentoringbeziehungen zielt. Die Teilnehmerinnen erfahren Stärkung durch fachliches Face-to-Face-Mentoring und Einzelcoachings und eignen sich in begleitenden Seminaren Wissen in zentralen Kompetenzbereichen des wissenschaftlichen Feldes an. Im Berichtsjahr wurde wieder ein Durchgang des Programms erfolgreich abgeschlossen. Eine umfassende Evaluierung ist erfolgt und der Endbericht wurde verfasst. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde kurz darauf bereits mit der Planung für den nächsten Durchgang, welcher von 2022-2023 stattfinden wird, begonnen. Ein Kooperationsvertrag über die neuerliche Periode wurde verfasst und unterschrieben. Im September 2021 erfolgte die Ausschreibung zur Bewerbung der vier Habilitandinnen- und vier Dissertantinnenplätze. Im Oktober und November erfolgte die Auswahl der acht Mentees und Anfang Dezember wurde der Workshop zur Mentor*innenauswahl online abgehalten. Der nächste Durchgang startet offiziell im Mai 2022 in Gmunden.

Die akademische Feier des Universitätslehrgangs „Aufbaustudium Management und Leadership für Frauen“ (einer Kooperation zwischen der Universität Linz und der Stadt Linz) – der explizit dazu beitragen soll, den Frauenanteil in oberen Managementebenen österreichischer Unternehmen zu erhöhen – fand im Oktober 2021 statt. Bereits im November 2020 startete ein weiterer Durchgang – aufgrund von COVID-19 in leicht modifizierter Abhaltungsform; dieser wird im Juni 2022 abgeschlossen werden.

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 stellte wieder eine Mentorin sowie eine Mentee, die 2021 am Programm mitgewirkt haben. Durch das Jahr 2020 bereits geübt, fanden einige Meetings und Veranstaltungen im virtuellen Raum statt, andere wiederum in Präsenz.

Preise und Stipendien¹⁷⁷

Die Verleihung der „Iris Fischlmayr-Preise und Stipendium 2020“ erfolgte im Rahmen des Young Research Awards am 1. Juli 2021. Außerdem wurden im Berichtsjahr bereits zum dritten Mal die „Iris Fischlmayr – Preise und Stipendium“, die nach der 2017 verstorbenen Institutsvorständin und Assoziierten Professorin Iris Fischlmayr benannt wurden, ausgelobt. Im ersten Halbjahr 2021 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 August. Die Verleihung der Preise sowie des Stipendiums wurde auf Juni 2022 verschoben.

¹⁷⁶ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 49f

¹⁷⁷ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 50

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Gleichstellung

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 2021 ausgeschrieben. Der Award soll der Förderung einer besonders engagierten Studentin einer technischnaturwissenschaftlichen Studienrichtung an der Universität Linz dienen und ist mit 2.500 Euro dotiert. Die Preisverleihungsveranstaltung des 7. und 8. ZONTA-Awards fand im September 2021 statt. In diesem Rahmen wurde auch ein Sonderpreis als Förderung einer besonders engagierten Studentin aus Nigeria verliehen. Im Herbst 2021 wurde bereits mit der Organisation des 9. ZONTA-Awards, die die Ausschreibung und Bewerbung seitens der Universität Linz bedeutet, begonnen.

Maßnahmen zum Abbau horizontaler Geschlechtersegregation¹⁷⁸

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*Innen¹⁷⁹

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

Kinder entdecken Spaß an Forschung: Das 2016 von der Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management und dem Frauenbüro der Stadt Linz initiierte Projekt konnte auch 2021 – leicht modifiziert – durchgeführt werden. Ziel des Projekts ist, Begeisterung für die Themen Naturwissenschaft und Technik zu wecken und die Interessen von Jungen und Mädchen auf eine geschlechterunabhängige Art und Weise zu fördern, um deren Spektrum bei der späteren Berufs- und Studienwahl zu erweitern.

Im Rahmen der Workshops sollten die Kinder mittels Experimenten, Inputs und kleineren Aufgabenstellungen rund um das Thema Berufe und Forschung direkt in der Schule dazu angeregt werden, über ihre eigenen Interessen und Berufswünsche nachzudenken. Das Konzept wurde im April 2020 auf eine Home-Schooling Variante umgestellt, welche den Schulen fortan kostenfrei zur Verfügung steht. Die Durchführung erfolgt nunmehr durch die Lehrkraft selbst. Es wurde ein Gewinnspiel in Form eines Malwettbewerbs entworfen, der bis 31. Mai 2021 ausgeschrieben wurde. Drei Klassen bewarben sich mit ihren jeweils fünf besten Zeichnungen. Die Klasse der Gewinner*innen durfte am 7. Juli 2021 eine Exkursion an die Universität Linz unternehmen und einen Vormittag lang Frau Assoz.Prof.in Ingrid Graz – einer echten Forscherin – über die Schulter blicken.

MI(N)TMACHEN – Im Zuge der Berufsorientierung stellte sich die Universität Linz für das Pilotprojekt „Schnupperwoche“ zur Verfügung. Aufgabe war es, ein Berufs-(Bildungs-)orientierungsangebot gemäß § 13b Abs.1 SchUG zu erstellen. Ursprünglich konzipiert als Präsenzveranstaltung für Mädchen der 8. Schulstufe NMS/AHS wurde aufgrund der COVID-Pandemie ein virtuelles Format entwickelt. Das Referat Gender & Diversity Management drehte dazu fünf Kurzfilme mit Forscherinnen der Universität, die einen Einblick in unterschiedliche Karrierestufen und -wege sowie in verschiedene technische Fachbereiche geben. Die Abteilung für MINT-Didaktik ergänzte didaktische Expertise und steuerte drei Unterrichtseinheiten bei. Zusammengefasst in einem GeoGebra-Buch wurden die Materialien allen oberösterreichischen Schulen Anfang Dezember 2021 zur Verfügung gestellt.

¹⁷⁸ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 50

¹⁷⁹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 51f

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. Der Girls´ Day, der am 29. April 2021 an der Universität Linz präsent stattfinden hätte sollen, konnte aufgrund der Corona-Pandemie erneut nicht präsent durchgeführt werden, sondern es wurde vom Projektteam der Education Group GmbH eine Online-Variante angeboten.

Girls´ Day JUNIOR: Beim Girls´ Day JUNIOR, einer oberösterreichischen Initiative zur Förderung von Mädchen, können aus organisatorischen Gründen auch Jungs teilnehmen. Zielgruppe sind Schüler*innen der 3./4. Klasse Volksschule. Ziel ist, Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften zu wecken. Der Girls´ Day Junior an der Universität Linz, der traditionell an zwei Tagen im März stattfindet, konnte wegen der Corona-Pandemie erneut nicht durchgeführt werden.



Science Holidays: Das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ins Leben gerufene Format der wissenschaftlichen Ferienbetreuung mit dem Titel „Science Holidays – mach´ Ferien in der Welt der Wissenschaft“ wurde in den Sommerferien auch an der Universität Linz angeboten.

Das Referat Gender & Diversity Management beteiligte sich an den Science Holidays, indem es insgesamt drei zweistündige Workshops zu den Themen Berufe und Forschung anbot, mit dem Ziel, auf geschlechterunabhängige Art und Weise Interesse für Naturwissenschaft und Technik zu wecken. Abgehalten wurden sie von zwei Mitarbeiterinnen des Referats und zwei Pädagog*innen.

Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 51f

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Gleichstellung

FIT - Frauen in die Technik¹⁸⁰

Das Programm „FIT – Frauen in die Technik“, im Rahmen dessen Mädchen und junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen und Berufe begeistert werden, konnte trotz der anhaltenden Corona-Pandemie auch im Jahr 2021 sehr erfolgreich fortgeführt werden. So ist es erneut gelungen, die nötigen Sponsorengelder und Förderbeiträge zu akquirieren und 22 FIT-Botschafterinnen für die Mitarbeit zu gewinnen.

Am 18. Februar 2021 fand der FIT-Infotag (in Kooperation mit der FH Gesundheitsberufe OÖ) aufgrund der Corona-Pandemie erstmalig in seiner Geschichte in virtueller Form via Zoom statt. Zwei weitere Infotage folgten im Juli. Das Programm war ähnlich gestaltet wie bei den präsenten FIT-Infotagen, nur auf das Technikschnuppern in Kleingruppen musste leider verzichtet werden. Im Rahmen der virtuellen Veranstaltungen 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 jeweiligen späteren Berufsfelder informieren und sich beim „Marktplatz der Technik“ individuell von den jeweiligen Studentinnen in 16 „Breakout Sessions“ über die sie interessierenden Studienrichtungen beraten lassen. Interaktive Mustervorlesungen – im Februar aus Mathematik, im Juli aus Maschinenbau und Physik – rundeten das Programm ab. In Summe haben 256 Schülerinnen ab der 9. Schulstufe der AHS und BHS und (junge) Frauen bei den drei virtuellen Terminen teilgenommen.

Normalerweise werden Schülerinnen gezielt von den „FIT-Botschafterinnen“ (Studentinnen der technischen und naturwissenschaftlichen Studien der Universität Linz sowie der technischen Studiengänge der FH Gesundheitsberufe OÖ und somit zugleich „Role Models“) 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. Pandemiebedingt konnte im Schul-/ Studienjahr 2020/21 kein einziger Schulbesuch präsent stattfinden. Immerhin war das FIT-Team in neun höheren Schulen virtuell eingeladen und hat dabei 438 Schülerinnen beraten können. Im November konnte schließlich im Rahmen einer Studieninfomesse in einer HLW in Präsenz beraten werden.

Das 2020 neu konzipierte Format FIT-Online – Studienberatungen online anzubieten – hat sich bewährt. Bei vier Terminen haben insgesamt 63 Interessentinnen teilgenommen und die 10 Stipendiatinnen des Start-Programms waren begeistert vom Vortrag und der Beratung der FIT-Botschafterinnen.

Auch bei der erstmalig virtuell stattfindenden Berufs- und Studien-Infomesse BeSt3 von 4. bis 7. März 2021 war das FIT-Team beim virtuellen FIT-Österreich Messestand vertreten. Dabei haben FIT-Botschafterinnen insgesamt 41 Teilnehmerinnen online beraten. Die SIM-Studieninformationsmesse im September konnte erfreulicherweise als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Am Messestand wurden insgesamt 206 Interessentinnen – die größte Anzahl seit Bestehen der SIM – beraten, davon waren 95 Prozent Schülerinnen und 5 Prozent Elternteile und Lehrkräfte.

¹⁸⁰ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 52



Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT

Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Betreuungspflichten bzw. Studium mit Beruf¹⁸¹

Die alle zwei Jahre stattfindende „Erhebung der Berufstätigkeit und Betreuungspflichten“ wurde im Jahr 2020 durchgeführt (Rücklauf: 72 %). Hierbei gaben über 70 Prozent der Befragten an, berufstätig zu sein; 16,4 Prozent 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.

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.

In den Curricula wurden im Berichtsjahr 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.

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.



¹⁸¹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 53

Familienfreundlichkeit im Leitbild der Universität¹⁸²

Der Universität Linz ist die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein großes Anliegen, dem sie mit vielfältigen Angeboten für Studierende und Mitarbeiter*innen Rechnung trägt. Im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“ wurde die Universität Linz deshalb bereits zum wiederholten Male als familienfreundliche Hochschule bestätigt. Der Wert Familienfreundlichkeit und somit die Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Studium und Familie wurde 2020 in das Leitbild der Universität aufgenommen. Dementsprechend hat sich die Universität Linz sichtbar als Universität positioniert, die den Wert einer familienfreundlichen Hochschulpolitik erkennt und mit vielerlei Maßnahmen auch zukünftig an deren Umsetzung arbeitet.

Audit „hochschuleundfamilie“¹⁸³

Die dritte Re-Auditierungsphase (Zeitraum 2019-2021) des Audits „hochschuleundfamilie“, in der die Schwerpunkte auf den Handlungsfeldern Studienorganisation, Wissenschaft und Lehre, Qualifizierung und Führung, Service für Familien sowie Informations- und Kommunikationspolitik lagen, wurde im Berichtsjahr 2021 erfolgreich abgeschlossen. Folgende Maßnahmen wurden 2021 umgesetzt:

- Veranstaltungsreihe „Forum Pflege“ (drei Termine im Zeitraum Winter 2020 bis Frühjahr 2021)
- Veröffentlichung des Tools „RoadMap*NeuesArbeiten“ für Karenz- und Auszeitenmanagement unter dem Titel „JKU Work-Life-Compass“
- Zurverfügungstellung von Informationen zu den Studierendenprofilen an die Fachbereichssprecher*innen mit Anfang März 2021
- Eröffnung der zweiten Krabbelgruppe mit 1. März 2021

Der Strategieworkshop für die neue Re-Auditierungsphase (2022-25) fand im Juni 2021 statt. Es wurden die einzelnen Handlungsfelder und bisher umgesetzte Maßnahmen besprochen. Außerdem wurden erste Zielsetzungen für die nächste Re-Auditierungsphase festgelegt. In zwei Re-Auditierungsworkshops (im September 2021) wurde die Zielvereinbarung ausgearbeitet. Insgesamt wurden neun Ziele in fünf verschiedenen Handlungsfeldern für die kommende vierte Re-Auditierungsphase festgelegt.

1. Handlungsfeld Studienorganisation

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

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

1. Handlungsfeld Wissenschaft und Lehre

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

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

1. Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Ziel 5: Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und barrierefreien Arbeitsorganisation

1. Handlungsfeld Gesundheit und Employability

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

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

1. Handlungsfeld Service für Familien

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

Ziel 9: Erweiterung der familienfreundlichen Angebote am Campus

Die Begutachtung fand im November 2021 statt. Der externe Gutachter seitens des TÜV-Süd stellte der Universität Linz erneut ein positives Gutachten aus. Im Dezember 2021 erhielt die Universität vom Audit-Kuratorium das Zertifikat, welches bis Dezember 2024 gültig ist.

¹⁸² Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 53

¹⁸³ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 54

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

Forum Pflege¹⁸⁴

Nach der Auftaktveranstaltung im November 2020 bot der zweite Termin im Jänner 2021 umfassende Einblicke rund um das Thema „Pflege und Gesundheit“, insbesondere zu dementiellen Erkrankungen und die damit verbundene Kommunikation. Im März 2021 fand der dritte Termin statt und beleuchtete aus diversen Perspektiven das Thema „Pflege und Geschlecht“. Der vierte und gleichsam letzte Termin der Veranstaltungsreihe widmete sich im Mai 2021 inhaltlich dem Rahmenthema „Pflege und Beruf“. Corona-bedingt wurde die gesamte Pflege-Veranstaltungsreihe im Online-Format präsentiert.

JKU Work-Life-Compass¹⁸⁵

Der JKU Work-Life Compass (WLC) ist ein Ergebnis des Audits „hochschuleundfamilie“ und stellt einen weiteren Schritt in der Positionierung der Universität Linz als familienfreundliche Arbeitgeberin dar. Im WLC werden alle notwendigen Infos und Hintergründe für das erfolgreiche Management von notwendigen beruflichen Auszeiten – Eltern, Pflege, Bildung – gesammelt und aufbereitet, um Arbeitnehmer*innen und Vorgesetzten einen reibungslosen Übergang und eine erleichterte Rückkehr an die Universität zu ermöglichen. Der WLC steht allen Menschen, die sich in einem aktiven Arbeitsverhältnis zur Universität befinden, über die internen help-Seiten sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zur Verfügung.



Stay-connected-Maßnahmen für karenzierte Beschäftigte¹⁸⁶

Wie in den Jahren zuvor wurden die Stay-connected-Maßnahmen beibehalten, die insbesondere folgende Angebote umfassen:

- Kostenlose Nutzung des internen Weiterbildungsprogrammes
- Einladung zur Teilnahme am Betriebsausflug, der im September 2021 stattfand, bzw. zur Weihnachtsfeier (die aufgrund von Corona auch im Berichtsjahr 2021 entfallen ist)
- Behalt E-Mail Account und Intranetzugang
- Erneute Durchführung der Veranstaltung „Eltern-Karenz-Forum“ für werdende Eltern und karenzierte Mitarbeiter*innen

Bereits das 3. Eltern-Karenz-Forum fand im September 2021 als Präsenzveranstaltung statt. Im Zentrum stand die wichtige Frage: „1,5 Jahre Corona – Was wird bleiben, was haben wir gelernt?“. Ausgewählte Podiumsgäste thematisierten hierbei die gesellschaftlichen sowie psychologischen Auswirkungen und gaben persönliche Einblicke in individuelle Lebenswelten. Ein reger (Diskussions-)Austausch und das umfassende Serviceangebot rundeten die gelungene Veranstaltung ab. Eine Fortsetzung des Eltern-Karenz-Forums folgt im Herbst 2022.

¹⁸⁴ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 54f

¹⁸⁵ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 55

¹⁸⁶ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 55

KIDSVERSITY – Kinderbetreuung an der Universität Linz¹⁸⁷

Im Oktober 2015 wurde die Krabbelstube der Universität Linz mit dem OÖ Hilfswerk als Trägerverein mit einer Krabbelgruppe eröffnet. Am 1. März 2021 konnte eine zweite Gruppe eröffnet werden. In den neu umgebauten Räumlichkeiten am Aubrunnerweg stehen nun insgesamt 20 (Vollzeit-)Plätze für Kinder von Mitarbeiter*innen im Alter von einem bis drei Jahren zur Verfügung. Die Betreuung ist an bis zu fünf Tagen pro Woche möglich und soll Jungeltern einen frühen Berufseinstieg nach der Elternkarenz ermöglichen. Im Alltag der Kinder stehen Spielen, Spaß und ein lustiges Miteinander im Vordergrund. Der Ausbau der Krabbelstube wurde vom Land Oberösterreich gefördert. Mit der Leitung der Krabbelstube besteht reger Kontakt und es werden neue Strategien und Verbesserungen besprochen, geplant und laufend umgesetzt. Das Referat Gender & Diversity Management hat 2021 für die Mitarbeiter*innen des OÖ Hilfswerk in der Krabbelstube einen Workshop zur inklusiven, gender- und diversitätsbewussten Kommunikation mit Kindern und Gestaltung von Kinderbüchern und Spielen unternommen.

Aufgrund des hohen Anteils an berufstätigen Studierenden ist der Universität Linz die Vereinbarkeit von Beruf und Studium ein besonderes Anliegen. Bereits seit 2003 bietet die Universität Linz ein flexibles Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten 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.

Das allseits beliebte Kidsversity Osterprogramm für Kinder von Mitarbeiter*innen und Studierenden musste aufgrund der Corona-Situation leider auch 2021 abgesagt werden. Die ebenfalls alljährlich stattfindende Sommerbetreuung für ein- bis zwölfjährige Kinder konnte indes stattfinden: Im gesamten Monat August konnten pro Woche jeweils 24 Kinder an der Universität Linz basteln, malen, töpfeln und experimentieren. Zwischen all dem kreativen Arbeiten kam aber auch die Bewegung beim Spielen und Turnen an der frischen Luft nicht zu kurz.

Familienfreundliche Infrastruktur¹⁸⁸

Die familienfreundliche Infrastruktur der Universität Linz zeigt sich durch viele nützliche, alltagstaugliche Dinge. So gibt es eine Kinderecke in der Abteilung Lehr- und Studienorganisation, weitflächig verbreitete Wickeltische in diversen Universitätsgebäuden, einen Stillraum für Universitätspersonal im LIT/OIC 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.

Studieren mit Kind¹⁸⁹

Studierende mit Kinderbetreuungspflichten können neben dem bereits erwähnten flexiblen Kinderbetreuungsangebot und der familienfreundlichen Infrastruktur jederzeit das umfassende Beratungsangebot des Sozialreferats der Österreichischen Hochschüler*innenschaft in Anspruch nehmen. Im September 2021 wurde seitens des Referats Gender & Diversity Management ein regelmäßiger Austausch mit dem ÖH-Sozialreferat gestartet. Das Team des Referats hat sämtliche Wickelräume und -tische besichtigt, dokumentiert und den Campus-Plan mit Wickelräumen überarbeitet. Ebenso wurde eine Evaluierung des Bedarfs und der Ausstattung von Kinderhochstühlen in Mensen, Restaurants, Cafés und Cafeterien am Campus durchgeführt. Auf Anregung durch das Referat wurde an einigen Standorten aufgestockt bzw. umverteilt (u.a. Mensa, Science-Café, Ch@t-Café, dasKUYO und Teichwerk). In einem weiteren Schritt wurde mit der Leitung der flexiblen Kinderbetreuung eine Evaluierung von Bedarf und Nutzung des Betreuungsangebotes durchgeführt. Die Öffnungszeiten orientieren sich an einer regelmäßigen Bedarfserhebung und werden laufend angepasst. Bei einem Workshop im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“ wurden Ausbau- und Verbesserungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern diskutiert. Dabei wurden auch die Ergebnisse einer Umfrage während einer Veranstaltung im Jahr 2020 (JKU Welcome Week) berücksichtigt.

¹⁸⁷ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 55f

¹⁸⁸ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 56

¹⁸⁹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 56

Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement an der JKU.

Vereinbarkeit

Angebote für Rückkehrer*innen nach der Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenz sowie Eltern- und Pflegezeit¹⁹⁰

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 aktuellsten 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 Pflegezeit 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. So wurde 2019 etwa das „Eltern-Karenz-Forum“ etabliert, das in regelmäßigen Abständen individuelle Beratungsangebote sowie Möglichkeiten zum Austausch für karenzierte Mitarbeiter*innen und werdende Eltern bietet. Speziell für pflegende Angehörige wurde mit dem „Forum Pflege“ überdies eine neue Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, die in mehreren Terminen im Berichts- bzw. im davorliegenden Jahr Information und Sensibilisierung zu den Themen Pflege und Betreuung geboten hat.

Gleichstellungsplan¹⁹¹

Der Satzungsteil Gleichstellungsplan, der insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung regelt, wurde im Juni 2021 im Mitteilungsblatt veröffentlicht und damit allen Universitätsangehörigen zur Kenntnis gebracht. 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 Europe¹⁹²

Seit 2021 müssen Institutionen, die sich um eine Bewerbung bei Horizon Europe bemühen, einen Gender Equality Plan vorweisen. Die österreichischen Universitäten sind mit ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplänen formal gut aufgestellt, dennoch schien es notwendig, die Vielfalt an Maßnahmen und Regelungen in einem eigenen Dokument zu vereinen – auch unter dem Aspekt, dass die Richtlinien zur Erstellung von Gender Equality Plänen in Horizon Europe ein von der Leitungsebene unterschriebenes Dokument, öffentlich auf der Homepage abrufbar, vorsehen. Zu diesem Zweck wurde vom Referat Gender & Diversity Management ein Statement of Commitment verfasst, das den Status Quo an der Universität Linz mit den von Horizon Europe vorgegebenen Kriterien in Verbindung bringt. Dieses ist auf den Webseiten des Forschungsservice sowie des genannten Referats abrufbar.

¹⁹⁰ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 56f

¹⁹¹ Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 57

¹⁹² Quelle: Wissensbilanz 2021, S. 57



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,
Februar 2023, vorbehalten
Änderungen und Irrtümer

Gestaltung

schreuerdesign.at

Fotos

© JKU Linz außer:
S.1, 6, 7, 11, 14, 18, 24, 40, 48, 50, 52, 55,
59, 62, 64, 66, 68, 71, 78, 82, 96, 99,
109, 115, 119, 130, 133, 135, 141, 150, 156,
158, 161 : Johannes Kepler Universität
Linz, Lea Fabienne Dörl
S.5, 102, 105: Robert Maybach
S.45: Hertha Hurnaus
S.100, 149: Bruno Klomfar, Wien
S.137, 146, 148: Andreas Röbl
S.155: FIT - Frauen in die Technik OÖ

ISBN: 978-3-903480-00-1