

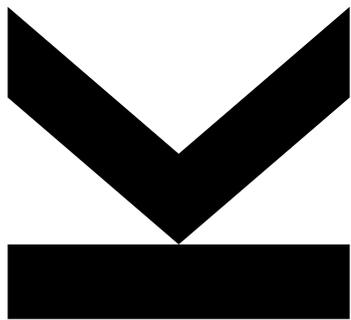
PLATZ FÜR VIELFALT.



Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2023.

JKU

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ



PLATZ FÜR VIELFALT.

**Menschen an der JKU Linz
Gender & Diversity Bericht 2023.**

Vorwort.

Viel erreicht – noch mehr zu tun!

Unter diesem Motto wurde 2023 die Geschichte zur Frauenförderung an der JKU veröffentlicht.¹

Die Geschichte der Frauenförderung gibt interessante Einblicke: Mit 12% Frauenanteil bei den Studierenden startete die JKU 1966/67 als Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ihren Weg. 1969 wurde die erste Professorin berufen. Bis zu ihrer Emeritierung 1990 blieb sie die einzige.

1985 wurde das ÖH Referat für Frauenfragen gegründet. Inzwischen betrug der Frauenanteil bei den Studierenden 33%. Zehn Jahre später lag er bei 36%. Trotz des langsamen Wachstums war in dieser Zeit viel passiert: So wurde 1991 der AKG (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) errichtet und 1993 die Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Linz ins Leben gerufen.

Mit dem vorliegenden Bericht sind dreißig Jahre seit Gründung der Koordinationsstelle vergangen. Inzwischen gibt es an der JKU das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung als erstes gesamtuniversitäres Institut sowie das Institut Legal Gender Studies. Beide Institute forschen zu Themen wie gesellschaftliche Ungleichheiten und Geschlechterverhältnisse. Für die inneruniversitäre Umsetzung in den Bereichen Gleichstellung und Frauenförderung ist das Referat Gender & Diversity Management vom Rektorat beauftragt [ab 01.01.2025: Abteilung Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt]. Die Aufgaben des Referats haben sich in den letzten Jahren um ein Vielfaches erweitert: Vereinbarkeit, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sind zu den Themen Gleichstellung und Frauenförderung hinzugekommen.

Die JKU hat seit 2021 eine Diversitätsstrategie als weiteres Instrument, um den vielfältigen Lebenswelten ihrer Angehörigen gerecht zu werden. Außerdem wurde 2021 der Satzungsteil Gleichstellungsplan veröffentlicht, wodurch – zusätzlich zu jenen des Satzungsteils Frauenförderungsplan – dreijährlich erweiterte Berichtspflichten auf die Universität zugekommen sind, welchen wir in diesem Bericht erstmals Raum geben.

Die Johannes Kepler Universität hat bereits zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen implementiert, darunter Mentoring-Programme, Netzwerke für Frauen in der Wissenschaft und gezielte Förderungen für weibliche Führungskräfte. Diese Initiativen sind Teil unseres Engagements, eine Kultur zu fördern, in der Vielfalt geschätzt und gefördert wird. Ein weiterer Meilenstein in unserem Bestreben um Gleichstellung ist das Gütesiegel „hochschuleundfamilie“, das wir seit 2011 tragen. Dieses Siegel bestätigt unsere Bemühungen, eine familienfreundliche Umgebung zu schaffen, die es Studierenden und Mitarbeitenden ermöglicht, Beruf/Studium und Familie erfolgreich zu vereinbaren. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2022 das Equalita Gütesiegel erhalten. Dieses Gütesiegel haben wir vor allem den Pionierinnen und Wegbereiterinnen zu verdanken, die sich vor vielen Jahren unermüdlich eingesetzt haben und es erkennt unsere kontinuierlichen Anstrengungen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an der Universität an.

¹ www.jku.at/frauenfoerderung

Diese Auszeichnungen sind nicht nur ein Zeichen für das, was wir bereits erreicht haben, sondern auch ein Ansporn, unsere Anstrengungen fortzusetzen. Die Zahlen des vorliegenden Berichts zeigen deutlich auf, dass wir als Universität zwar sehr viel erreicht haben, von unseren selbstgesteckten Zielen aus dem Satzungsteil Frauenförderungsplan jedoch noch weit entfernt sind.

Wir sind uns bewusst, dass der Weg zur vollständigen Gleichstellung noch lang ist, und wir sind entschlossen, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, um kontinuierlich eine inklusivere und gerechtere Universität zu schaffen. Es braucht vereinte Kräfte, Überzeugung und das Bewusstsein aller Universitätsangehörigen – vor allem der Führungskräfte – diese Ziele zu erreichen.

Die Notwendigkeit von Gleichstellung an unserer Universität ist nicht nur ein internes Anliegen, sondern ein gesellschaftlicher Auftrag. In einer Zeit, in der Diversität und Inklusion mehr denn je gefordert werden, ist es unsere Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, das allen Menschen faire Chancen bietet.

Lassen Sie uns daher gemeinsam die nächsten Schritte gehen und die Johannes Kepler Universität Linz ein Vorbild für Gleichstellung und Diversität sein, damit unsere Nachfolger*innen in dreißig Jahren diesen Bericht aus dem Archiv holen können, um festzustellen, dass wir als Universität wahrhaftig viel erreicht haben!

Mirjam Strecker, BA

Interimistische stellvertretende Leitung der Abteilung
Personalentwicklung, Gender & Diversity Management
Leitung des Referats Gender & Diversity Management
(beide Funktionen bis 31.12.2024)

Dezember 2024

Inhalt.

Gender & Diversity Bericht 2023.

- 04 Vorwort
- 08 Abkürzungsverzeichnis
- 09 Hinweise zur Geschlechtervielfalt und zu einem inklusiven Sprachgebrauch
- 10 Executive Summary auf Deutsch
- 12 Executive Summary in English
- 160 Impressum

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

- 16 Studierende**
 - 16 Ordentliche Studierende
 - 17 Neuzugelassene ordentliche Studierende
 - 18 Außerordentliche Studierende
 - 19 Mobilitätsprogramme
- 20 Studien**
 - 20 Belegte ordentliche Studien
 - 20 Gesamtüberblick
 - 21 nach Studienart
 - 21 Frauenanteil im Zeitverlauf
 - 24 Prüfungsaktive ordentliche Studien
 - 24 Gesamtüberblick
 - 25 nach Studienart
 - 25 Frauenanteil im Zeitverlauf
 - 26 Abgeschlossene ordentliche Studien
 - 26 Gesamtüberblick
 - 27 nach Studienart
 - 27 Frauenanteil im Zeitverlauf
- 28 Doktorat**
 - 28 Belegte ordentliche Doktoratsstudien
 - 28 Gesamtüberblick
 - 29 im Detail
 - 29 Frauenanteil im Zeitverlauf
 - 30 Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien
 - 30 Gesamtüberblick
 - 31 im Detail
 - 31 Frauenanteil im Zeitverlauf
- 32 Habilitationen**
 - 32 Habilitationen im Detail
 - 32 Habilitationen im Zeitverlauf

- 35 Leaky Pipeline**
 - 35 Leaky Pipeline JKU gesamt
 - 36 Leaky Pipeline RE
 - 36 Leaky Pipeline SOWI
 - 37 Leaky Pipeline TN
 - 37 Leaky Pipeline MED
- 38 Lehre**
 - 38 Distance Learning
 - 39 Digitales Lehrveranstaltungsangebot
 - 39 Lehrauftragsstundenstatistik
 - 40 nach Personengruppen
 - 41 nach Fakultäten
 - 41 nach Fakultäten und Personengruppen
 - 42 Genderrelevante Lehre und Forschung
 - 44 Lehrkultur

Beschäftigte an der JKU Linz.

- 48 Personal**
 - 48 Universitätspersonal: Gesamtüberblick
 - 49 Universitätspersonal im Zeitverlauf
 - 52 Allgemeines Universitätspersonal
 - 52 nach Bereichen
 - 53 nach Verwendungsgruppen und Bereichen
 - 58 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 58 nach Bereichen
 - 59 nach Verwendungsgruppen und Bereichen
- 68 Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen**
 - 68 Berufungen
 - 68 im Detail
 - 68 im Zeitverlauf
 - 69 Berufungsmanagement
 - 70 Professuren und Äquivalente
 - 71 nach Verwendungsgruppen
 - 71 im Zeitverlauf
 - 72 Laufbahnstellen
 - 73 nach Verwendungsgruppen
 - 73 im Zeitverlauf
- 74 Leitungspositionen**
 - 74 Universitätsleitung
 - 75 Leitungspositionen allgemeines und wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 76 Führungskultur

- 78 **Entlohnung**
- 78 Entlohnung nach Einkommenskategorien
- 79 Lohngefälle zwischen Frauen und Männern

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

- 82 **Altersstruktur**
- 82 Allgemeines Universitätspersonal
 - 82 Gesamtüberblick
 - 82 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 83 in Teilzeit
- 84 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 84 Gesamtüberblick
 - 84 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 85 in Teilzeit
- 86 Studierende
 - 86 Gesamtüberblick
 - 86 Verteilung nach Frauen und Männern
- 88 **Beschäftigungsverhältnisse**
- 88 Allgemeines Universitätspersonal
 - 88 Gesamtüberblick
 - 88 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 89 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 90 Frauen und Männer in Teilzeit/
Vollzeit im Zeitverlauf
 - 91 Befristete/unbefristete
Dienstverhältnisse
 - 91 Befristete/unbefristete
Dienstverhältnisse im Zeitverlauf
 - 92 Flexible Arbeitszeit- und
Arbeitsortmodelle
- 94 Wissenschaftliches Universitätspersonal
 - 94 Gesamtüberblick
 - 94 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 95 Frauen und Männer in Teilzeit
 - 96 Frauen und Männer in Teilzeit/
Vollzeit im Zeitverlauf
 - 97 Befristete/unbefristete
Dienstverhältnisse
 - 97 Befristete/unbefristete
Dienstverhältnisse im Zeitverlauf
 - 98 Flexible Arbeitszeit- und
Arbeitsortmodelle

- 100 Studierende
 - 100 Gesamtüberblick
 - 102 Wöchentliches
Beschäftigungsausmaß
 - 103 Verteilung nach Frauen und Männern

104 **Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit**

- 104 Universitätspersonal: Elternkarenz
 - 104 Karenzmanagement
 - 106 Karenzierungen
- 107 Universitätspersonal: Kinder
 - 107 Anzahl und Alter von Kindern
 - 107 Elternteilzeit
- 108 Universitätspersonal: Pflege
 - 108 Pflegekarenz, Pflegezeit, Familienhospizkarenz, Pflegefreistellung
- 110 Studierende: Betreuungspflichten
 - 110 Gesamtüberblick
 - 111 Wöchentliches Betreuungsausmaß
 - 112 Verteilung nach Frauen und Männern
 - 112 Doppelbelastung: Betreuungspflichten und Berufstätigkeit
 - 113 Beurlaubungen und Studienbeitrags-erlässe/-rückerstattungen
- 116 Kinderbetreuung an der JKU
 - 116 Betreuung in der KIDSVERSITY Krabbelstube
 - 116 KIDSVERSITY Flexible Kinderbetreuung
 - 119 JKU Science Holidays
- 120 Vereinbarkeitsmanagement: regionale, überregionale und interne Vernetzungsaktivitäten
 - 120 Universitätsinterne Vernetzung
 - 120 Universitätsübergreifende Vernetzung

122 **Menschen mit Behinderungen**

- 122 Universitätspersonal
- 123 Studierende

124 **Internationalität**

- 124 Allgemeines Universitätspersonal
- 125 Wissenschaftliches Universitätspersonal
- 125 Studierende

Anhang.

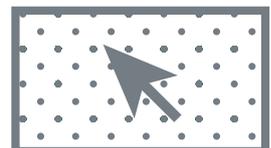
Abkürzungsverzeichnis und Hinweis zur Barrierefreiheit.

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

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

HINWEIS ZUR BARRIEREFREIHEIT

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



Hinweise zur Geschlechtervielfalt und zu einem inklusiven Sprachgebrauch.

Auch wenn im Text des vorliegenden Berichts alle Geschlechter adressiert und berücksichtigt werden, sind die vorhandenen Daten aus Datenschutzgründen ausschließlich binär strukturiert, um aufgrund geringer Fallzahlen keine Rückschlüsse auf konkrete Personen zuzulassen. Im Berichtsjahr 2023 war im Universitätspersonal keine Person mit einem Geschlechtseintrag außerhalb der Binarität männlich und weiblich erfasst. Unter den Studierenden gab es Personen, die mit einem solchen Geschlechtseintrag erfasst wurden; gemäß den Richtlinien der Statistik Austria wurden diese durch Imputation den binären Kategorien weiblich und männlich zugeordnet. Diese Vorgehensweise dient dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der betreffenden Personen, wengleich die Imputationsregel die Realität der Geschlechtervielfalt nicht wiedergibt. 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 des Universitätsgesetzes.

Als Ort der Offenheit, Toleranz, Akzeptanz und Augenhöhe ist es für die JKU selbstverständlich, dass alle Menschen hier Platz finden. Im Folgenden werden konkrete Maßnahmen der Universität Linz skizziert, die dieses Selbstverständnis sichtbar machen.

Seit November 2023 wurden flächendeckend und dauerhaft geschlechtsneutrale Toiletten ausgewiesen. Bei diesen Neuwidmungen stellten Erreichbarkeit und Sichtbarmachung des Themas zentrale Kriterien dar. Aktuell finden sich 14 Toilettenanlagen über den gesamten Hauptcampus verteilt.

Diese Umwidmung ist auch als ein Ergebnis des Intersektionalen Get-togethers zu werten. Seit Frühjahr 2023 wird das Treffen in einer Kooperation mit der Studierendenschaft monatlich abgehalten und bietet einen sicheren Anlaufpunkt für Menschen, die potentiell von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen sein könnten.

Gleichzeitig war die Anpassung der Infrastruktur ein logischer Schritt, denn die JKU anerkennt die Realität von Geschlechtervielfalt und trägt dieser Tatsache seit der Publikation von „Platz für gerechte Kommunikation. Leitfaden für eine inklusive Sprache“ mit der Verwendung des Gendersterns * in ihrer offiziellen Kommunikation Rechnung – so wie auch in diesem Bericht seit Jahren umgesetzt.

Im Zuge der Bemühungen, für einen inklusiven Sprachgebrauch zu sensibilisieren, entstand außerdem eine mehrjährige und anhaltende Kooperation mit VIMÖ, dem Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreichs. Gemeinsam mit Trainer*innen von VIMÖ bieten Expert*innen des Referats Gender und Diversity Management (ab 1.1.25: Abteilung Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt) im internen Seminarprogramm Sprachworkshops an, die für alle Mitarbeiter*innen der Universität offenstehen. Auf Anfrage werden auch Workshops für individuelle Abteilungen und Teamsituationen abgehalten.

Darüber hinaus beteiligt sich die JKU am EU Monat der Vielfalt, einer Initiative der Europäischen Kommission, Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu leben und zu fördern. Seit 2022 gibt es jeden Mai Sensibilisierungsworkshops sowie Vorträge, Diskussionen und Filmvorführungen, die zu einem vielfaltsbewussten Zusammenleben beitragen sollen. 2024 werden die Aktionen auf den direkt im Anschluss stattfindenden Pride Month im Juni ausgedehnt. Die in diesen Monaten gehissten Regenbogenfahnen dienen als weithin sichtbares Zeichen, dass die JKU alle Menschen willkommen heißt.

Executive Summary auf Deutsch.

Der jährlich erscheinende Gender & Diversity Bericht bietet einen umfangreichen Überblick über die Geschlechterverhältnisse unter den Universitätsangehörigen der Johannes Kepler Universität Linz. Basis dafür sind die jährlichen **Berichtspflichten**, die im **Satzungsteil Frauenförderungsplan** vorgesehen sind. Der Gender & Diversity Bericht 2023 enthält erstmals auch Erhebungen und Berichte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Diese gründen auf dem **Satzungsteil Gleichstellungsplan** und sind alle drei Jahre zu bearbeiten. Für das Berichtsjahr 2023 können folgende Befunde zusammengefasst werden:

Studierende/Studien: Über die Hälfte – nämlich 52% - aller ordentlichen Studierenden sowie aller neuzugelassenen ordentlichen Studierenden waren im Berichtszeitraum weiblich. Dieser Überhang an Frauen ist seit Jahren konstant, wenngleich er bei den Neuzulassungen um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreszeitraum gesunken ist. Die Analyse der ordentlichen Studien nach Studienarten zeigt im Bereich der belegten Studien zwar eine Mehrheit an Frauen an der RE, an der SOWI, an der MED und an der SoE, jedoch auch einen tendenziell sinkenden Frauenanteil mit höheren Studienabschlüssen. Was die prüfungsaktiven Studien (ohne Doktorate) betrifft, so waren Frauen nur in den Studienarten der TN sowie den Masterstudien der RE in der Minderzahl, in allen anderen Studienarten lag ihr Anteil zum Teil deutlich über 50%. Auch im Bereich der Studienabschlüsse (ohne Doktorate) waren Frauen zumeist in der Mehrheit; lediglich die Abschlüsse aller Studien der TN sowie der Masterstudien der RE und der MED wiesen niedrigere Frauenanteile auf. Der abfallende Anteil von Frauen mit steigenden Qualifikationsstufen, der sich auch in den Darstellungen der Leaky Pipeline zeigt, wird erstmals offenbar im Bereich der Doktoratsstudien: Von Frauen abgeschlossen wurden nur 30% der Studien, was den niedrigsten Anteil der vergangenen Jahre darstellt.

Habilitationen: 2023 betrug der Frauenanteil unter den Habilitationen nur 14%. Dies stellt den niedrigsten Prozentsatz seit 2014 dar.

Lehre: Etwa ein Drittel aller Lehrauftragsstunden wird von Frauen übernommen. Dieser geringe Frauenanteil korreliert mit dem ähnlich geringen Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal. Hinsichtlich einer möglichst guten Vereinbarkeit von Studium und Privatleben wurde erstmals der Anteil von digitaler Lehre am gesamten Lehrveranstaltungsangebot erhoben, welcher für das Studienjahr 2022/23 7% betrug. Lehrveranstaltungen mit der Abhaltungsart „Präsenz“, welche digitale Elemente enthalten, sind hier allerdings nicht erfasst. Das Multimedia-Diplomstudium der Rechtswissenschaften stellt das einzige klassische Fernstudium der JKU dar.

Personal: Von den 1.063 Personen des allgemeinen Personals waren im Berichtsjahr 63% weiblich (2022: 63%). Von den 2.936 Personen des wissenschaftlichen Personals waren 37% weiblich (2022: 36%). Was das wissenschaftliche Personal betrifft, so waren Frauen an den nach Köpfen zahlenstärksten Fakultäten – nämlich an der SOWI, an der TN und an der MED – in der Unterzahl.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen: Im Berichtsjahr wurden insgesamt 15 Personen an die JKU berufen, drei davon waren Frauen. Bei den Professuren lag deren Anteil bei 17%, bei den Äquivalenten bei 27% und bei den Laufbahnstellen bei 31%. In allen drei genannten Bereichen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr abgesunken. Die geringsten Prozentsätze fanden sich durchwegs an der TN.

Leitungspositionen: In den Leitungsorganen der Universität wurde die im Universitätsgesetz festgeschriebene Frauenquote von 50% im Rektorat und im Universitätsrat, jedoch nicht im Senat erreicht. Der Anteil von Frauen in leitenden Positionen des allgemeinen Personals konnte im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf nunmehr 43% gesteigert werden. Der Anteil von Frauen an den Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals sank im selben Zeitraum jedoch um einen Prozentpunkt auf 19%.

Der Gender & Diversity Bericht 2023 enthält des Weiteren Ausführungen zu bestimmten **Diversitätsdimensionen**. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse aus diesen Abschnitten umrissen:

Alter: Personen des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) sind im Schnitt deutlich jünger als Personen des allgemeinen Personals. Das Medianalter der ersteren lag im Berichtsjahr bei 34 Jahren, jenes der zweiten demgegenüber bei 41 Jahren. Das mediane Lebensalter der ordentlichen Studierenden lag bei 25 Jahren.

Beschäftigungsverhältnisse allgemeines Personal: 65% aller Männer, aber nur 44% aller Frauen des allgemeinen Personals arbeiteten im Berichtsjahr in Vollzeit. In den letzten zehn Jahren am meisten gestiegen ist die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen. Zugenommen hat außerdem die Anzahl an Frauen in Vollzeit, wohingegen sich die Anzahl an teil- wie vollzeitbeschäftigten Männern kaum verändert hat. Von allen im Verlauf des Jahres beschäftigten Personen des allgemeinen Personals hatten mit 63% knapp zwei Drittel Verträge mit Gleitzeitregelung. Homeoffice wurde von insgesamt 52% jener Personen, die zur Konsumation gemäß Betriebsvereinbarung berechtigt waren, in Anspruch genommen.

Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftliches Personal (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen): 61% aller Männer, aber nur 48% aller Frauen des wissenschaftlichen Personals arbeiteten im Berichtsjahr in Vollzeit. In den letzten zehn Jahren hat die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich zugenommen, sodass seit drei Jahren mehr Frauen des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten. Ebenfalls deutlich zugenommen hat die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Männern, wenngleich nach wie vor wesentlich mehr Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Von allen im Verlauf des Jahres beschäftigten Personen des wissenschaftlichen Personals, die einem Dienstzeitmodell unterlagen, entfiel der überwiegende Anteil auf das Dienstzeitmodell 1, das im Wesentlichen den Regelungen für Gleitzeit für das allgemeine Personal entspricht. Homeoffice wurde von insgesamt 33% jener Personen, die in den Geltungsbereich der entsprechenden Betriebsvereinbarung fielen, in Anspruch genommen.

Berufstätigkeit Studierende: Eine Befragung der Studierenden des Wintersemesters 2022/23 ergab, dass 74% der Studien, die von Studierenden belegt waren, die an der Befragung teilgenommen haben, von berufstätigen Studierenden studiert wurden. Insgesamt 54% der Studien waren von Studierenden, die pro Woche mehr als 20 Stunden arbeiten, belegt.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit: Der Anteil von Männern an den in Elternkarenz befindlichen Personen des Universitätspersonals ist in den vergangenen Jahren stetig gesunken und lag im Berichtsjahr nur bei 14%. Möglichkeiten der Pflegekarenz und der Pflegezeit wurden 2023 von niemandem genutzt. Die Zahlen zu den Pflegefreistellungen zeigen, dass Fürsorge- und Pflegearbeit mehrheitlich von Frauen bewerkstelligt wird. Was die Betreuungspflichten der Studierenden anbelangt, so ergab eine Befragung im Wintersemester 2022/23, dass 16% der Studien, die von Studierenden belegt waren, die an der Befragung teilgenommen haben, von Studierenden mit Betreuungspflichten studiert wurden. Die Ausführungen zur Kinderbetreuung an der JKU zeigen, dass sowohl die betriebliche Krabbelstube als auch die verschiedenen Betreuungsangebote zu Ferienzeiten sehr gut genutzt wurden.

Internationalität: Die Anzahl jener Personen des Universitätspersonals und der Studierenden, die aus anderen EU-Staaten sowie aus Drittstaaten kommen, hat in den letzten Jahren stetig zugenommen.

Executive Summary in English.

The annually published Gender & Diversity report provides a comprehensive overview of the gender distribution among the members of Johannes Kepler University Linz. It is issued in accordance with the annual **reporting requirements** mandated by the **Women's Advancement Plan** which forms part of JKU's statutes. For the 2023 Gender & Diversity Report, data on the compatibility of work and family life, as well as studies and family life were surveyed for the first time. These reports are mandated by the **Equality Plan** and must be published every three years. The key findings for the 2023 reporting year can be summarized as follows:

Students/Studies: More than half of all degree students and of all newly admitted degree students for the reporting period - i.e. 52% - were female. This surplus of women has remained consistent over the years. However, with regard to new admissions, there was a three percent decrease compared to the prior reporting year. The analysis of degree programs by study type shows a majority of women enrolled in the RE, SOWI, MED faculties and the SoE. At the same time, the data also reveal a tendency toward a decreasing share of women as the level of qualification increases. In terms of the proportion of students actively taking examinations (excluding PhD candidates), women were in the minority only in the degree programs of the TN faculty and in the master's programs of the RE faculty. In all other programs, the proportion of women exceeded 50%, in some cases significantly. Women also represent the majority of graduates (excluding PhD programs), with the exception of all degree programs at the TN faculty, the master's programs at the RE faculty, and the MED faculty. The decreasing proportion of women as the level of qualification increases - illustrated in the depictions of the Leaky Pipeline - becomes apparent for the first time in the PhD programs: only 30% of PhD graduates were women, the lowest share in recent years.

Habilitations: In 2023 the proportion of women earning a habilitation degree was only 14%, the lowest percentage since 2014.

Teaching: About a third of all lectureship hours were taught by women. This low proportion of women reflects the similarly low percentage of women in the scientific staff. To assess optimal conditions for balancing studies and private life, the proportion of digital teaching across all courses offered was surveyed for the first time, with 7% of courses in the 2022/2023 academic year being delivered digitally. This figure excludes courses labeled „in-person“ even if they contain digital elements. The Multimedia Law Diploma program, offered by the Faculty of Legal Sciences, is the only degree program with a fully remote format.

Staff: For the reporting year, 63% of the 1,063 non-academic staff members were female (2022: 63%). Among the 2,936 scientific staff members, 37% were female (2022: 36%). In the scientific staff, women were in the minority in the largest faculties by headcount, namely SOWI, TN and MED.

Professorships, Equivalent Positions and Career Positions: A total of 15 individuals were appointed to JKU in the reporting year, three of them women. The proportion of women was at 17% for professorships, 27% for equivalent positions, and 31% for career positions. Women's share declined in all three areas compared to the prior year. The lowest percentages were consistently found at the TN faculty.

Management Positions: In the university's governing bodies, the 50% women's quota mandated by the University Act was achieved in the rectorate and the university council, but not in the senate. Among non-scientific staff, the percentage of women in management positions was increased by one percent to 43% compared to the prior year. However, during the same period, the share of women among institute heads in the scientific staff decreased by one percent to 19%.

The 2023 Gender & Diversity Report further elaborates on specific **dimensions of diversity**. The following sections summarize the most relevant findings:

Age: On average, members of the scientific staff (excluding lecturers and student assistants) are significantly younger than members of the non-academic staff. For the reporting year, the median age of the former was 34, while for the latter, it was 41. The median age of degree students was 25 years.

Employment Types – Non-Academic Staff: Among non-academic staff, 65% of all men but only 44% of all women were employed full-time during the reporting year. Over the past ten years, the proportion of women working part-time has increased the most. The share of women working full-time has also risen, whereas the proportion of men employed both full- or part-time has remained nearly unchanged. During the reporting year, 63% of non-academic staff – almost two thirds – held contracts with flexible working hours. Additionally, 52% of eligible staff under the company agreement utilized remote work (Homeoffice).

Employment Types – scientific staff (excluding lecturers and student assistants): Among scientific staff, 61% of all men but only 48% of all women were employed full-time during the reporting year. Over the past decade, the proportion of women working part-time has increased significantly, and for the past three years, more women in scientific roles have held part-time positions than full-time positions. The proportion of men working part-time has also increased notably, but significantly more men are still working full-time. During the reporting year, the majority of employees subject to a working time model were under Working Time Model 1, which essentially mirrors the flexible working hours regulations for non-academic staff. Additionally, a total of 33% employees covered by the respective company agreement utilized remote work (Homeoffice).

Student employment: A student survey conducted during the winter term 2022/23 found that 74% of the students enrolled in the degree programs represented by the survey respondents were employed. Of these students, a total of 54% worked more than 20 hours per week.

Caregiving responsibilities and Work-Family Life Compatibility: The proportion of men on parental leave among university staff has steadily decreased in recent years, reaching 14% in the reporting year. No staff members utilized possibilities of extended care leave or care-related part-time work options. Data on short-term care leave show that women bear the majority of nursing and caregiving responsibilities. Regarding caregiving obligations among students, a survey conducted during the winter term 2022/23 found that 16% of students enrolled in the degree programs represented by the survey respondents had caregiving responsibilities. The section on childcare at JKU highlights that both the company crèche and the various childcare holiday programs were well received.

Internationality: The number of university staff and students from EU countries or third countries has steadily increased in recent years.

WISSEN- SCHAFTLICHE AUSBILDUNG UND KARRIERE.

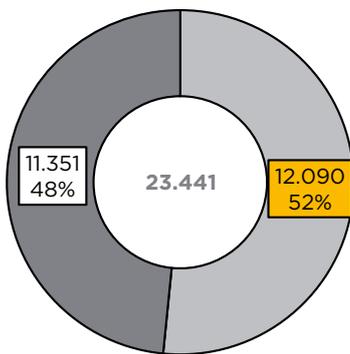




Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Ordentliche Studierende WS 2023/24



- Frauen
- Männer

Diagramm 1

Frauen	Männer	Gesamt	FA
12.090	11.351	23.441	52%

Tabelle zu Diagramm 1

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

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

Anmerkung: Die Zahlen zu den Studierenden basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2024.

ORDENTLICHE STUDIERENDE²

Im Wintersemester 2023/24 waren an der JKU insgesamt **23.441 ordentliche Studierende** und damit um 214 Personen mehr als im vorangegangenen Wintersemester zugelassen. Mit **52%** waren erneut über die Hälfte davon **Frauen**.

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

Ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24

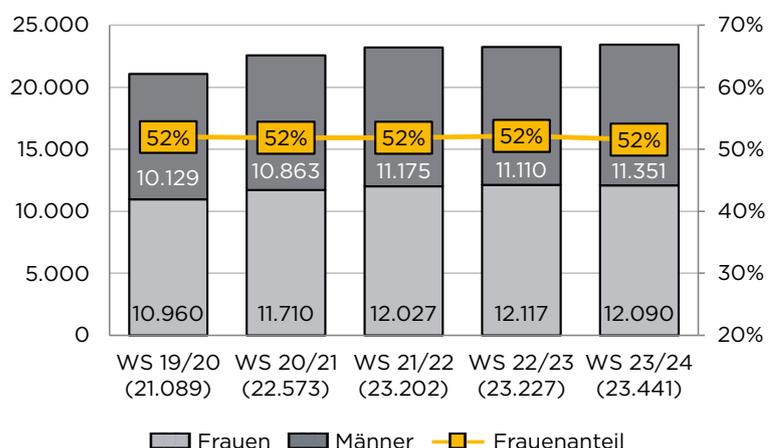


Diagramm 2

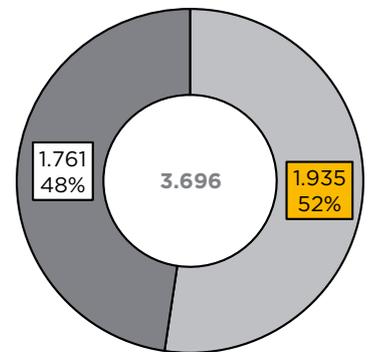
² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



NEUZUGELASSENE ORDENTLICHE STUDIERENDE³

Im Wintersemester 2023/24 wurden **3.696 Personen erstmals zu einem ordentlichen Studium zugelassen**. Nach einem wiederholten Rückgang stieg die Anzahl an Neuzulassungen damit wieder deutlich und 260 Personen mehr als im davorliegenden Wintersemester haben im Betrachtungszeitraum erstmals ein Studium an der JKU aufgenommen. Der **Anteil von Frauen** sank indes um drei Prozentpunkte auf **52%**.

Neuzugelassene ordentliche Studierende WS 2023/24



Frauen
Männer
Diagramm 3

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.935	1.761	3.696	52%

Tabelle zu Diagramm 3

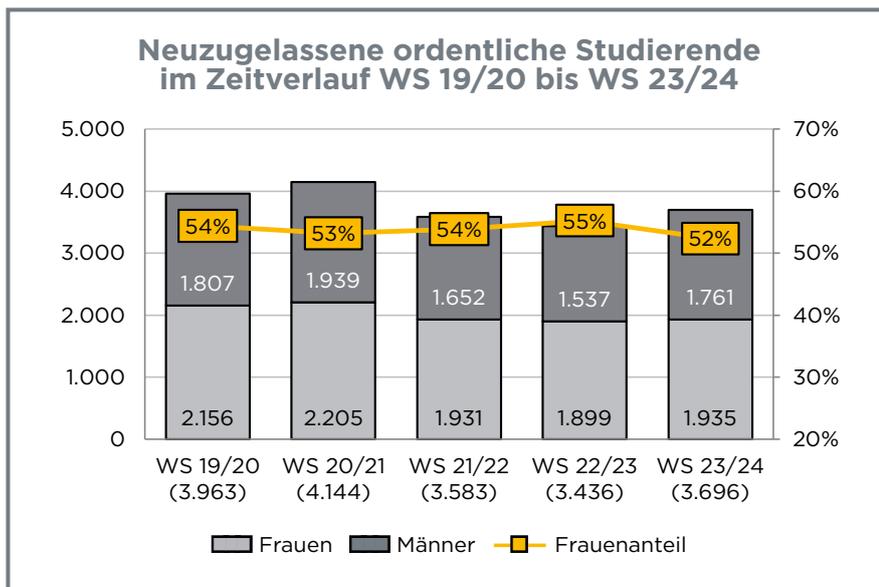


Diagramm 4

ÖSTERREICHISCHE HOCHSCHÜLER*INNENSCHAFT

Die Österreichische Hochschüler*innenschaft (ÖH) ist die gesetzliche Interessenvertretung von Studierenden an österreichischen Universitäten und Hochschulen. Die Mitgliedschaft in der ÖH ist verpflichtend und alle Studierenden zahlen automatisch einen Mitgliedsbeitrag. Die Hochschulvertretungen sind weisungsfrei und autonom. Das Referat für Frauen, Gender und Gleichbehandlungsfragen der ÖH JKU widmet sich Anliegen und Fragestellungen rund um die Themen Diskriminierung und Gleichstellung (der Geschlechter).

Hier geht's zum Referat für Frauen, Gender und Gleichbehandlungsfragen der ÖH JKU: oeh.jku.at/oeh-jku/referate/frauen-gender-und-gleichbehandlungsfragen



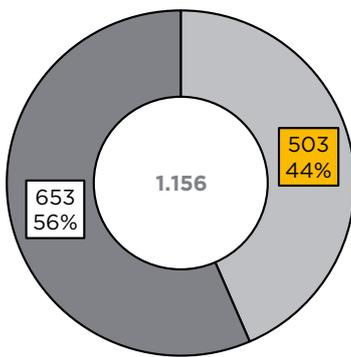
Neuzugelassene ordentliche Studierende sind alle Personen, die im betreffenden Semester an dieser Universität erstmals zu einem ordentlichen Studium zugelassen sind.

³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studierende

Außerordentliche Studierende WS 2023/24



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 5

Frauen	Männer	Gesamt	FA
503	653	1.156	44%

Tabelle zu Diagramm 5

AUSSERORDENTLICHE STUDIERENDE⁴

Im Wintersemester 2023/24 waren 1.156 Personen als **außerordentliche Studierende** an der JKU gemeldet. Nach einer Stagnation in den letzten Jahren stieg ihre Anzahl wieder deutlich, und zwar um 109 Personen im Vergleich zum vorangegangenen Wintersemester. Der **Anteil von Frauen** sank um einen Prozentpunkt auf **44%**.

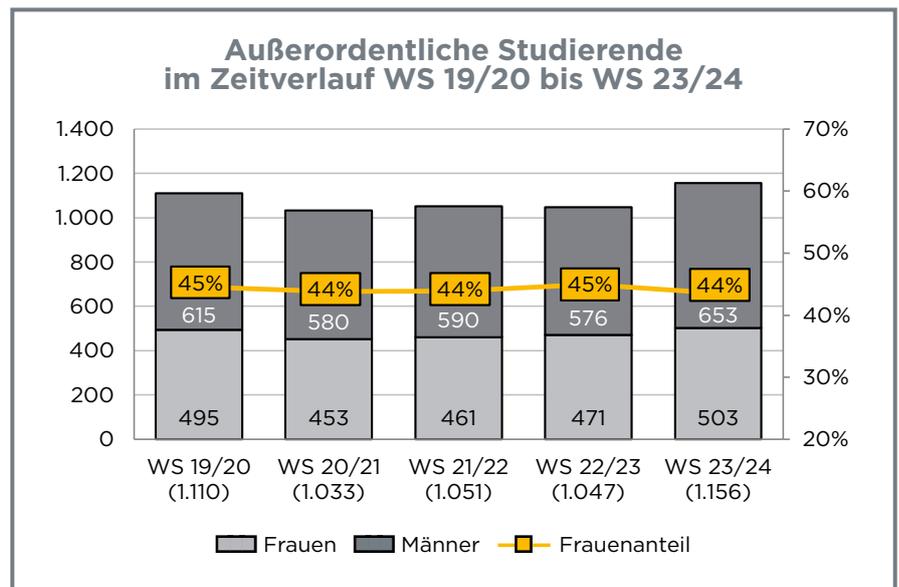


Diagramm 6

⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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.

MOBILITÄTSPROGRAMME⁵

Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen die Anzahl der ordentlichen Studierenden mit Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen im Studienjahr 2022/23:

⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

		GASTLAND OUTGOING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2022/23	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	134	80	214	42	24	66	176	104	280
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	24	13	37	3	4	7	27	17	44
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	30	27	57	88	63	151	118	90	208
	Sonstige	1	2	3	5	8	13	6	10	16
	Gesamt	189	122	311	138	99	237	327	221	548
SJ 2021/22	Gesamt	178	110	288	129	76	205	307	186	493
SJ 2020/21	Gesamt	117	81	198	47	28	75	164	109	273

Tabelle 1

		STAATSANGEHÖRIGKEIT INCOMING								
		EU			DRITTSTAATEN			GESAMT		
Studien-jahr	Art der Mobilitäts-programme	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
SJ 2022/23	ERASMUS+ (SMS) - Studienaufenthalte	94	81	175	12	14	26	106	95	201
	ERASMUS+ (SMT) - Studierendenpraktika	8	7	15	3	1	4	11	8	19
	Universitätsspezifisches Mobilitätsprogramm	30	10	40	102	86	188	132	96	228
	Sonstige	3	4	7	11	14	25	14	18	32
	Gesamt	135	102	237	128	115	243	263	217	480
SJ 2021/22	Gesamt	142	124	266	165	124	289	307	248	555
SJ 2020/21	Gesamt	95	64	159	72	55	127	167	119	286

Tabelle 2

INTERNATIONAL OFFICE

Das International Office ist für Student*innen und Mitarbeiter*innen der JKU die zentrale Anlaufstelle bei Fragen zum Studierendenaustausch und zur Personalmobilität.

Hier geht's zum International Office:
jku.at/international-office



INTERNATIONAL WELCOME CENTER

Das International Welcome Center berät internationale Student*innen und Mitarbeiter*innen bei Anliegen rund um ihren Aufenthalt an der JKU.

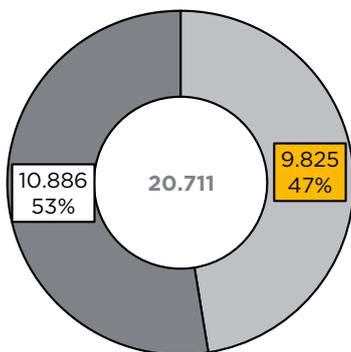
Hier geht's zum International Welcome Center:
jku.at/iwc



Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Studien

Belegte ordentliche Studien WS 2023/24



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 7

Frauen	Männer	Gesamt	FA
9.825	10.886	20.711	47%

Tabelle zu Diagramm 7

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.

⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁷ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.7, S. 105

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

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Studien basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2024.

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

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

BELEGTE ORDENTLICHE STUDIEN

Belegte ordentliche Studien: Gesamtüberblick⁶

Die Anzahl der belegten ordentlichen Studien war im Wintersemester 2023/24 zum zweiten Mal in Folge rückläufig: **20.711 ordentliche Studien** und damit um 181 weniger als im davorliegenden Wintersemester waren im Berichtszeitraum **belegt**. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf einen Rückgang in den Diplomstudien zurückzuführen.⁷ Der **Frauenanteil** sank ebenfalls, und zwar um einen Prozentpunkt auf **47%**, was den niedrigsten Prozentsatz der vergangenen Jahre darstellt.

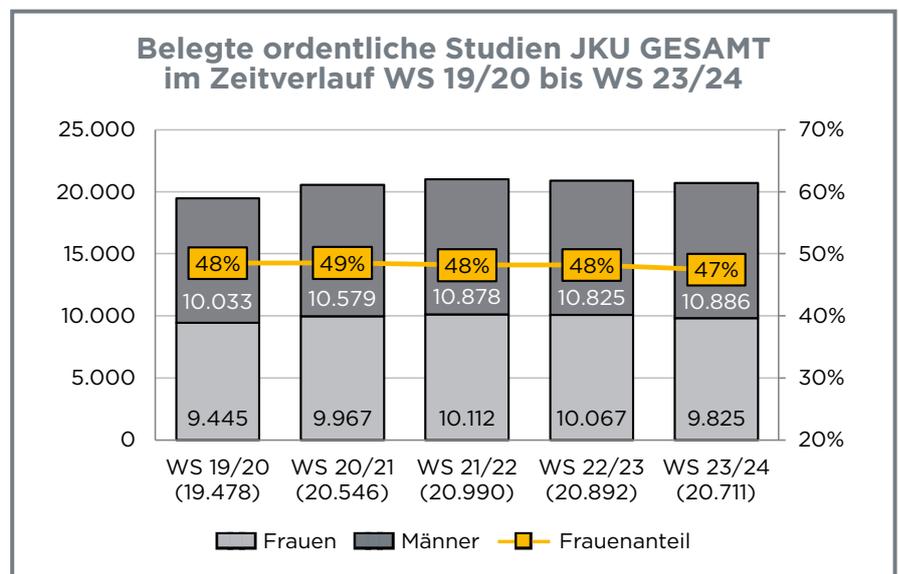


Diagramm 8

ZONTA STEM AWARD

Der ZONTA STEM Award wird in Kooperation mit dem Zonta Club Linz zur Förderung einer besonders engagierten Studentin einer technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtung vergeben.

Hier geht's zum ZONTA STEM Award: jku.at/zonta



ZONTA
CLUB OF
LINZ
MEMBER OF ZONTA INTERNATIONAL
EMPOWERING WOMEN
THROUGH SERVICE & ADVOCACY



Belegte ordentliche Studien nach Studienart⁸

Das folgende Diagramm zeigt die belegten ordentlichen Studien der Fakultäten und der SoE nach Studienart. Auffallend ist der zum Teil deutlich absinkende Frauenanteil mit steigendem Studienabschluss in vielen betrachteten Bereichen. Eine detailliertere Darstellung der belegten ordentlichen Studien nach einzelnen Fachbereichen auf Basis der ISCED-F-2013-Systematik⁹ findet sich in der Wissensbilanz der JKU.¹⁰

⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁹ Bei der „International Standard Classification of Education“ handelt es sich um eine international standardisierte Klassifikation der UNESCO, die der Erhebung von Bildungsdaten und der internationalen Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen dient.

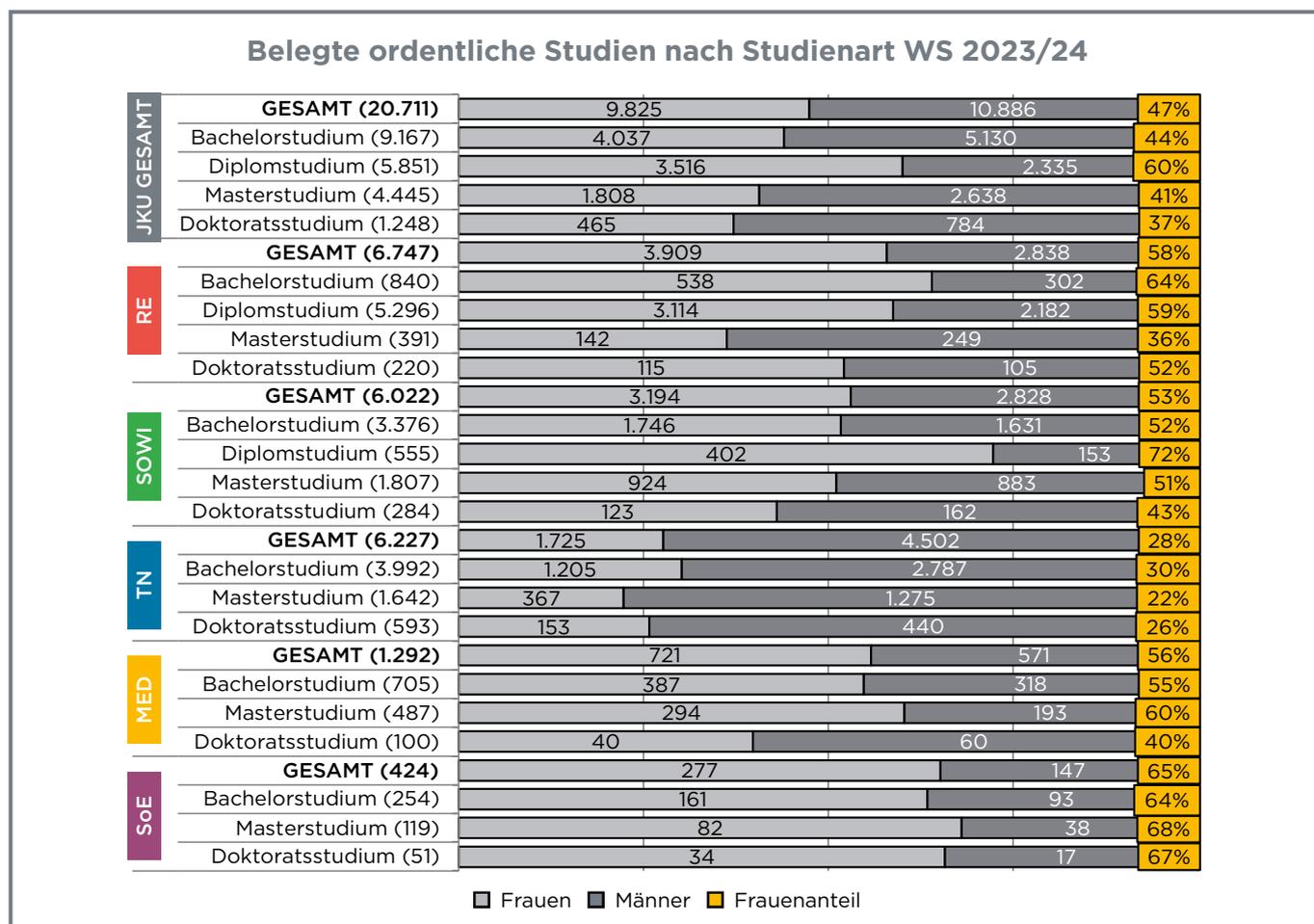


Diagramm 9

Belegte ordentliche Studien: Frauenanteil im Zeitverlauf¹¹

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils über die vergangenen fünf Wintersemester zeigt, dass der Anteil von Frauen an den belegten ordentlichen Studien der RE, der MED sowie der Lehramtsstudien der SoE kontinuierlich gestiegen ist. An der SOWI ist dieser Anteil seit dem Wintersemester 2020/21 rückläufig, wohingegen er seit diesem Zeitraum an der TN wieder geringfügig angestiegen ist.

¹⁰ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.7, S. 104ff

¹¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

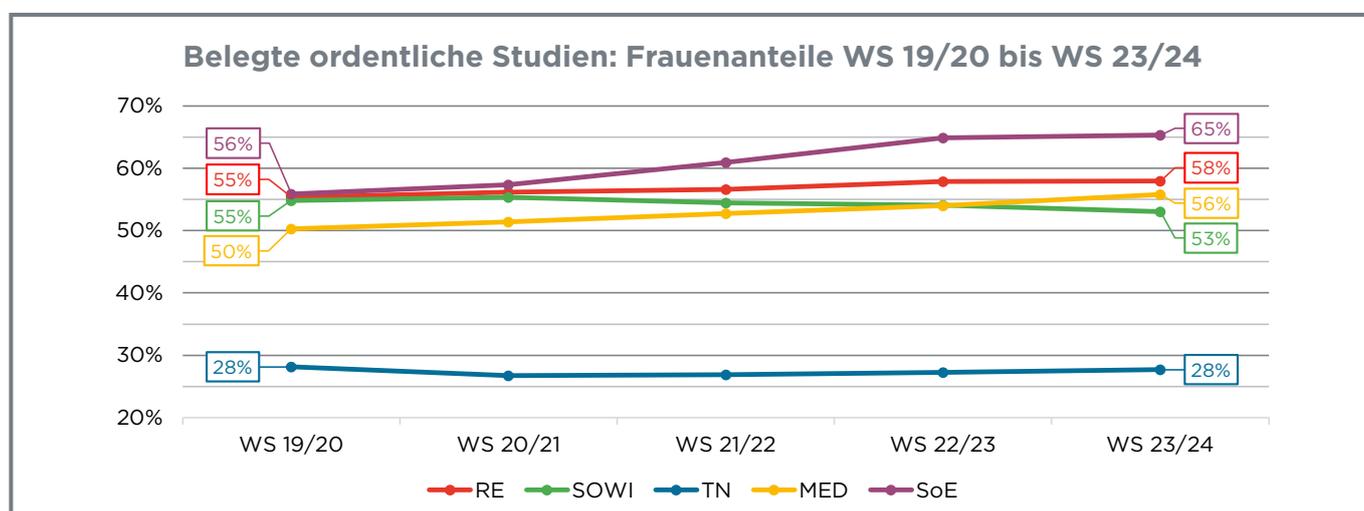


Diagramm 10

FIT - Frauen in die Technik.

FIT - Frauen in die Technik Oberösterreich ist ein Projekt der Universität Linz in Kooperation mit der FH Gesundheitsberufe OÖ, das sich an Mädchen und junge Frauen* richtet mit dem Ziel, diese für technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen und Berufsfelder zu begeistern.

Noch immer liegt der Anteil von Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen deutlich unter jenem in anderen Fachbereichen. An der JKU liegt der Frauenanteil an belegten sowie an abgeschlossenen Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät durchwegs bei weniger als 30%. Im weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf fällt dieser, wie das Bild der Leaky Pipeline der TN (siehe Seite 37) eindrucksvoll zeigt, noch einmal deutlich ab und liegt im Bereich der Professuren nur mehr im niedrigen zweistelligen Bereich (siehe Seite 70).

Über 20 MINT-Studentinnen der JKU und der FH Gesundheitsberufe OÖ fungieren als sogenannte FIT-Botschafterinnen und beraten jährlich hunderte Schülerinnen* über technische und naturwissenschaftliche Studienrichtungen und Berufsbilder im Rahmen von Schulbesuchen und bei diversen Studienmessen. Individuelle Beratungen werden ebenso angeboten wie Exkursionen zu führenden oberösterreichischen Technologiebetrieben, bei denen Einblicke in technische Arbeitswelten ermöglicht werden.

Jährlicher Fixpunkt sind die stets im Februar stattfindenden FIT-Infotage an der JKU, bei denen Schülerinnen* und interessierte Frauen* mit Lehrenden und Studierenden technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen ins Gespräch kommen, an fachspezifischen Mustervorlesungen sowie an Experimenten und Laborversuchen teilnehmen können.

* Die Formulierungen mit * inkludieren alle Personen, die sich als Frauen, Inter* und/oder Non-Binary definieren.





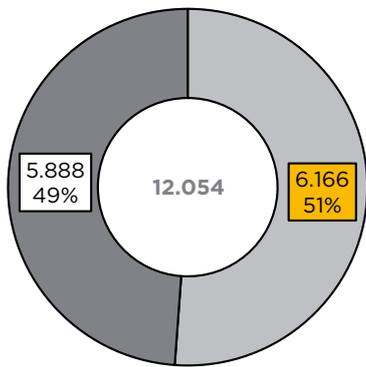
Im Bild: Ing.ⁱⁿ Mag.^a Marianne Litringer (Projektleitung FIT) mit FIT-Botschafterinnen (Februar 2024)

Hier geht's
zum FIT OÖ:
jku.at/fit



Studien

Prüfungsaktive ordentliche Studien SJ 2022/23



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 11

Frauen	Männer	Gesamt	FA
6.166	5.888	12.054	51%

Tabelle zu Diagramm 11

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

Prüfungsaktive ordentliche Studien: Gesamtüberblick¹²

Im Studienjahr 2022/23 waren **12.054 ordentliche Studien prüfungsaktiv**. Dies entspricht einer Zunahme um 501 prüfungsaktiven Studien im Vergleich zum davorliegenden Studienjahr und stellt den höchsten Wert dar, der jemals an der Universität Linz verzeichnet wurde. Die Steigerung ist vor allem auf Steigerungen der Prüfungsaktivität in den Bachelor- und Masterstudien zurückzuführen.¹³ Der **Frauenanteil** sank indes um einen Prozentpunkt und lag im Berichtsjahr bei **51%**.

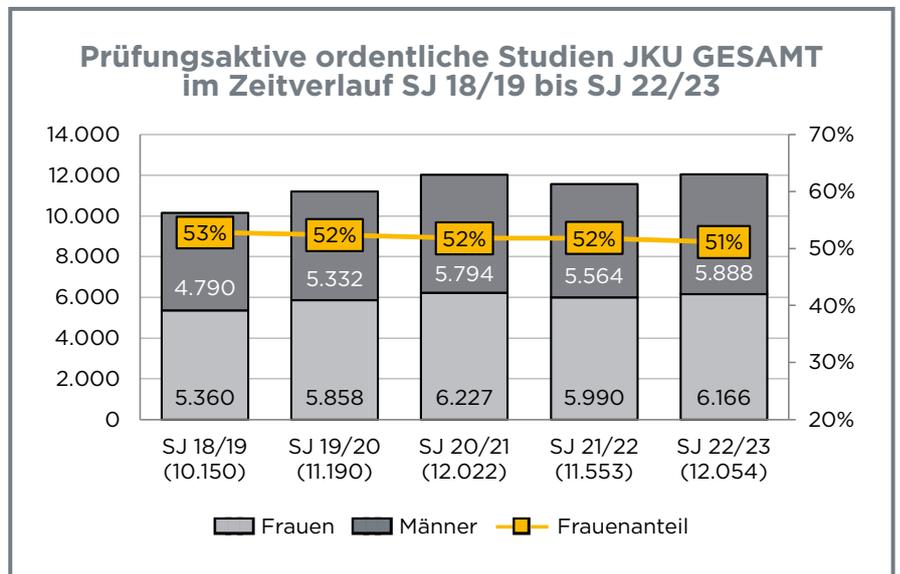


Diagramm 12

PSYCHOLOGISCHE STUDIERENDENBERATUNG

Die Psychologische Studierendenberatung ist eine kostenlose psychosoziale Einrichtung zur Unterstützung von Studierenden. Im Vordergrund stehen die Verbesserung der Kompetenzen zur Bewältigung des Studiums und der allgemeinen Lebenssituation sowie die Unterstützung bei Studienwahl- und Studienwechselfragen durch klinisch-psychologische Beratung und Behandlung sowie Psychotherapie.

Hier geht's zur Psychologischen Studierendenberatung:
studierendenberatung.at/standorte/linz/ueberblick



¹² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹³ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.6, S. 102

Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Studienart¹⁴

Das folgende Diagramm zeigt die prüfungsaktiven ordentlichen Studien der Fakultäten und der SoE nach Studienart. Auffallend ist der niedrige Frauenanteil an allen Studien der TN sowie an den Masterstudien der RE. In allen anderen Studienarten lag der Anteil von Frauen im Studienjahr 2022/23 deutlich über 50%. Eine detailliertere Darstellung der prüfungsaktiven ordentlichen Studien nach einzelnen Fachbereichen auf Basis der ISCED-F-2013-Systematik findet sich in der Wissensbilanz der JKU.¹⁵

¹⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁵ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.6, S. 101ff

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.

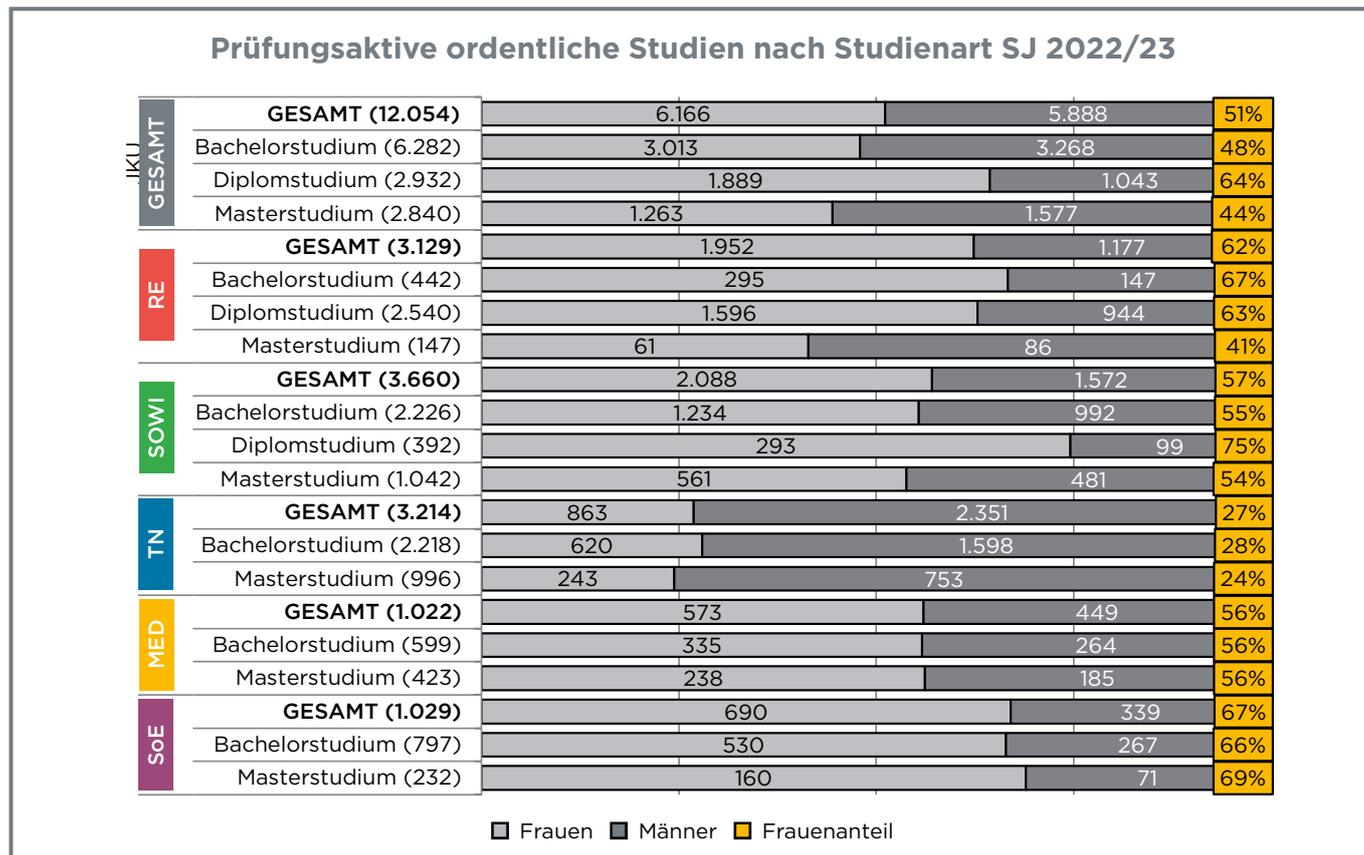


Diagramm 13

Prüfungsaktive ordentliche Studien: Frauenanteil im Zeitverlauf¹⁶

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils über die vergangenen fünf Wintersemester zeigt, dass der Anteil von Frauen an den prüfungsaktiven ordentlichen Studien der MED kontinuierlich gestiegen, jener der SOWI jedoch deutlich gesunken ist. An der RE und an der TN ist er seit dem Studienjahr 2020/21 wiederum im Steigen begriffen.

¹⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

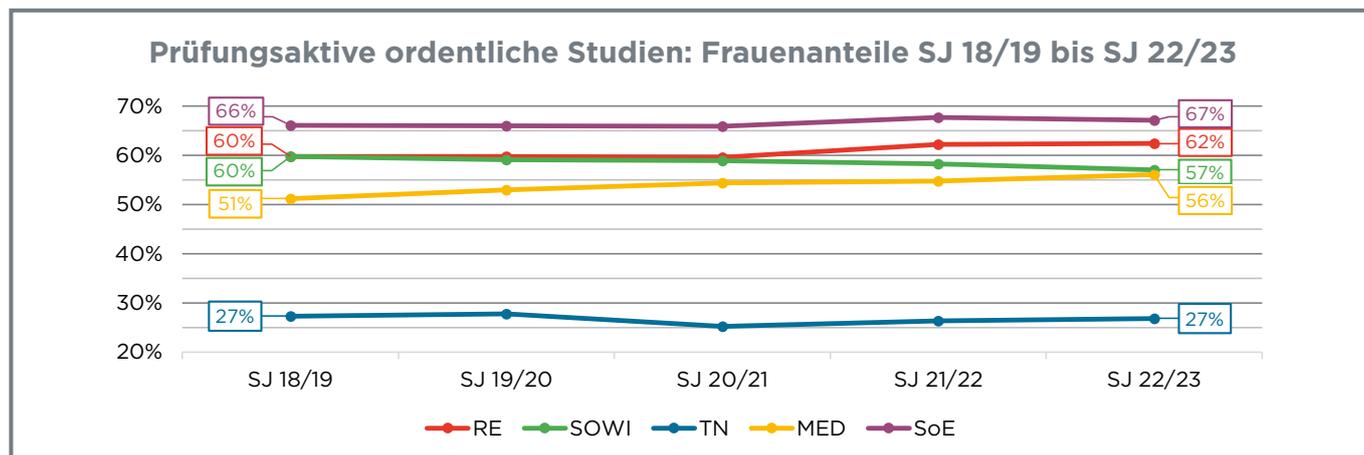
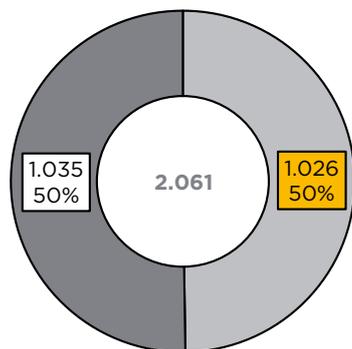


Diagramm 14

Studien

Abgeschlossene ordentliche Studien SJ 2022/23



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 15

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.026	1.035	2.061	50%

Tabelle zu Diagramm 15

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

Abgeschlossene ordentliche Studien: Gesamtüberblick¹⁷

Im Studienjahr 2022/23 wurden an der Universität Linz **2.061 ordentliche Studien** (ohne Doktorate) **abgeschlossen**. Dies entspricht einer Zunahme um 337 Abschlüsse im Vergleich zum davorliegenden Studienjahr. Den größten zahlenmäßigen Zuwachs verzeichneten dabei die Bachelorstudien.¹⁸ Der **Frauenanteil** sank im selben Zeitraum jedoch um einen Prozentpunkt und lag im Berichtsjahr bei **50%**.

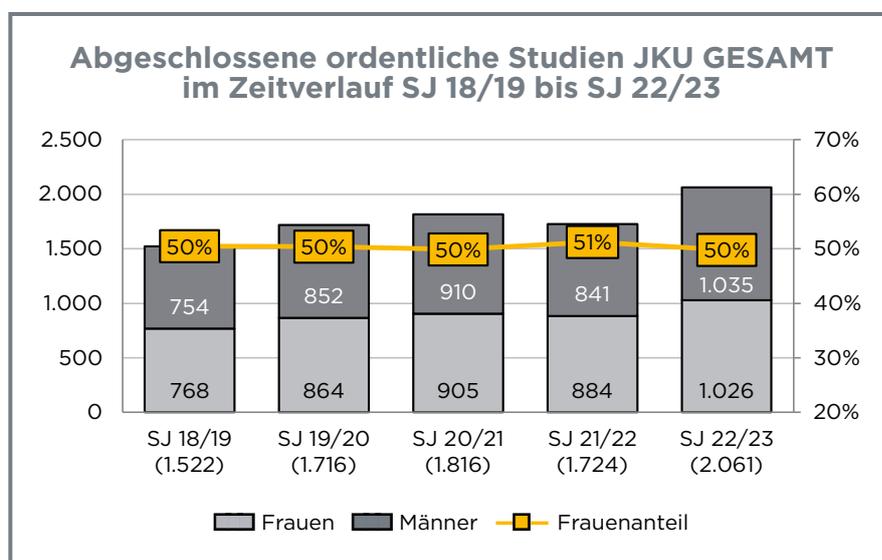


Diagramm 16

¹⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁸ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 3.A.1, S. 113

IRIS FISCHLMAYR PREISE DIPLOM/MASTER

Im Rahmen dieser Preise werden hervorragende abgeschlossene Diplom- bzw. Masterarbeiten mit Diversitätsbezug gefördert.

Hier geht's zu den Iris Fischlmayr Preisen: jku.at/iris-fischlmayr-preis



Abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienart¹⁹

Das folgende Diagramm zeigt die abgeschlossenen ordentlichen Studien (ohne Doktorate) der Fakultäten und der SoE nach Studienart. Erneut waren weibliche Studierende im Studienjahr 2022/23 bei den meisten Studienabschlüssen in der Mehrheit. Auffallend sind jedoch die niedrigen Frauenanteile an den Abschlüssen aller Studien der TN sowie an den Masterabschlüssen der RE, die mit den niedrigen Frauenanteilen an den jeweiligen belegten und den prüfungsaktiven ordentlichen Studien korrelieren. Eine detailliertere Darstellung der abgeschlossenen ordentlichen Studien nach einzelnen Fachbereichen auf Basis der ISCED-F-2013-Systematik findet sich in der Wissensbilanz der JKU.²⁰

¹⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

²⁰ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 3.A.1, S. 110ff

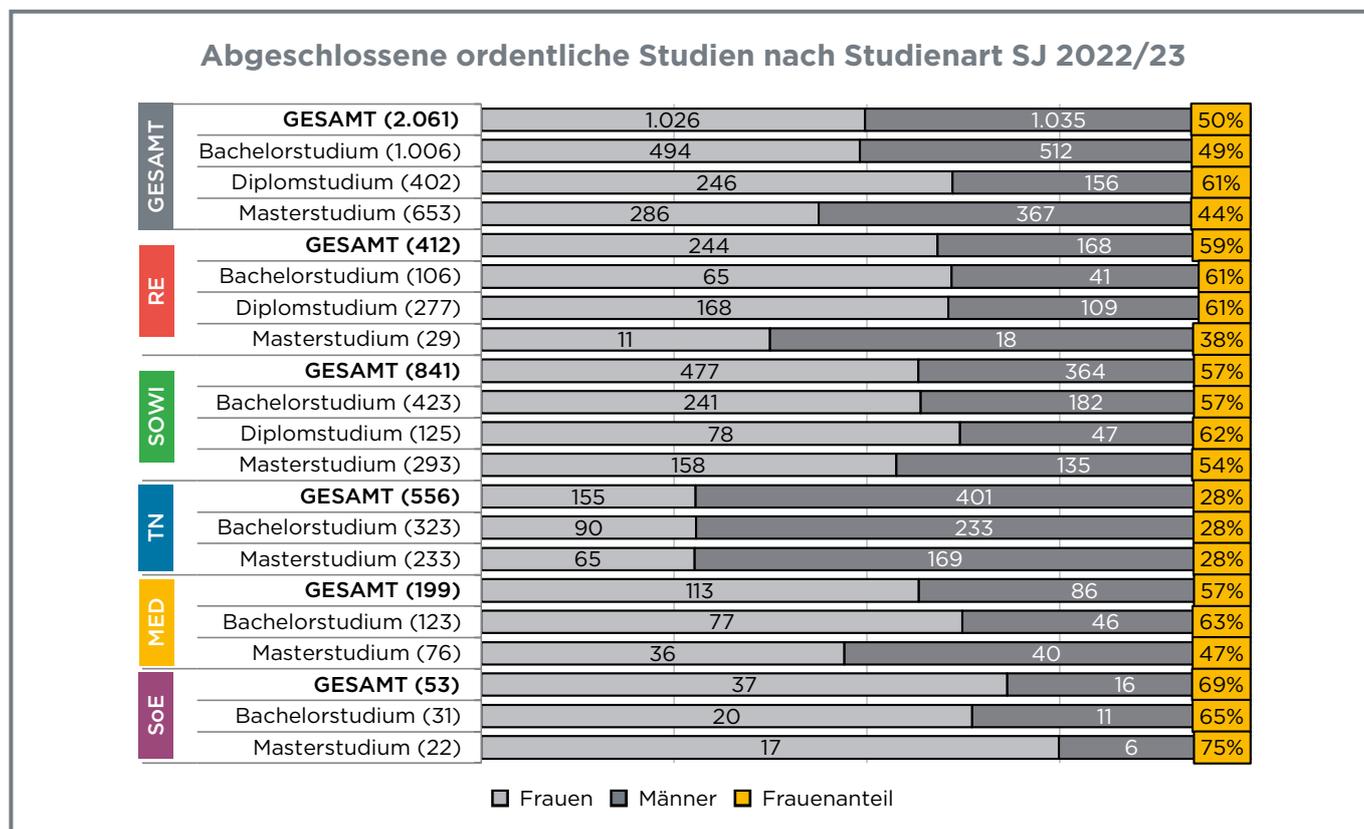


Diagramm 17

Abgeschlossene ordentliche Studien: Frauenanteil im Zeitverlauf²¹

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils über die vergangenen fünf Wintersemester zeigt, dass der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen ordentlichen Studien (ohne Doktorate) der MED deutlich angestiegen, jener der SOWI und der SoE indes gesunken ist. An der RE und an der TN befand er sich nach einigen Schwankungen der vergangenen Jahre im Berichtsjahr wieder in etwa auf dem Niveau des Studienjahres 2018/19.

²¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

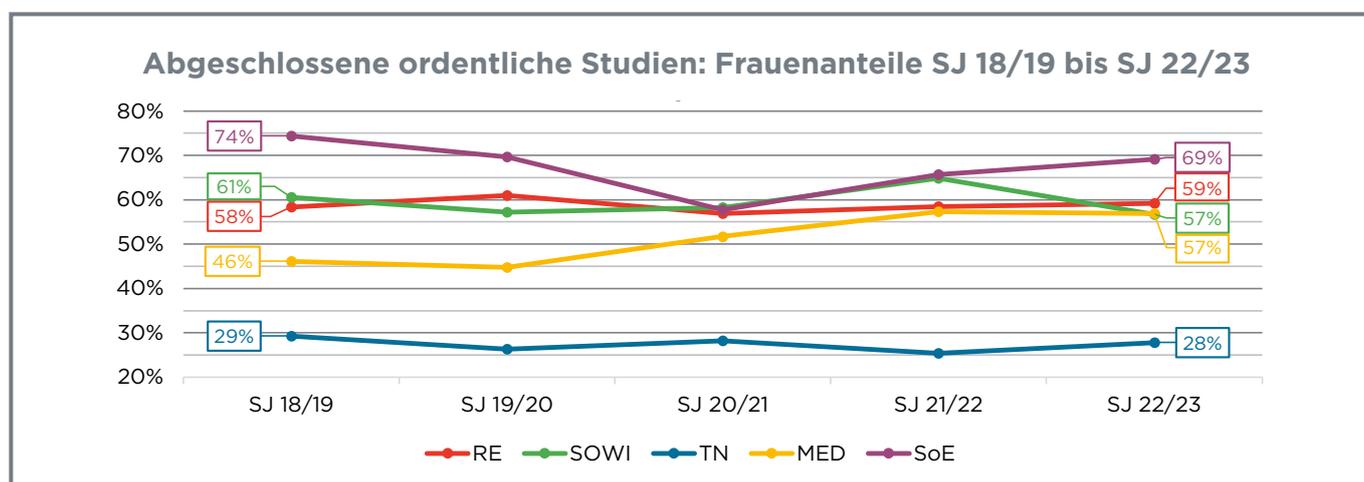
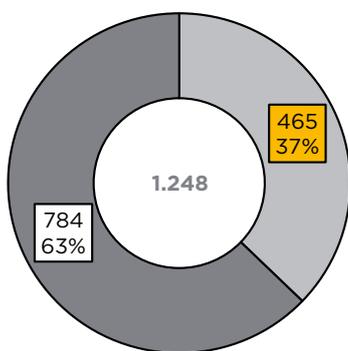


Diagramm 18

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Belegte ordentliche Doktoratsstudien WS 2023/24



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 19

Frauen	Männer	Gesamt	FA
465	784	1.248	37%

Tabelle zu Diagramm 19

²² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

²³ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.7, S. 105

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.

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

Anmerkung 1: Die Zahlen zu den Doktoraten basieren auf den Rohdaten der Wissensbilanz mit Stand Februar 2024.

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.

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

BELEGTE ORDENTLICHE DOKTORATSSTUDIEN

Belegte ordentliche Doktoratsstudien: Gesamtüberblick²²

Die Anzahl der belegten ordentlichen Doktoratsstudien war im Wintersemester 2023/24 zum dritten Mal in Folge rückläufig: **1.248 ordentliche Doktoratsstudien** und damit um 82 weniger als im davorliegenden Wintersemester waren im Berichtszeitraum **belegt**. Es ist anzunehmen, dass dieser Rückgang mit der flächendeckenden Einführung der strukturierten Doktoratsausbildung und der damit verbundenen bewussteren Studienwahl der Studierenden in Verbindung steht.²³ Der **Frauenanteil** konnte indes um einen Prozentpunkt auf **37%** gesteigert werden.

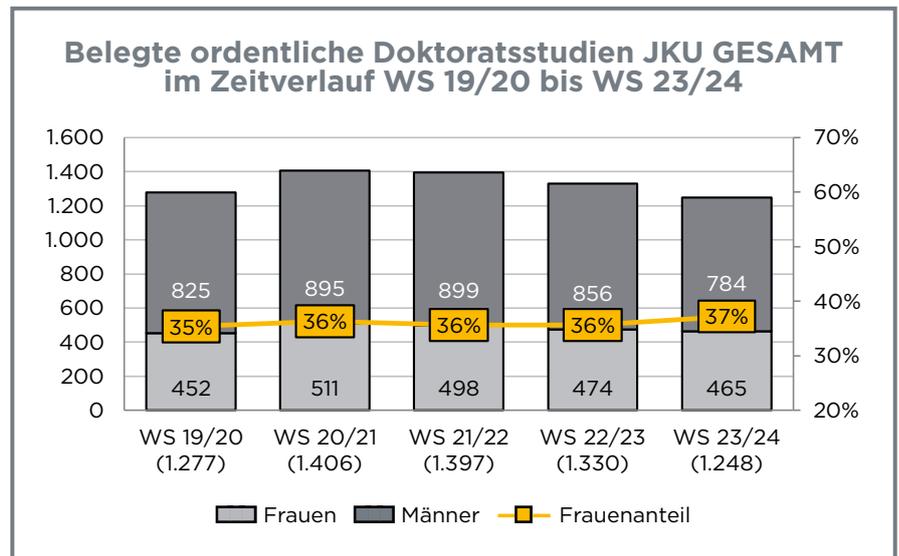


Diagramm 20

IRIS FISCHLMAYR STIPENDIUM

Dieses Stipendium ist ein Dissertationsstipendium zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen.

Hier geht's zum Iris Fischlmayr Stipendium: jku.at/iris-fischlmayr-preis



Belegte ordentliche Doktoratsstudien im Detail²⁴

Das folgende Diagramm zeigt die belegten ordentlichen Doktoratsstudien der Fakultäten und der SoE. Auffallend sind die deutlichen Unterschiede im Hinblick auf den Frauenanteil: Mehr als die Hälfte der Doktoratsstudien der RE und der SoE waren im Berichtsjahr von Frauen belegt, an der SOWI und an der MED waren es mit 43% bzw. 40% etwas weniger. Lediglich die TN fällt hier mit nur 26% deutlich unter den JKU-weiten Wert von 37%.

²⁴ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

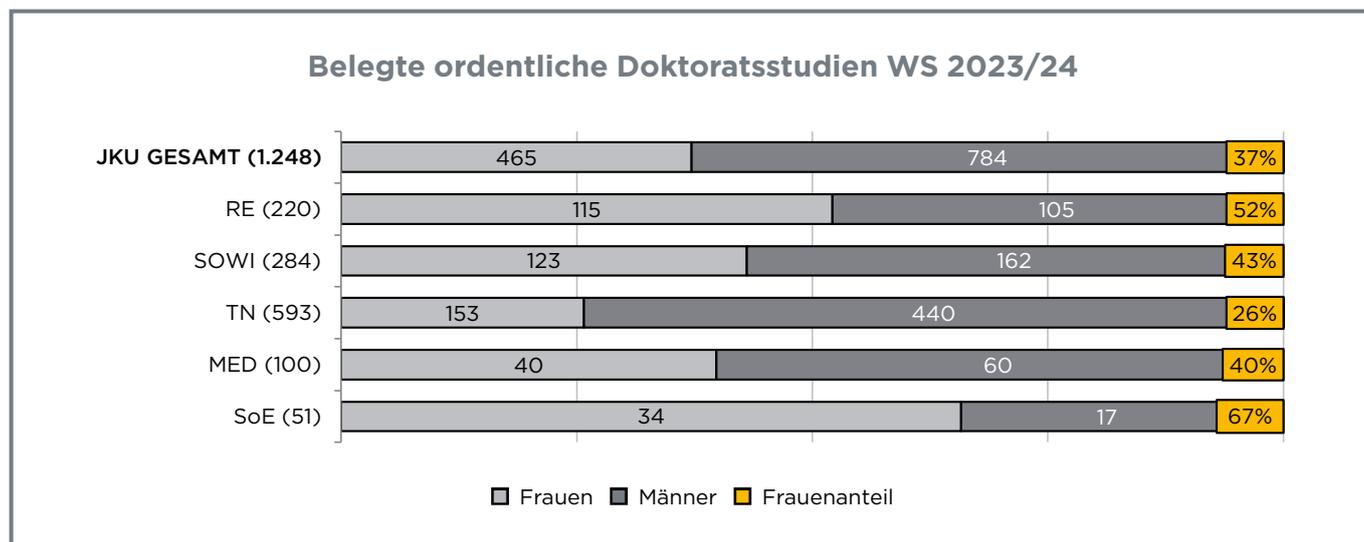


Diagramm 21

Belegte ordentliche Doktoratsstudien: Frauenanteil im Zeitverlauf²⁵

²⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils über die vergangenen fünf Wintersemester zeigt, dass der Anteil von Frauen an den belegten ordentlichen Doktoratsstudien der RE, der MED und der SoE mit kleinen Schwankungen tendenziell angestiegen ist. Jener der SOWI und der TN ist im selben Zeitraum hingegen unverändert geblieben.

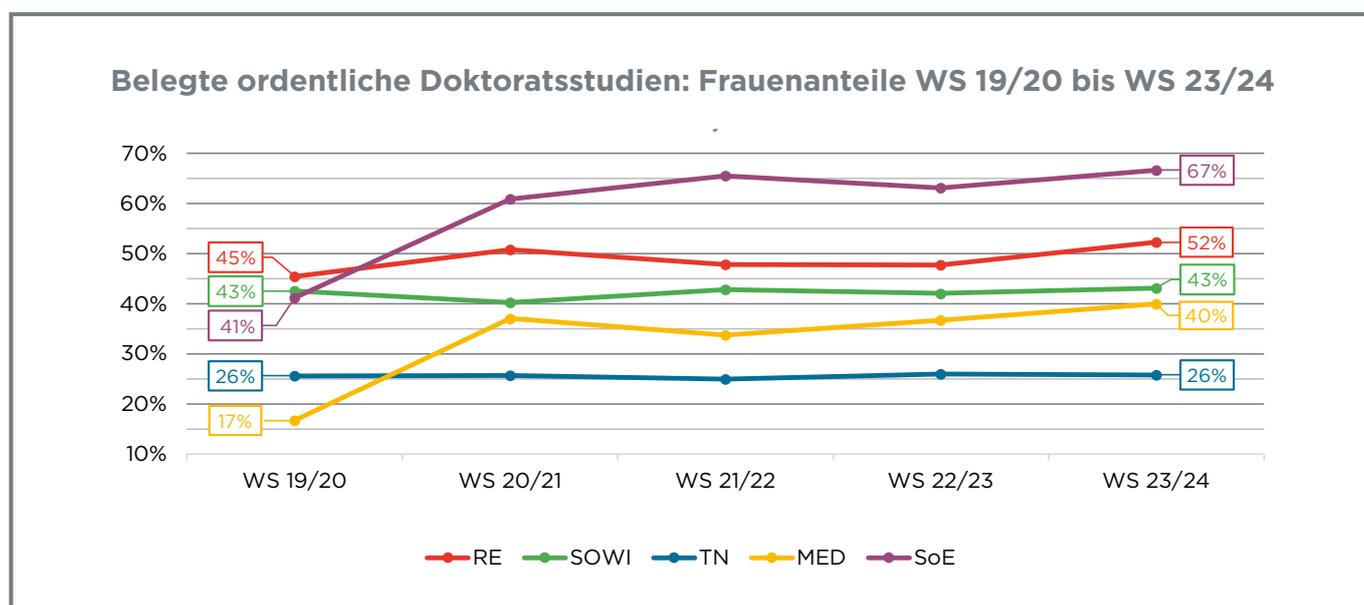
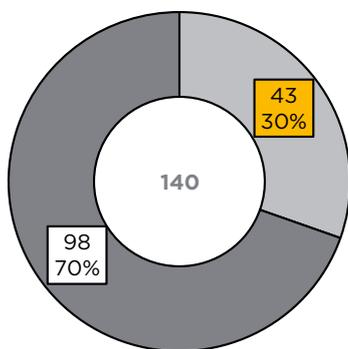


Diagramm 22

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Doktorat

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SJ 2022/23



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 23

Frauen	Männer	Gesamt	FA
43	98	140	30%

Tabelle zu Diagramm 23

²⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien: Gesamtüberblick²⁶

Im Studienjahr 2022/23 wurden an der Universität Linz **140 ordentliche Doktoratsstudien abgeschlossen**. Dies entspricht einer Zunahme um 12 Abschlüsse im Vergleich zum davorliegenden Studienjahr. Der **Frauenanteil sank** im selben Zeitraum jedoch um sechs Prozentpunkte und befand sich im Berichtsjahr mit **30%** auf dem niedrigsten Niveau der letzten Jahre.

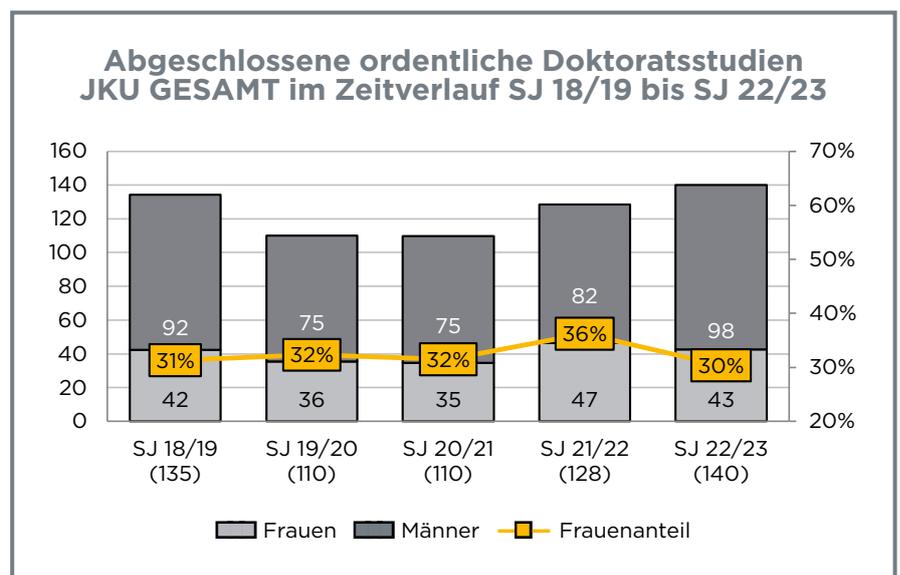


Diagramm 24

IRIS FISCHLMAYR PREIS DISSERTATION

Im Rahmen dieses Preises wird eine hervorragende abgeschlossene Dissertation mit Diversitätsbezug gefördert.

Hier geht's zu den Iris Fischlmayr Preisen: jku.at/iris-fischlmayr-preis



Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien im Detail²⁷

Das folgende Diagramm zeigt die abgeschlossenen ordentlichen Doktoratsstudien der Fakultäten und der SoE. Auffallend sind die deutlichen Unterschiede im Hinblick auf den Frauenanteil: Mehr als die Hälfte der Doktoratsstudien der SOWI und der SoE wurden im Berichtsjahr von Frauen abgeschlossen, im Gegensatz dazu waren diese an der RE und an der TN mit einem knappen Fünftel bzw. einem Viertel aller Abschlüsse deutlich in der Unterzahl.

²⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

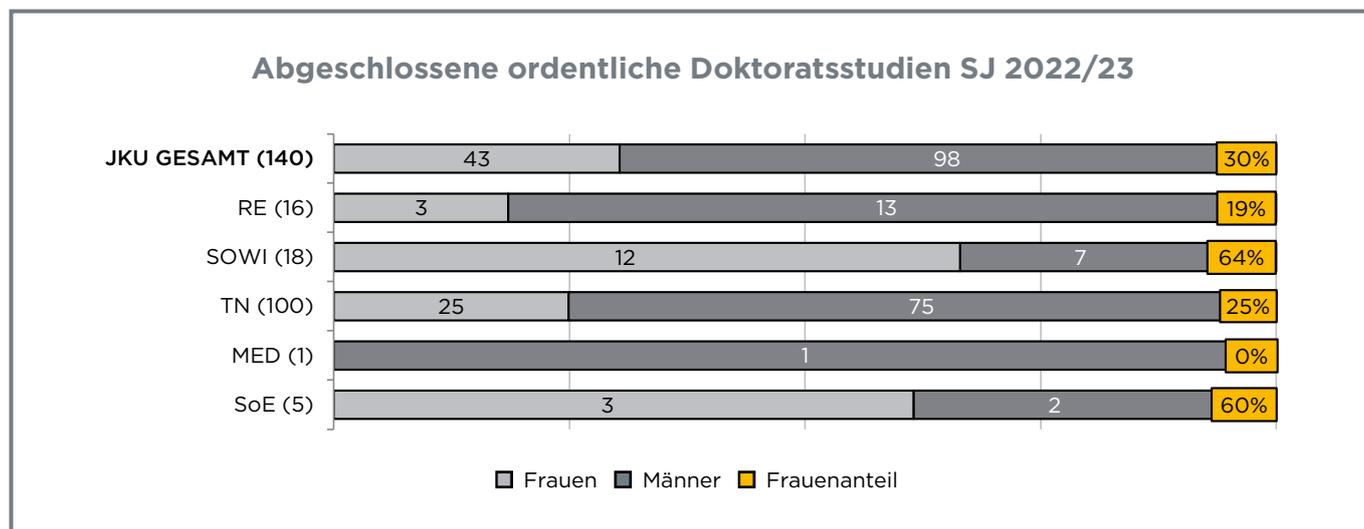


Diagramm 25

Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien: Frauenanteil im Zeitverlauf²⁸

²⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Anmerkung: Die ersten Doktoratsabschlüsse an der MED und an der SoE gab es im Studienjahr 2020/21. Aufgrund mangelnder Aussagekraft wurden diese beiden nicht in das folgende Zeitverlaufdiagramm aufgenommen.

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils über die vergangenen fünf Wintersemester macht die Schwankungen an den gezeigten Fakultäten über den dargestellten Zeitraum deutlich. Dies ist auf die grundsätzlich geringe Anzahl an Abschlüssen vor allem an der RE und an der SOWI zurückzuführen.

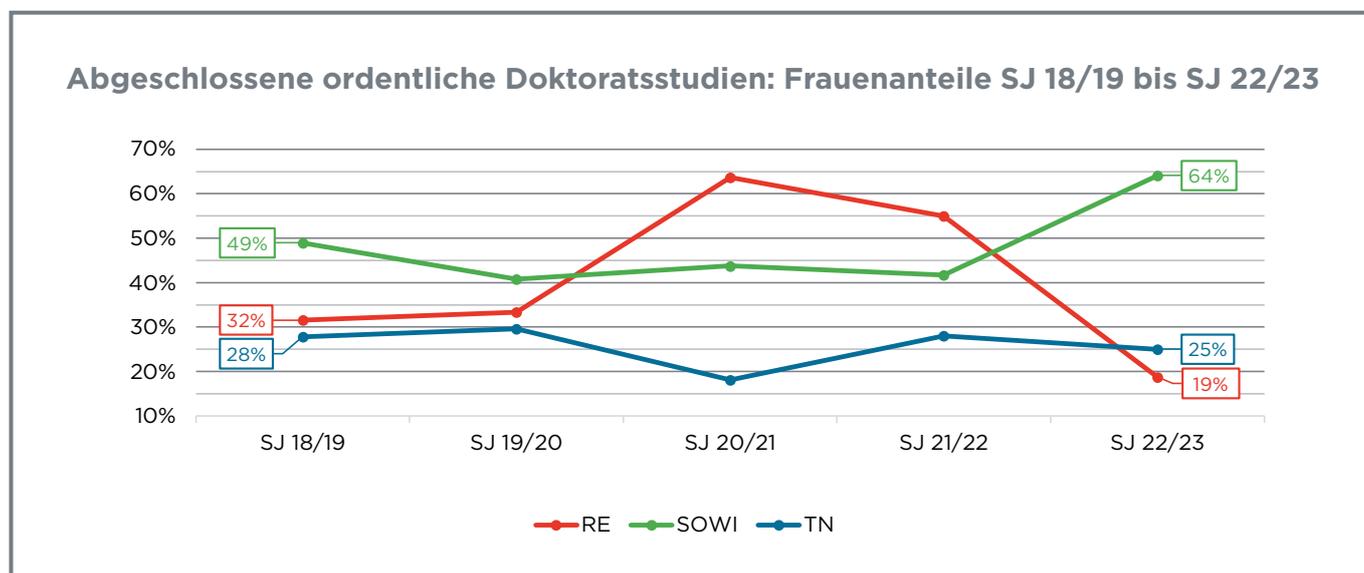


Diagramm 26

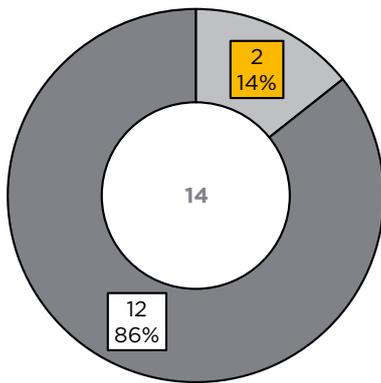
Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Habilitationen

Im Kapitel „Habilitationen“ werden die Habilitationen des Jahres 2023 sowie im Zeitverlauf von 2013 bis 2023 dargestellt.

„Die Habilitation dient der Feststellung der hervorragenden wissenschaftlichen sowie der didaktischen Qualifikation als Voraussetzung für den Erwerb der Lehrbefugnis [...] in einem Fachgebiet, das in den Wirkungsbereich der Universität fällt.“²⁹

Habilitationen 2023



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 27

Frauen	Männer	Gesamt	FA
2	12	14	14%

Tabelle zu Diagramm 27

²⁹ § 1 Abs. 1 Satzungsteil Habilitationsverfahren der JKU

³⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

³¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

³² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

HABILITATIONEN³⁰

Im Berichtsjahr 2023 haben insgesamt **14 Personen** – zwei Frauen und zwölf Männer – an der Universität Linz **habilitiert**. Der **Anteil von Frauen** sank deutlich und befand sich mit **14%** auf dem niedrigsten Niveau seit 2014.

Habilitationen im Detail³¹

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Habilitationen der JKU aufgeteilt nach einzelnen Bereichen.

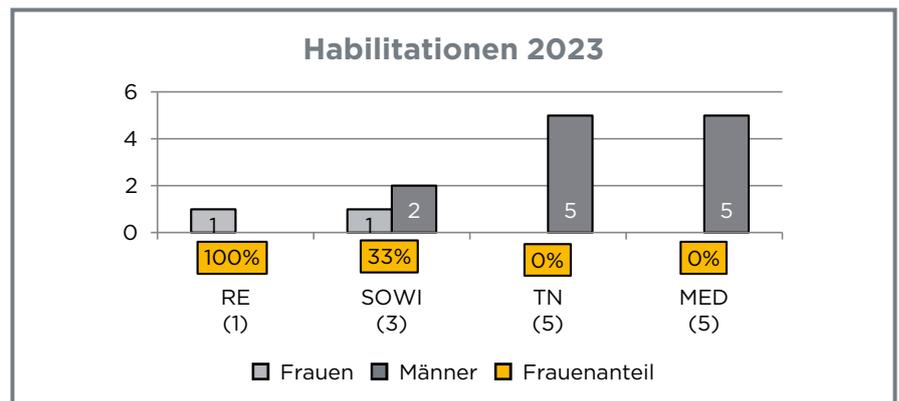


Diagramm 28

Habilitationen im Zeitverlauf³²

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Habilitationen an der JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2023.

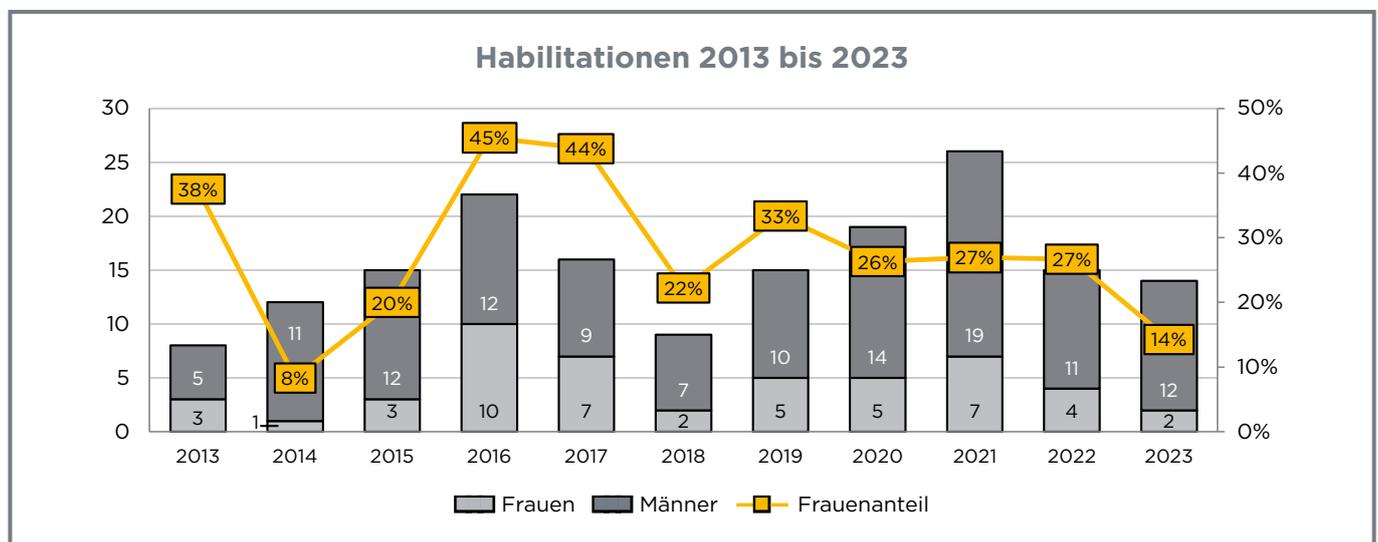
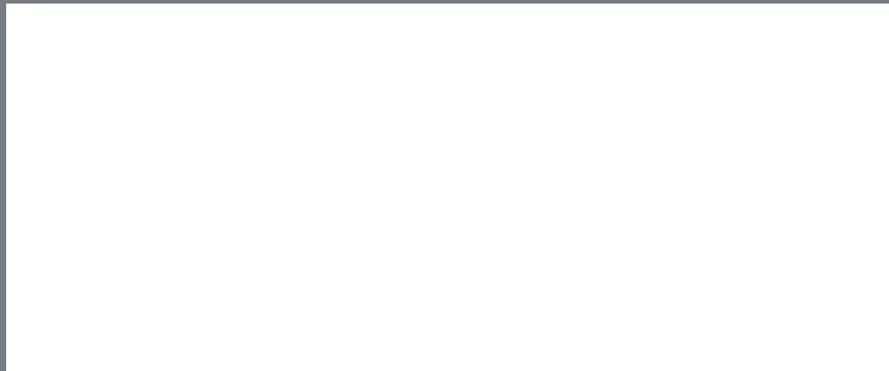


Diagramm 29

Karriere_Mentoring III.

Karriereentwicklungsprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*.

Karriere_Mentoring III ist ein Förderprogramm für Dissertantinnen* und Habilitandinnen*, das von den Universitäten Linz, Salzburg und Krems entwickelt wurde und mittlerweile seit vielen Jahren fest etabliert ist. Ziel des Programms ist es, **Nachwuchswissenschaftlerinnen*** in ihrer Laufbahn zu unterstützen und so zur **Erhöhung der Anzahl von Frauen*** in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen.



Fachspezifische Mentoringbeziehungen, Einzelcoachings, themenbezogene Module jeweils für Dissertantinnen* sowie für Habilitandinnen* und ein gemeinsames Rahmenprogramm stärken die Mentees in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung und geben Raum für Vernetzung und Austausch. Ein gemeinsamer Kick-off und eine feierliche Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsverleihung geben dem Programm einen würdigen Rahmen.

Je Universität können vier Dissertantinnen* sowie vier Habilitandinnen* teilnehmen. Voraussetzung für die Teilnahme ist mindestens ein akademischer Abschluss (Diplom-, Master-, Doktorats-, PhD-Studium), ein aufrechtes Dienstverhältnis an der jeweiligen Universität sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung im wissenschaftlichen Umfeld.

* Die Formulierungen mit * inkludieren alle Personen, die sich als Frauen, Inter* und/oder Non-Binary definieren.

Hier geht's zum Karriere_
Mentoring III - Programm:
jku.at/karrierementoring





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.

Die Darstellung der Leaky Pipeline erfolgt anhand folgender Kategorien: Belegte ordentliche Studien, Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse, Doktoratsabschlüsse, Drittmittel-finanzierte Mitarbeiter*innen, Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen, Laufbahnstellen, Professuren und Äquivalente, Professuren.

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.³³

Das Bild der **Leaky Pipeline** für die **JKU im Gesamten** zeigt, dass Frauen 2023 lediglich in der Kategorie Erstabschlüsse geringfügig in der Überzahl waren. In allen anderen betrachteten Bereichen waren sie nicht nur klar unterrepräsentiert; ihr Anteil ist dort im Vergleich zum Vorjahr sogar noch einmal gesunken. Vor allem in den letzten vier Kategorien klafft die Schere deutlich auseinander.

Die Darstellungen für die einzelnen Fakultäten zeigen die zum Teil sehr unterschiedlichen Verteilungen der Geschlechter über die betrachteten Kategorien hinweg. Während der Frauenanteil an der RE, an der SOWI und an der MED zumindest in einigen Bereichen über 50% lag, kam er an der TN nie über 28% hinaus. Vor allem die beiden höchsten Karrierestufen sind es, die aber an allen Fakultäten sehr niedrige Frauenanteile aufweisen: Im Bereich der Professuren und Äquivalente gab es 2023 die meisten Frauen an der SOWI (33%), im Bereich der Professuren wurde ihr höchster Anteil an der RE und an der SOWI (jeweils 21%) erreicht.

Leaky Pipeline

³³ Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 59

³⁴ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

LEAKY PIPELINE JKU GESAMT³⁴

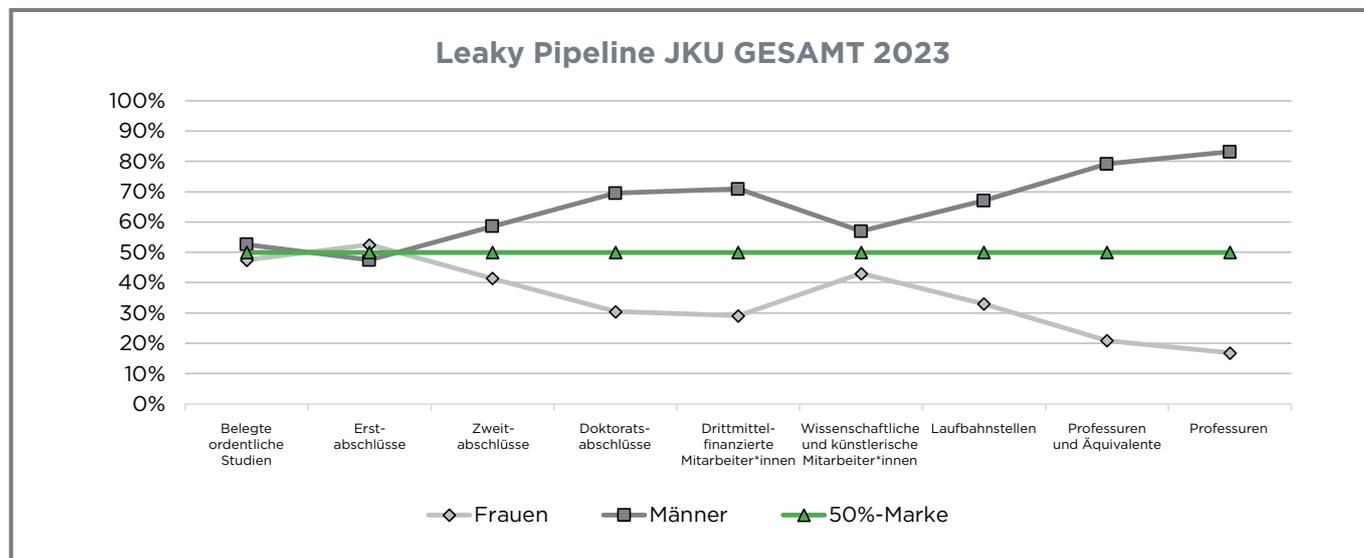


Diagramm 30

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Leaky Pipeline

LEAKY PIPELINE RE³⁵

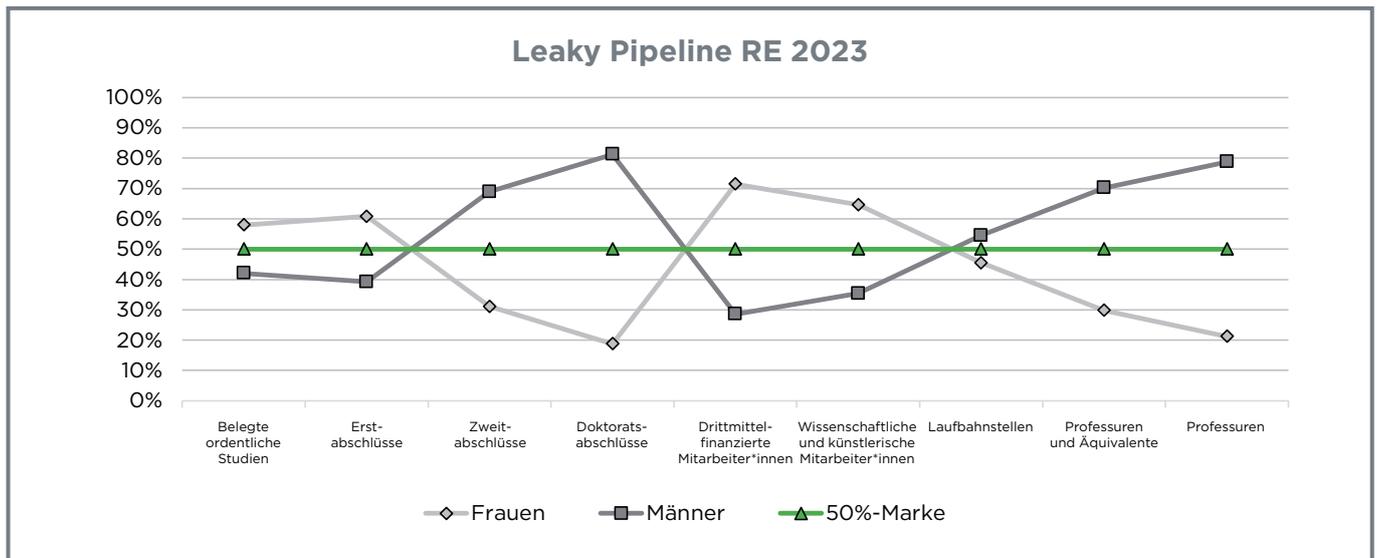


Diagramm 31

LEAKY PIPELINE SOWI³⁶

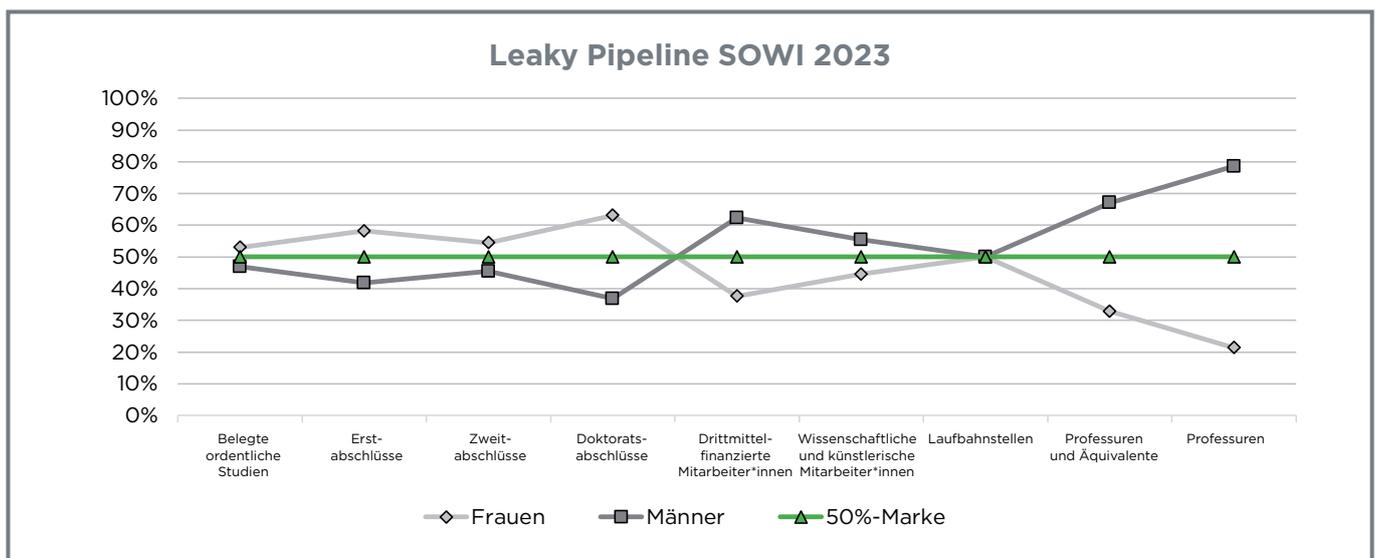


Diagramm 32

³⁵ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

³⁶ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

³⁷ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

LEAKY PIPELINE TN³⁷

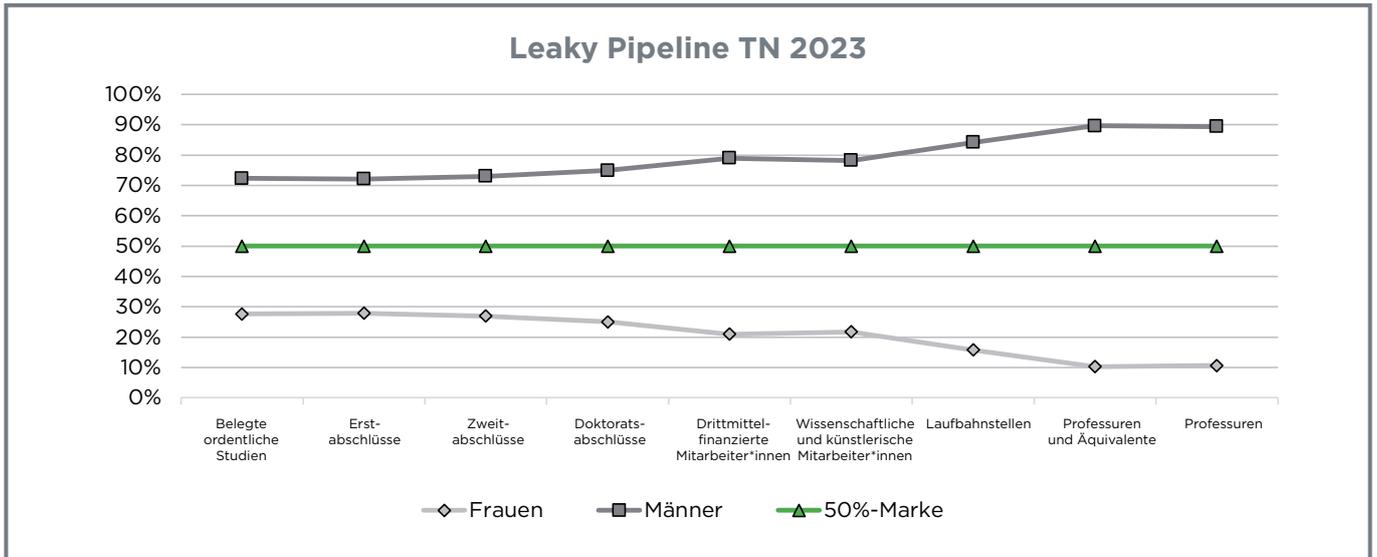


Diagramm 33

LEAKY PIPELINE MED³⁸

Hinweis: Im Bereich der Doktoratsabschlüsse und der Laufbahnstellen finden sich für die junge MED-Fakultät im Berichtsjahr Zahlen im niedrigen einstelligen Bereich. Insofern sind die Datenpunkte für diese beiden Kategorien nur bedingt aussagekräftig und werden sich im weiteren Zeitverlauf auch rasch ändern.

³⁸ Quellen: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU, Personalmanagement JKU

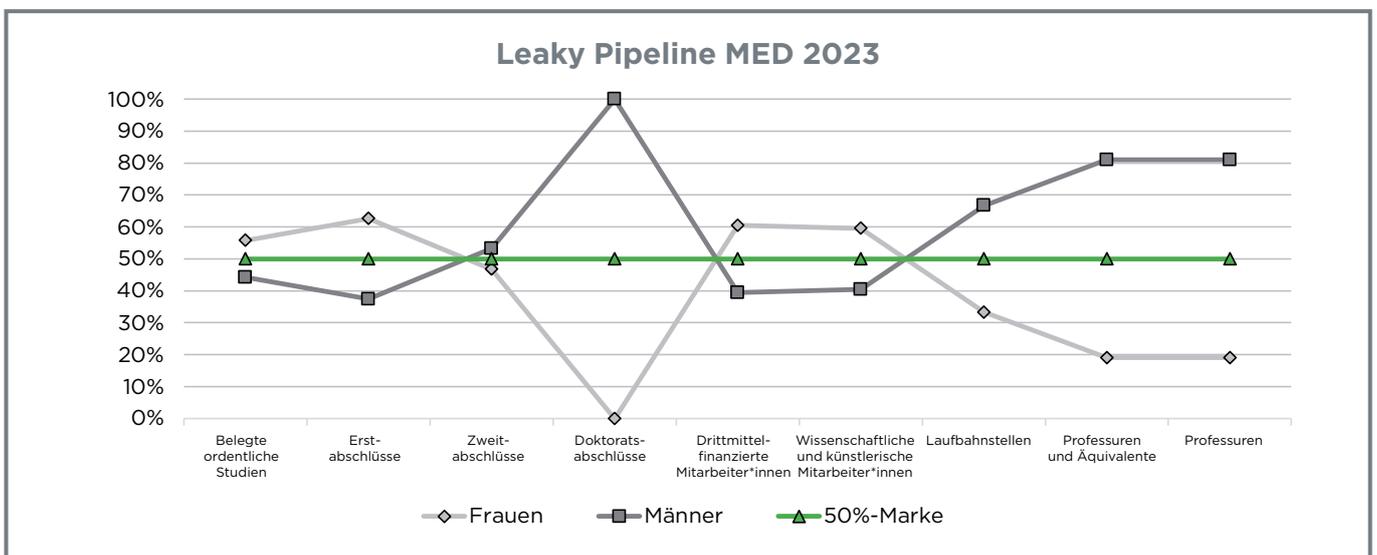


Diagramm 34

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Das Kapitel „Lehre“ beinhaltet Informationen zum Distance Learning und zu digitaler Lehre, zur Verteilung der Lehrauftragsstunden sowie Ausführungen zu genderrelevanter Lehre/Forschung und zur Lehrkultur.

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre Informationen zu flexiblen Studienbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Privatleben, insbesondere Familie, gewährleisten sollen, bereitzustellen.³⁹ Eine Verbesserung dieser Vereinbarkeit geschieht einerseits durch Unterstützungsangebote bei der Bewältigung von Betreuungsaufgaben⁴⁰, andererseits jedoch auch durch örtlich und zeitlich flexibel zu absolvierende Lehr- und Lernformate. In den nächsten beiden Abschnitten werden daher Informationen zu Möglichkeiten des Distance Learnings und zu Lehrangeboten im Bereich der digitalen Lehre an der Universität Linz bereitgestellt.

DISTANCE LEARNING

Das JKU Zentrum für Fernstudien Österreich ist beauftragt, die seit vielen Jahren bestehende **Kooperation zwischen der JKU und der FernUniversität in Hagen** umzusetzen. Die Zentrale am Campus und die 5 regionalen Standorte des Zentrums betreuen die in Österreich lebenden Studierenden der FernUniversität und sind die erste Anlaufstelle für klassische Fernstudieninteressierte. Über diese Kooperation können **26 Fernstudiengänge aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaft, Mathematik, Informatik, Psychologie, Kultur- und Sozialwissenschaften sowie Rechtswissenschaften** flexibel und hürdenfrei mit regionaler Betreuung durch das Zentrum studiert werden. Im Studienjahr 2022/23 wurden vonseiten des Zentrums 42 kostenfreie studien- und prüfungsunterstützende Lehrveranstaltungen sowohl in Präsenz, hybrid als auch online angeboten. Des Weiteren wurde die Absolvierung von Klausuren und mündlichen Prüfungen aller fünf Fakultäten barrierefrei und wohnortnah ermöglicht sowie laufend persönliche und individuelle Beratung und Betreuung der Studierenden realisiert.⁴¹

Was das Fernstudien-Angebot an der JKU selbst betrifft, so bietet diese mit dem **Multi-media-Diplomstudium der Rechtswissenschaften** derzeit ein klassisches Fernstudium an, das, völlig unabhängig von Ort und Zeit, größtmögliche Flexibilität im Studium ermöglicht. Einen besonderen Platz nimmt das Studium **Artificial Intelligence** ein: Das Bachelor- wie auch das Masterstudium können in englischer Sprache ortsunabhängig studiert werden, sowohl in Präsenz an den drei Studienorten Linz, Wien und Bregenz als auch im Distance Learning-Betrieb mit nur wenigen Präsenzelementen und der Option, auch bei Prüfungen laufend einen der drei Standorte zu wählen. Außerdem können **JKU-Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge** bestimmte Teile ihres Präsenzstudiums durch Module der FernUniversität in Hagen ersetzen und anrechnen lassen, wie auch umgekehrt FernUniversität-Studierende Teile eines JKU-Wirtschaftsstudiums anrechnen lassen können. Hier können Klausuren ebenfalls auch an den Außenstandorten geschrieben werden. Ein weiteres Angebot mit Distance-Learning-Elementen richtet sich an Schüler*innen, die bereits vor Abschluss der Matura Lehrveranstaltungen des Bachelorstudiums Naturwissenschaftliche Grundlagen der Technik (**NaWi-Tec**) absolvieren können.⁴²

³⁹ Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

⁴⁰ Informationen zu Studierenden mit Betreuungspflichten sowie zu unterstützenden Angeboten finden sich auf den Seiten 110 - 119.

⁴¹ Quelle: Zentrum für Fernstudien Linz

⁴² Für weitere Informationen vgl. jku.at/zentrum-fuer-fernstudien

ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN ÖSTERREICH

Das Zentrum für Fernstudien Österreich mit seinen Standorten in Linz, Wien, Bregenz, Saalfelden und Villach ist eine Institution der JKU und steht seit 40 Jahren für die Vermittlung und Betreuung von flexiblen Fernstudien mit international anerkannten universitären Abschlüssen. Hier geht's zum Zentrum für Fernstudien: jku.at/zentrum-fuer-fernstudien

JKU Zentrum für
Fernstudien
Österreich



DIGITALES LEHRVERANSTALTUNGSANGEBOT⁴³

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Ausmaß digitale Lehre an der Universität angeboten wird. Unter dem Begriff digitale Lehre werden hier alle Abhaltungsarten von Lehrveranstaltungen, die nicht in Präsenz stattfinden, zusammengefasst. Dazu gehören die Abhaltungsarten Fernstudium, MUSSS, MUSSS O.C. und MMJUS.⁴⁴ Die Darstellung erfolgt nach der Anzahl der angebotenen Lehrveranstaltungen. Viele Lehrveranstaltungen mit der Abhaltungsart „Präsenz“ enthalten ebenfalls digitale Elemente, diese konnten aufgrund der Datenlage im Rahmen dieser Darstellung jedoch nicht erfasst werden.

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

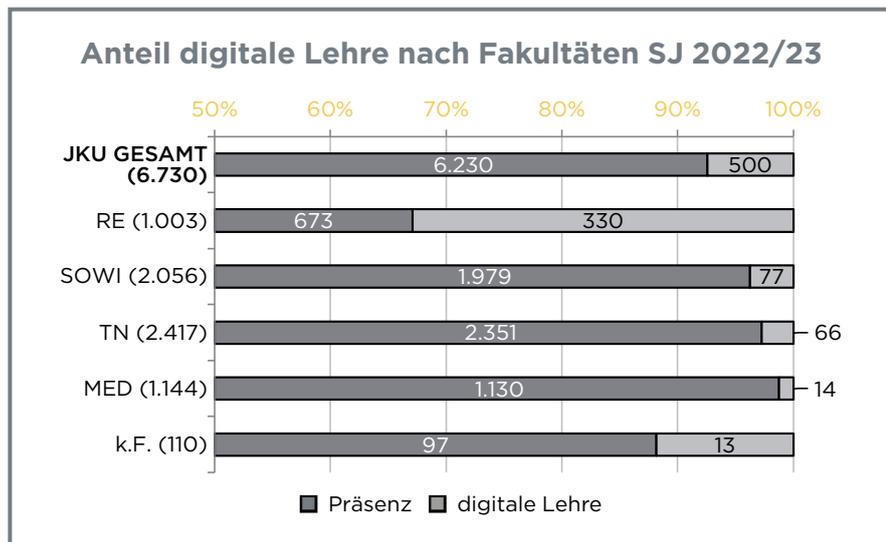


Diagramm 36

Lesehinweis: Die Balken dieses Diagramms beginnen bei 50%.

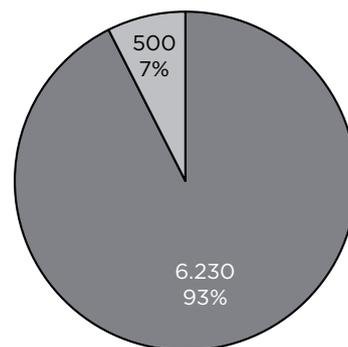
LEHRAUFTRAGSSTUNDENSTATISTIK⁴⁵

Im Folgenden werden die Lehrauftragsstunden nach Personengruppen einerseits sowie nach Fakultäten andererseits dargestellt und in weiterer Folge detailliert nach Personengruppen innerhalb der einzelnen Fakultäten abgebildet.

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

Anmerkung: Die Zahlen in diesem Abschnitt können Rundungsdifferenzen aufweisen.

Anteil digitale Lehre JKU GESAMT SJ 2022/23



Präsenz
digitale Lehre

Diagramm 35

	Anzahl	Prozentanteil
Präsenz	6.230	93%
digitale Lehre	500	7%

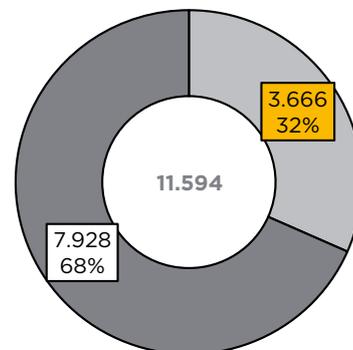
Tabelle zu Diagramm 35

⁴³ Quelle: Lehr- und Studienkoordination JKU

⁴⁴ Vgl. jku.at/studium/studierende/kusss/kusss-faq/lva-anmeldung/abhaltungsarten

⁴⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Lehrauftragsstunden JKU GESAMT SJ 2022/23



Frauen
Männer

Diagramm 37

Frauen	Männer	Gesamt	FA
3.666	7.928	11.594	32%

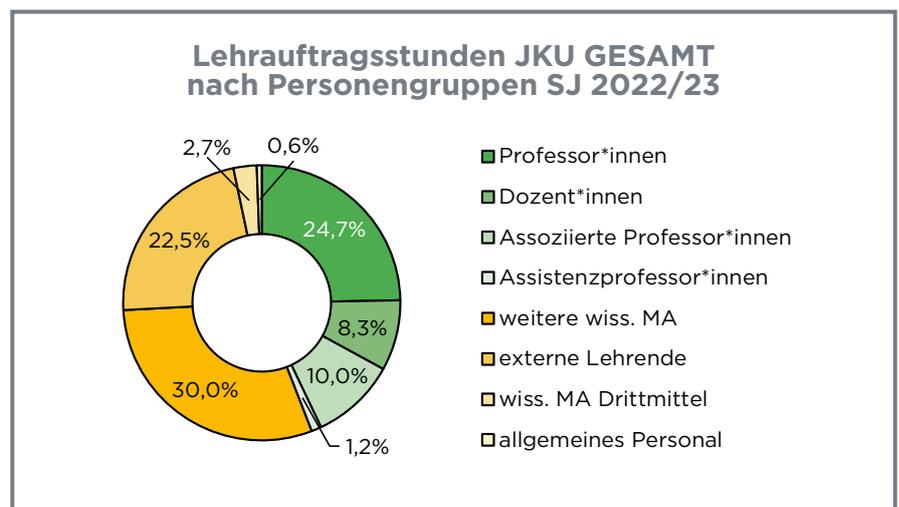
Tabelle zu Diagramm 37

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

Lehrauftragsstunden nach Personengruppen⁴⁶

Die folgenden Diagramme zeigen die Verteilung der Lehrauftragsstunden nach Personengruppen. Die Darstellung nach Geschlecht macht deutlich, dass im Studienjahr 2022/23 in allen betrachteten Personengruppen mehr Männer als Frauen gelehrt haben. Die geringsten Frauenanteile gab es wie im vorangegangenen Studienjahr bei den Dozent*innen (13%), Assistenzprofessor*innen (19%) und Professor*innen (21%).



⁴⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Diagramm 38

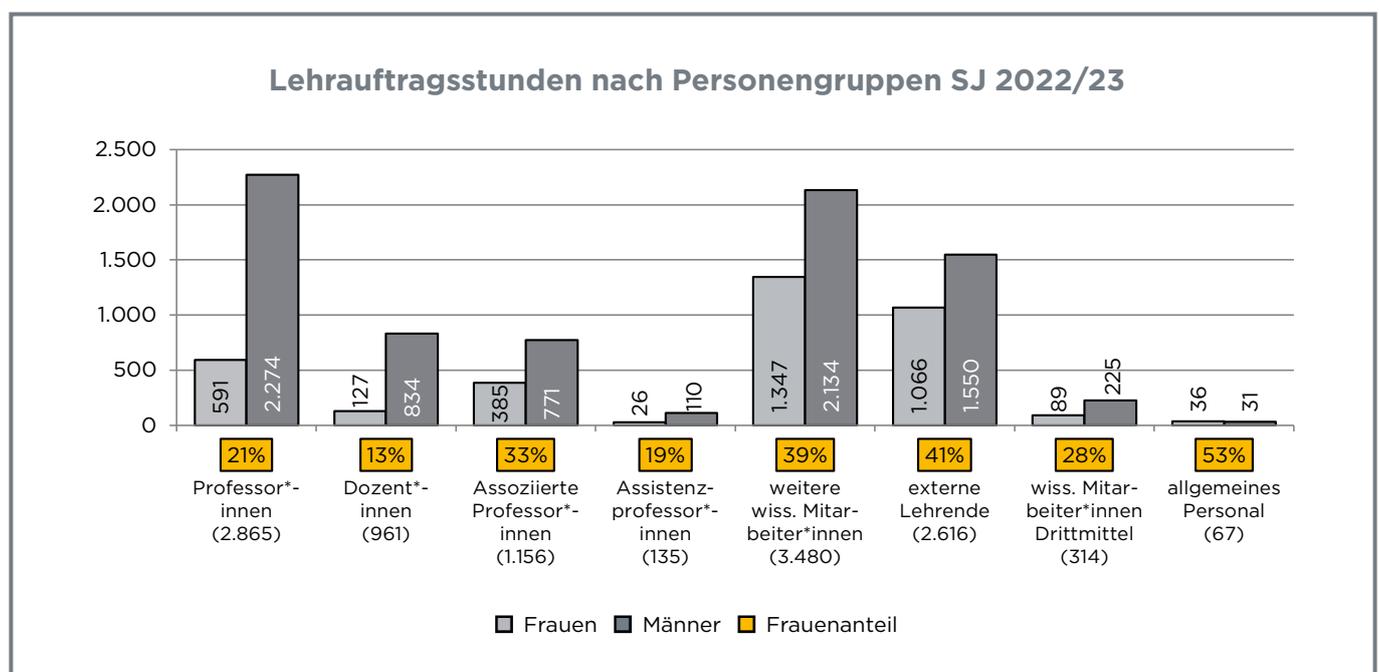


Diagramm 39

Lehrauftragsstunden nach Fakultäten⁴⁷

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.

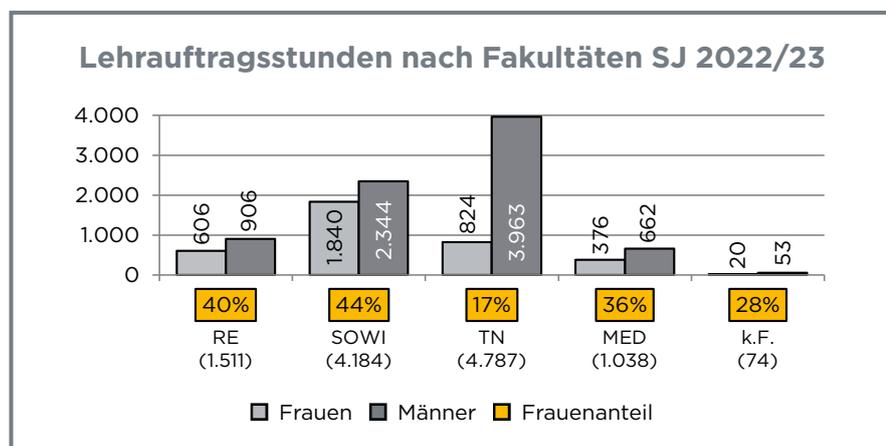


Diagramm 40

⁴⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁴⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Lehrauftragsstunden nach Fakultäten und Personengruppen⁴⁸

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Lehrauftragsstunden nach Fakultäten und Personengruppen.

	RE			SOWI			TN			MED			k.F.		
	F	M	FA	F	M	FA	F	M	FA	F	M	FA	F	M	FA
Professor*innen	153	433	26%	215	509	30%	189	1.279	13%	33	53	39%	-	-	-
Dozent*innen	72	83	47%	36	219	14%	19	529	3%	-	2	0%	-	-	-
Assoziierte Professor*innen	89	57	61%	207	245	46%	86	468	16%	3	2	62%	-	-	-
Assistenz-professor*innen	-	10	0%	17	72	19%	9	26	25%	-	3	0%	-	-	-
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	220	172	56%	653	675	49%	396	1.202	25%	69	84	45%	8	1	91%
externe Lehrende	64	149	30%	675	575	54%	50	278	15%	266	498	35%	12	50	19%
wiss. MA Drittmittel	2	-	100%	25	41	38%	60	174	26%	2	10	15%	-	-	-
allgemeines Personal	5	2	72%	11	8	58%	15	7	69%	4	12	25%	1	3	32%

Tabelle 3

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁴⁹

Einbeziehung der Dimension Geschlecht in die Forschung/forschungsgeleitete Lehre

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

In den Bachelor- und Diplomstudien ist eine Pflichtlehrveranstaltung, in Masterstudien eine Pflicht- oder Wahllehrveranstaltung und in Doktoratsstudien eine Pflichtlehrveranstaltung aus Gender Studies vorgesehen. Insgesamt wurden im Studienjahr 2022/23 an der Universität Linz 107 Lehrveranstaltungen aus Gender Studies angeboten. Davon wurden 35 Lehrveranstaltungen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 51 an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, 17 an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und vier an der Medizinischen Fakultät abgehalten.

Der Universitätslehrgang „Aufbaustudium Management und Leadership für Frauen“ bietet berufsbegleitend eine hochqualifizierende fachliche Managementausbildung mit Masterabschluss und geht dabei auch auf die Rahmenbedingungen und Herausforderungen in Führungspositionen für Frauen ein. Derzeit läuft bereits der 8. Lehrgang. Im Zuge der UG-Novelle wurde der Universitätslehrgang weiterentwickelt und wird ab Oktober 2024 als außerordentliches Masterstudium angeboten.

Im Berichtsjahr 2023 wurden an der Universität Linz in den Wissenschaftszweigen „Gender Studies“, „Gender Mainstreaming“, „Gender Medizin“, „Geschlechtergeschichte“, „Diversitätsforschung“ und „Diversitätsmanagement“ insgesamt 67 Publikationen verfasst, 84 Vorträge gehalten und 90 Scientific Community Services (SCS) geleistet. Ergänzt wurde dies durch 16 Forschungsprojekte in den genannten Wissenschaftszweigen.

Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung sowie das Institut für Legal Gender Studies blicken auf eine jahrelange, erfolgreiche Zusammenarbeit und gemeinsame Aktivitäten zurück. So sind sie etwa in der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) vertreten. Zudem kooperierten die beiden Institute 2023 für die Vorjury für den Gabriele-Possanner-Förderungspreis.

⁴⁹ Quelle: Wissensbilanz der JKU 2023, S. 39f

GENDERRELEVANTE LEHRE UND FORSCHUNG⁵⁰

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

2023 veröffentlichte das Institut sieben Publikationen, darunter eine SSCI-indizierte und eine SCI-Expanded indizierte Publikation. Es war mit insgesamt elf Vorträgen auch sehr aktiv in der Präsentation von Forschungsergebnissen. Institutsmitglieder stellten diese auch in Interviews in Printmedien, Fernsehen und Radio vor, u.a. auch zum „Tag der Geschlechterforschung“. Ein Schwerpunkt waren 2023 die Scientific Community Services. So war das Institut maßgeblich beteiligt an der Vorjury für den Gabriele-Possanner-Förderungspreis des BMBWF, die Institutsleiterin war zudem Jurymitglied u.a. für den Gabriele-Possanner-Staats- und Würdigungspreis, den Käthe-Leichter-Preis des Frauenministeriums sowie für den AK Wissenschaftspreis. Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Diversitätsbeauftragte des deutschsprachigen Fachverbands für Ökonom*innen (Verein für Socialpolitik) organisierte sie u.a. eine Veranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch an Hochschulen“ sowie einen Mentoring-Workshop für Frauen. Sie war außerdem maßgeblich an der Organisation des 8. Österreichischen Workshop Feministischer Ökonom*innen (Keynote: Naila Kabeer) beteiligt. Das Institut veranstaltete u.a. auch einen Gastvortrag im Rahmen des Diversitätsmonats zum Thema Schwarzer Österreichischer Geschichte.

Institut für Legal Gender Studies

2023 wurde die Professur „Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht“ und die Institutsleitung mit Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elisabeth Greif neu besetzt. Die Besetzung der Mitarbeiter*innenstellen des Instituts konnte mit Dezember 2023 abgeschlossen werden. Insgesamt haben die Mitglieder des Instituts zehn Publikationen veröffentlicht und zwölf Vorträge gehalten. Juristische Projektergebnisse des interdisziplinären LIT-Projekts „TIMELY-Mitigating Gender Bias in Job Recommender Systems: A Machine Learning-Law Synergy“, an dem das Institut beteiligt ist, wurden in einem Artikel im European Labour Law Journal veröffentlicht (open access) und im Rahmen des 47. Feministischen Jurist*innentags an der Frankfurt University of Applied Sciences präsentiert. Die 5. Schwarz-Schlöglmann-Lecture zum Gewaltschutz des Instituts widmete sich zivilgesellschaftlichen Initiativen gegen häusliche Gewalt. Für seine hervorragende, am Institut betreute Diplomarbeit zum Thema „Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe im Lichte der Behindertenrechtskonvention“ wurde ein Student mit dem Iris-Fischlmayr-Preis 2023 ausgezeichnet. Im Rahmen des Monats der Diversität veranstaltete das Institut in Kooperation mit LENA Caritas eine Lesung aus Tagebuchtexten von Sexarbeiter*innen. Mit dem 2023 etablierten Podcast „Gender und Recht“ hat das Institut eine weitere wichtige Science to Public Initiative gesetzt.

Gemäß dem Satzungsteil Frauenförderungsplan ist in allen Studienplänen der Universität Linz ein Mindeststandard an Lehre aus den Gender Studies vorzusehen. Die Universität hat ein entsprechendes Kontingent an Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung zu stellen. Vgl. §§ 25 und 27 Satzungsteil Frauenförderungsplan der JKU.

⁵⁰ Quelle: Wissensbilanz der JKU 2023, S. 39f

Wissenschaftliche Ausbildung und Karriere.

Lehre

LEHRKULTUR⁵¹

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre Informationen zur Lehrkultur, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Privatleben, insbesondere Familie, gewährleisten soll, bereitzustellen.⁵² Mit unterschiedlichen Angeboten möchte die JKU eine inklusive und diverse Lehr- und Lernumgebung schaffen, in der alle Universitätsangehörigen möglichst gleiche Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten erhalten. Sie werden im Folgenden genauer erläutert.

An der JKU werden Wissenschaftler*innen im Bereich der vereinbarkeitsbewussten und an der Zielgruppe Studierende orientierten Lehre auf vielfältige Weise geschult. So nimmt etwa das Thema Diversität in der für alle neuen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen verpflichtend zu absolvierenden hochschuldidaktischen Grundausbildung mit einem eigenen Input einen großen Stellenwert ein. Im Rahmen eines Workshops aller Fakultäten erarbeiten die Teilnehmenden Ideen für diversitätsbewusste Aktivitäten in der Lehre. Unter anderem werden Rahmenbedingungen (Veranstaltungszeit und Veranstaltungsort) diskutiert, um auch Personen mit Betreuungspflichten in der Pflege oder Kinderbetreuung eine Teilnahme ermöglichen zu können. Beim ebenfalls verpflichtend zu absolvierenden Peer Group Meeting wird explizit danach gefragt, wo sich Teilnehmende bzw. neue Lehrende an der JKU mehr Unterstützungsangebote wünschen. Die Teilnehmer*innen werden dadurch nicht nur mit ihren Obligationen als Lehrende konfrontiert, sondern sie werden auch als selbst von Vereinbarkeitsmanagement betroffene Personen wahrgenommen. Diese Treffen werden seitens der Lehrgangsführung moderiert und bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich einerseits direkt mit der Personalentwicklung und andererseits mit Kolleg*innen der gleichen Fakultät auszutauschen.

Abseits der hochschuldidaktischen Grundausbildung bietet die Personalentwicklung den mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiter*innen jedes Jahr ein abwechslungsreiches Angebot an hochschuldidaktischen Inhouse-Seminaren an. Diese sollen Lehrende im Bereich der vereinbarkeitsbewussten Lehre schulen und diesbezügliche Möglichkeiten aufzeigen. Im Berichtsjahr 2023 gab es mehrere Seminare, die einen Schwerpunkt darauf setzten, z.B. „(Digitale) Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten“. Unterschiedliche Seminare des Lehrgangs Vertiefung Hochschullehre 2 (wie „Meine Karriereentwicklung“, „Diversität in der Lehre“ und „E-Lecture Videos für die eigene Lehre nutzen“) ermöglichten den Lehrenden, ihr Wissen um das Vereinbarkeitsmanagement zu vertiefen. So wurden die Teilnehmenden/Lehrenden unter anderem dahingehend sensibilisiert, den Studierenden ein flexibles Lehrangebot für alle Lebenslagen anzubieten. Im Berichtsjahr fand außerdem ein Lehrgang zum Thema Blended Learning statt, der die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben auf verschiedene Weise fördern konnte, indem er den Teilnehmenden flexible, effiziente und individualisierte Lernwege eröffnete. Um diese Inputs einem breiten Publikum zugänglich zu machen, gab es zudem ein vielfältiges Angebot an online- sowie hybriden Veranstaltungen.

⁵¹ Quelle: Personalentwicklung JKU

⁵² Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

$$u_L = u - u_R \quad \left| \begin{array}{l} R_u = (u_R - u_L)l \\ (u_R - u_L)l = [u_R - (u - u_R)]l \\ = [u_R - u + u_R]l \\ = [2u_R - u] \cdot l = 2u_R l (-u) \end{array} \right.$$

$$\frac{\partial F}{\partial u_R} = -2fl + k_B T \ln u_R - k_B T \ln u_L = 0$$

$$\Rightarrow 2fl = k_B T \ln u_R - k_B T \ln u_L$$

$$= k_B T \ln \frac{u_R}{u_L} \Rightarrow \frac{2fl}{k_B T} = \ln \frac{u_R}{u_L}$$

$$F(u_R) = -2f u_R l - k_B T [\ln u_R - \ln u_L]$$

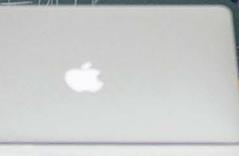
$$\frac{\partial F}{\partial u_R} = -2fl + k_B T \left[\frac{1}{u_R} - \frac{1}{u_L} \right]$$

$$S(u, \vec{p}_u) = k_B \ln \left[\left(\frac{3}{2\pi u} \right)^{\frac{3}{2}} e^{-\frac{3\vec{p}_u^2}{2u}} \right]$$

$$= \frac{3}{2} k_B \ln \frac{3}{2\pi u} - k_B \frac{3\vec{p}_u^2}{2u}$$

$$= -\frac{3}{2} k_B \frac{\vec{p}_u^2}{u} + S$$

$$F(u, \vec{p}_u) = U(u, \vec{p}_u) - TS(u, \vec{p}_u)$$



BESCHÄFTIGTE AN DER JKU.



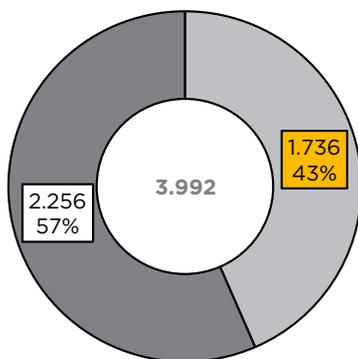


Beschäftigte an der JKU.

Personal

Der Abschnitt „Personal“ bietet einen Einblick in die Zahlen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2023. Dargestellt werden sowohl Köpfe als auch Vollzeitäquivalente (VZÄ)⁵³, aufgeschlüsselt jeweils nach Bereichen und Verwendungsgruppen laut UHSBV (= Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung).

Personal gesamt 2023



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 41

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.736	2.256	3.992	43%

Tabelle zu Diagramm 41

UNIVERSITÄTSPERSONAL: GESAMTÜBERBLICK⁵⁴

Im Berichtsjahr waren insgesamt **3.992 Personen** an der Universität Linz **beschäftigt**. Dies sind um 82 Personen mehr als im Jahr davor. Der **Frauenanteil** lag unverändert bei **43%**.

Anmerkung: Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen innerhalb des allgemeinen oder innerhalb des wissenschaftlichen Personals werden nur einmal gezählt. Personen mit Beschäftigungsverhältnissen sowohl im allgemeinen als auch im wissenschaftlichen Personal werden in beiden Bereichen (= zwei Ringdiagramme unten) gezählt, in der Gesamtdarstellung (= Ringdiagramm links) jedoch nur einmal dargestellt.

Von den 1.063 Personen des allgemeinen Personals waren 63% weiblich (2022: 63%). Von den 2.936 Personen des wissenschaftlichen Personals waren 37% weiblich (2022: 36%).

PERSONALENTWICKLUNG

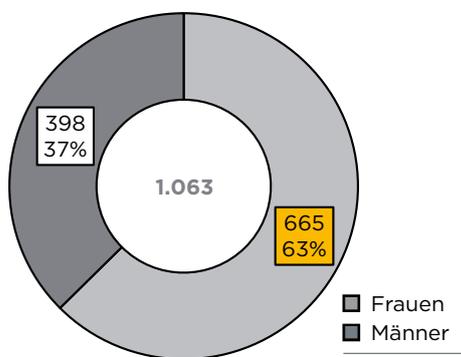
Die Personalentwicklung der JKU ist für Fragen und Aufgabenstellungen der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung (z.B. Onboarding, Hochschuldidaktik, interne und externe Weiterbildungen, Coaching und Beratung, Lehrlingsausbildung, betriebliche Gesundheitsförderung, Teamentwicklung) zuständig.

Hier geht's zur Personalentwicklung:

jku.at/personalentwicklung



Allgemeines Personal 2023



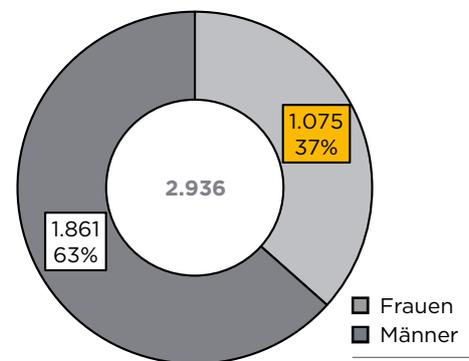
■ Frauen
■ Männer

Diagramm 42

Frauen	Männer	Gesamt	FA
665	398	1.063	63%

Tabelle zu Diagramm 42

Wissenschaftliches Personal 2023



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 43

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.075	1.861	2.936	37%

Tabelle zu Diagramm 43

⁵³ Vollzeitäquivalente (VZÄ) = Maßeinheit für die fiktive Anzahl an Vollzeitbeschäftigten bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse. Beispiel: 5 TZ-Stellen à 20 Wstd. + 2 VZ-Stellen à 40 Wstd. = 4,5 VZÄ.

⁵⁴ Quelle: Personalmanagement JKU.

UNIVERSITÄTSPERSONAL IM ZEITVERLAUF⁵⁵

⁵⁵ Personalmanagement JKU.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Beschäftigungszahlen des allgemeinen sowie des wissenschaftlichen Personals von 2013 bis 2023 dargestellt.

Anmerkung: Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen innerhalb des allgemeinen oder innerhalb des wissenschaftlichen Personals werden nur einmal gezählt. Personen mit Beschäftigungsverhältnissen sowohl im allgemeinen als auch im wissenschaftlichen Personal werden in beiden Bereichen gezählt.

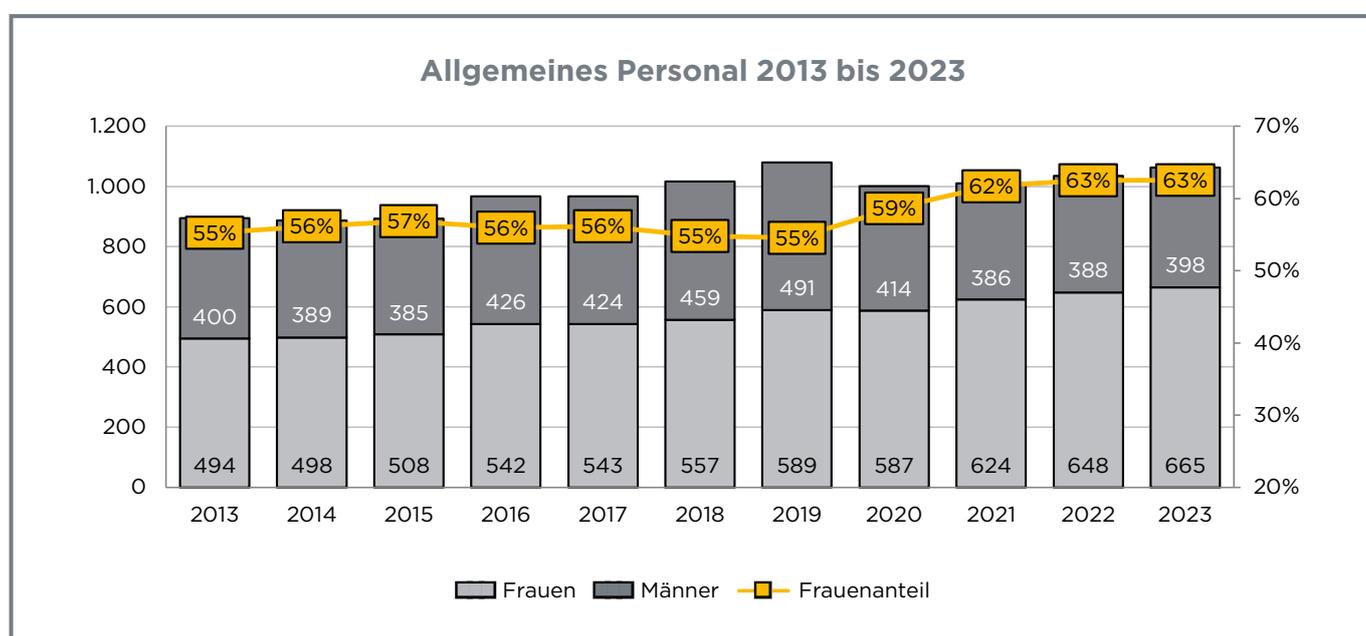


Diagramm 44

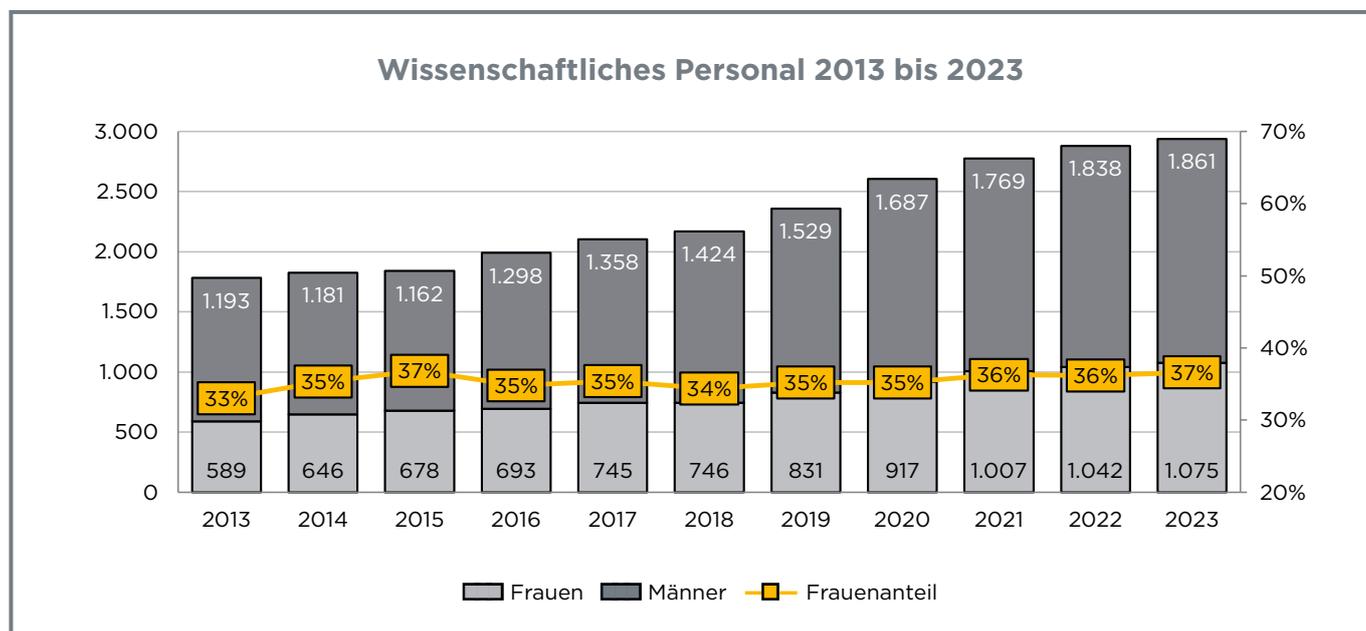


Diagramm 45

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG).

Gemäß § 42 Abs. 1 UG ist „[a]n jeder Universität [...] ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten [...]“. Seine Aufgabe besteht darin, „Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen“. Damit verbunden ist das kontinuierliche Engagement für Gleichstellung und Gleichberechtigung und vor allem auch die persönliche Beratung und Begleitung von allen Universitätsangehörigen in Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Sexueller Belästigung oder Mobbing.

Der AKG ist ein unabhängiges und weisungsfreies Gremium, dem per Gesetz umfassende Kontrollrechte eingeräumt sind. So wird er etwa in Prozesse der Personalauswahl – von der Ausschreibung bis hin zur Einstellung – eingebunden, ist aber zum Beispiel auch mit Mitwirkungsrechten in bestimmten universitären Gremien ausgestattet.



Das Team des AKG-Büros, v.l.n.r.:
Mag.^a Birgit Kupka, Mag.^a Nina Reschauer,
Dr. Christopher Frank

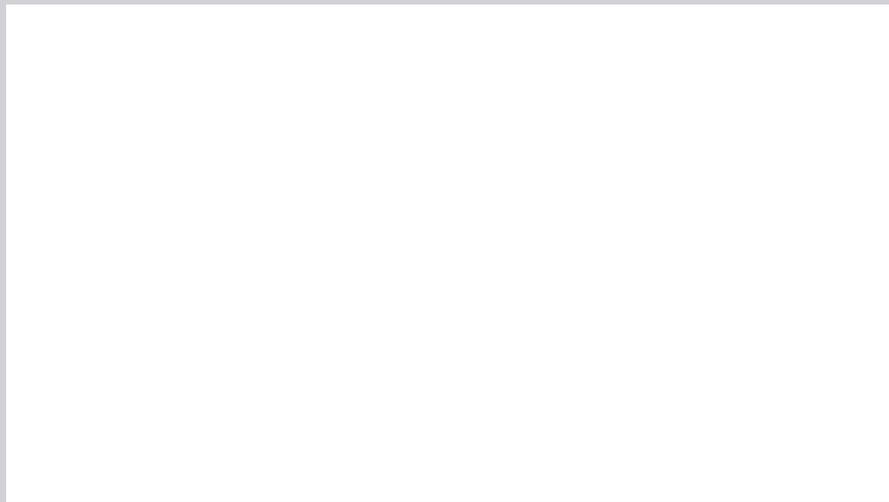
Hier geht's
zum AKG:
jku.at/akg

akg
ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
JKU



Betriebsrat.

Der Betriebsrat der JKU ist das arbeitsrechtliche Mitbestimmungsorgan aller Arbeitnehmer*innen an der Universität Linz. Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen, indem er z.B. Betriebsvereinbarungen aushandelt oder die Einhaltung von Gesetzen überwacht. Er hat überdies ein Mitspracherecht bei diversen Personalagenden. Der Betriebsrat sucht auch nach betrieblichen Vergünstigungen für die Mitarbeiter*innen und organisiert Veranstaltungen zu betrieblich relevanten Themen.



Betriebsrat der JKU, v.l.n.r.: Martin Sigl, Nadja Aichinger (beide BR für das allgemeine Personal), Dipl. Phys.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Verena Ney, Univ. Prof. Mag. Dr. Alois Birklbauer, Dr.ⁱⁿ Angela Wegscheider, Univ.- Prof. DI Dr. Bernhard Jakoby (alle BR für das wissenschaftliche Personal)

Der **Betriebsrat** der Universität setzt sich aus dem Betriebsrat für das allgemeine Personal, dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal, den Behindertenvertrauenspersonen für das allgemeine und für das wissenschaftliche Personal sowie dem Jugendvertrauensrat zusammen.

Die Mitglieder des Betriebsrats üben die Funktion ehrenamtlich aus. Sie werden demokratisch gewählt und sind weisungsfrei.

Hier geht's
zum Betriebsrat:
jku.at/betriebsrat



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: Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in unterschiedlichen Bereichen oder Verwendungsgruppen werden mehrfach gezählt, deshalb weichen die Zahlen von jenen des Gesamtüberblicks auf den Seiten 48 und 49 ab.

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

CROSS-MENTORING

Cross-Mentoring ist ein Programm zur aktiven Förderung von (zukünftigen) weiblichen Führungskräften mit dem Ziel, den Frauenanteil in oberösterreichischen Führungsetagen zu steigern. Vonseiten der JKU wird für jeden Durchgang eine Mentee und ein*e Mentor*in nominiert.

Hier geht's zum Cross-Mentoring:
www.crossmentoring.at



Allgemeines Universitätspersonal nach Bereichen⁵⁶

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

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Allgemeines Personal GESAMT	676	400	1.076	63%	493,46	319,51	812,97	61%
Zentrale Dienste	344	234	578	60%	249,26	190,59	439,84	57%
RE	38	6	44	86%	27,20	3,25	30,45	89%
SOWI	59	17	76	78%	38,53	11,95	50,48	76%
TN	100	82	182	55%	73,13	66,13	139,25	53%
MED	104	44	148	70%	86,48	35,08	121,55	71%
GUI	28	13	41	68%	16,38	8,73	25,10	65%
Sonstige ⁵⁷	3	4	7	43%	2,50	3,80	6,30	40%

Tabelle 4

⁵⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen.

⁵⁷ Unter „Sonstige“ werden die Rektoratsmitglieder (ausgenommen die Vizerektorin für Medizin, welche zur MED-Fakultät gezählt wird) sowie die Betriebsrätin des allgemeinen Personals inklusive ihrer Stellvertretung zusammengefasst.

Allgemeines Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen und Bereichen

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

UHSBV Verwendungsgruppen allgemeines Personal⁵⁸

Die UHSBV sieht für das allgemeine Personal nachstehende Verwendungsgruppen vor:

40 professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen

50 Universitätsmanagement

60 Verwaltung

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

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

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

65 Technisches Personal

66 Bibliothekspersonal

70 Wartung, Betrieb und Aufsicht

Anmerkung: Die Tabellen zeigen nur jene Verwendungsgruppen, in welchen es im Jahr 2023 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.

⁵⁸ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem
Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Allgemeines Universitätspersonal: JKU gesamt⁵⁹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL JKU GESAMT	676	400	1.076	63%	493,46	319,51	812,97	61%
professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen ⁶⁰	20	27	47	43%	0,88	1,19	2,07	43%
Universitätsmanagement	3	3	6	50%	2,50	2,80	5,30	47%
Verwaltung	499	131	630	79%	375,45	110,73	486,18	77%
Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen	4	1	5	80%	4,00	1,00	5,00	80%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	64	26	90	71%	25,70	13,08	38,78	66%
Technisches Personal	62	144	206	30%	48,60	123,25	171,85	28%
Bibliothekspersonal	38	14	52	73%	29,85	10,88	40,73	73%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	10	59	69	14%	6,48	56,60	63,08	10%

Tabelle 5

⁵⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

⁶⁰ In diese Verwendungsgruppe fallen die Bediensteten des Universitäts-Sportinstituts USI.

Allgemeines Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁶¹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL ZENTRALE DIENSTE GESAMT	344	234	578	60%	249,26	190,59	439,84	57%
professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen	20	27	47	43%	0,88	1,19	2,07	43%
Verwaltung	255	86	341	75%	194,53	79,10	273,63	71%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	9	2	11	82%	3,48	1,38	4,85	72%
Technisches Personal	19	60	79	24%	15,55	55,45	71,00	22%
Bibliothekspersonal	36	14	50	72%	29,35	10,88	40,23	73%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	9	45	54	17%	5,48	42,60	48,08	11%

Tabelle 6

⁶¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät⁶²

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL RE GESAMT	38	6	44	86%	27,20	3,25	30,45	89%
Verwaltung	36	5	41	88%	26,73	3,00	29,73	90%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	2	1	3	67%	0,48	0,25	0,73	66%

Tabelle 7

⁶² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Allgemeines Universitätspersonal an der an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät⁶³

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL SOWI GESAMT	59	17	76	78%	38,53	11,95	50,48	76%
Verwaltung	55	10	65	85%	36,83	7,03	43,85	84%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	2	3	5	40%	0,45	1,50	1,95	23%
Technisches Personal	3	6	9	33%	1,25	3,43	4,68	27%

⁶³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Tabelle 8

Allgemeines Universitätspersonal an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät⁶⁴

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL TN GESAMT	100	82	182	55%	73,13	66,13	139,25	53%
Verwaltung	71	6	77	92%	50,43	3,95	54,38	93%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	22	11	33	67%	7,65	4,55	12,20	63%
Technisches Personal	22	61	83	27%	15,05	50,63	65,68	23%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	0	7	7	0%	0,00	7,00	7,00	0%

⁶⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Tabelle 9

Allgemeines Universitätspersonal an der Medizinischen Fakultät⁶⁵

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL MED GESAMT	104	44	148	70%	86,48	35,08	121,55	71%
Universitätsmanagement	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Verwaltung	66	22	88	75%	56,08	16,53	72,60	77%
Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen	4	1	5	80%	4,00	1,00	5,00	80%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	15	2	17	88%	8,15	0,30	8,45	96%
Technisches Personal	17	13	30	57%	15,75	11,25	27,00	58%
Bibliothekspersonal	2	0	2	100%	0,50	0,00	0,50	100%
Wartung, Betrieb und Aufsicht	1	6	7	14%	1,00	6,00	7,00	14%

⁶⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Tabelle 10

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Allgemeines Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten⁶⁶

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
ALLGEMEINES PERSONAL GUI GESAMT	28	13	41	68%	16,38	8,73	25,10	65%
Verwaltung	15	2	17	88%	9,88	1,13	11,00	90%
Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG - keine wissensch. Tätigkeit	14	7	21	67%	5,50	5,10	10,60	52%
Technisches Personal	1	4	5	20%	1,00	2,50	3,50	29%

Tabelle 11

⁶⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Sonstiges allgemeines Universitätspersonal⁶⁷

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

Tabelle 12

⁶⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.
Unter „Sonstige“ werden die Rektoratsmitglieder (ausgenommen die Vizerektorin für Medizin, welche zur MED-Fakultät gezählt wird) sowie die Betriebsrätin des allgemeinen Personals inklusive ihrer Stellvertretung zusammengefasst.



Beschäftigte an der JKU.

Personal

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

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

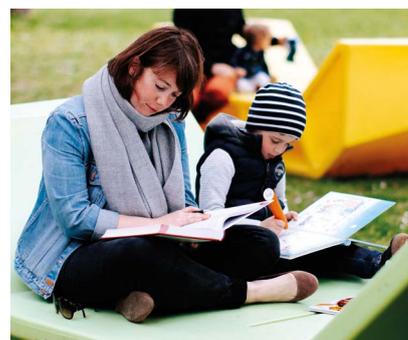
Anmerkung 1: Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen in unterschiedlichen Bereichen oder Verwendungsgruppen werden mehrfach gezählt, deshalb weichen die Zahlen von jenen des Gesamtüberblicks auf den Seiten 48 und 49 ab.

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

MUTTERSCHAFT UND WISSENSCHAFT

Das neu etablierte, einmal pro Semester stattfindende, Vernetzungsformat Mutterschaft und Wissenschaft bietet Müttern*, die in wissenschaftlichen Bereichen an der JKU arbeiten, Möglichkeiten zu Austausch, Information und Vernetzung. Es hat außerdem zum Ziel, die Sichtbarkeit von Müttern* in der Wissenschaft zu erhöhen. (Die Formulierungen mit * inkludieren alle Personen, die sich als Mütter identifizieren.)

Neue Termine werden im „News und Events“-Bereich der Homepage der JKU bekannt gemacht.



Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Bereichen⁶⁸

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

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Wissenschaftliches Personal GESAMT	1.081	1.873	2.954	37%	428,90	887,93	1.316,83	33%
Zentrale Dienste	29	40	69	42%	7,80	9,62	17,41	45%
RE	173	150	323	54%	78,47	66,21	144,67	54%
SOWI	238	353	591	40%	111,34	181,90	293,24	38%
TN	204	780	984	21%	106,75	492,17	598,92	18%
MED	285	404	689	41%	58,00	63,58	121,58	48%
GUI	133	130	263	51%	64,92	72,96	137,88	47%
Sonstige ⁶⁹	19	16	35	54%	1,63	1,50	3,13	52%

Tabelle 13

⁶⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen.

⁶⁹ Unter „Sonstige“ werden die Betriebsrät*innen des wissenschaftlichen Personals inklusive ihrer Stellvertretungen sowie Personen der Österreichischen Hochschüler*innenschaft zusammengefasst.

Wissenschaftliches Universitätspersonal nach Verwendungsgruppen und Bereichen

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

UHSBV Verwendungsgruppen wissenschaftliches Personal⁷⁰

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
- 88 Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierepfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)

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 2023 tatsächlich Beschäftigte gab. Verwendungsgruppen, die keine Beschäftigten aufwiesen, wurden nicht abgebildet.

⁷⁰ Quelle: Anlage 9 Z 3.6 UHSBV.
Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal: JKU gesamt⁷¹

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL JKU GESAMT	1.081	1.873	2.954	37%	428,90	887,93	1.316,83	33%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	470	1.001	1.471	32%	344,35	789,31	1.133,66	30%
Professor/inn/en und Äquivalente	62	235	297	21%	58,25	218,34	276,59	21%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	28	117	145	19%	26,75	108,91	135,66	20%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	1	16	17	6%	1,00	10,35	11,35	9%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	1	8	9	11%	1,00	8,00	9,00	11%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	6	6	0%	0,00	6,00	6,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	5	41	46	11%	4,50	41,00	45,50	10%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	27	46	73	37%	25,00	43,08	68,08	37%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	1.020	1.638	2.658	38%	370,65	669,60	1.040,25	36%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	409	766	1.175	35%	286,10	570,98	857,08	33%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	10	11	21	48%	9,30	10,25	19,55	48%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	357	581	938	38%	35,35	45,72	81,07	44%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	12	16	28	43%	8,50	15,00	23,50	36%
Universitätsassistent/in (KV)	177	240	417	42%	145,00	208,83	353,83	41%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	2	3	33%	1,00	2,00	3,00	33%
Studentische/r Mitarbeiter/in	254	291	545	47%	49,20	52,90	102,10	48%
Senior Lecturer (KV)	23	27	50	46%	15,60	23,43	39,03	40%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	2	13	15	13%	2,00	12,50	14,50	14%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	41	88	129	32%	28,03	53,10	81,13	35%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	157	394	551	28%	76,68	245,88	322,55	24%

Tabelle 14 ⁷¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal in den Zentralen Diensten⁷²

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL ZENTRALE DIENSTE GESAMT	29	40	69	42%	7,80	9,62	17,41	45%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	1	5	6	17%	1,00	1,53	2,53	40%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	29	40	69	42%	7,80	9,62	17,41	45%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	1	5	6	17%	1,00	1,53	2,53	40%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	11	15	26	42%	0,42	0,84	1,26	34%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsassistent/in (KV)	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Studentische/r Mitarbeiter/in	17	20	37	46%	6,38	7,25	13,63	47%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	0	4	4	0%	0,00	0,53	0,53	0%

Tabelle 15

⁷² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät⁷³

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL RE GESAMT	173	150	323	54%	78,47	66,21	144,67	54%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	72	66	138	52%	62,20	56,64	118,84	52%
Professor/inn/en und Äquivalente	14	33	47	30%	12,75	24,14	36,89	35%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	6	17	23	26%	5,50	12,56	18,06	30%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	0	7	7	0%	0,00	3,50	3,50	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	1	2	3	33%	1,00	2,00	3,00	33%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	2	3	5	40%	1,50	3,00	4,50	33%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	5	4	9	56%	4,75	3,08	7,83	61%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	160	117	277	58%	65,72	42,07	107,79	61%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	59	33	92	64%	49,45	32,50	81,95	60%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	4	3	7	57%	4,00	3,00	7,00	57%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	48	58	106	45%	4,67	3,97	8,64	54%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	2	3	33%	1,00	2,00	3,00	33%
Universitätsassistent/in (KV)	46	24	70	66%	39,58	23,50	63,08	63%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Studentische/r Mitarbeiter/in	53	26	79	67%	11,60	5,60	17,20	67%
Senior Lecturer (KV)	3	0	3	100%	2,00	0,00	2,00	100%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	1	0	1	100%	1,00	0,00	1,00	100%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	4	2	6	67%	1,88	2,00	3,88	48%

Tabelle 16

⁷³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät⁷⁴

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL SOWI GESAMT	238	353	591	40%	111,34	181,90	293,24	38%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	115	186	301	38%	90,75	155,53	246,28	37%
Professor/inn/en und Äquivalente	27	55	82	33%	25,50	52,80	78,30	33%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	8	25	33	24%	8,00	24,80	32,80	24%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	1	3	4	25%	1,00	2,25	3,25	31%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	3	3	0%	0,00	3,00	3,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	2	12	14	14%	2,00	12,00	14,00	14%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	16	10	26	62%	14,50	8,75	23,25	62%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	211	298	509	41%	85,84	129,10	214,94	40%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	88	131	219	40%	65,25	102,73	167,98	39%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	2	2	4	50%	1,75	1,75	3,50	50%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	65	114	179	36%	10,44	16,95	27,39	38%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	5	3	8	63%	3,50	2,50	6,00	58%
Universitätsassistent/in (KV)	48	58	106	45%	39,98	52,78	92,75	43%
Studentische/r Mitarbeiter/in	58	53	111	52%	10,15	9,43	19,58	52%
Senior Lecturer (KV)	3	9	12	25%	2,50	7,50	10,00	25%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	1	7	8	13%	1,00	6,63	7,63	13%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	8	18	26	31%	3,95	10,45	14,40	27%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	24	35	59	41%	12,58	21,13	33,70	37%

Tabelle 17

⁷⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät⁷⁵

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL TN GESAMT	204	780	984	21%	106,75	492,17	598,92	18%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	143	594	737	19%	99,70	470,58	570,28	17%
Professor/inn/en und Äquivalente	13	113	126	10%	12,25	111,85	124,10	10%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	7	49	56	13%	6,50	48,10	54,60	12%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	0	3	3	0%	0,00	3,00	3,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	0	4	4	0%	0,00	4,00	4,00	0%
Assoziierte/r Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	3	3	0%	0,00	3,00	3,00	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	1	25	26	4%	1,00	25,00	26,00	4%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	5	29	34	15%	4,75	28,75	33,50	14%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	191	667	858	22%	94,50	380,32	474,82	20%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	130	481	611	21%	87,45	358,73	446,18	20%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	3	3	6	50%	2,55	3,00	5,55	46%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	14	78	92	15%	1,25	6,47	7,72	16%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	8	9	11%	0,50	7,50	8,00	6%
Universitätsassistent/in (KV)	34	131	165	21%	25,90	109,95	135,85	19%
Studentische/r Mitarbeiter/in	47	108	155	30%	5,80	15,13	20,93	28%
Senior Lecturer (KV)	4	9	13	31%	3,70	7,83	11,53	32%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	1	3	4	25%	1,00	3,00	4,00	25%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	32	67	99	32%	23,08	41,28	64,35	36%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	61	283	344	18%	30,73	186,18	216,90	14%

Tabelle 18

⁷⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Wissenschaftliches Universitätspersonal an der Medizinischen Fakultät⁷⁶

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL MED GESAMT	285	404	689	41%	58,00	63,58	121,58	48%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	56	53	109	51%	37,43	36,58	74,00	51%
Professor/inn/en und Äquivalente	4	17	21	19%	3,75	16,20	19,95	19%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	4	16	20	20%	3,75	15,20	18,95	20%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	281	387	668	42%	54,25	47,38	101,63	53%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	52	36	88	59%	33,68	20,38	54,05	62%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	183	300	483	38%	8,78	14,13	22,90	38%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	2	2	4	50%	1,60	2,00	3,60	44%
Universitätsassistent/in (KV)	26	14	40	65%	22,05	11,35	33,40	66%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	1	2	50%	1,00	1,00	2,00	50%
Studentische/r Mitarbeiter/in	46	51	97	47%	11,80	12,88	24,68	48%
Senior Lecturer (KV)	0	3	3	0%	0,00	2,50	2,50	0%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierepfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	0	1	1	0%	0,00	0,50	0,50	0%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	23	14	37	62%	9,03	2,03	11,05	82%

Tabelle 19

⁷⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopfzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Beschäftigte an der JKU.

Personal

Wissenschaftliches Universitätspersonal an den gesamtuniversitären Instituten⁷⁷

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL GUI GESAMT	133	130	263	51%	64,92	72,96	137,88	47%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	81	95	176	46%	52,28	67,48	119,75	44%
Professor/inn/en und Äquivalente	4	15	19	21%	4,00	12,35	16,35	24%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	3	8	11	27%	3,00	7,25	10,25	29%
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	0	3	3	0%	0,00	1,60	1,60	0%
habilitierte/r wiss. Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	1	3	4	25%	1,00	2,50	3,50	29%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	129	115	244	53%	60,92	60,61	121,53	50%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	77	80	157	49%	48,28	55,13	103,40	47%
wiss. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre/Forschung oder Entwicklung/ Erschließung der Künste	1	3	4	25%	1,00	2,50	3,50	29%
Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	36	16	52	69%	9,79	3,36	13,15	74%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	2	0	2	100%	1,40	0,00	1,40	100%
Universitätsassistent/in (KV)	21	13	34	62%	16,00	11,25	27,25	59%
Studentische/r Mitarbeiter/in	16	19	35	46%	2,85	2,13	4,98	57%
Senior Lecturer (KV)	13	6	19	68%	7,40	5,60	13,00	57%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	0	1	1	0%	0,00	0,88	0,88	0%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 26 Abs. 6 UG	0	2	2	0%	0,00	0,88	0,88	0%
wiss./künstl. Projektmitarbeiter/in an Vorhaben gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	45	56	101	45%	22,48	34,03	56,50	40%

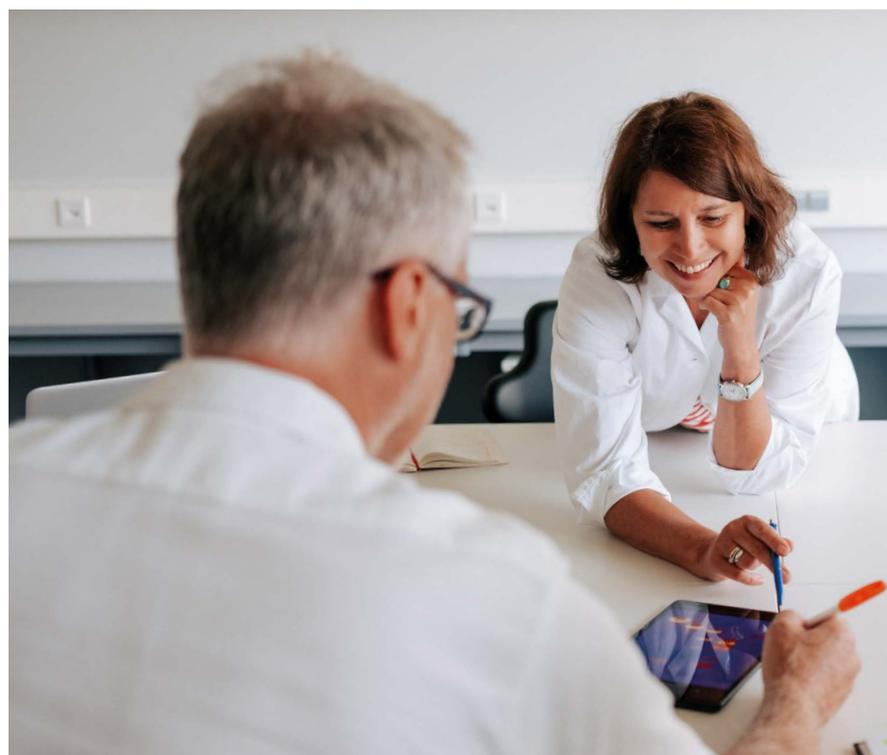
Tabelle 20

⁷⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument.

Sonstiges wissenschaftliches Universitätspersonal⁷⁸

	KÖPFE				VOLLZEITÄQUIVALENTE			
	Frauen	Männer	Gesamt	FA	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL SONSTIGE GESAMT	19	16	35	54%	1,63	1,50	3,13	52%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	2	2	4	50%	1,00	1,00	2,00	50%
Professor/inn/en und Äquivalente	0	2	2	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	0	2	2	0%	0,00	1,00	1,00	0%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	19	14	33	58%	1,63	0,50	2,13	76%
Wiss./künstl. Personal ohne Lektor/inn/en u. studentische Mitarbeiter/innen	2	0	2	100%	1,00	0,00	1,00	100%
Senior Scientist (KV), ausgenommen Verwendungen 24 und 25	1	0	1	100%	0,50	0,00	0,50	100%
Universitätsassistent/in (KV)	1	0	1	100%	0,50	0,00	0,50	100%
Studentische/r Mitarbeiter/in	17	14	31	55%	0,63	0,50	1,13	56%

Tabelle 21

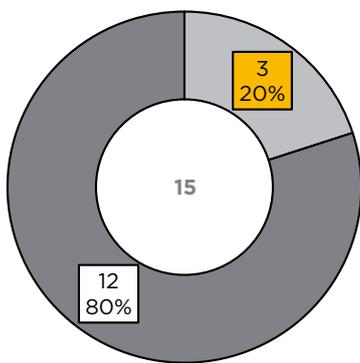


⁷⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Kopffzahlen beinhalten Doppelzählungen. Die binäre Schreibweise entspricht dem Quelldokument. Unter „Sonstige“ werden die Betriebsrät*innen des wissenschaftlichen Personals inklusive ihrer Stellvertretungen sowie Personen der Österreichischen Hochschüler*innenschaft zusammengefasst.

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

Berufungen 2023



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 46

Frauen	Männer	Gesamt	FA
3	12	15	20%

Tabelle zu Diagramm 46

⁷⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

⁸⁰ Quelle: Qualitätsmanagement JKU

⁸¹ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 1.A.2, S. 80f

⁸² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Das Kapitel „Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen“ gibt zunächst einen Überblick über die Berufungen des Jahres 2023 bzw. im Zeitverlauf sowie über das Berufungsmanagement. Im Anschluss daran werden Zahlen zu den Professuren und Äquivalenten sowie zu den Laufbahnstellen der JKU – detailliert aus dem aktuellen Berichtsjahr sowie überblicksartig ebenfalls auch im Zeitverlauf – präsentiert.

BERUFUNGEN⁷⁹

Im Berichtsjahr wurden insgesamt **15 Personen** an die JKU berufen. Drei davon waren Frauen, was einem **Frauenanteil** von **20%** entspricht.

Berufungen im Detail⁸⁰

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Berufungen an die JKU des Jahres 2023 im Detail. In der Wissensbilanz sind darüber hinaus die Berufungen nach Wissenschaftszweigen sowie nach Herkunftsuniversität/vorherige*r Dienstgeber*in ersichtlich.⁸¹

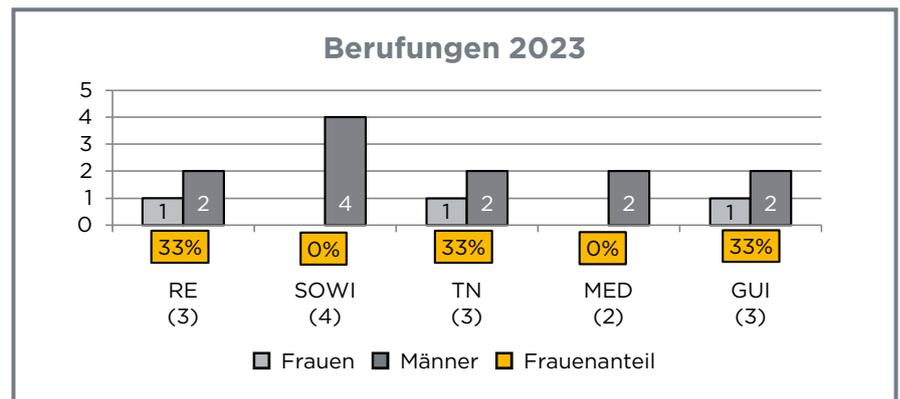


Diagramm 47

Berufungen im Zeitverlauf⁸²

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Berufungen an die JKU im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2023.

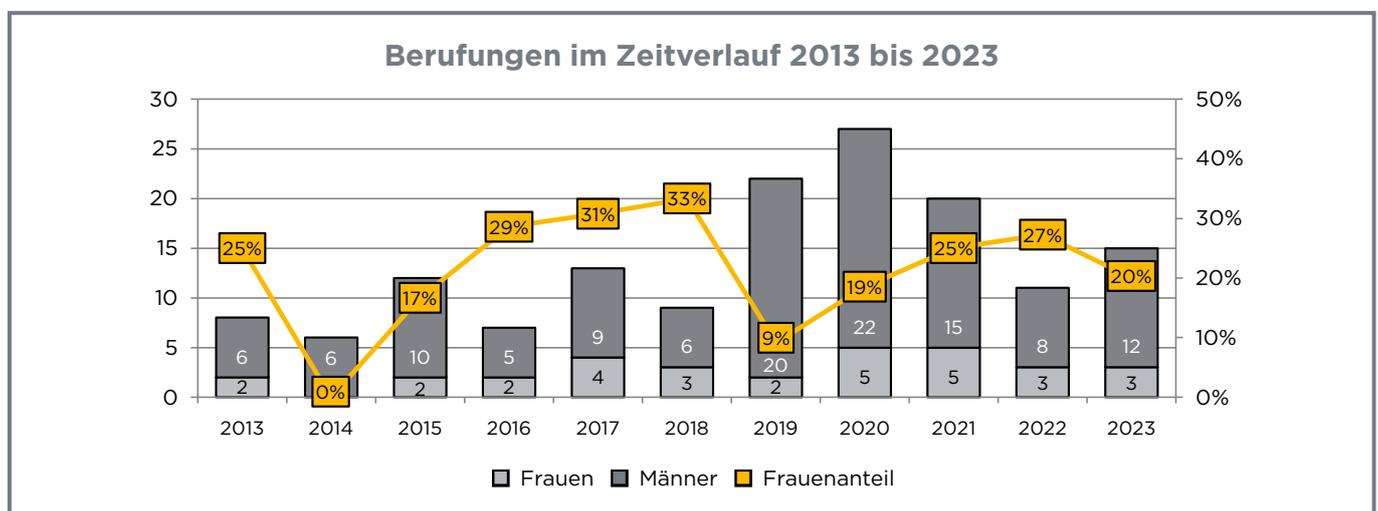
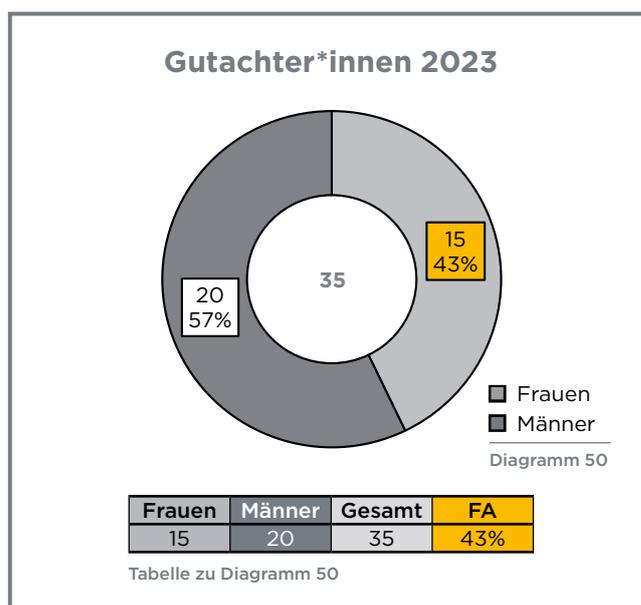
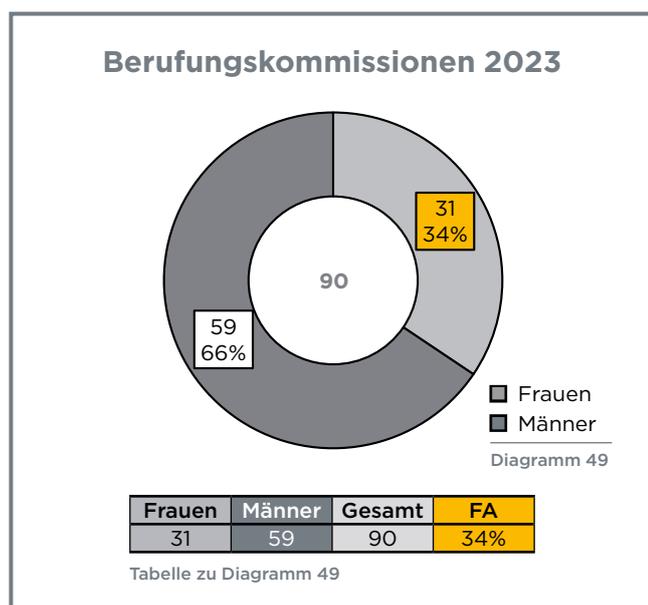


Diagramm 48

Berufungsmanagement⁸³

Im Rahmen von Berufungskommissionen waren 2023 insgesamt 90 Personen tätig, davon waren 31 Frauen und 59 Männer. Der Frauenanteil ist abermals gesunken und betrug 34% (2022: 39%). 35 Personen waren als Gutachter*innen tätig, unter ihnen waren 15 Frauen und 20 Männer. Der Frauenanteil konnte hier deutlich gesteigert werden und lag bei 43% (2022: 28%).

⁸³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



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

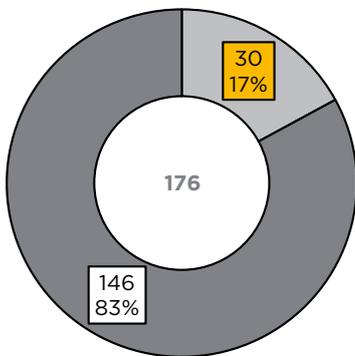
Fakultät	Fachliche Widmung der Professur	Besetzungsvorschlag		Gutachter*innen		Berufungskommission		AG Stellenprofil		Geschlecht
		F	M	F	M	F	M	F	M	
RE	Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht	1	0	3	1	7	2	6	1	weiblich
SOWI	Business Analytics and Technology Transformation	0	3	1	2	4	5	2	5	männlich
	Psychologie mit Schwerpunkt Angewandte Psychologie	1	2	1	2	5	4	3	4	männlich
TN	Elektrische Antriebstechnik	0	2	1	3	1	8	0	7	männlich
	Fluidtechnik	1	1	1	3	0	9	0	7	weiblich
	Halbleiterphysik	0	4	2	3	1	8	4	3	männlich
MED	Klinische Infektiologie und Tropenmedizin	1	2	1	2	3	6	4	3	männlich
	Neurologie	0	3	2	1	4	5	4	3	männlich
GUI	Cyber-Physical Systems for Engineering and Production	0	1	1	2	4	5	3	4	männlich
	Physik-Didaktik	1	1	2	1	2	7	3	4	weiblich

Tabelle 22

Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

Professuren 2023



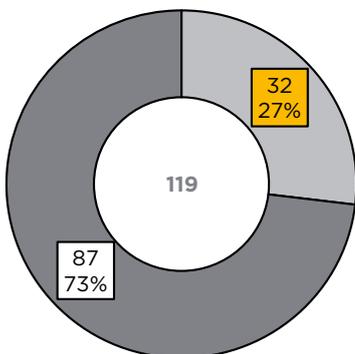
■ Frauen
■ Männer

Diagramm 51

Frauen	Männer	Gesamt	FA
30	146	176	17%

Tabelle zu Diagramm 51

Äquivalente 2023



■ Frauen
■ Männer

Diagramm 52

Frauen	Männer	Gesamt	FA
32	87	119	27%

Tabelle zu Diagramm 52

PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE⁸⁴

Insgesamt **176 Personen** hatten im Berichtsjahr 2023 eine **Professur** an der JKU inne, davon waren 30 weiblich und 146 männlich (**Frauenanteil = 17%**).

Insgesamt **119 Personen** hatten im Berichtsjahr eine Stelle inne, die als **äquivalent** zu einer Professur zu betrachten ist. 32 davon waren Frauen und 87 waren Männer (**Frauenanteil = 27%**).

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

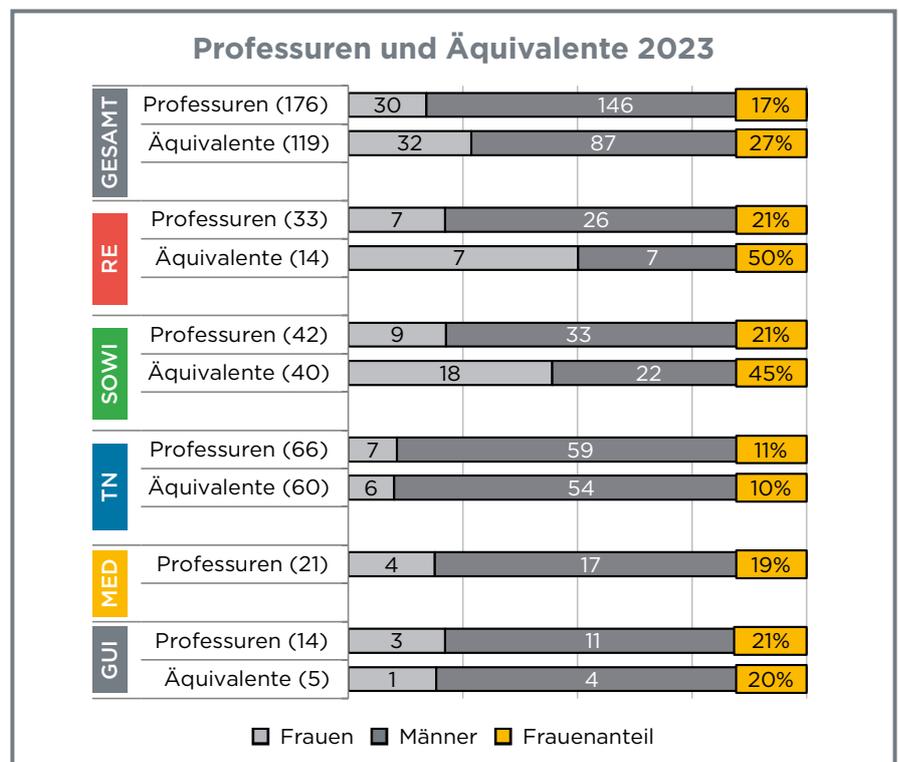


Diagramm 53

PROFESSOR*INNEN ONBOARDING & DUAL CAREER SERVICE

Das Professor*innen Onboarding der JKU unterstützt neu zu berufende und neu berufene Professor*innen einschließlich deren Partner*innen und Familien beim Verlegen ihres Lebensmittelpunktes nach Linz.

Hier geht's zum Professor*innen Onboarding:
jku.at/prof-onboarding



⁸⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Professuren und Äquivalente nach Verwendungsgruppen⁸⁵

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der Professuren und Äquivalente des Jahres 2023 nach den einzelnen Verwendungsgruppen gemäß UHSBV.⁸⁶

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
PROFESSUREN UND ÄQUIVALENTE GESAMT	62	233	295	21%
Professuren	30	146	176	17%
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG)	28	115	143	20%
Universitätsprofessor/in bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	1	16	17	6%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 via Universitätsdozent/in)	0	1	1	0%
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 via Assoziierte/r Professor/in)	1	8	9	11%
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en)	0	6	6	0%
Äquivalente	32	87	119	27%
habilitierte/r wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in (Universitätsdozent/in)	5	41	46	11%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	27	46	73	37%

Tabelle 23

Professuren und Äquivalente im Zeitverlauf⁸⁷

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die jeweilige Entwicklung der Professuren und der Äquivalente im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2023.

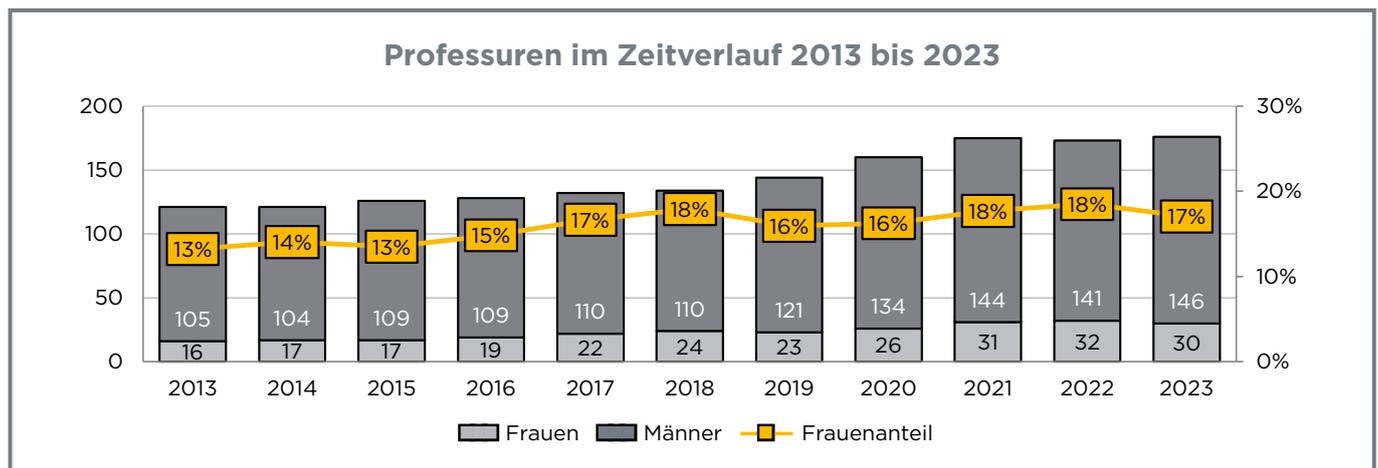


Diagramm 54

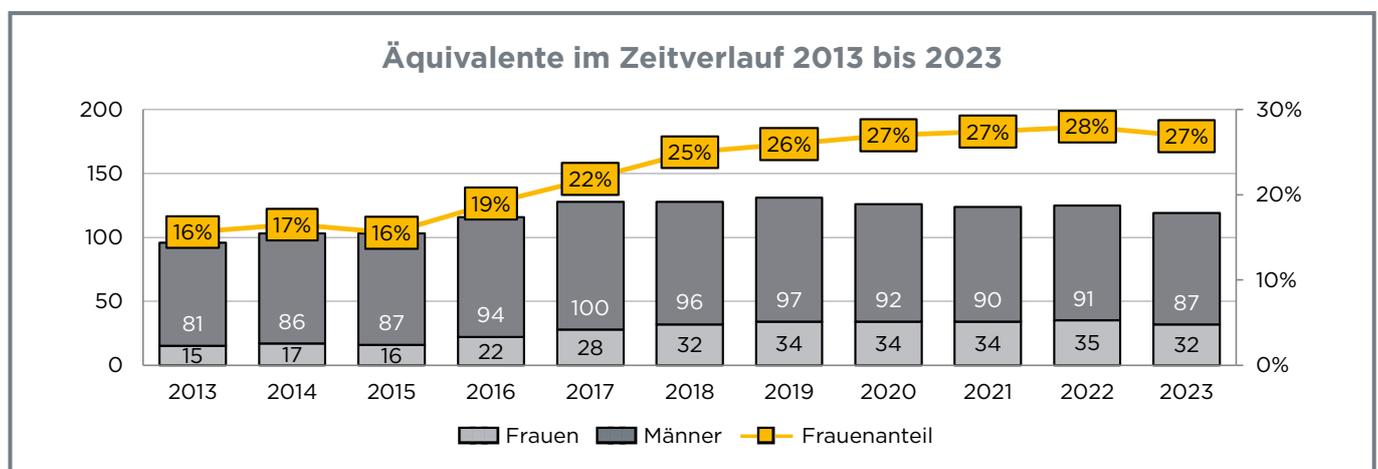


Diagramm 55

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

⁸⁶ Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 59

⁸⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

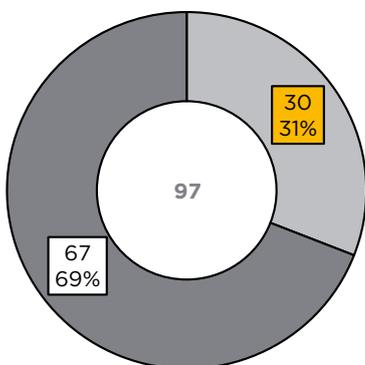
Beschäftigte an der JKU.

Professuren, Äquivalente und Laufbahnstellen

LAUFBAHNSTELLEN⁸⁸

Insgesamt **97 Personen** hatten im Berichtsjahr 2023 eine **Laufbahnstelle** an der JKU inne, davon waren 30 weiblich und 67 männlich (**Frauenanteil = 31%**).

Laufbahnstellen 2023



- Frauen
- Männer

Diagramm 56

Frauen	Männer	Gesamt	FA
30	67	97	31%

Tabelle zu Diagramm 56

Laufbahnstellen 2023

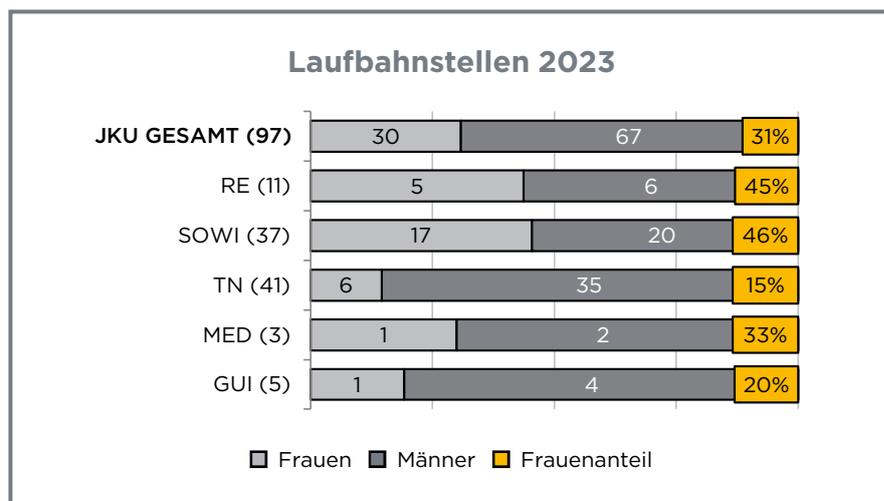


Diagramm 57

⁸⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Laufbahnstellen nach Verwendungsgruppen⁸⁹

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der Laufbahnstellen des Jahres 2023 nach den einzelnen Verwendungsgruppen gemäß UHSBV.⁹⁰

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
LAUFBAHNSTELLEN GESAMT	30	67	97	31%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	1	2	3	33%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	27	46	73	37%
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	0	6	6	0%
Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierpfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)	2	13	15	13%

Tabelle 24

Laufbahnstellen im Zeitverlauf⁹¹

Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Laufbahnstellen im Zeitverlauf der Jahre 2013 bis 2023.

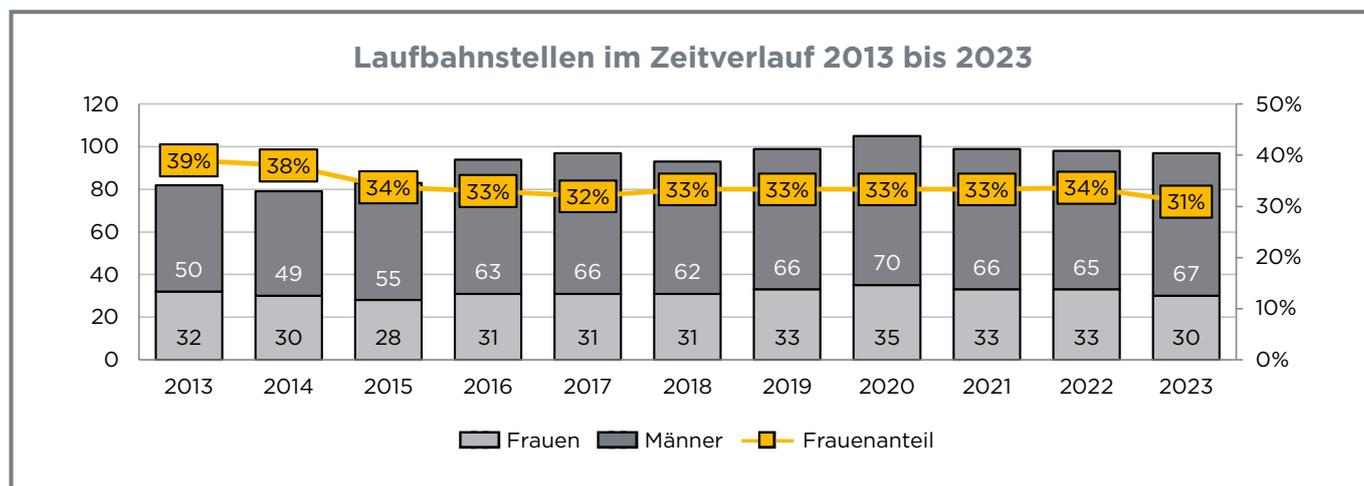


Diagramm 58

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

⁹⁰ Vgl. Verwendungsgruppen nach UHSBV auf S. 59

⁹¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

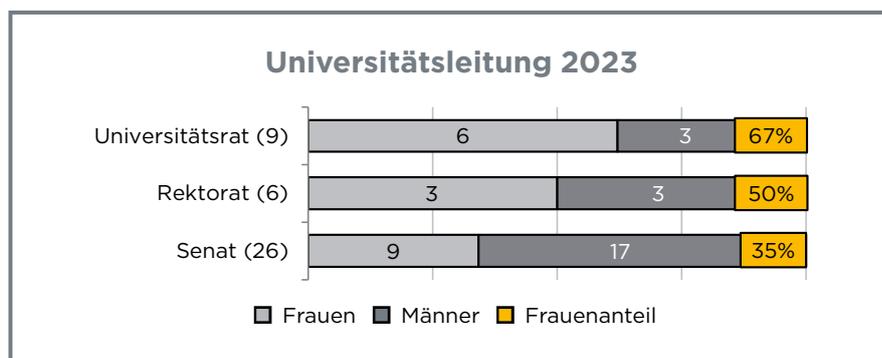
Beschäftigte an der JKU.

Leitungspositionen

Das Kapitel „Leitungspositionen“ zeigt die Geschlechterverhältnisse in der Universitätsleitung, in den Leitungspositionen des allgemeinen Personals sowie in den Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals im Berichtsjahr 2023 und beinhaltet auch Ausführungen zur Führungskultur.

UNIVERSITÄTSLEITUNG⁹²

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.⁹³ Die vorgegebene Frauenquote wurde 2023 sowohl im Universitätsrat als auch im Rektorat erreicht.



⁹² Quelle: Personalmanagement JKU

⁹³ Vgl. § 20a Abs. 2 UG

Diagramm 59



Das Rektorat der JKU Linz, v.l.n.r.: Univ.-Prof. Dr. Andreas Janko, Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elgin Drda, Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alberta Bonanni, Univ.-Prof. Dr. Stefan Koch, Mag.^a Christiane Tusek, Mag. Alexander Freischlager

LEITUNGSPPOSITIONEN ALLGEMEINES UND WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL⁹⁴

Der Anteil von Frauen in leitenden Positionen des allgemeinen Personals konnte im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf nunmehr 43% gesteigert werden. Der Anteil von Frauen an den Institutsleitungen des wissenschaftlichen Personals sank im selben Zeitraum jedoch um einen Prozentpunkt auf 19%.

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 (GUI) zugerechnet.

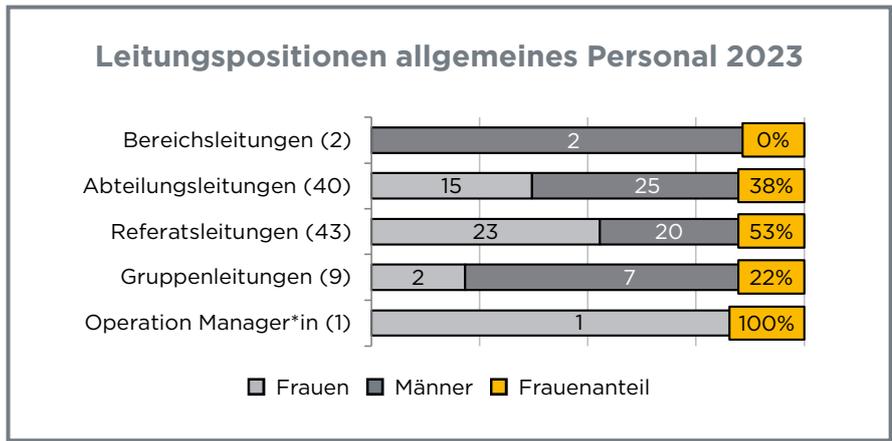


Diagramm 61

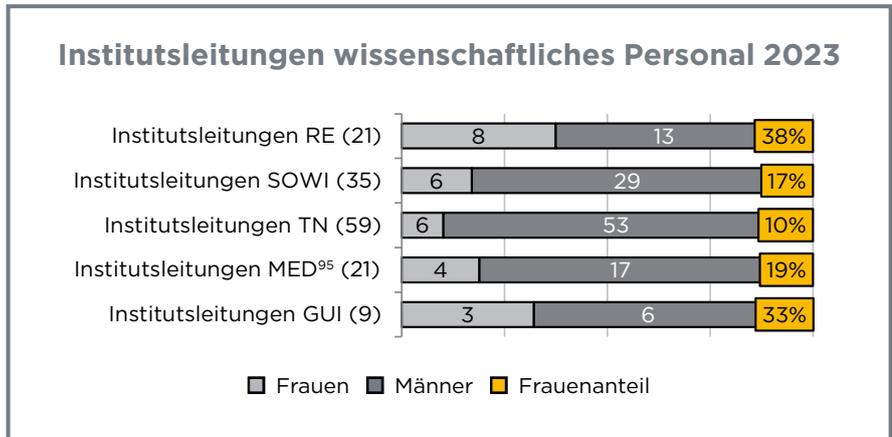


Diagramm 63

⁹⁴ Quelle: Personalmanagement JKU

⁹⁵ In den Zahlen der Leitungspositionen der MED sind die Leitungen der Universitätskliniken, der klinischen Institute und Institute inkludiert.

Leitungspositionen allgemeines Personal 2023

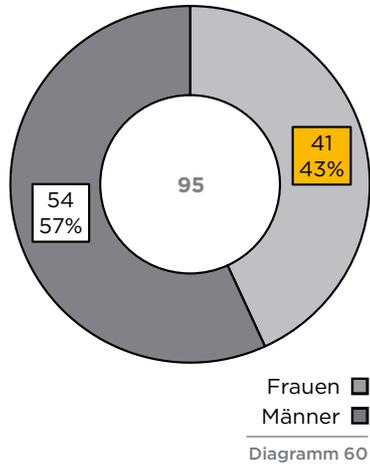


Diagramm 60

Frauen	Männer	Gesamt	FA
41	54	95	43%

Tabelle zu Diagramm 60

Institutsleitungen wissenschaftliches Personal 2023

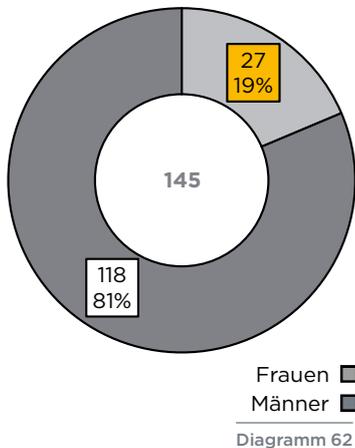


Diagramm 62

Frauen	Männer	Gesamt	FA
27	118	145	27%

Tabelle zu Diagramm 62

Beschäftigte an der JKU.

Leitungspositionen

FÜHRUNGSKULTUR⁹⁶

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre Informationen zur Führungskultur, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Privatleben, insbesondere Familie, gewährleisten soll, bereitzustellen.⁹⁷ Führungskultur ist für das Thema Vereinbarkeit von bedeutender Relevanz, da Führungskräfte die unmittelbarste Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen sind, wenn es um Fragen der Arbeitszeit, Abwesenheiten und Aufgabengebiete geht. Die JKU unterstützt ihre Führungskräfte in mehrfacher Weise, eine vereinbarkeitsfreundliche Führungskultur zu etablieren.

Von der Personalentwicklung gab es im Berichtsjahr 2023 mehrere Angebote für Führungskräfte, die unter anderem Vereinbarkeit thematisierten. Neben der Möglichkeit von individueller Beratung durch die betriebsinterne Arbeitspsychologin oder ein von der Personalentwicklung finanziertes Coaching sorgen diese Maßnahmen dafür, eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur an der JKU zu propagieren.

Im Führungskräfte-Workshop „Überlastung(en) am Arbeitsplatz vorbeugen“ wurden Risikofaktoren, Warnsignale, Symptome und Auswirkungen von Burnout und physischer, emotionaler und geistiger Erschöpfung erklärt. Führungskräfte wurden sensibilisiert, diese Symptome bei ihren Mitarbeiter*innen zu erkennen und gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der persönlichen Situation des*der Mitarbeiter*in, zum Beispiel bei erhöhten Betreuungspflichten. Derartige Fragen wurden im Workshop „Sicherheit und Gesundheit als Führungsaufgabe“ weiter vertieft und die Rolle der Führungskraft als Garant für das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen gefestigt.

⁹⁶ Quelle: Personalentwicklung JKU

⁹⁷ Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU



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 EINKOMMENSKATEGORIEN⁹⁸

Die nachfolgenden beiden Diagramme machen das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten an der JKU im Jahr 2023 in unterschiedlichen Einkommenskategorien deutlich.

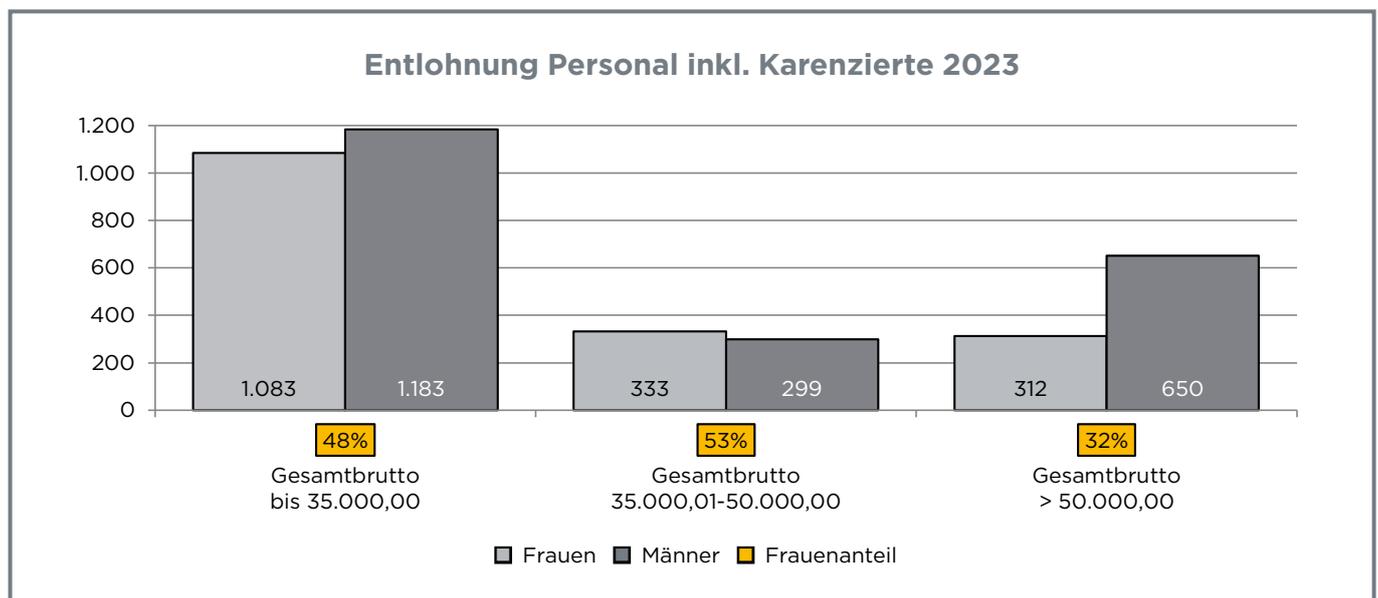


Diagramm 64

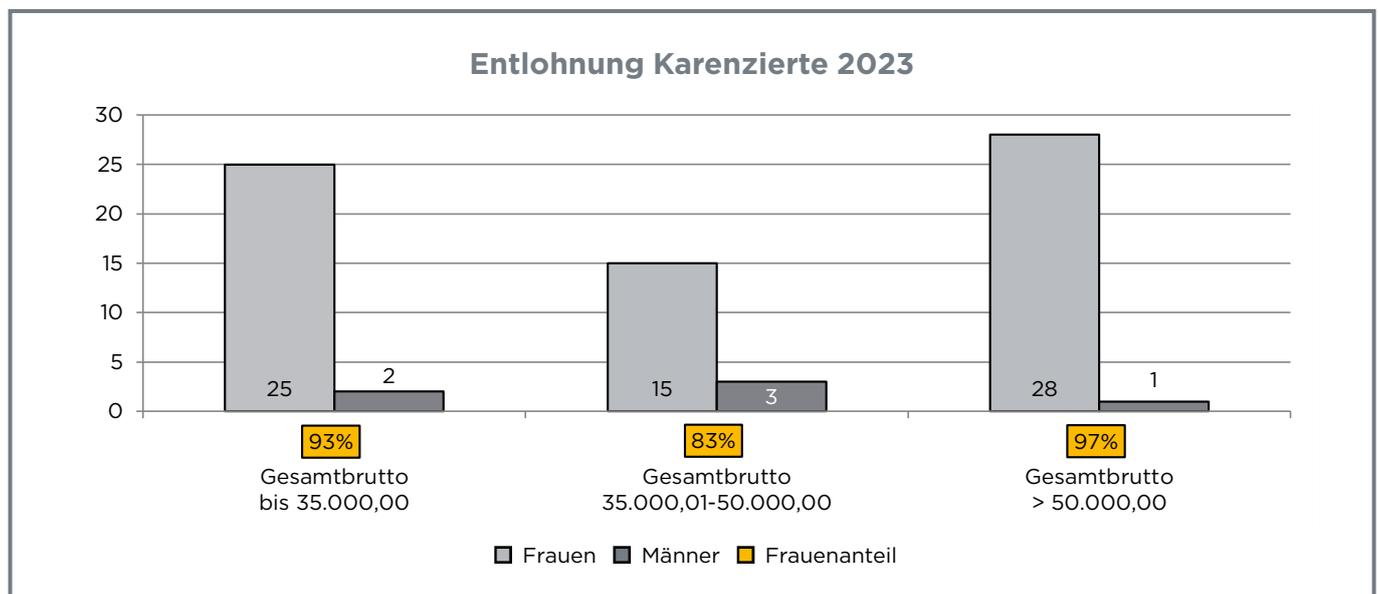


Diagramm 65

⁹⁸ Quelle: Personalmanagement JKU

LOHNGEFÄLLE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN⁹⁹

⁹⁹ Quelle: Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 1.A.4, S. 84

KALENDERJAHR	2023			2022	2021	
	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	17	18	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV) ^{b)}	28	105	133	95,59	95,37	95,82
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent*in oder Assoziierte*r Professor*in) ^{c)}	1	8	9	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) ^{d)}	4	19	23	n.a.	98,10	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG) ^{e)}	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.
Universitätsdozent*in ^{f)}	6	44	50	95,29	98,33	98,48
Assoziierte*r Professor*in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor*innen ^{g)}	0	6	6	n.a.	n.a.	n.a.
Assoziierte*r Professor*in (KV) ^{h)}	29	49	78	100,17	97,17	98,13
Assistenzprofessor*in (KV) ⁱ⁾	3	15	18	n.a.	n.a.	99,04
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§ 13b Abs. 3 UG) ^{j)}	1	4	5	n.a.	n.a.	n.a.
Kollektivvertragliche Professor*in (§ 98, § 99 Abs. 1, § 99 Abs. 3, § 99 Abs. 4 UG) ^{k)}	33	131	164	95,93	97,98	102,35

Tabelle 25

Bei den Assoziierten Professor*innen konnte die positive Tendenz in Bezug auf den Gender Pay Gap (GPG) im Vergleich zu den Vorjahren (2022, 2021) beibehalten werden und der Gap wurde in dieser Verwendung geschlossen.

Im Bereich der kollektivvertraglichen Professor*innen ist seit 2021 sukzessive eine Lücke zwischen den Gehältern entstanden. Im Jahr 2021 war hier noch ein Gap von 2,35 % in Richtung jener Gehälter der männlichen Kollegen vorhanden, der sich mittlerweile zu einem GPG von rund 4 % betreffend die Gehälter der weiblichen Kolleginnen entwickelt hat. Die Anzahl der in der Gruppe der kollektivvertraglichen Professor*innen ausgewiesenen Personen stimmt nicht mit der Summe der einzelnen darin eingehenden Personalkategorien überein. Dies ist auf einen unterjährigen Verwendungswechsel von Professor*innen zurückzuführen.

In den Technischen und Naturwissenschaften sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Gerade in diesen Bereichen besteht ein starkes Konkurrenzverhältnis mit der Privatwirtschaft, der Gender Pay Gap bei den Professuren lässt sich unter anderem damit erklären.

Die in der Kennzahl angeführten Kopffzahlen beziehen sich auf das gesamte Kalenderjahr 2023 und daher nicht mit den Kopffzahlen der Kennzahl 1.A.1 vergleichbar.

Zum Vergleich: Der Gender Pay Gap lag in Österreich 2022 bei 18,4%.¹⁰⁰

^{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 einschl. 88 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.

¹⁰⁰ Quelle: Eurostat, ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

AUSGEWÄHLTE DIMENSIONEN DER DIVERSITÄT.

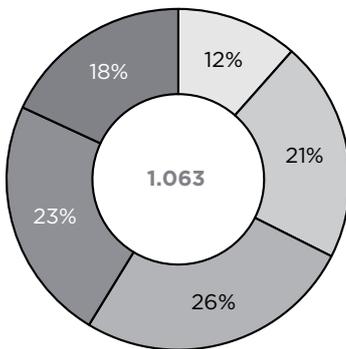




Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur allgemeines Personal 2023



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

Diagramm 66

¹⁰¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.
¹⁰² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

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 2023 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 53 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

Allgemeines Universitätspersonal: Gesamtüberblick¹⁰¹

Mit Stichtag 31.12.2023 waren 41% der Beschäftigten des allgemeinen Personals älter als 44 Jahre, demgegenüber waren 33% jünger als 35 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr gab es nur unwesentliche Verschiebungen innerhalb der definierten Altersgruppen. Zum Zeitpunkt der Erhebung lag das **Medianalter bei 41 Jahren**.

Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁰²

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass analog zu den Vorjahren sowohl die meisten Frauen als auch die meisten Männer des allgemeinen Personals zum Zeitpunkt der Erfassung zwischen 35 und 54 Jahre alt waren.

LEHRLINGSAUSBILDUNG

Die Universität Linz wurde bereits zum wiederholten Male mit dem Gütesiegel „ineo“ der WKO OÖ als vorbildlicher Lehrbetrieb ausgezeichnet. Aktuell werden Lehrlinge in sieben Berufen ausgebildet.

Hier geht's zur JKU-Lehrlingsausbildung:

jku.at/die-jku/arbeiten-an-der-jku/lehrlingsausbildung



Altersstruktur allgemeines Personal 2023

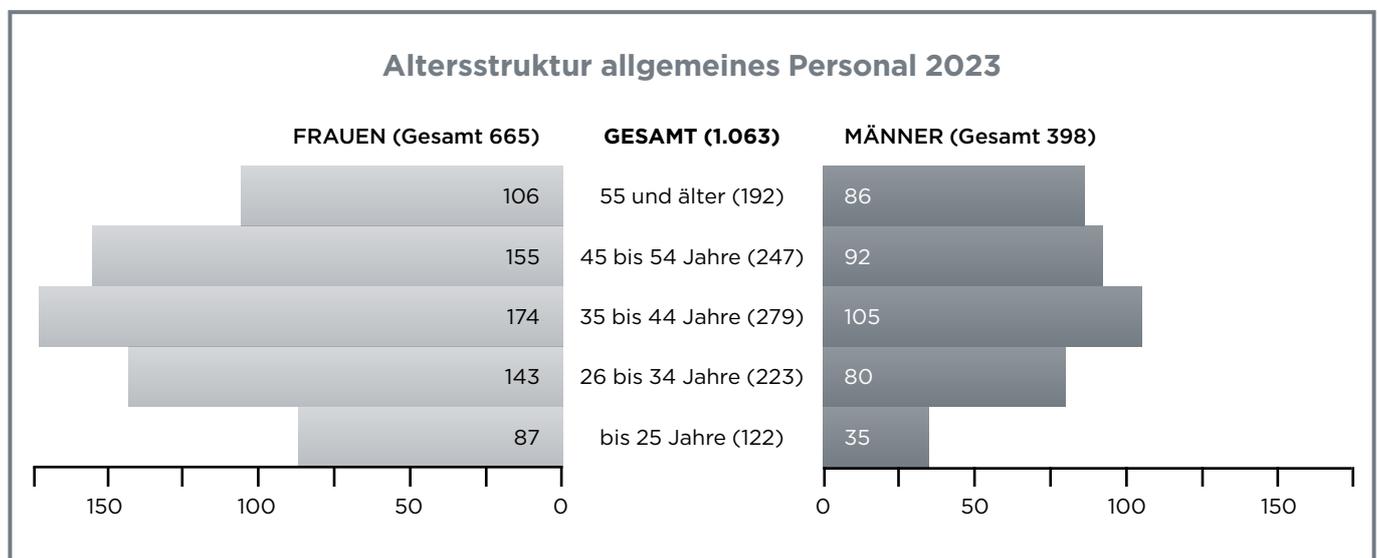


Diagramm 67

Allgemeines Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁰³

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des allgemeinen Personals: Von allen Frauen waren 2023 35% (2022: 34%) jünger als 35 Jahre und 39% (2022: 41%) älter als 44 Jahre. Von allen Männern waren 2023 29% (2022: 30%) jünger als 35 Jahre und 45% (2022: 46%) älter als 44 Jahre.

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

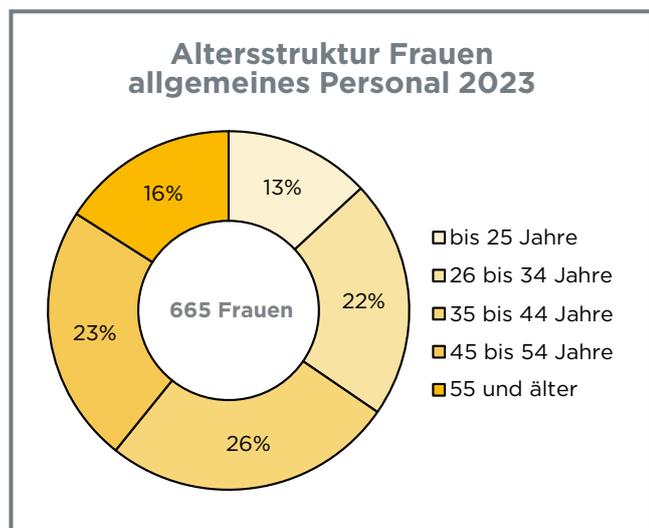


Diagramm 68

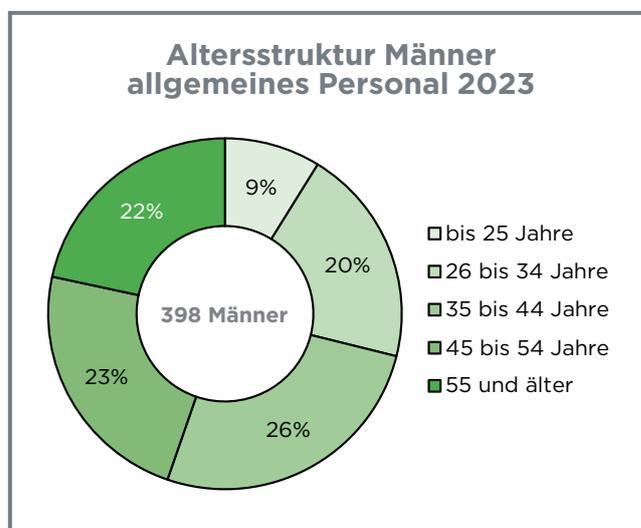


Diagramm 69

Allgemeines Universitätspersonal in Teilzeit¹⁰⁴

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

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

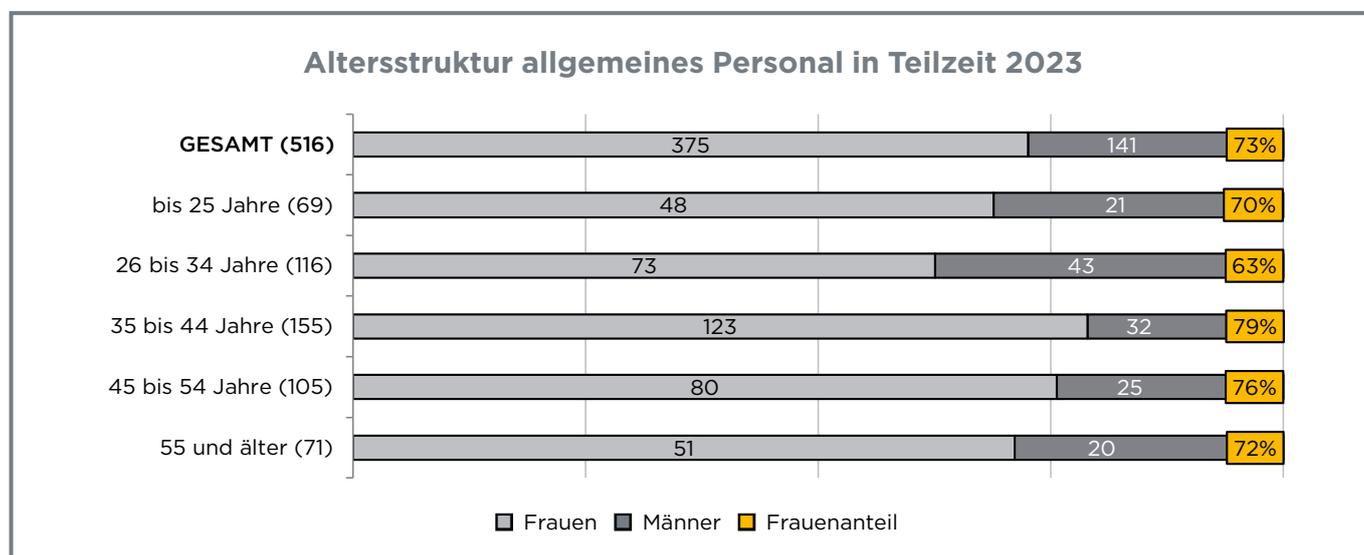
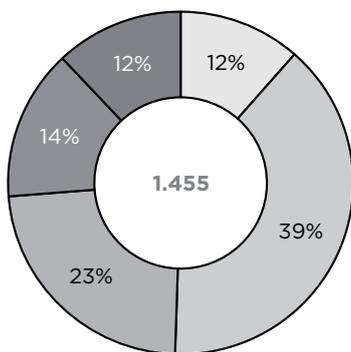


Diagramm 70

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2023



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

Diagramm 71

¹⁰⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹⁰⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Im Folgenden wird die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals der JKU im Jahr 2023 dargestellt.

Anmerkung: Auf Seite 59 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: Gesamtüberblick¹⁰⁵

Das wissenschaftliche Universitätspersonal ist im Schnitt stets deutlich jünger als das allgemeine Universitätspersonal. Mit Stichtag 31.12.2023 waren 26% der Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals älter als 44 Jahre, demgegenüber waren 51% jünger als 35 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr haben die beiden niedrigsten Altersgruppen um je einen Prozentpunkt abgenommen. Zum Zeitpunkt der Erhebung lag das **Medianalter** bei **34 Jahren**.

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁰⁶

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass analog zu den Vorjahren sowohl die meisten Frauen als auch die meisten Männer des wissenschaftlichen Personals zum Zeitpunkt der Erfassung zwischen 26 und 44 Jahre alt waren.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung wird an der Universität Linz großgeschrieben. Mehrere Organisationseinheiten sind mit der Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen betraut. Sie erstrecken sich von Angeboten, die auf den gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmer*innenschutzgesetzes basieren, über eine breite Auswahl an Kursen des Universitätssportinstituts bis hin zu Weiterbildungsangeboten im Rahmen des Inhouse Seminarprogramms.



Hier geht's zur betrieblichen Gesundheitsförderung
(nur für Mitarbeiter*innen): help.jku.at/gesundheit

Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2023

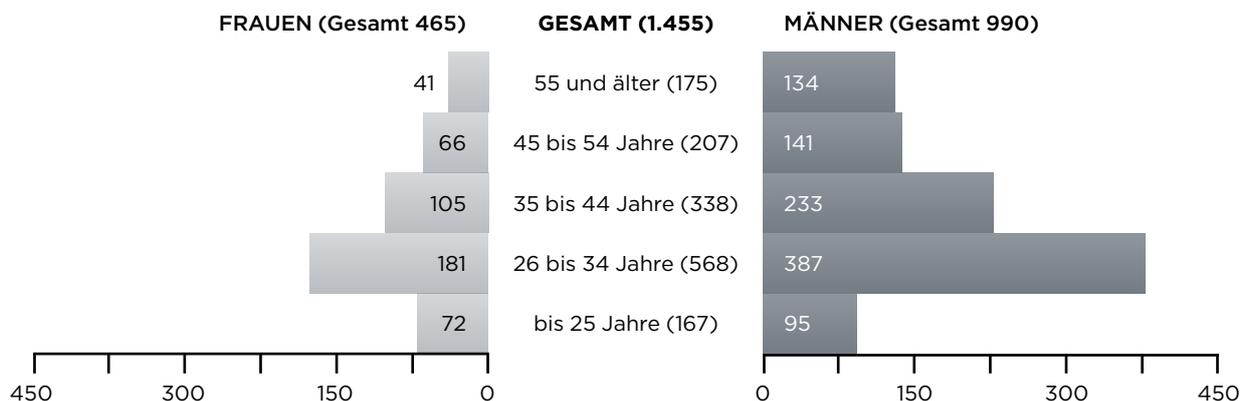


Diagramm 72

Wissenschaftliches Universitätspersonal: Verteilung nach Frauen und Männern¹⁰⁷

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals: Von allen Frauen waren 2023 54% (2022: 58%) jünger als 35 Jahre und 23% (2022: 21%) älter als 44 Jahre. Von allen Männern waren 2023 49% (2022: 51%) jünger als 35 Jahre und 27% (2022: 27%) älter als 44 Jahre.

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

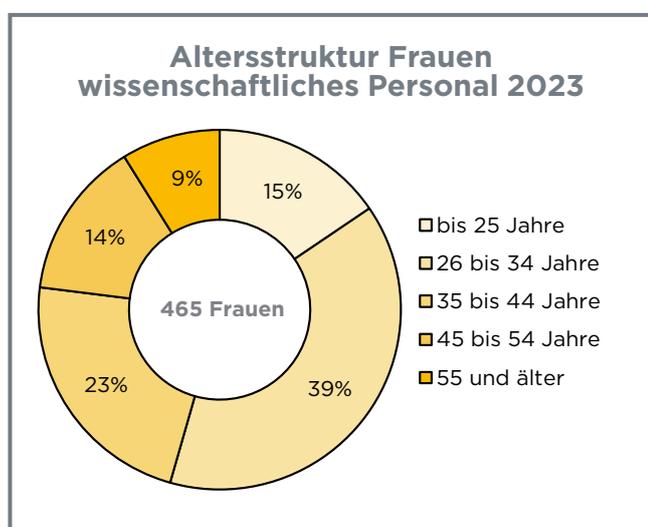


Diagramm 73

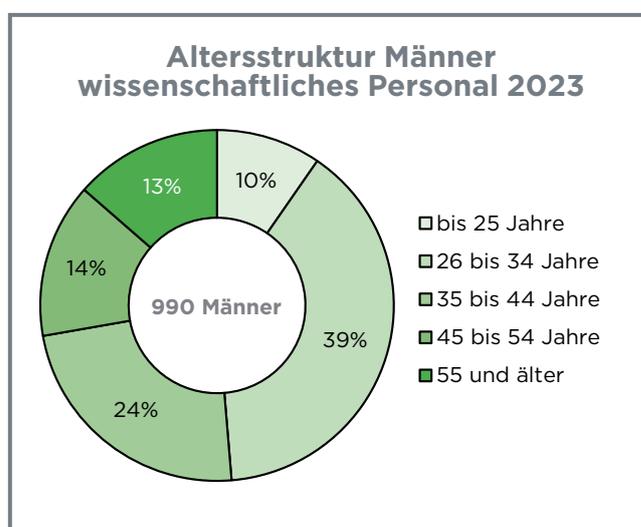


Diagramm 74

Wissenschaftliches Universitätspersonal in Teilzeit¹⁰⁸

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

¹⁰⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

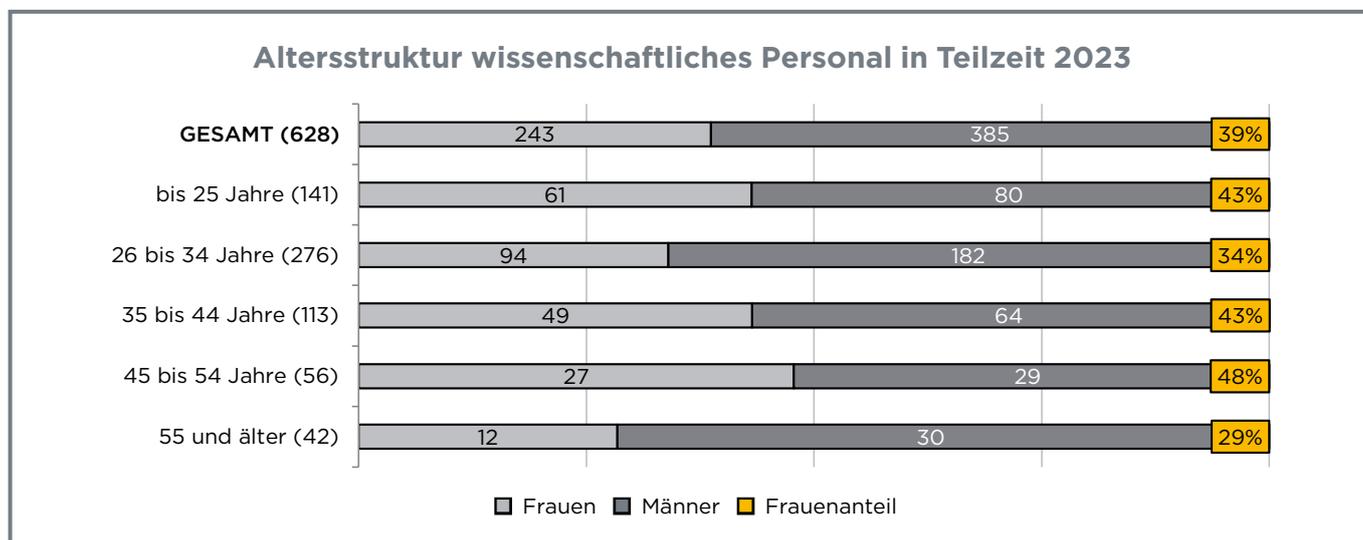
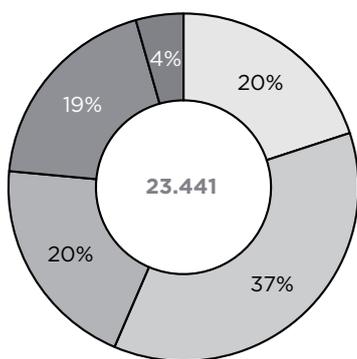


Diagramm 75

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Altersstruktur

Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2023/24



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

Diagramm 76

¹⁰⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹¹⁰ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE

Im Folgenden wird die Altersstruktur der ordentlichen Studierenden der JKU im WS 2023/24 dargestellt.

Studierende: Gesamtüberblick¹⁰⁹

Mit Stichtag 31.12.2023 waren 57% der ordentlichen Studierenden jünger als 27 Jahre, demgegenüber waren 23% älter als 31 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr haben die beiden höchsten Altersgruppen um je einen Prozentpunkt abgenommen. Zum Zeitpunkt der Erhebung lag das **Medianalter** bei **25 Jahren**.

Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹¹⁰

Die Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass jeweils die größte Anzahl sowohl an weiblichen wie auch an männlichen Studierenden wie in den Vorjahren der Altersgruppe 22 bis 26 Jahre angehörte. Ebenso unverändert im Vergleich zum Vorjahr war die zweitgrößte Anzahl an Studentinnen zwischen 17 und 21 Jahre alt, die zweitgrößte Anzahl an Studenten demgegenüber zwischen 27 und 31 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Erhebung lag das **Medianalter** der **Studentinnen** bei **25 Jahren**, jenes der **Studenten** bei **26 Jahren**. Abermals bestätigt sich also der Befund, dass Frauen tendenziell in jüngerem Alter ein Studium an der JKU aufnehmen als Männer.

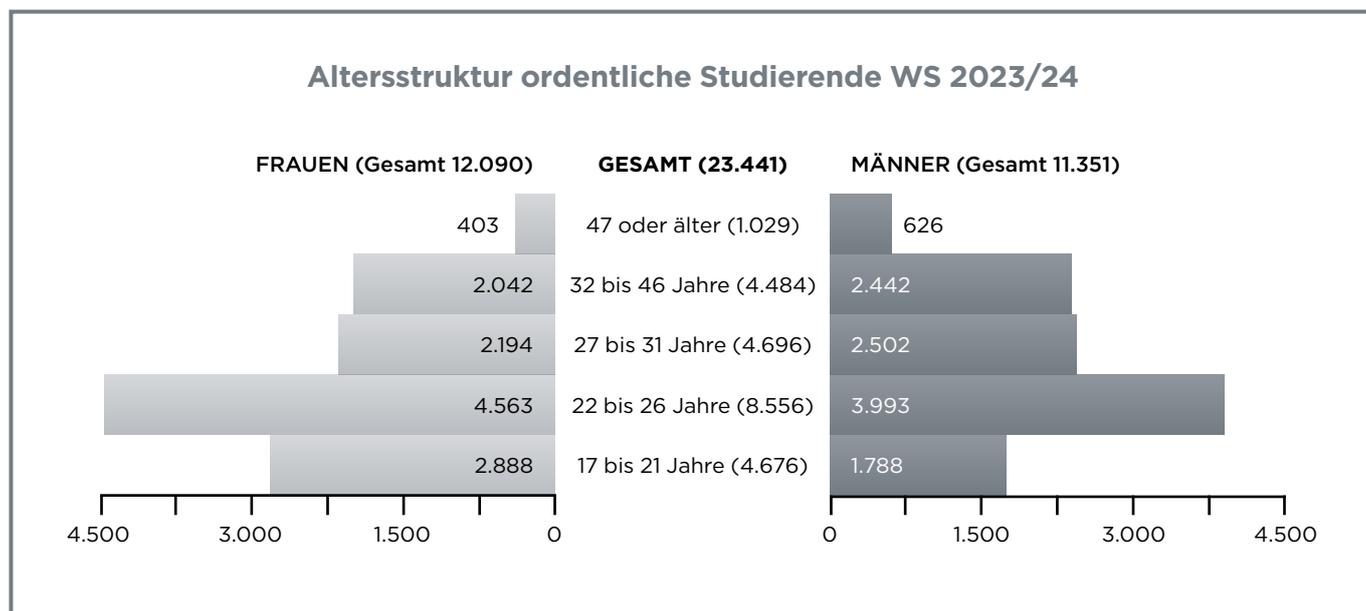


Diagramm 77

Studierende: Verteilung nach Frauen und Männern¹¹¹

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der Altersgruppen innerhalb der weiblichen sowie innerhalb der männlichen ordentlichen Studierenden. Von allen Studentinnen waren 2023 62% (2022: 61%) jünger als 27 Jahre und 20% (2022: 21%) älter als 31 Jahre. Von allen Studenten waren 2023 51% (2021: 50%) jünger als 27 Jahre und 27% (2022: 28%) älter als 31 Jahre.

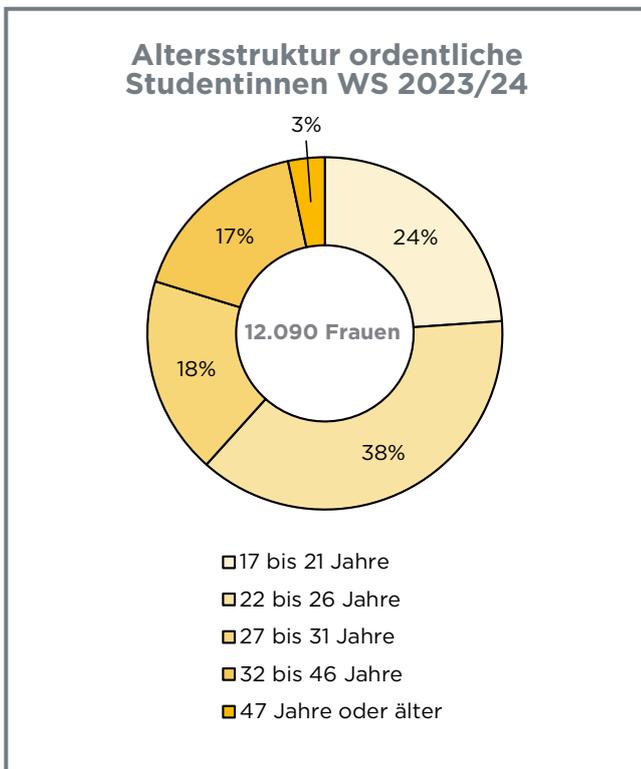


Diagramm 78

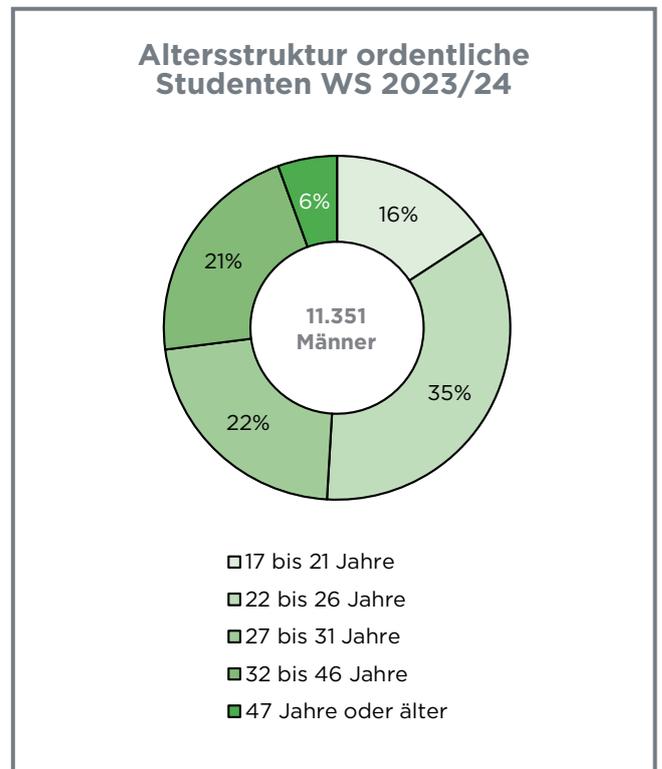


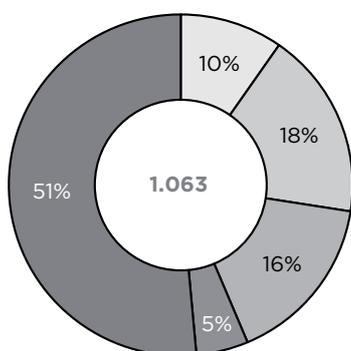
Diagramm 79

¹¹¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2023



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

Diagramm 80

In diesem Kapitel wird auf die Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen wie des wissenschaftlichen Personals der JKU in Form der Darstellung von wöchentlichen Beschäftigungsausmaßen, Teil- und Vollzeitstellungen, Befristungen und flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen eingegangen. Ebenfalls gezeigt werden Zahlen zu Berufstätigkeit und Beschäftigungsausmaß von Studierenden der Universität.

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über das wöchentliche Beschäftigungsausmaß des allgemeinen Personals im Jahr 2023.

Anmerkung 1: Auf Seite 53 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich.

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

Gesamtüberblick¹¹²

Mehr als die Hälfte des allgemeinen Personals, nämlich **51%**, arbeiteten im Berichtsjahr in **Vollzeit** (2022: 52%). Insgesamt 34% arbeiteten zwischen 11 und 30 Stunden (2022: 35%) und 10% waren für zehn oder weniger Stunden angestellt (2022: 9%).

Verteilung nach Frauen und Männern¹¹³

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass wie bereits in den Vorjahren **53% aller Vollzeitbeschäftigten** des allgemeinen Personals **Frauen** waren. Werden alle Stunden ausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39 Stunden) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2023 ein **Frauenanteil** von insgesamt **73%** (2022: 73%).

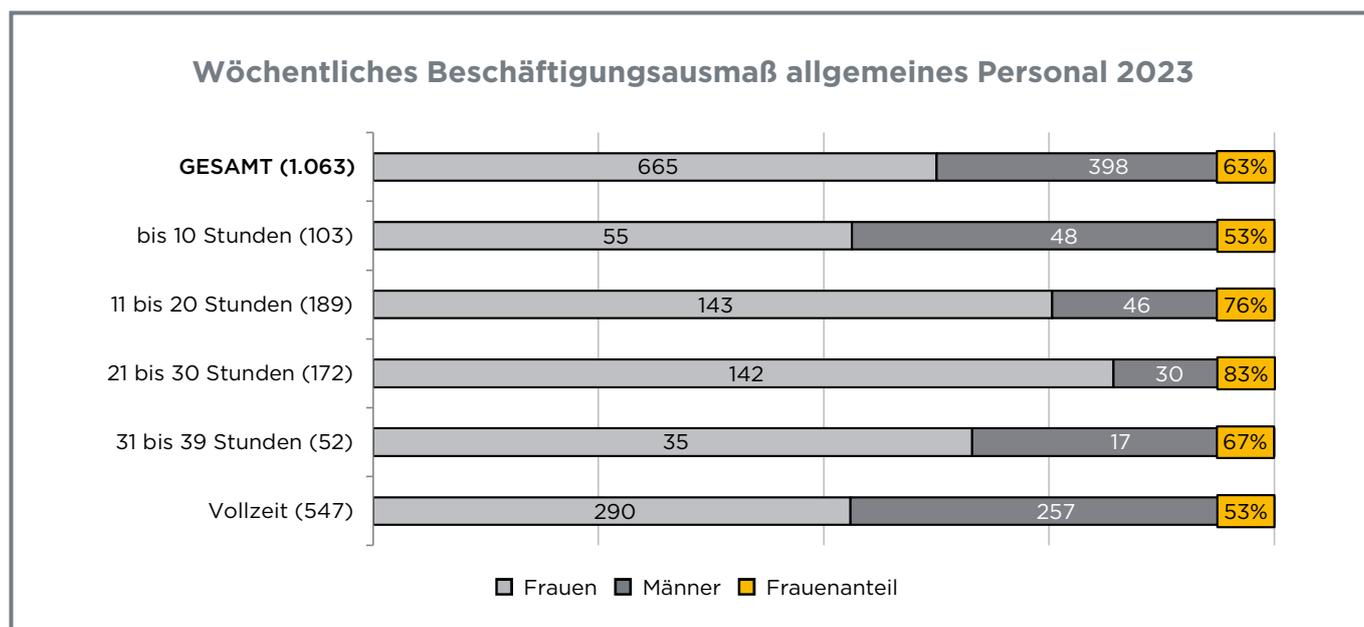


Diagramm 81

¹¹² Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

¹¹³ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Verteilung nach Frauen und Männern¹¹⁴

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 665 Frauen und 398 Männer des allgemeinen Personals. **65%** (2022: 64%) aller **Männer**, aber nur **44%** (2022: 44%) aller **Frauen** arbeiteten 2023 in **Vollzeit**.

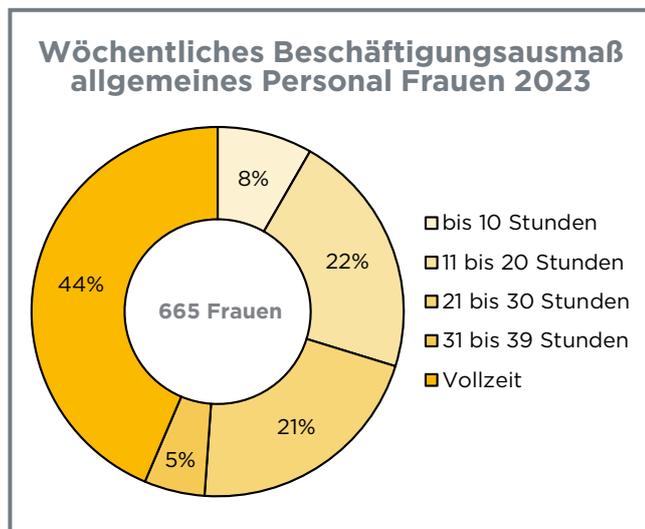


Diagramm 82

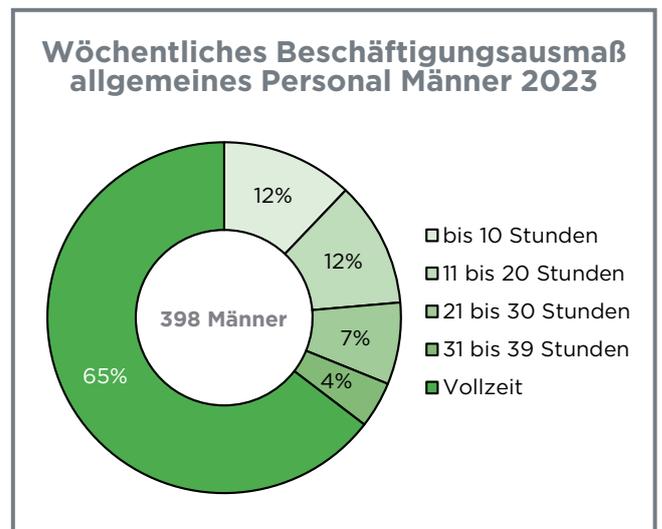


Diagramm 83

Frauen und Männer in Teilzeit¹¹⁵

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 375 Frauen und 141 Männer des allgemeinen Personals. Während der Anteil der bis zu 20 Stunden beschäftigten Frauen im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte gesunken ist, war bei den Männern mit gleichen wöchentlichen Stundenausmaßen eine Zunahme um drei Prozentpunkte zu beobachten.

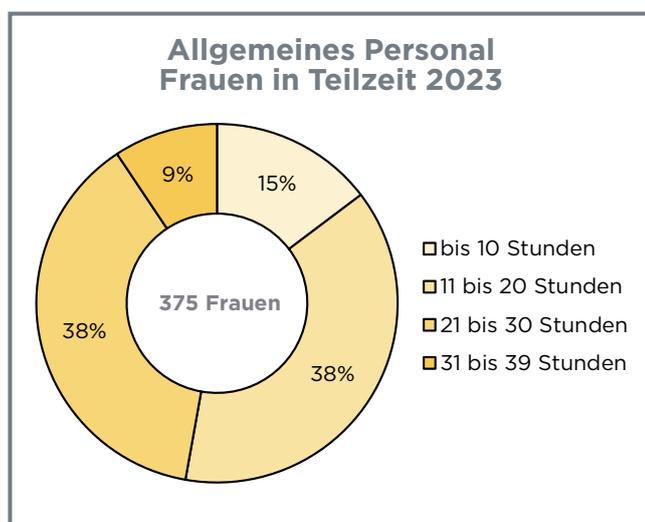


Diagramm 84

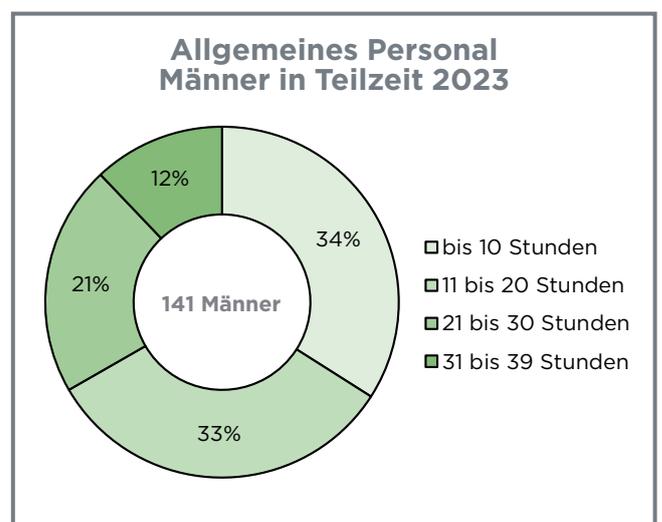


Diagramm 85

¹¹⁴ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

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

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf¹¹⁶

Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung von Frauen und Männern des allgemeinen Personals in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2013, 2018 und 2023.

In den letzten zehn Jahren am meisten gestiegen ist die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen. Zugenommen hat außerdem die Anzahl an Frauen in Vollzeit, wohingegen sich sowohl Männer mit Teil- als auch mit Vollzeitbeschäftigung zahlenmäßig kaum verändert haben.

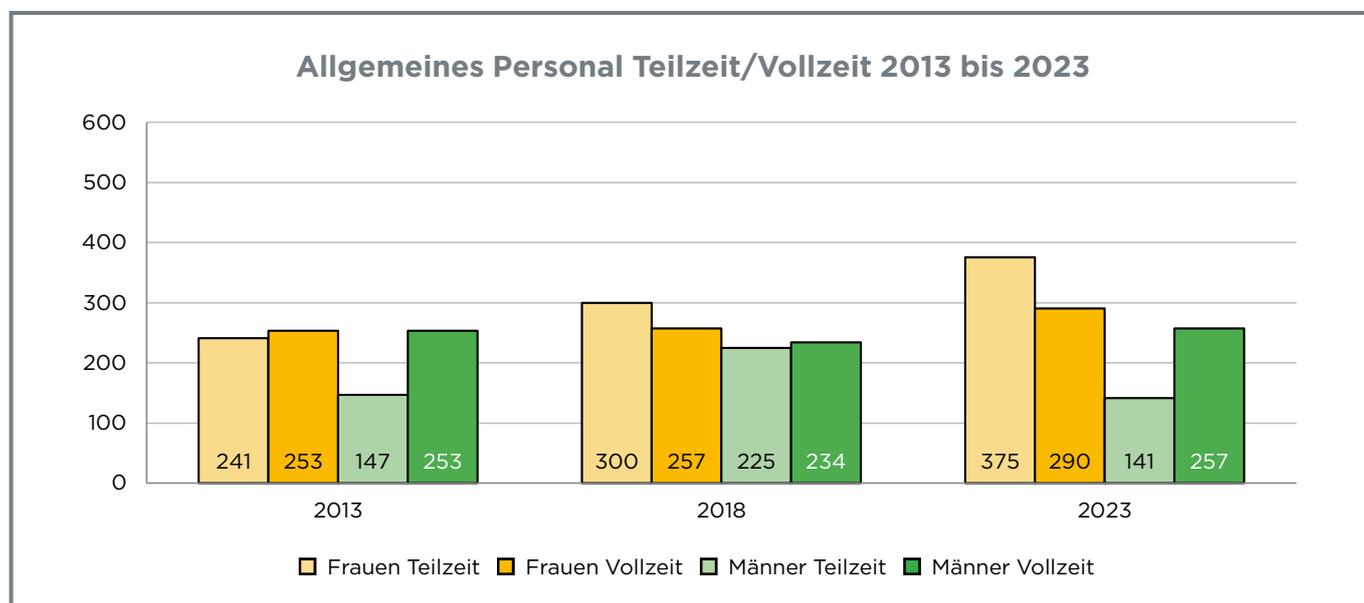


Diagramm 86

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

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹¹⁷

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

¹¹⁷ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.

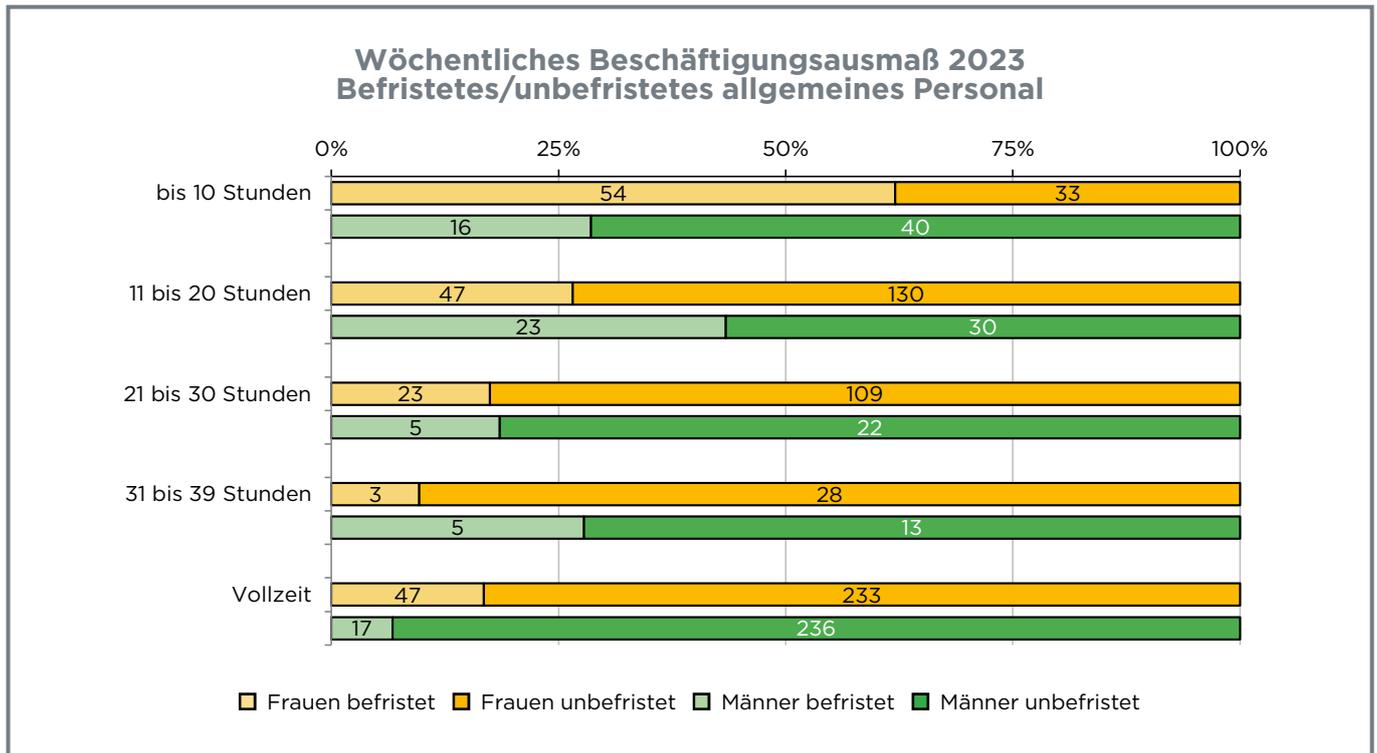


Diagramm 87

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹¹⁸

Das nachfolgende Diagramm stellt befristete und unbefristete Dienstverhältnisse von Frauen und Männern des allgemeinen Personals im Zeitverlauf der Jahre 2013, 2018 und 2023 dar.

Im Zeitverlauf deutlich zugenommen hat jeweils die Anzahl an unbefristet beschäftigten Frauen wie Männern. Ebenfalls gestiegen ist die Anzahl an Frauen mit Befristung, wohingegen sich die Anzahl an befristet beschäftigten Männern seit 2013 halbiert hat.

¹¹⁸ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.

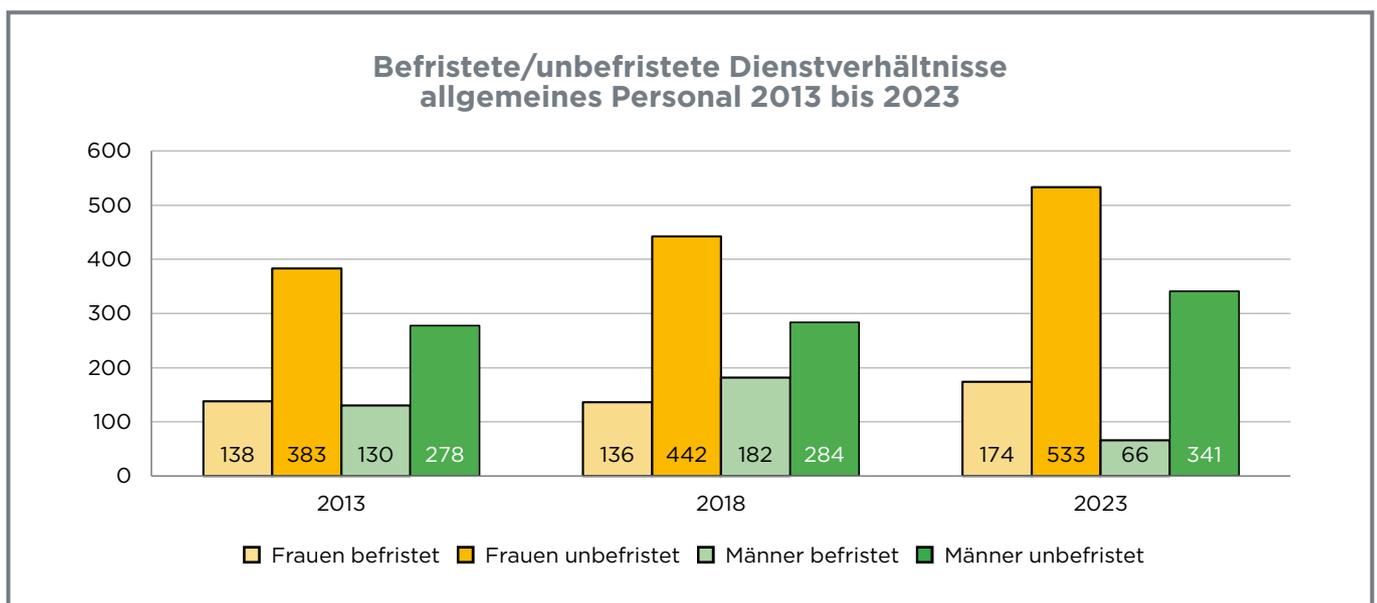
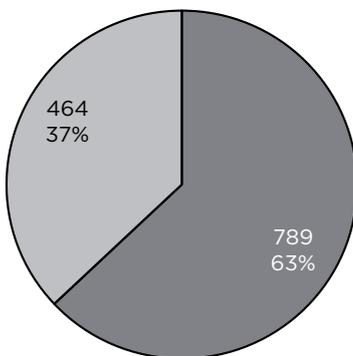


Diagramm 88

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Gleitzeit allgemeines Personal 2023



- Gleitzeit
- keine Gleitzeit

Diagramm 89

	Anzahl	Prozent-anteil
Gleitzeit	789	63%
keine Gleitzeit	464	37%

Tabelle zu Diagramm 89

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle¹¹⁹

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre unter anderem Informationen zu flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere Familie, gewährleisten sollen, bereitzustellen.¹²⁰

Für Arbeitnehmer*innen des allgemeinen Personals gibt es grundsätzlich zwei verschiedene Arbeitszeitmodelle, die mit Genehmigung der*des Dienstvorgesetzten gewählt werden können: Normalarbeitszeit und Gleitzeit. Beide sind in der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit und Gleitzeit Allgemeines Universitätspersonal“¹²¹ geregelt. Was **flexible Arbeitszeitmodelle** betrifft, so ist hier in erster Linie auf die Möglichkeit der **Gleitzeit** Bezug zu nehmen. In der Betriebsvereinbarung heißt es diesbezüglich, dass „Bediensteten [...] - nach Maßgabe der dienstlichen Gegebenheiten - grundsätzlich die Möglichkeit gegeben werden [soll], in den nachstehend festgelegten Grenzen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst zu bestimmen und damit den persönlichen Bedürfnissen anzupassen“¹²². Die jeweilige Tätigkeit muss jedoch für Gleitzeit geeignet und ein reibungsloser Dienstbetrieb sichergestellt sein.

Im Verlauf des Kalenderjahrs 2023 waren insgesamt 1.253 Personen (817 Frauen und 436 Männer) im allgemeinen Personal der JKU beschäftigt. Insgesamt 789 Personen davon hatten Verträge mit **Gleitzeitregelung**, dies entspricht **63%** aller im Laufe des Kalenderjahrs beschäftigten Personen des allgemeinen Personals. Von diesen 789 Personen waren **68% Frauen**, womit der Anteil von Frauen an jenen Personen mit Gleitzeitregelung etwas höher liegt als der Anteil von Frauen an allen im Laufe des Jahres 2023 beschäftigten Personen.

¹¹⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Dienstpläne, die dem Personalmanagement noch nicht retourniert wurden, sind in den Darstellungen nicht inkludiert.

¹²⁰ Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

¹²¹ Die Betriebsvereinbarung ist für Mitarbeiter*innen der JKU unter ix.jku.at (SOP) im Intranet abrufbar.

¹²² Ebd., S. 7

Gleitzeit allgemeines Personal 2023

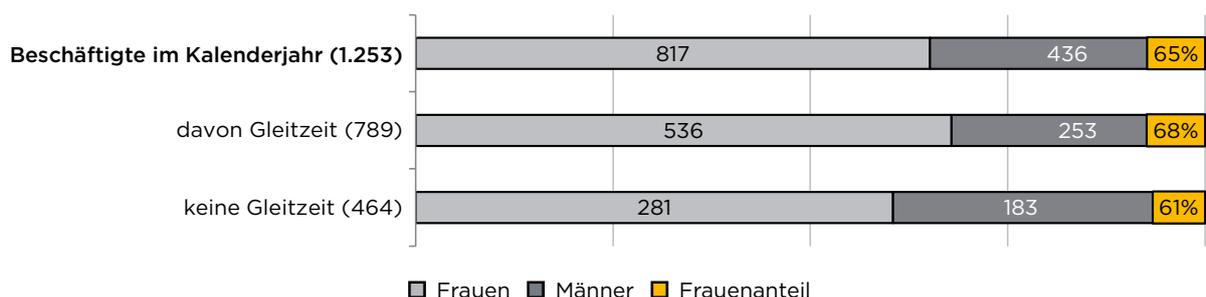


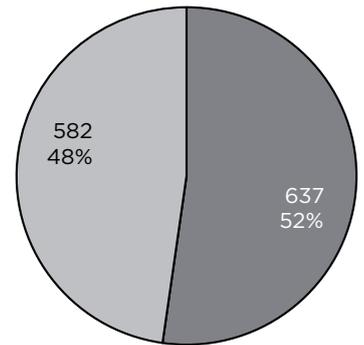
Diagramm 90

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle¹²³

Bezüglich **flexibler Arbeitsortmodelle** kann auf die im Jahr 2022 abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Homeoffice Allgemeines Personal“¹²⁴ verwiesen werden. Diese sieht vor, dass Mitarbeiter*innen des allgemeinen Personals insgesamt 25% ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit im **Homeoffice** verbringen können.

2023 waren insgesamt 1.219 Personen (784 Frauen und 435 Männer) des allgemeinen Personals zur Konsumation von Homeoffice laut Betriebsvereinbarung berechtigt. Diesbezügliche Anträge über das Personalmanagement gestellt und damit **Homeoffice** offiziell **in Anspruch genommen** haben **52%** davon bzw. 637 Personen. Von diesen 637 Personen waren **71% Frauen**, womit der Anteil von Frauen an jenen Personen, die im Berichtszeitraum Homeoffice nutzten, deutlich höher liegt als der Anteil von Frauen an den zur Konsumation von Homeoffice berechtigten Personen des allgemeinen Personals insgesamt.

Nutzung Homeoffice allgemeines Personal 2023



Homeoffice genutzt ■
Homeoffice nicht genutzt ■

Diagramm 91

	Anzahl	Prozent-anteil
Homeoffice genutzt	637	52%
Homeoffice nicht genutzt	582	48%

Tabelle zu Diagramm 91

¹²³ Quelle: Personalmanagement JKU

¹²⁴ Die Betriebsvereinbarung ist für Mitarbeiter*innen der JKU unter ix.jku.at (SOP) im Intranet abrufbar.

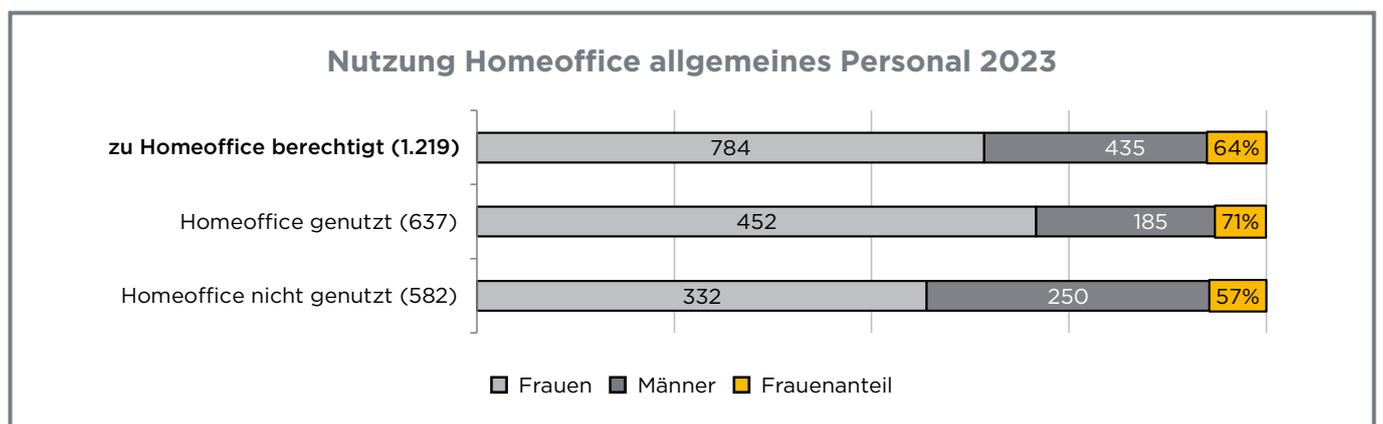
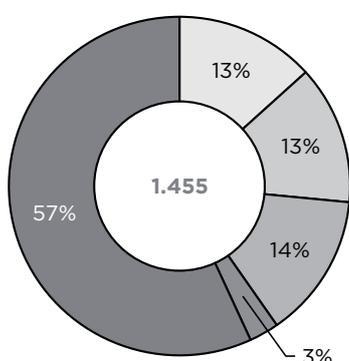


Diagramm 92

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2023



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

Diagramm 93

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über das wöchentliche Beschäftigungsausmaß des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2023.

Anmerkung 1: Auf Seite 59 sind die inkludierten Verwendungsgruppen nach UHSBV ersichtlich. **Lektor*innen** (Vwgr 18) und **studentische Mitarbeiter*innen** (Vwgr 30) wurden im Rahmen der Darstellungen zum Beschäftigungsausmaß des wissenschaftlichen Personals **exkludiert**.

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

Gesamtüberblick¹²⁵

Mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals, nämlich **57%**, arbeiteten im Berichtsjahr in **Vollzeit** (2022: 58%). Insgesamt 27% arbeiteten zwischen 11 und 30 Stunden (2022: 27%) und 13% waren für zehn oder weniger Stunden angestellt (2022: 12%).

Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁶

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass im Berichtsjahr **27% aller Vollzeitbeschäftigten** des wissenschaftlichen Personals **Frauen** waren (2022: 28%). Werden alle Stundenausmaße von **Teilzeitbeschäftigung** (bis 39 h) zusammen betrachtet, dann ergibt sich für 2023 ein **Frauenanteil** von insgesamt **39%** (2022: 38%).

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal 2023

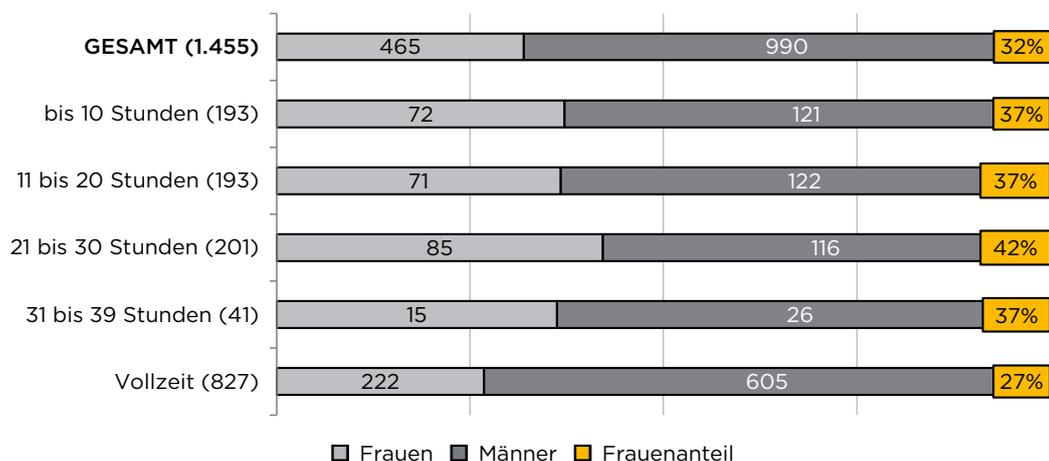


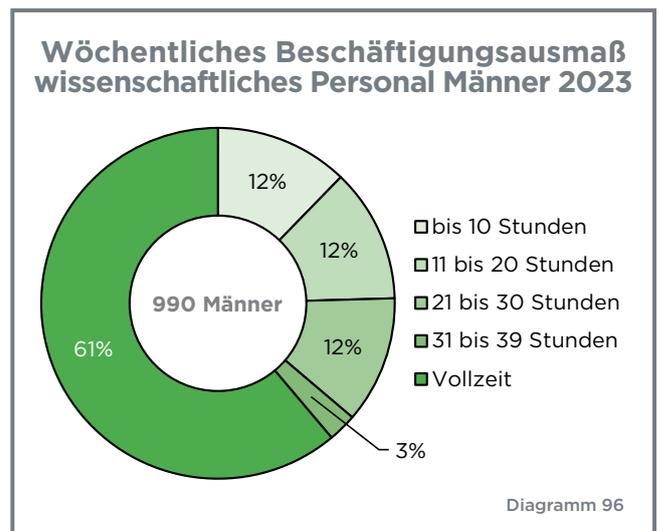
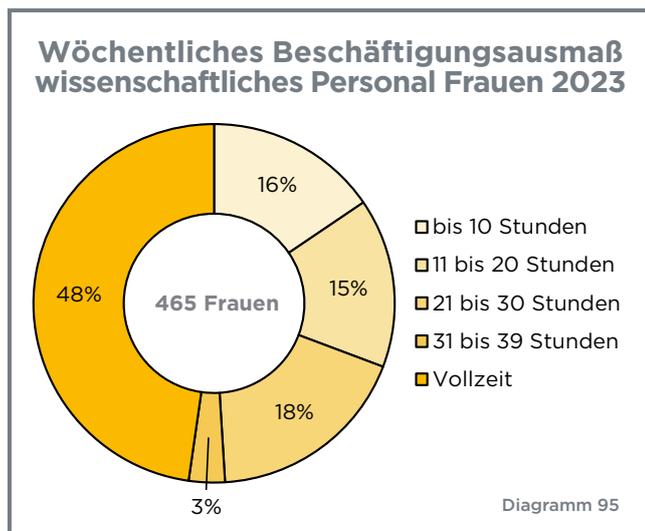
Diagramm 94

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

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

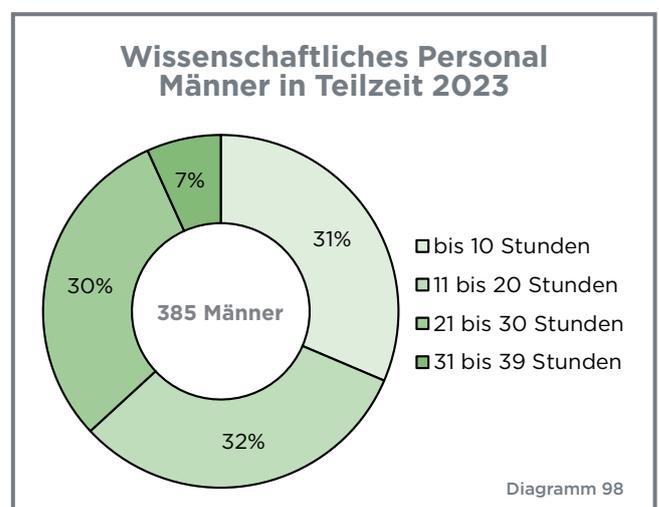
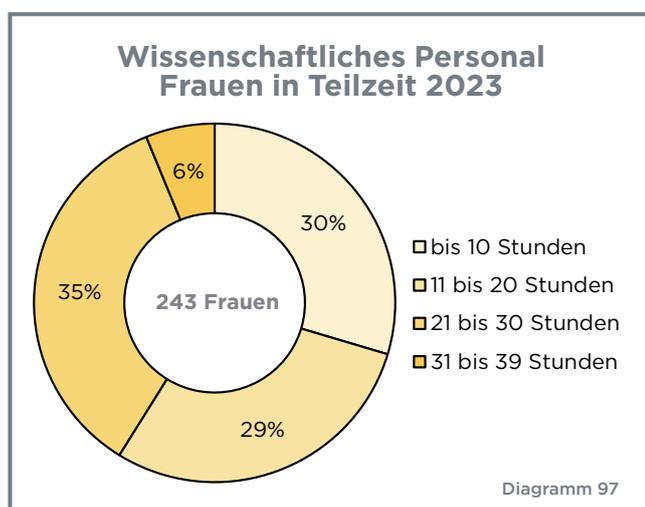
Verteilung nach Frauen und Männern¹²⁷

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen die prozentuelle Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße innerhalb der 465 Frauen und 990 Männer des wissenschaftlichen Personals. **61%** (2022: 62%) aller **Männer**, aber nur **48%** (2022: 50%) aller **Frauen** arbeiteten 2023 in **Vollzeit**.



Frauen und Männer in Teilzeit¹²⁸

Die folgenden beiden Ringdiagramme zeigen jeweils die prozentuelle Aufteilung des Beschäftigungsausmaßes der in Teilzeit arbeitenden 243 Frauen und 385 Männer des wissenschaftlichen Personals. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von zehn oder weniger Stunden ist im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte angestiegen, während er in allen anderen Segmenten gesunken ist. Der Anteil an männlichen Beschäftigten mit dem kleinsten Stundenausmaß ist im selben Zeitraum um zwei Prozentpunkte gesunken.



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

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

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit im Zeitverlauf¹²⁹

Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) in Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf der Jahre 2013, 2018 und 2023.

In den letzten zehn Jahren hat die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich zugenommen, sodass seit drei Jahren mehr Frauen des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten. Ebenfalls deutlich zugenommen hat die Anzahl an teilzeitbeschäftigten Männern, wenngleich nach wie vor wesentlich mehr Männer vollzeitbeschäftigt sind.

¹²⁹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

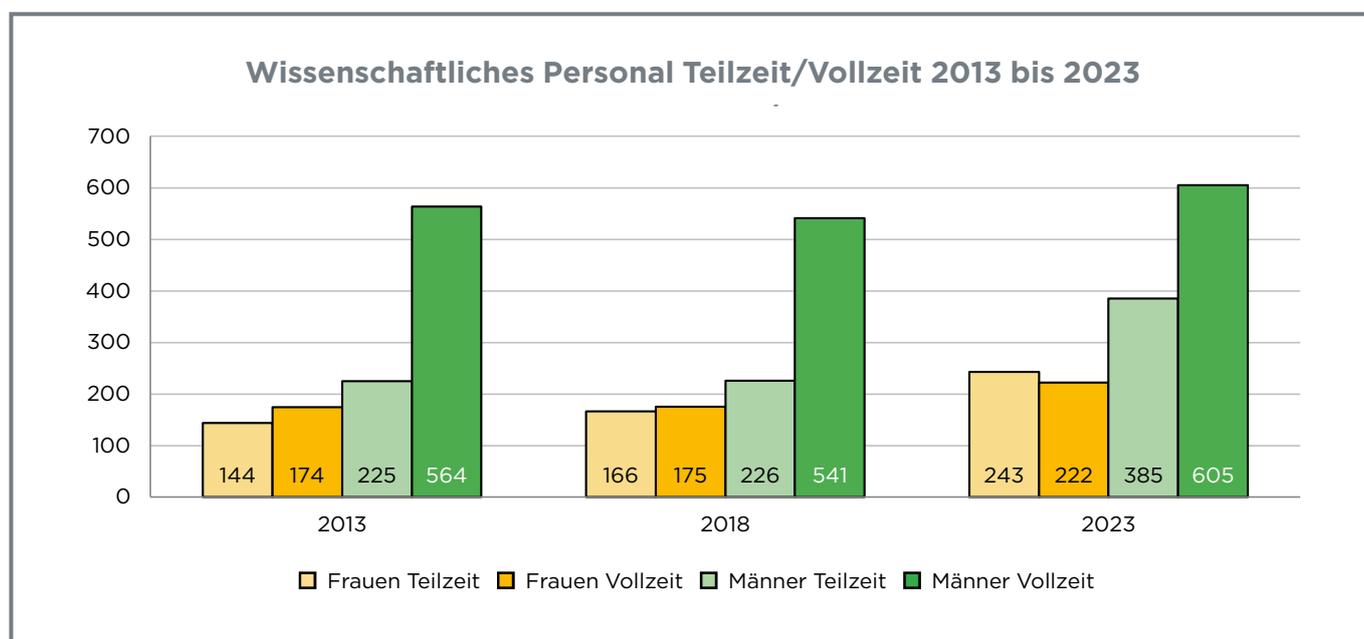


Diagramm 99

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse¹³⁰

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

¹³⁰ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.

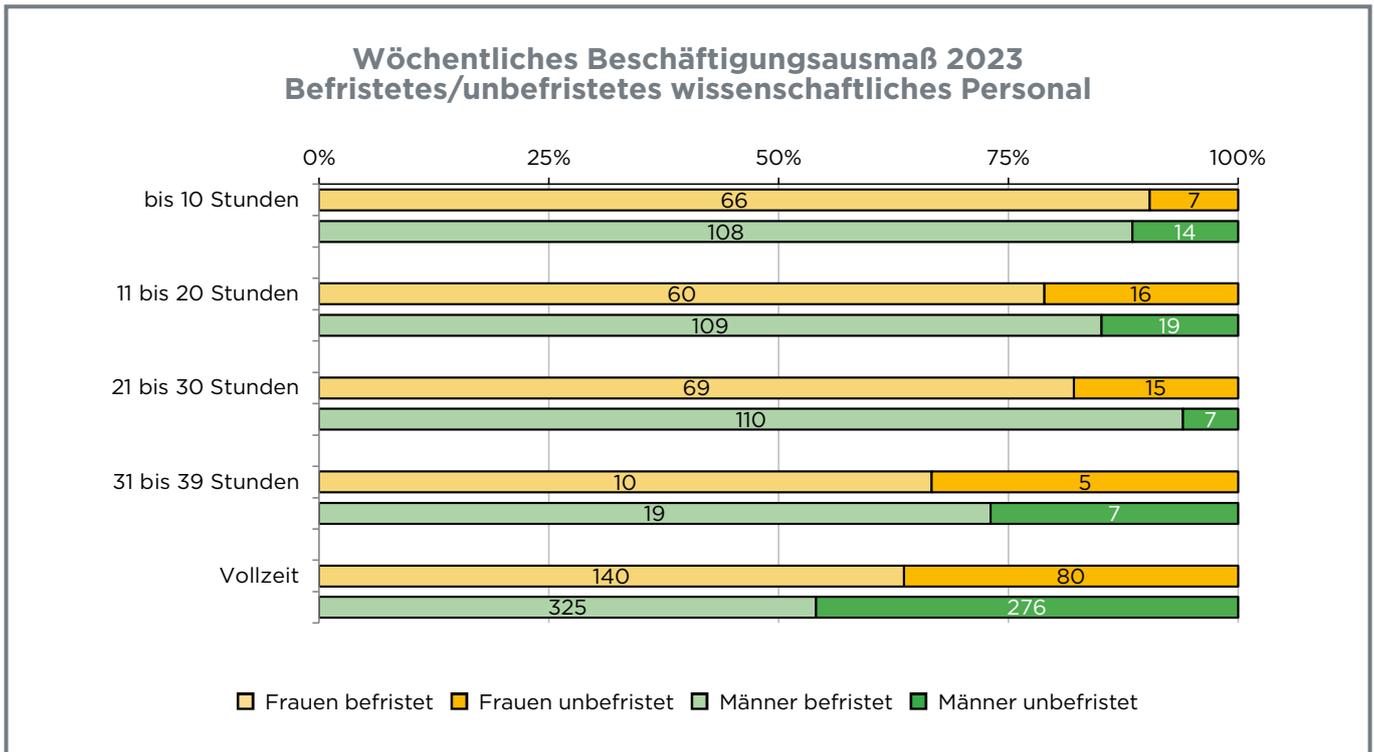


Diagramm 100

Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse im Zeitverlauf¹³¹

Das nachfolgende Diagramm stellt befristete und unbefristete Dienstverhältnisse von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Personals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) im Zeitverlauf der Jahre 2013, 2018 und 2023 dar.

Seit 2013 deutlich zugenommen hat jeweils die Anzahl an befristet beschäftigten Frauen wie Männern. Geringfügig gestiegen ist die Anzahl an Frauen ohne Befristung, wohingegen sich die Anzahl an unbefristet beschäftigten Männern verringert hat.

¹³¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten Doppelzählungen.

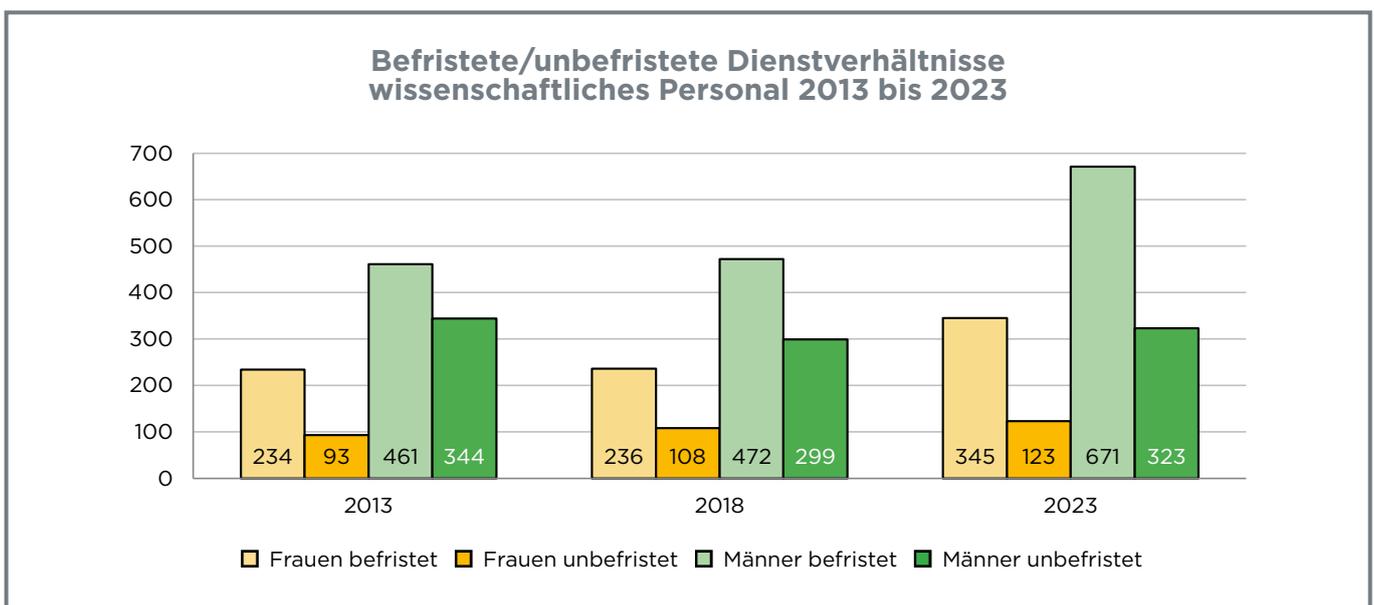
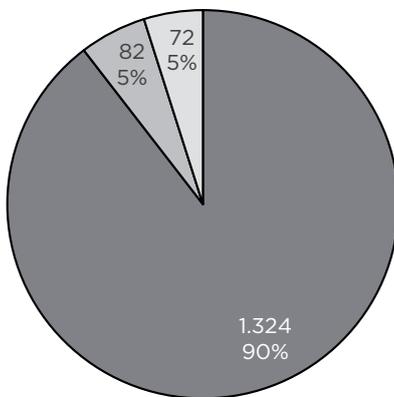


Diagramm 101

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Verteilung nach Dienstzeitmodellen wissenschaftliches Personal 2023



- Dienstzeitmodell 1
- Dienstzeitmodell 2
- Dienstzeitmodell 3

Diagramm 102

¹³² Quelle: Personalmanagement JKU. Dienstpläne, die dem Personalmanagement noch nicht retourniert wurden, sind in den Darstellungen nicht inkludiert.

¹³³ Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

¹³⁴ Die Betriebsvereinbarungen sind für Mitarbeiter*innen der JKU unter ix.jku.at (SOP) im Intranet abrufbar.

¹³⁵ Vgl. S. 92 in diesem Bericht

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle¹³²

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre unter anderem Informationen zu flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere Familie, gewährleisten sollen, bereitzustellen.¹³³

Für Beschäftigte des wissenschaftlichen Stammpersonals (ausgenommen Universitätsprofessor*innen, die keinem Dienstzeitmodell unterliegen, sowie Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) gibt es drei unterschiedliche Dienstzeitmodelle, die in der „Betriebsvereinbarung betreffend Arbeitszeit des Wissenschaftlichen Personals“ geregelt sind und die – je nach Profil der Beschäftigung und etwaigen Zielvereinbarungen – mit Genehmigung der*des Dienstvorgesetzten gewählt werden können. Diese Modelle enthalten jeweils unterschiedliche Regelungen, was **flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung** anbelangt. Prinzipiell können alle Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Personals bis zu einem gewissen Grad Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel gestalten. Für überwiegend in der Lehre tätige Senior Lecturer gibt es seit 2022 eine eigene Betriebsvereinbarung, die die Arbeitszeit zu Lehrveranstaltungszeiten bzw. lehrveranstaltungsfreien Zeiten für diesen Mitarbeiter*innenkreis regelt.¹³⁴

Dienstzeitmodell 1 ist für Personen gedacht, die sich am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden (v.a. Mitarbeiter*innen mit Diplom/Master) bzw. für Personen, die nicht primär eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben (z.B. Mitarbeiter*innen in der Lehre, Projektmitarbeiter*innen). Es entspricht im Wesentlichen den Regelungen für Gleitzeit für das allgemeine Personal.¹³⁵ Insgesamt waren im Laufe des Jahres 2023 1.324 Personen mit **Dienstzeitmodell 1** an der JKU beschäftigt, der Frauenanteil betrug 36%.

Dienstzeitmodell 2 enthält ein Arbeitszeit-Splitting in eine Soll-Institutsarbeitszeit und eine Soll-Eigenforschungsarbeitszeit, wobei Letztere zeitlich und örtlich völlig flexibel gestaltet werden kann. Für die Soll-Institutsarbeitszeit ist eine Blockzeit zu definieren und eine Zeitaufzeichnung zu führen. Zielgruppe dieses Modell sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Doktorat. Insgesamt waren im Laufe des Jahres 2023 82 Personen mit **Dienstzeitmodell 2** an der JKU beschäftigt, der Frauenanteil betrug 48%.

Dienstzeitmodell 3 beinhaltet ebenfalls ein Arbeitszeit-Splitting in eine Soll-Institutsarbeitszeit und eine Soll-Eigenforschungsarbeitszeit, wobei die Arbeitszeitgestaltung zur Gänze in der Verantwortung der*des jeweiligen Beschäftigten liegt. Es besteht keine Pflicht zur Festlegung von Blockzeiten oder zu Zeitaufzeichnungen. Dieses Modell kommt in erster Linie für habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in definitiven bzw. unbefristeten Dienstverhältnissen in Betracht. Insgesamt waren im Laufe des Jahres 2023 72 Personen mit **Dienstzeitmodell 3** an der JKU beschäftigt, der Frauenanteil betrug 36%.

Dienstzeitmodelle wissenschaftliches Personal 2023

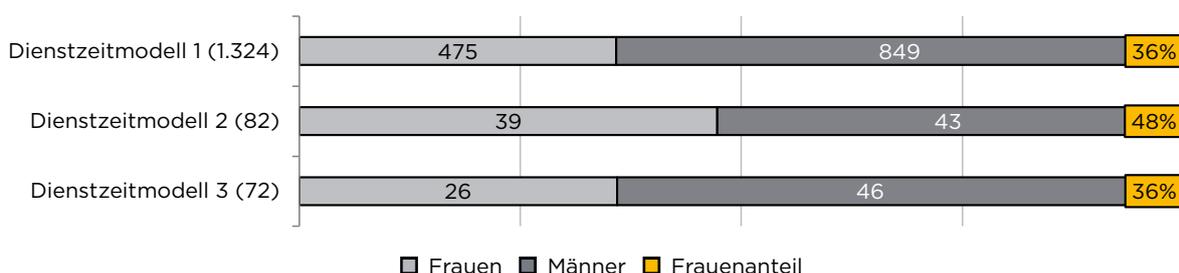


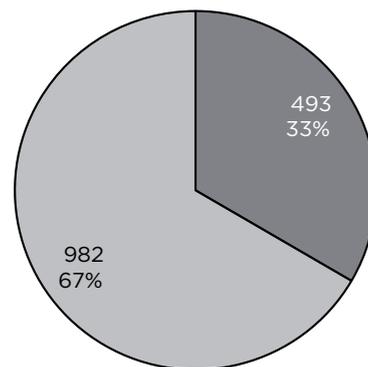
Diagramm 103

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle¹³⁶

Bezüglich **flexibler Arbeitsortmodelle** kann des Weiteren auf die im Jahr 2022 abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Homeoffice Wissenschaftliches Personal“¹³⁷ verwiesen werden. Sie gilt für Universitätsassistent*innen, Projektmitarbeiter*innen, Senior Lecturer und Senior Scientists, „sofern diese nicht bereits durch die Betriebsvereinbarung ‚Arbeitszeit des Wissenschaftlichen Personals‘ bzw. eine einzelvertragliche Vereinbarung Anspruch auf eine teilweise ortsungebundene Erbringung der Arbeitsleistung haben“¹³⁸. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass betreffende Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Stammpersonals insgesamt 25% ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit im **Homeoffice** verbringen können. Die Personen, für die diese Betriebsvereinbarung gültig ist, entsprechen im Wesentlichen jenen Personen mit dem Dienstzeitmodell 1. Beschäftigte, die nicht in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, etwa weil ihre jeweiligen Dienstverträge ohnehin flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen vorsehen (z.B. Personen mit den Dienstzeitmodellen 2 und 3 sowie Professor*innen), sind in den folgenden Darstellungen nicht inkludiert.

2023 waren insgesamt 1.475 Personen (533 Frauen und 942 Männer) des wissenschaftlichen Personals zur Konsumation von Homeoffice laut Betriebsvereinbarung berechtigt. Diesbezügliche Anträge über das Personalmanagement gestellt und damit **Homeoffice offiziell in Anspruch genommen** haben **33%** davon bzw. 493 Personen. Von diesen 493 Personen waren **40% Frauen**, womit der Anteil von Frauen an jenen Personen, die im Berichtszeitraum Homeoffice nutzten, etwas höher liegt als der Anteil von Frauen an den zur Konsumation von Homeoffice berechtigten Personen des wissenschaftlichen Personals insgesamt.

Nutzung Homeoffice wissenschaftliches Personal 2023



Homeoffice genutzt ■
Homeoffice nicht genutzt ■

Diagramm 104

	Anzahl	Prozentanteil
Homeoffice genutzt	493	33%
Homeoffice nicht genutzt	982	67%

Tabelle zu Diagramm 104

¹³⁶ Quelle: Personalmanagement JKU

¹³⁷ Die Betriebsvereinbarung ist für Mitarbeiter*innen der JKU unter ix.jku.at (SOP) im Intranet abrufbar.

¹³⁸ Ebd., S. 3

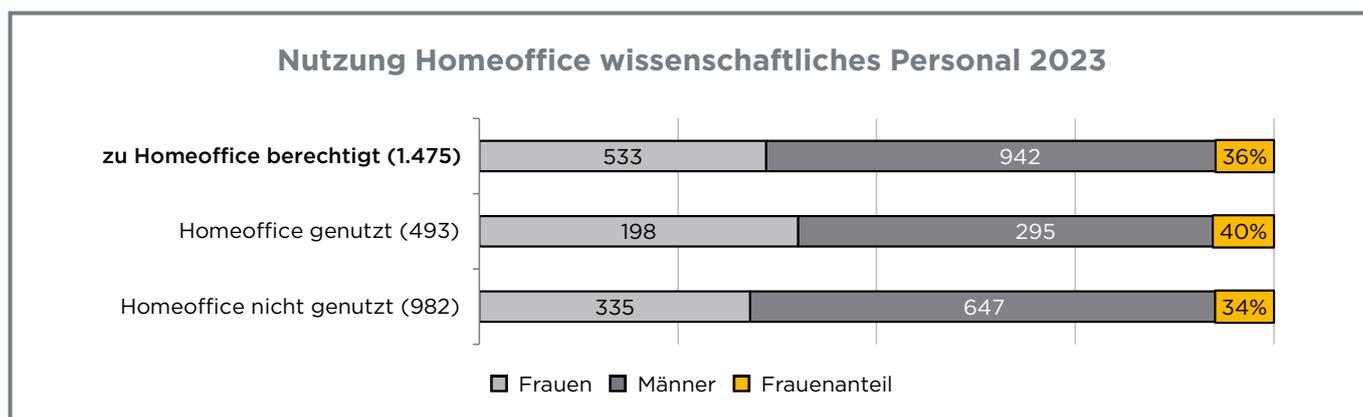
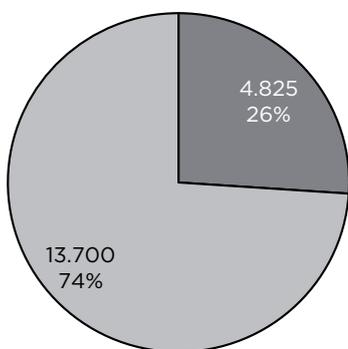


Diagramm 105

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



- nicht berufstätig
- berufstätig

Diagramm 106

	Studien	Prozentanteil
nicht berufstätig	4.825	26%
berufstätig	13.700	74%

Tabelle zu Diagramm 106

STUDIERENDE¹³⁹

Alle zwei Jahre werden die ordentlichen Studierenden der JKU in Bezug auf das Thema Berufstätigkeit befragt. Im Wintersemester 2023/24 wurde keine Erhebung durchgeführt. Nachfolgend wird daher auf die letzte Erhebung im Wintersemester 2022/23 Bezug genommen. 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.

Informationen darüber, wie viele der an der JKU eingerichteten Studien berufsbegleitend studierbar sind und welche Maßnahmen die Universität ergriffen hat, um berufstätigen Studierenden eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen, können der Wissensbilanz entnommen werden.¹⁴⁰ Ausführungen zu den unterschiedlichen Distance-Learning-Formaten und zu den Angeboten digitaler Lehre an der JKU finden sich auf den Seiten 32 und 33 in diesem Bericht.

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

Anmerkung: Die Differenz zu den Darstellungen der belegten ordentlichen Studien auf den Seiten 20 und 21 in diesem Bericht resultiert daraus, dass die belegten Studien hier nach Anzahl und nicht nach Verteilungsschlüssel gezählt wurden. Jedes Studium zählt hier somit mit 1,0.

Gesamtüberblick¹⁴¹

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

Der Frauenanteil unter den berufstätigen Studierenden lag, wie schon bei der letzten Erhebung, bei 51%.

Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23

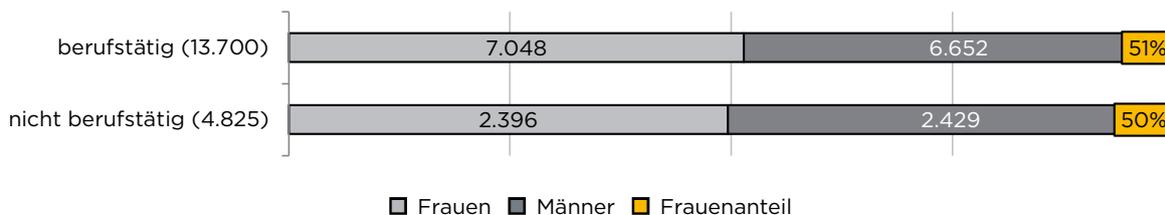


Diagramm 107

¹³⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁴⁰ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, Kennzahl 2.A.2, S. 95 sowie weitere Ausführungen auf S. 42f

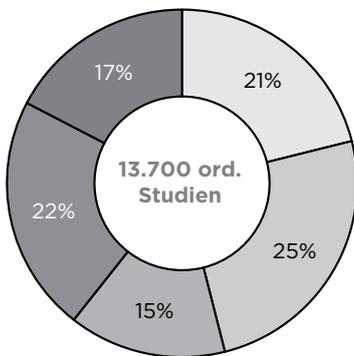
¹⁴¹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Beschäftigungsverhältnisse

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von berufstätigen Studierenden WS 2022/23



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

Diagramm 108

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß¹⁴²

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

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

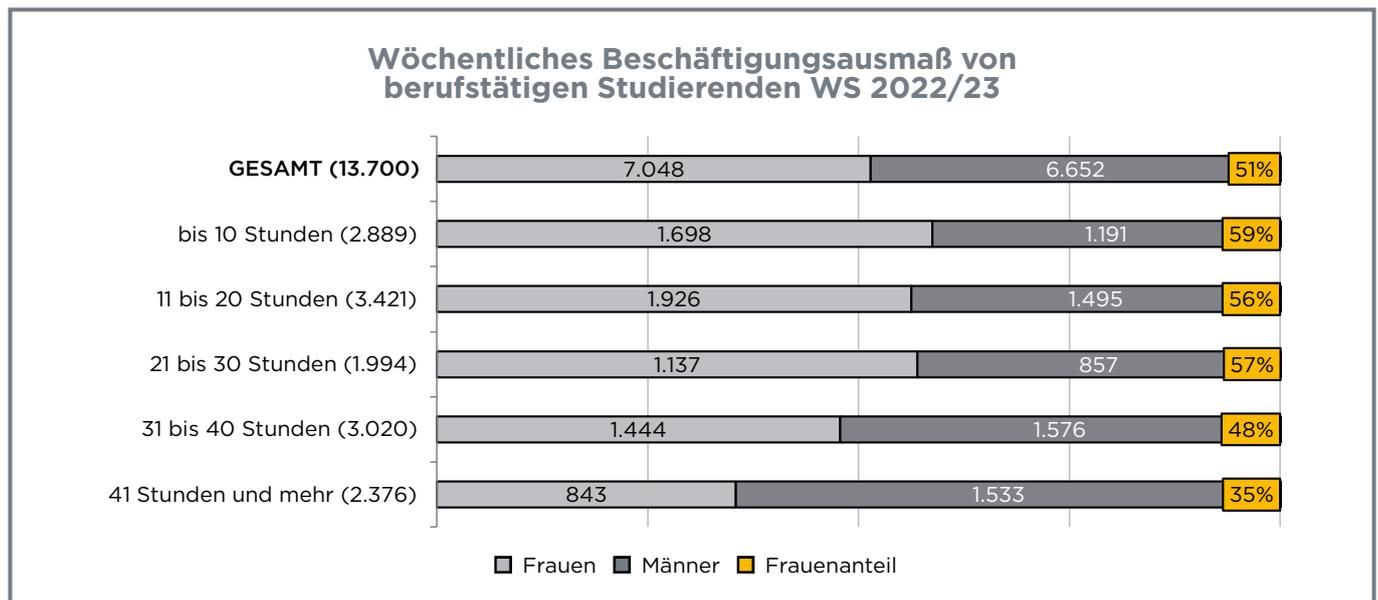


Diagramm 109

¹⁴² Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU



Verteilung nach Frauen und Männern¹⁴³

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

¹⁴³ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

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

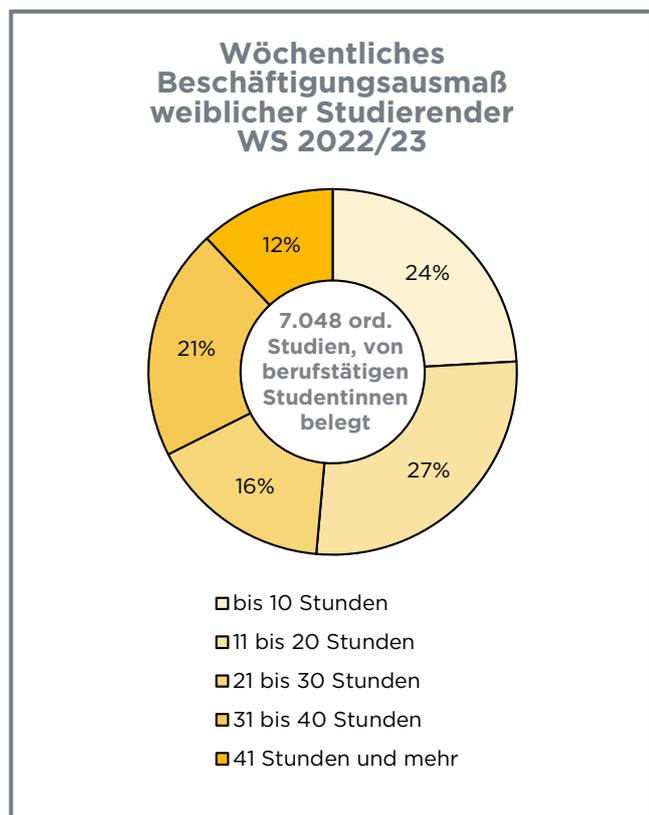


Diagramm 110

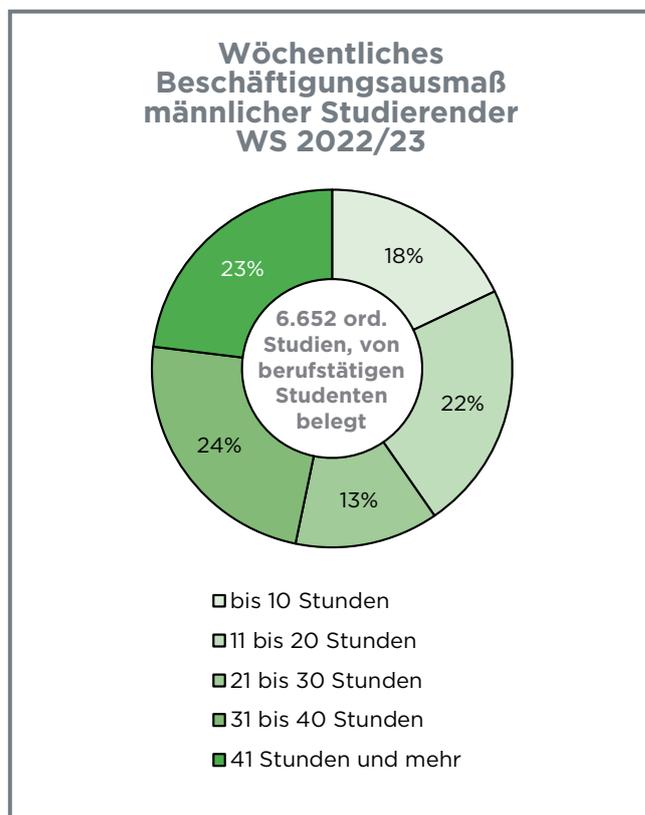


Diagramm 111

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan sind alle drei Jahre umfangreiche Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben, insbesondere Familie, bereitzustellen.¹⁴⁴ Dieses Kapitel beinhaltet zunächst allgemeine Ausführungen zum Karenzmanagement der Universität, bevor Zahlen zu Elternkarenzen, zu Kinderbetreuungs- und zu Pflegeverpflichtungen des Universitätspersonals sowie zu den Betreuungspflichten der Studierenden präsentiert werden. Im Anschluss daran folgen Erläuterungen zu den Kinderbetreuungsangeboten an der JKU, bevor das Kapitel mit einer Darstellung der Netzwerkaktivitäten im Rahmen des Vereinbarkeitsmanagements schließt.

Die JKU wurde im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“¹⁴⁵ bereits zum wiederholten Male als familienfreundliche Hochschule bestätigt. Seit der Verleihung des Grundzertifikats im Jahr 2011 erarbeitet die Universität in jedem Re-Auditierungszyklus verschiedenste Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie stetig verbessern sollen. Der Wert der Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil des Leitbilds der JKU.¹⁴⁶ Eine familienfreundliche Meeting-Policy gibt Empfehlungen für eine familienfreundliche Terminplanung.¹⁴⁷

WORK-LIFE COMPASS

Der Work-Life Compass ist die erste Anlaufstelle für alle Vereinbarkeitsthemen. Er unterstützt Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bei der unkomplizierten Organisation von beruflichen Auszeiten, indem er Informationen und Tipps zu den Themen Elternschaft, Pflege und Bildung bietet.

Hier geht's zum Work-Life Compass (nur für Mitarbeiter*innen):
worklifecompass.jku.at/de



UNIVERSITÄTSPERSONAL: ELTERNKARENZ

Karenzmanagement

Gemäß dem Satzungsteil Gleichstellungsplan „umfasst [Karenzmanagement] den gesamten Prozess von der Meldung des Karenzgrundes, insbesondere der Schwangerschaft (der Partnerin) bis zum Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz mit dem Ziel, Mitarbeiter*innen möglichst schnell wieder in den Wissenschafts-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb einzubinden“¹⁴⁸.

Wichtiger Baustein des Karenzmanagements an der Universität Linz ist der **JKU Work-Life Compass**. Als praxisorientiertes Tool bietet er Wissenswertes zu den drei Themen Elternschaft, Pflege und Bildung. Der Punkt „Eltern“ gliedert sich in die Unterkapitel Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Väter/Partner*innen, Wiedereinstieg und Elternteilzeit. Unter „Pflege“ finden sich Ausführungen zu Pflegekarenz und Pflegezeit sowie zur Pflegeorganisation im Generellen. Der Punkt „Bildung“ schließlich informiert über Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Jeder Themenschwerpunkt beinhaltet neben umfangreichen Informationen zu allgemeinen Rahmenbedingungen eine „To-Do“-Liste.

¹⁴⁴ Vgl. §§ 16 Abs. 2, 17 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

¹⁴⁵ Für detaillierte Informationen zum Audit siehe

www.familieundberuf.at/hochschulen

¹⁴⁶ Vgl. www.jku.at/die-jku/ueber-uns/leitbild-strategie

¹⁴⁷ Vgl. help.jku.at/personal/de/tools-zur-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie (nur für Mitarbeiter*innen)

¹⁴⁸ § 20 Abs. 2 Satzungsteil Gleichstellungsplan der JKU

Sie fasst jeweils die wichtigsten Schritte in Bezug auf den Arbeitsplatz zusammen und gibt in erster Linie dem*der Mitarbeiter*in sowie der zuständigen Führungskraft, aber auch dem Personalmanagement, das mit der formalen Abwicklung von Personalagenden betraut ist, einen Leitfaden an die Hand, wenn es um entsprechende Meldepflichten, Beantragungen und Gesprächsplanungen geht. Zusätzliche Service-Boxen enthalten Sammlungen mit themenrelevanten Links, Best-Practice-Beispiele, FAQs, JKU-spezifische Angebote sowie im Falle des Themenpunkts „Eltern“ einen Download-Bereich mit umfangreichen Gesprächsleitfäden, welche Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bei der Organisation von Auszeit und Wiedereinstieg dienlich sind. Besondere Erwähnung verdienen in diesem Zusammenhang die Empfehlungen und Leitfäden für Karenz- und Wiedereinstiegsgespräche, die sowohl Mitarbeiter*innen als auch Vorgesetzte hinsichtlich vorausschauender Planbarkeiten, genereller Kontakthaltung und fortlaufendem Informationsfluss unterstützen.

Um die Vereinbarkeit von Beruf mit gewissen persönlichen Lebenssituationen zu stärken, bietet die JKU unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Mitarbeiter*innen im Verlauf einer Eltern-, Pflege- oder Bildungskarenz geringfügig weiterzubeschäftigen – und dies zusätzlich zu einer etwaigen Karenzvertretung. Die Arbeitsstunden können bei Erfüllung der betreffenden Betriebsvereinbarungen bis zu 100% im Homeoffice erbracht werden. Diese **Regelung der geringfügigen Weiterbeschäftigung in Karenzzeiten** bietet mehrere Vorteile: Die Expertise der Mitarbeiter*innen bleibt der Universität auch in Zeiträumen der Karenz erhalten und den Arbeitnehmer*innen selbst wird die Rückkehr nach der Auszeit sowohl persönlich als auch dienstlich erleichtert, da sie durch die geringfügige Weiterbeschäftigung stets aktiv mit der Universität verbunden bleiben.

Weitere Angebote, um während der Dauer einer Karenz mit der Universität in Kontakt zu bleiben, sind die kostenlose Nutzung des internen Weiterbildungsprogramms, der Zugang zum Intranet und die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, zu denen karenzierte Mitarbeiter*innen weiterhin eingeladen werden. Als kleine Aufmerksamkeit vonseiten der Universität werden seit 2023 **Willkommenspakete** für Jungeltern verteilt, die neben themenrelevanten Informationsmaterialien auch kleine Geschenke für das Baby enthalten.

Unter dem Aspekt eines umfassenden Karenzmanagements bietet die JKU des Weiteren regelmäßig Veranstaltungen an, die sich konkret an karenzierte Beschäftigte, (werdende) Eltern und/oder Mitarbeiter*innen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben richten. Ein besonderes Veranstaltungsformat speziell für werdende Eltern und Beschäftigte mit Babys und Kleinkindern ist der sogenannte **Eltern-Kind-Brunch**, der 2023 ins Leben gerufen wurde. In ungezwungener Atmosphäre bietet er, neben Möglichkeiten zur Vernetzung und des Austauschs, Fachvorträge mit hilfreichen Informationen rund um Elternschaft und Kinder. Das Angebot einer betreuten Kinderspielecke macht das Format besonders familienfreundlich. Im Berichtsjahr wurden Karenzierte (aktuell sowie in den letzten drei Jahren in Elternkarenz befindliche Mitarbeiter*innen) überdies zu ihren Wünschen und Erwartungen an Eltern-(Kind-)Veranstaltungen an der JKU befragt, um derartige Formate noch adäquater an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausrichten zu können. (Weitere nennenswerte Veranstaltungsreihen und Vernetzungsveranstaltungen finden sich unter „Vereinbarkeitsmanagement: regionale, überregionale und interne Vernetzung“ auf den Seiten 120 und 121 in diesem Bericht.)

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Karenzierungen¹⁴⁹

Anmerkung und Korrektur bezüglich älterer Berichtsangaben: Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich ausschließlich auf Elternkarenzierungen. Vorangegangene Berichtsangaben enthielten entgegen der dortigen textlichen Angaben jeweils die Anzahl an sämtlichen Neukarenzierungen (nicht nur Elternkarenzen) im Universitätspersonal, deshalb ist ein Vergleich mit früheren Berichten nicht möglich.

In der folgenden Darstellung ist ersichtlich, wie viele Frauen und Männer des Universitätspersonals (ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen) sich im Zeitverlauf der Jahre 2018 bis 2023 jeweils in **Elternkarenz** befunden haben. Der **Anteil von Männern** an den karenzierten Personen ist in den vergangenen Jahren stetig gesunken und lag im Berichtsjahr nur bei **14%**.

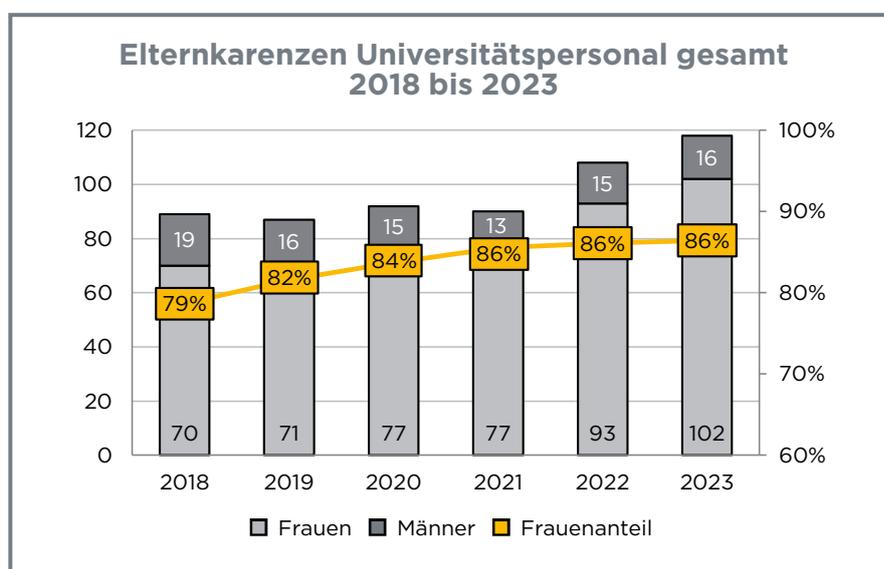


Diagramm 112

Das nachfolgende Diagramm zeigt den prozentuellen Anteil von karenzierten Frauen und von karenzierten Männern des allgemeinen sowie des wissenschaftlichen Personals an allen Frauen bzw. allen Männern des allgemeinen sowie des wissenschaftlichen Personals (jeweils ohne Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen). 2023 haben sich im Verhältnis mehr Frauen (7,8%) und mehr Männer (1,1%) des wissenschaftlichen Personals in Elternkarenz befunden als im allgemeinen Personal (Frauen 6,5%, Männer 0,7%).

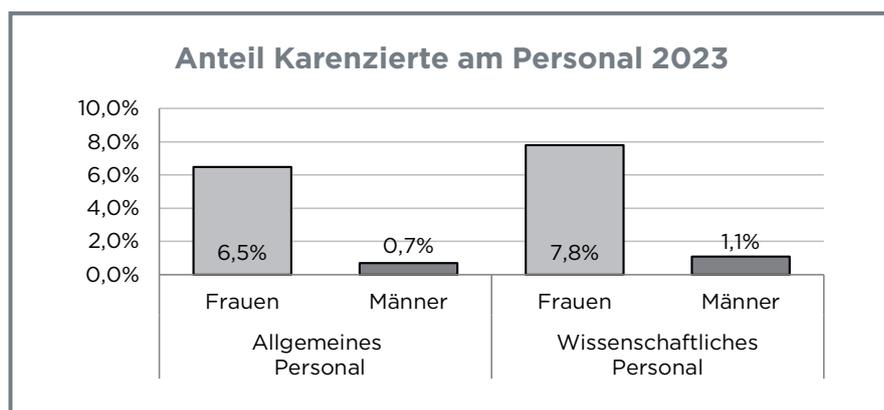


Diagramm 113

¹⁴⁹ Quelle: Personalmanagement JKU

Der **Papamonat** wurde 2023 von insgesamt **10** (Vorjahr: 6) **Personen** in Anspruch genommen. Die Zahlen zeigen, dass dieses Angebot an der Universität generell wenig genützt wird.

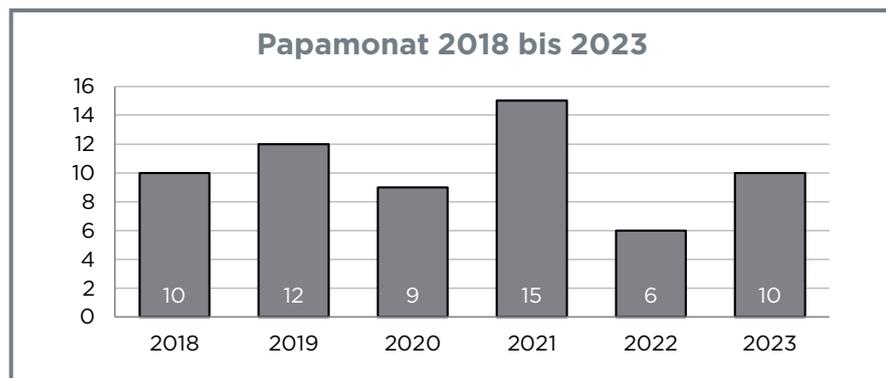


Diagramm 114

UNIVERSITÄTSPERSONAL: KINDER

Anzahl und Alter von Kindern¹⁵⁰

In den folgenden beiden Ringdiagrammen wird das Alter von Kindern von Mitarbeiter*innen des allgemeinen wie des wissenschaftlichen Personals bis inklusive 14 Jahre dargestellt. Die Diagramme beinhalten nur jene Kinder, die dem Personalmanagement der JKU gemeldet wurden. Es besteht keine Verpflichtung der Meldung von Kindern, insofern können diese Daten unterrepräsentativ sein.

Mit Stichtag 31.12.2023 waren dem Personalmanagement von Personen des allgemeinen Personals 368 Kinder unter 15 Jahre gemeldet. Über 60% davon waren zwischen sieben und 14 Jahre alt. Von Personen des wissenschaftlichen Personals waren zum genannten Zeitpunkt 593 Kinder unter 15 Jahre gemeldet. Hier war mit 57% ebenfalls der überwiegende Anteil zwischen sieben und 14 Jahre alt.

¹⁵⁰ Quelle: Personalmanagement JKU

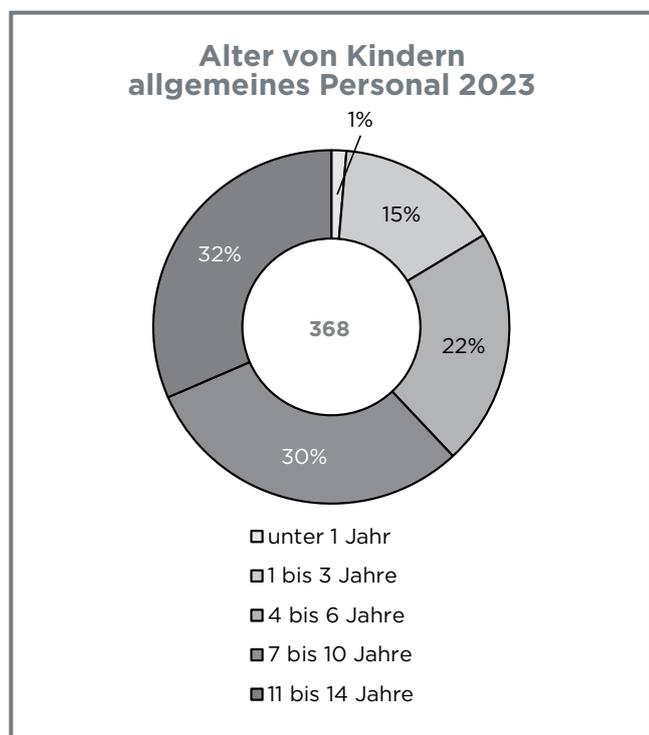


Diagramm 115

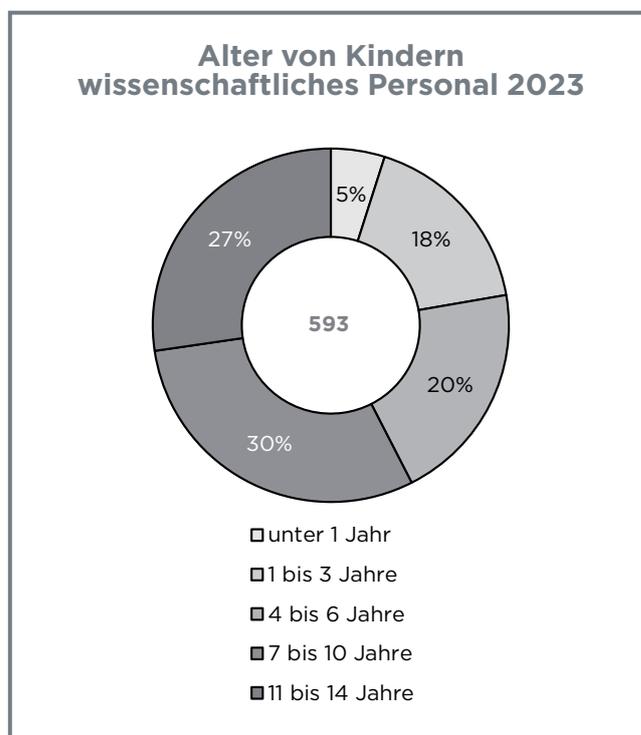


Diagramm 116

Elternteilzeit¹⁵¹

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Mütter und Väter nach der Geburt ihres Kindes unter bestimmten Voraussetzungen¹⁵² Anspruch auf eine befristete Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (= **Elternteilzeit**). An der JKU wird diese Möglichkeit aktuell wenig genützt. Im Berichtsjahr befanden sich insgesamt 11 Personen in Elternteilzeit, weniger als 10% davon waren männlich. Aus Datenschutzgründen können hier keine detaillierteren Informationen erfolgen.

¹⁵¹ Quelle: Personalmanagement JKU

¹⁵² Detaillierte Informationen zum Wiedereinstieg nach der Geburt und zur Elternteilzeit können Mitarbeiter*innen der JKU im Work-Life Compass, der im Intranet abrufbar ist, nachlesen: worklifecompass.jku.at/de

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

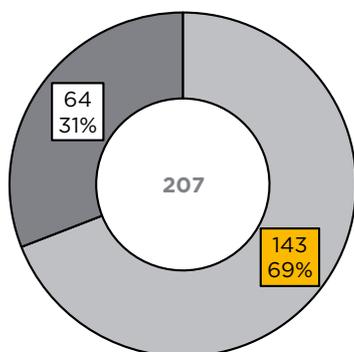
UNIVERSITÄTSPERSONAL: PFLEGE

Pflegekarenz, Pflegezeit, Familienhospizkarenz, Pflegefreistellung¹⁵³

Sind Arbeitnehmer*innen mit der (vorübergehenden) Pflege von nahen Angehörigen konfrontiert, haben sie jeweils unter bestimmten Voraussetzungen¹⁵⁴ Anspruch auf unterschiedliche Formen der Dienstfreistellung, um Beruf und Pflege besser vereinbaren zu können.

Für Beschäftigte, deren nahe Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden, gibt es die Möglichkeiten der **Pflegekarenz** oder **Pflegezeit**. 2023 haben an der JKU keine Personen des allgemeinen oder des wissenschaftlichen Personals diese Angebote genutzt.

Pflegefreistellungen allgemeines Personal 2023



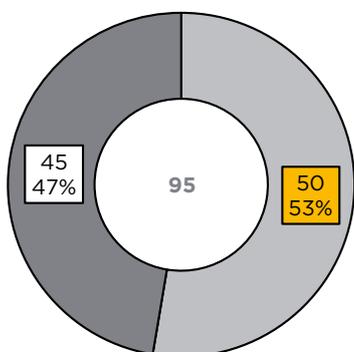
- Frauen
- Männer

Diagramm 117

Frauen	Männer	Gesamt	FA
143	64	207	69%

Tabelle zu Diagramm 117

Pflegefreistellungen wissenschaftliches Personal 2023



- Frauen
- Männer

Diagramm 118

Frauen	Männer	Gesamt	FA
50	45	95	53%

Tabelle zu Diagramm 118

Zur Begleitung schwersterkrankter Kinder oder zur Sterbebegleitung naher Angehöriger können Beschäftigte **Familienhospizkarenz** beantragen. Insgesamt zwei Personen haben dies im Berichtsjahr für die Dauer von einem Monat getan. Aus Datenschutzgründen können hier keine detaillierteren Informationen erfolgen.

Bei gegebenem Anlass können Arbeitnehmer*innen des Weiteren **Pflegefreistellung** für die vorübergehende Pflege erkrankter naher Angehöriger in Anspruch nehmen. Die beiden Ringdiagramme geben Auskunft darüber, wie viele Personen im Berichtsjahr Pflegefreistellung beantragt haben: Im allgemeinen Personal waren dies 207 Personen, davon waren 69% Frauen; im wissenschaftlichen Personal waren dies 95 Personen, davon waren 53% Frauen. Dass der Frauenanteil in beiden Fällen jeweils über dem Anteil von Frauen am gesamten allgemeinen bzw. wissenschaftlichen Personal liegt, bestätigt auch im Umfeld der JKU den bekannten Umstand, dass **Fürsorgearbeit und Pflege mehrheitlich von Frauen bewerkstelligt** wird.

¹⁵³ Quelle: Personalmanagement JKU

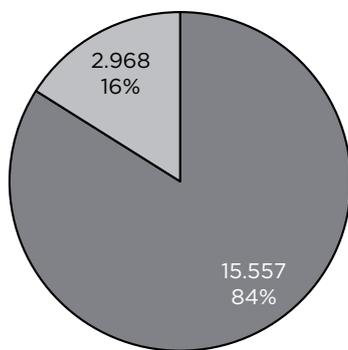
¹⁵⁴ Detaillierte Informationen zu Pflegeorganisation im Allgemeinen und zu den unterschiedlichen Formaten von Pflegeauszeiten im Detail können Mitarbeiter*innen der JKU im Work-Life Compass, der im Intranet abrufbar ist, nachlesen: worklifecompass.jku.at/de



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Betreuungspflichten von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23



- keine Betreuungspflichten
- Betreuungspflichten

Diagramm 119

	Studien	Prozentanteil
keine Betreuungspflichten	15.557	84%
Betreuungspflichten	2.968	16%

Tabelle zu Diagramm 119

¹⁵⁵ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁵⁶ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

STUDIERENDE: BETREUUNGSPFLICHTEN¹⁵⁵

Alle zwei Jahre werden die ordentlichen Studierenden der JKU in Bezug auf das Thema Betreuungspflichten befragt. Bei dieser Kurzbefragung wird nicht zwischen Kinderbetreuung und anderweitigen Pflegeverpflichtungen unterschieden, sondern nach Betreuungsverpflichtungen im Allgemeinen sowie dem geschätzten Stundenausmaß der Betreuung gefragt.

Im Wintersemester 2023/24 wurde keine Erhebung durchgeführt. Nachfolgend wird daher auf die letzte Erhebung im Wintersemester 2022/23 Bezug genommen. 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 2022/23 insgesamt 25.653 ordentliche Studien belegt. 18.525 Studien waren von Studierenden belegt, die an der Erhebung teilgenommen haben. Dies entspricht einem Rücklauf von 72,2%.

Anmerkung: Die Differenz zu den Darstellungen der belegten ordentlichen Studien auf den Seiten 20 und 21 in diesem Bericht resultiert daraus, dass die belegten Studien hier nach Anzahl und nicht nach Verteilungsschlüssel gezählt wurden. Jedes Studium zählt hier somit mit 1,0.

Gesamtüberblick¹⁵⁶

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

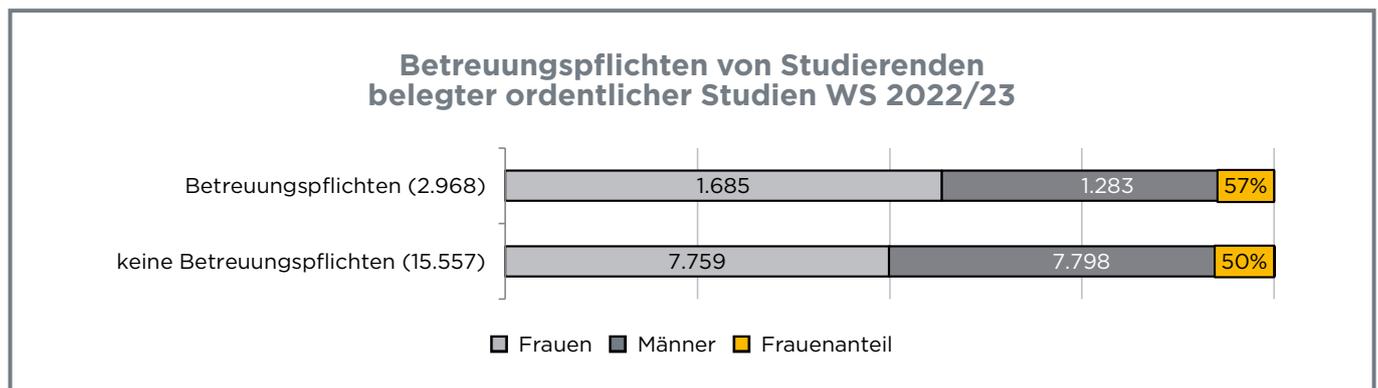
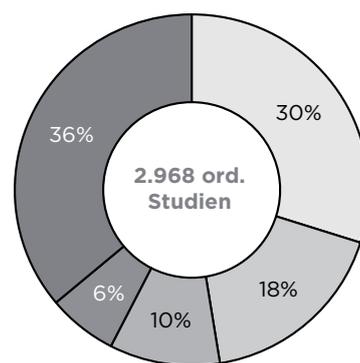


Diagramm 120

Wöchentliches Beschäftigungsausmaß¹⁵⁷

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

Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23



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

Diagramm 121

¹⁵⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

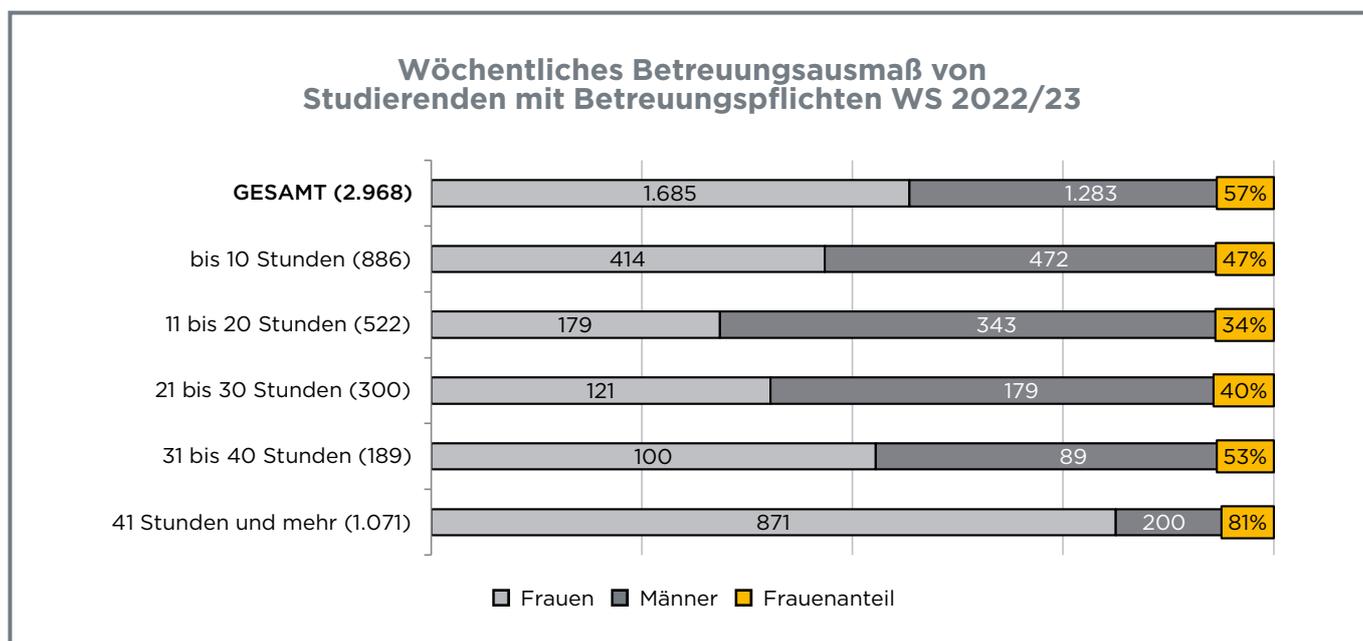


Diagramm 122

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Verteilung nach Frauen und Männern¹⁵⁸

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

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

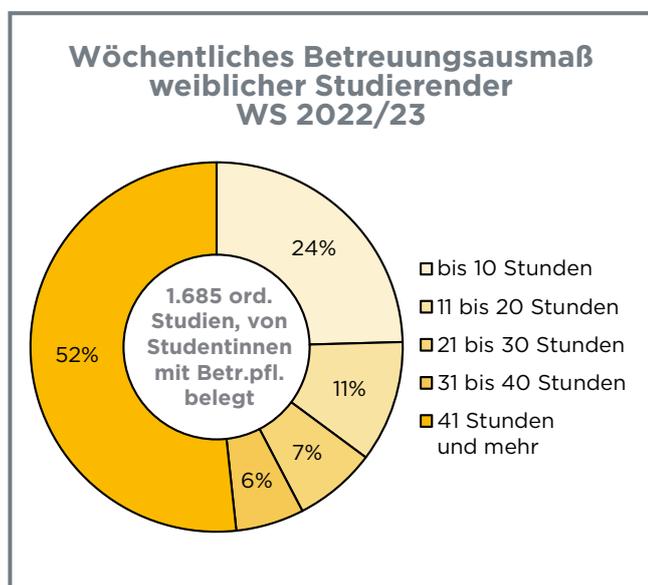


Diagramm 123

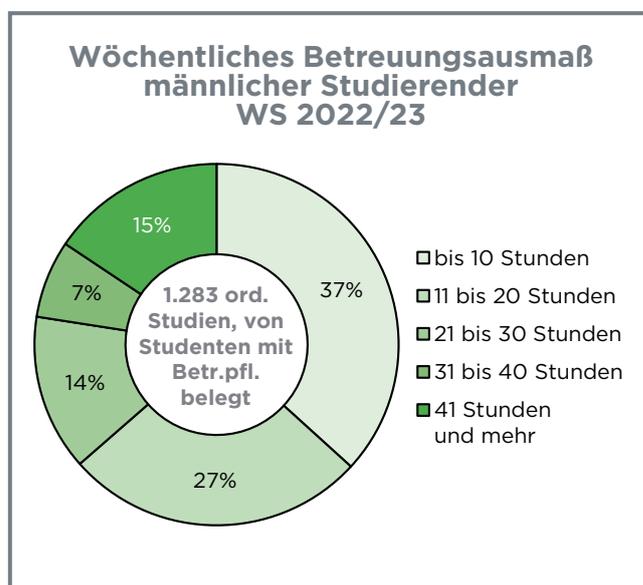


Diagramm 124

Doppelbelastung von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23

Doppelbelastung: Betreuungspflichten und Berufstätigkeit¹⁵⁹

Die oben genannte Erhebung befragt Studierende in regelmäßigen Abständen in Hinblick auf etwaige Betreuungspflichten und zu einer etwaigen Berufstätigkeit.¹⁶⁰ Im Folgenden wird dargestellt, wie viele Studierende der Universität Linz in diesem Sinne doppelbelastet sind, wie viele also sowohl berufstätig sind als auch Betreuungspflichten wahrzunehmen haben. Die Darstellung erfolgt nach belegten Studien. Eine Person kann mehrere Studien belegen.

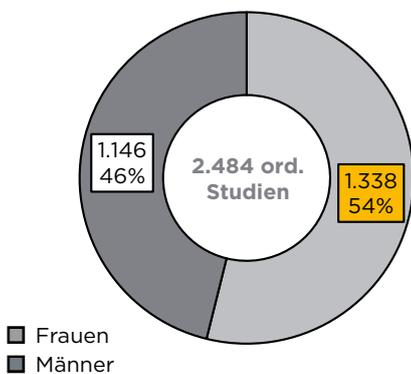


Diagramm 125

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.146	1.338	2.484	54%

Tabelle zu Diagramm 125

Studierende von 2.484 Studien haben angegeben, **sowohl berufstätig** zu sein **als auch Betreuungspflichten** wahrzunehmen, was einem **Anteil von 13%** an jenen belegten Studien von Studierenden, die an der Befragung teilgenommen haben, entspricht. Mit **54%** waren mehr als die Hälfte jener Studien, die von Studierenden mit Doppelbelastung belegt waren, von **Frauen** belegt.

¹⁵⁸ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

¹⁵⁹ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

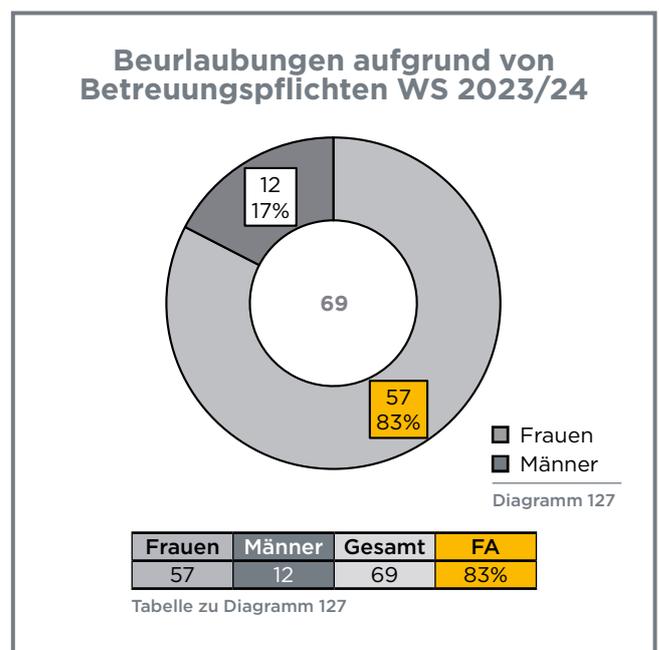
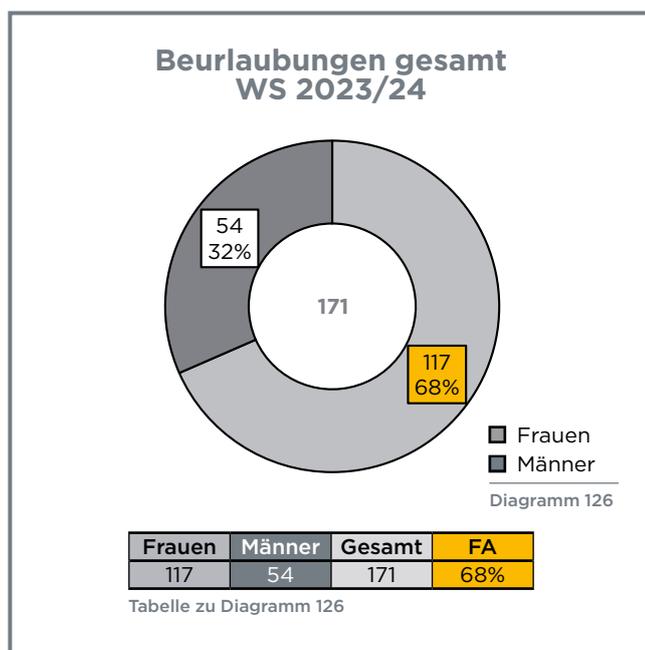
¹⁶⁰ Für die Ergebnisse der Befragung zum Thema Berufstätigkeit siehe S. 100 bis 103 in diesem Bericht.

Beurlaubungen und Studienbeitragsrölse/-röckerstattungen¹⁶¹

Treten gewisse Umstände im Leben von Studierenden ein, die eine vorübergehende Unterbrechung des Studiums notwendig machen, so gibt es die gesetzliche Möglichkeit der **Beurlaubung**. Gesetzliche Gründe für Beurlaubungen sind: Betreuungspflichten, Schwangerschaft, Erkrankung, vorübergehende Beeinträchtigung im Zusammenhang mit einer Behinderung, Präsenz-/Zivildienst, freiwilliges soziales Jahr.¹⁶² Die Universität hat darüber hinaus in ihrer Satzung weitere Beurlaubungsgründe definiert, nämlich eine durch eine Erwerbstätigkeit bedingte vorübergehende Abwesenheit vom Studienort und den Eintritt sonstiger außergewöhnlicher Lebensumstände, die eine Fortführung des Studiums vorübergehend unmöglich oder unzumutbar erscheinen lassen.¹⁶³

Die folgenden beiden Darstellungen zeigen die Geschlechterverteilung sämtlicher Beurlaubungen im Allgemeinen und jene der Beurlaubungen aufgrund von Betreuungspflichten im Detail. Aufgrund der Datenlage sind hier nur jene Beurlaubungen erfasst, für die die Beantragung innerhalb der entsprechenden Fristen des Wintersemesters 2023/24 erfolgte.

Im Wintersemester 2023/24 führten insgesamt 171 Anträge zu einer Beurlaubung vom Studium, mehr als zwei Drittel davon waren von Frauen. Ein großer Teil, nämlich **40% aller beantragten Beurlaubungen vom Studium, erfolgte aufgrund von Betreuungspflichten** der Studierenden. Betreuungspflichten wurden hier nicht weiter unterschieden, sondern umfassen Kinderbetreuung und andere gleichartige Betreuungspflichten, die jeweils mit entsprechenden Nachweisen und einer eidesstattlichen Erklärung zu belegen sind. Mit **83%** war der überwiegende Anteil an Studierenden, die im betrachteten Wintersemester aufgrund von Betreuungspflichten beurlaubt wurden, **weiblich**.



¹⁶¹ Quelle: Zulassungsservice JKU

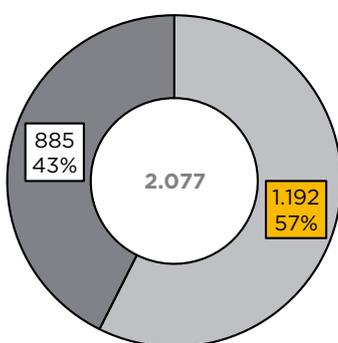
¹⁶² Vgl. § 67 Abs. 1 UG 2002

¹⁶³ Vgl. § 41 Abs. 1 Satzungsteil Studienrecht der JKU

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Studienbeitragsertlässe/-rückzahlungen gesamt WS 2023/24



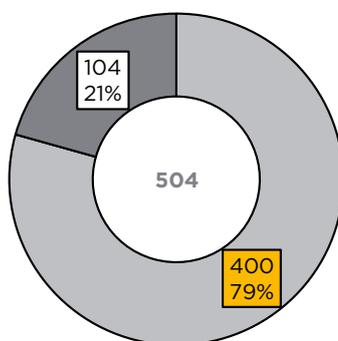
- Frauen
- Männer

Diagramm 128

Frauen	Männer	Gesamt	FA
1.192	885	2.077	57%

Tabelle zu Diagramm 128

Studienbeitragsertlässe/-rückzahlungen aufgrund von Betreuungspflichten WS 2023/24



- Frauen
- Männer

Diagramm 129

Frauen	Männer	Gesamt	FA
400	104	504	79%

Tabelle zu Diagramm 129

Beurlaubungen und Studienbeitragsertlässe/-rückstellungen¹⁶⁴

Ebenso können vorübergehende oder auch längerfristige Lebensumstände zu einem **Erläss** oder einer nachträglichen **Rückstattung des Studienbeitrags** führen. Gesetzliche Gründe dafür sind: Betreuungspflichten (bis zum 7. Lebensjahr des Kindes), Schwangerschaft, Krankheit, Bezug Studienbeihilfe, Behinderung, Mobilitätsprogramm.¹⁶⁵ Weitere von der Universität selbst festgelegte Gründe für Erlässe bzw. Rückstattungen des Studienbeitrags sind: Besuch anrechenbarer Lehrveranstaltungen durch Schüler*innen (als außerordentliche Studierende), ÖH-Funktion, Besuch von kostenpflichtigen Lehrgängen der Studienberechtigungsprüfung, Besuch einzelner kostenpflichtiger Sprachlehrveranstaltungen.¹⁶⁶

Die beiden Darstellungen zeigen die Geschlechterverteilung sämtlicher Studienbeitragsertlässe bzw. -rückstattungen im Allgemeinen und jene der Erlässe/Rückstattungen aufgrund von Betreuungspflichten im Detail. Gezeigt werden sämtliche Erlässe/Rückstattungen für das Wintersemester 2023/24, auch wenn der Antrag bereits in einem vorangegangenen Semester erfolgte.

Im Wintersemester 2023/24 wurde insgesamt 2.077 Studierenden der Studienbeitrag erlassen bzw. rückstattet. Der Frauenanteil betrug 57%. Ein knappes Viertel, nämlich **24% aller Erlässe/Rückzahlungen, erfolgte aufgrund von Betreuungspflichten** der Studierenden. Betreuungspflichten wurden hier nicht weiter unterschieden, sondern umfassen Kinderbetreuung und andere gleichartige Betreuungspflichten, die jeweils mit entsprechenden Nachweisen und einer eidesstattlichen Erklärung zu belegen sind. Mit **79%** war der überwiegende Anteil an Studierenden, denen im betrachteten Wintersemester der Studienbeitrag aufgrund von Betreuungspflichten erlassen bzw. rückstattet wurde, **weiblich**.

¹⁶⁴ Quelle: Zulassungsservice JKU

¹⁶⁵ Vgl. § 92 Abs. 1 UG 2002

¹⁶⁶ Siehe jku.at/studium/studierende/dein-studienstart/oeh-und-studienbeitrag/

KIDSVERSITY – Kinderbetreuung an der Universität Linz.

Die Universität Linz verfügt seit 2015 über eine betriebliche **Krabbelstube**, die gleichzeitig bis zu 20 Kindern von JKU-Bediensteten in zwei Gruppen Platz bietet. Von montags bis freitags können Kinder im Alter von ein bis drei Jahren in eigenen Räumlichkeiten inklusive eines Gartens nahe dem Campus betreut werden. Voraussetzung für die Aufnahme des Kindes ist die Berufstätigkeit beider Elternteile. Träger ist das OÖ Hilfswerk.



Für Kinder von Mitarbeiter*innen und von Studierenden wird des Weiteren eine **flexible Kinderbetreuung** angeboten, im Rahmen derer Kinder im Alter von ein bis zwölf Jahren stundenweise beaufsichtigt werden. Ein spezifisches Oster- bzw. Sommerprogramm sowie die klassische Sommerbetreuung sorgen für Betreuung auch zu Ferienzeiten. Kooperationspartner ist ebenfalls das OÖ Hilfswerk.

Nähere Informationen zur Anmeldung und zu den Kosten sind auf der Website (siehe Infobox) zu finden.

Hier geht's zur Krabbelstube:
jku.at/krabbelstube



Hier geht's zur flexiblen
Kinderbetreuung:
jku.at/kidsversity



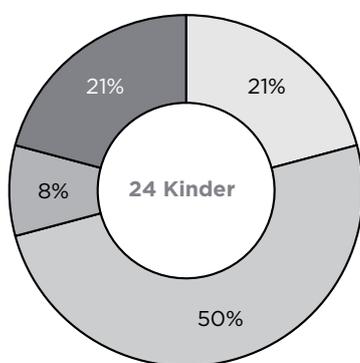
GROSSE HILFE,
GANZ NAH.



Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Alter der betreuten Kinder in der Krabbelstube 2023



- 12 bis 18 Monate
- 19 bis 24 Monate
- 25 bis 30 Monate
- 31 bis 36 Monate

Diagramm 130

	Prozentanteil
Kinder von Mitarbeiter*innen	25%
Kinder von Studierenden	62%
Kinder von Externen	13%

Tabelle zu Diagramm 132

¹⁶⁷ Quelle: Hilfswerk OÖ

¹⁶⁸ Quelle: Hilfswerk OÖ

KINDERBETREUUNG AN DER JKU

Die JKU bietet sowohl für Mitarbeiter*innen als auch für Studierende Möglichkeiten der Kinderbetreuung an. Mit der betrieblichen Krabbelstube, der flexiblen Kinderbetreuung inklusive diverser Ferienbetreuungen sowie den JKU Science Holidays stehen mehrere Angebote zur Verfügung, die Eltern die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen.

Betreuung in der KIDSVERSITY Krabbelstube¹⁶⁷

Die betriebliche **Krabbelstube** steht **Kindern von Mitarbeiter*innen** im Alter von einem bis drei Jahren offen. Der überwiegende Anteil der 2023 insgesamt 24 betreuten Kinder war per Einstiegsmonat zwischen 12 und 24 Monate alt.

Alle Kinder verbrachten mindestens drei Tage pro Woche in der Krabbelstube. Mehr als die Hälfte aller Kinder, nämlich 58%, wurde sogar an fünf Tagen pro Woche betreut. Dieses Faktum sowie der Umstand, dass die beiden Gruppen der Krabbelstube stets voll ausgelastet sind, verdeutlichen den Bedarf adäquater Kinderbetreuung am Campus.

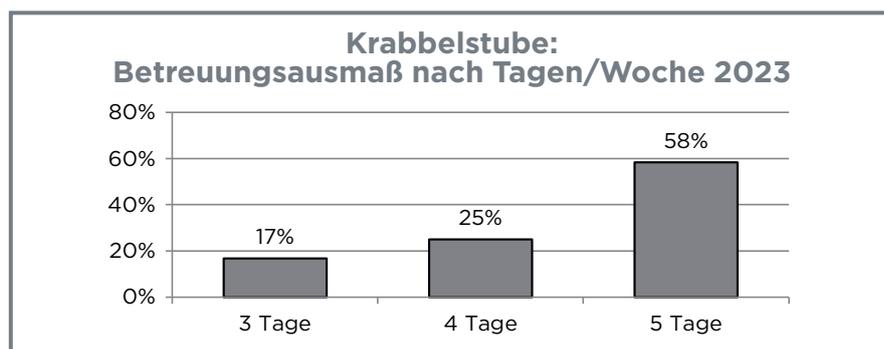


Diagramm 131

KIDSVERSITY Flexible Kinderbetreuung¹⁶⁸

Die **stundenweise, flexible Kinderbetreuung** steht **Kindern von Mitarbeiter*innen**, von **Studierenden** und – sofern weitere Kapazitäten vorhanden sind – Kindern von externen Personen im Alter von einem bis zwölf Jahren offen. Genützt wurde sie im Wintersemester 2023/24 überwiegend, nämlich in 62% der Fälle, von Kindern von Studierenden. Weitere 25% waren Kinder von Mitarbeiter*innen.

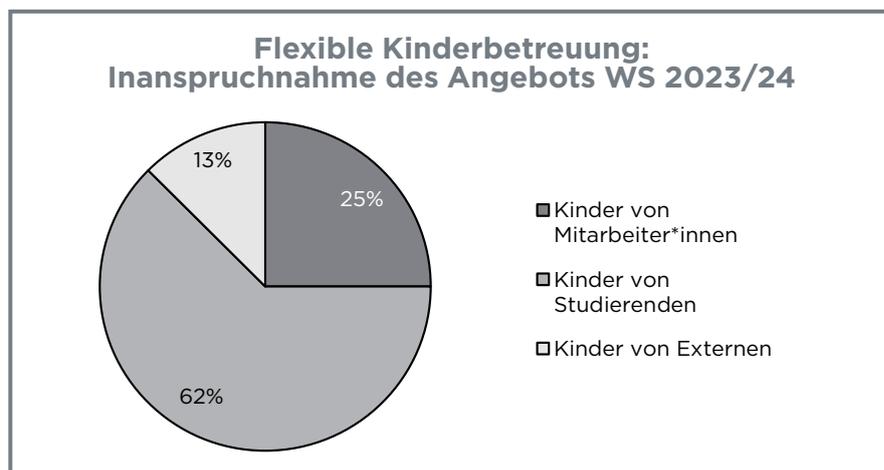
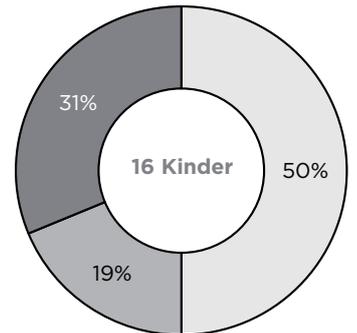


Diagramm 132

Von insgesamt 16 betreuten Kindern in der flexiblen Kinderbetreuung waren 50% zwischen 12 und 18 Monate alt.

Die folgenden beiden Säulendiagramme zeigen das zeitliche Ausmaß der Betreuung nach Monaten sowie nach Stunden pro Monat. Dass 56% der Kinder im betrachteten Wintersemester im Verlauf von ein oder zwei Monaten sowie insgesamt 37% nicht mehr als zehn Stunden pro Monat betreut wurden, zeigt, wie wichtig dieses stundenweise, flexible Angebot der Kinderbetreuung ist. Der Umstand, dass 31% der Kinder an fünf bzw. sechs Monaten sowie insgesamt 44% an mehr als 20 Stunden pro Monat betreut wurden, verdeutlicht aber auch den großen Bedarf, der an längerfristiger, dauerhafter Kinderbetreuung besteht.

Alter der betreuten Kinder in der flexiblen Kinderbetreuung WS 2023/24



- 12 bis 18 Monate
- 19 bis 24 Monate
- 25 bis 30 Monate

Diagramm 133

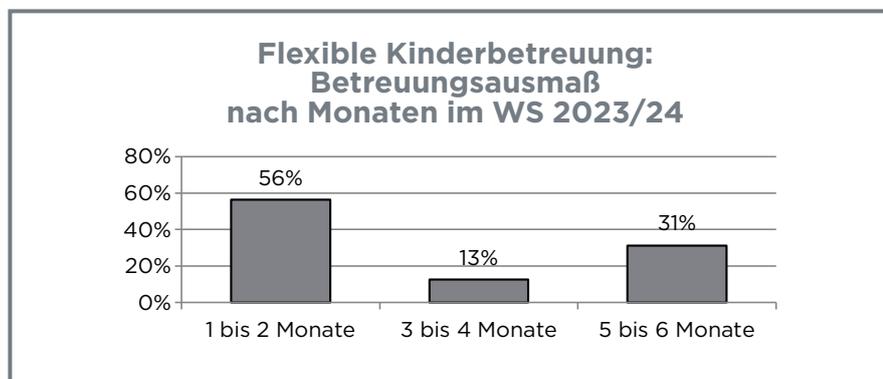


Diagramm 134

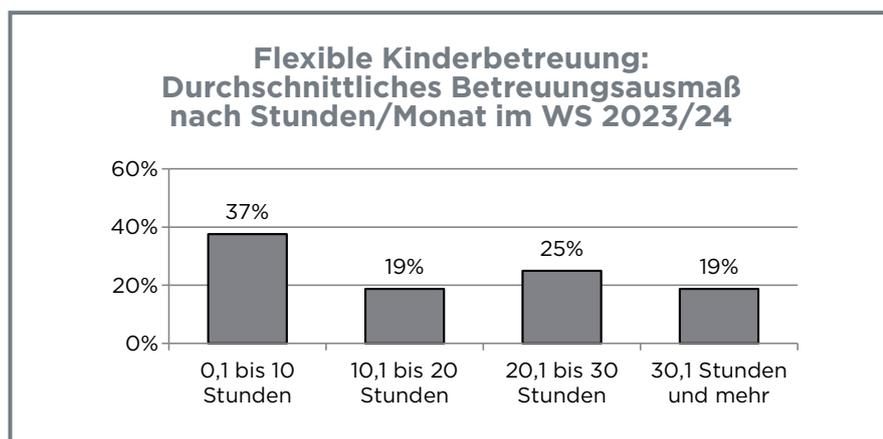


Diagramm 135

Die flexible Kinderbetreuung sieht auch eine stundenweise, flexible **Sommerbetreuung** für Kinder im Alter von einem bis fünf Jahren vor, die 2023 von insgesamt drei Kindern von Mitarbeiter*innen und Studierenden besucht wurde.

Quelle: Hilfswerk OÖ

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

Darüber hinaus werden für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren auch spezifische **Ferienprogramme** für die Oster- bzw. die Sommerferien organisiert, um Eltern auch in dieser Zeit zu unterstützen und zu entlasten.

Das **Osterprogramm**, das an insgesamt drei Tagen in den Osterferien besucht werden kann, wurde 2023 mit Ausnahme eines Kindes von allen teilnehmenden Kindern an allen drei Tagen genützt. 80% waren Kinder von Mitarbeiter*innen.

	Prozentanteil
Kinder von Mitarbeiter*innen	80%
Kinder von Studierenden	7%
Kinder von Externen	13%

Tabelle zu Diagramm 136

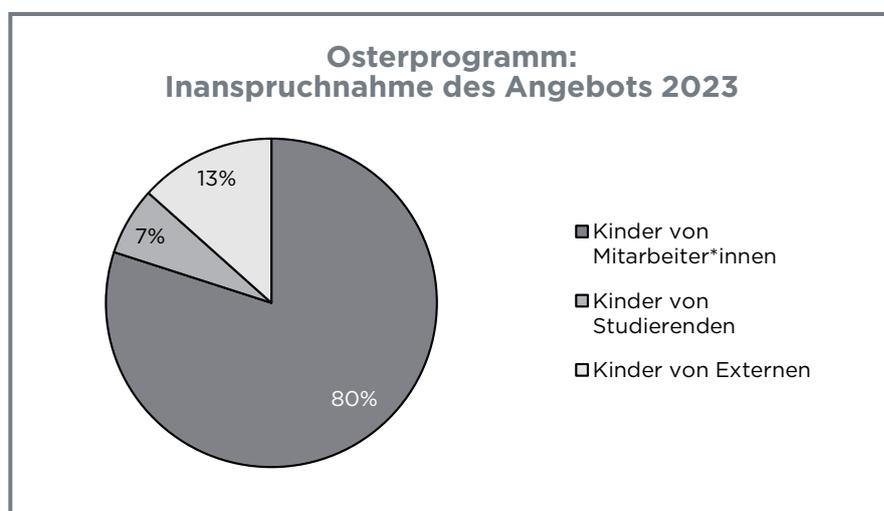
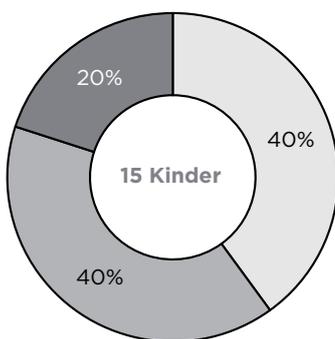


Diagramm 136

Alter der betreuten Kinder im Osterprogramm 2023

Der überwiegende Anteil an den insgesamt 15 teilnehmenden Kindern, nämlich 80%, war jünger als zehn Jahre alt.



- 6 bis 7 Jahre
- 8 bis 9 Jahre
- 10 bis 12 Jahre

Diagramm 137

Quelle: Hilfswerk OÖ

Das **Sommerprogramm** bietet an jeweils fünf Tagen in fünf Wochen in den Sommerferien ganztägige Betreuung. 2023 waren 46% der Teilnehmenden Kinder von Mitarbeiter*innen und 13% Kinder von Studierenden.

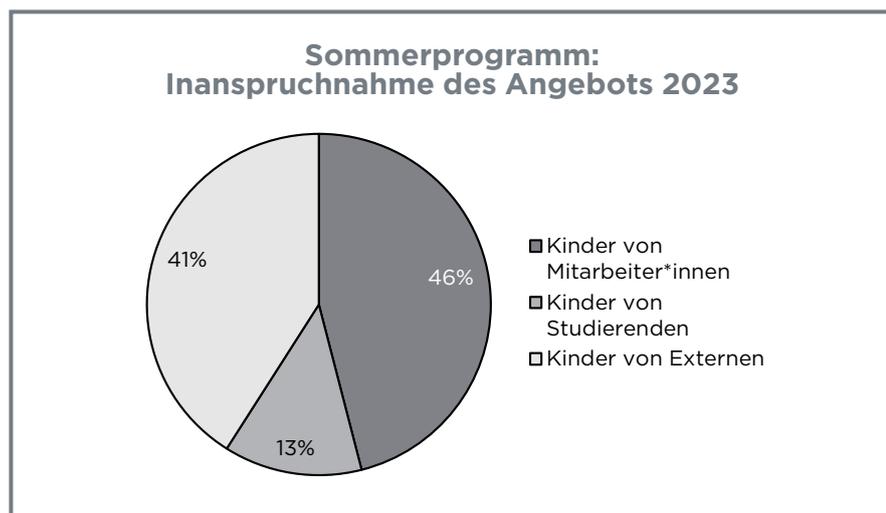


Diagramm 138

	Prozentanteil
Kinder von Mitarbeiter*innen	46%
Kinder von Studierenden	13%
Kinder von Externen	41%

Tabelle zu Diagramm 138

Das Alter der insgesamt 46 betreuten Kinder verteilte sich ausgewogen über alle Altersgruppen hinweg.

Mit über 90% nahm der überwiegende Anteil an Kindern an bis zu zehn Tagen am Sommerprogramm teil. Kein Kind besuchte dieses an allen maximal angebotenen 25 Tagen.

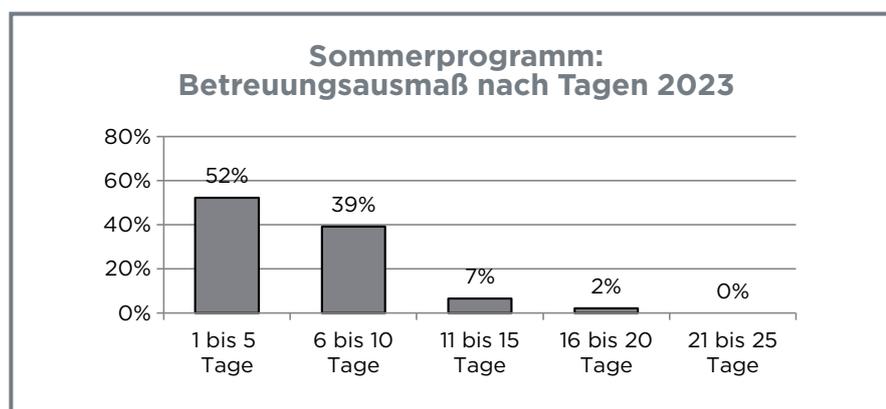
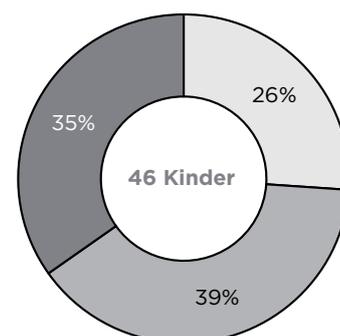


Diagramm 140

Alter der betreuten Kinder im Sommerprogramm 2023



- 6 bis 7 Jahre
- 8 bis 9 Jahre
- 10 bis 12 Jahre

Diagramm 139

JKU Science Holidays¹⁶⁹

Die JKU Science Holidays sind eine ganztägige Ferienbetreuung für Kinder im Alter von sechs bis vierzehn Jahren. Die Betreuung wird an vier Wochen in den Sommerferien angeboten, wobei sich die Kinder für maximal eine durchgehende Woche anmelden können. 2023 wurden pro Woche jeweils rund 160 Plätze zur Verfügung gestellt.

Quelle: Hilfswerk OÖ
¹⁶⁹ Vgl. jku.at/schule/scienceholidays

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

VEREINBARKEITSMANAGEMENT: REGIONALE, ÜBERREGIONALE UND INTERNE VERNETZUNG

Im Folgenden werden herausragende Netzwerkaktivitäten und Formate vorgestellt, die dem fachbezogenen Austausch in Bezug auf das Thema Vereinbarkeit sowohl innerhalb der Universität wie auch universitätsübergreifend dienen.

Universitätsinterne Vernetzung

Der **Eltern-Kind-Brunch** findet seit 2023 zweimal jährlich – jeweils im Frühling und im Herbst – statt. Eingeladen sind alle karenzierten Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen mit jüngeren Kindern. Ebenso sind Partner*innen und Kinder herzlich willkommen. Für die jungen Gäste gibt es eine betreute Spielecke der JKU Kidsiversity – in Kooperation mit dem Hilfswerk OÖ. Der Eltern-Kind-Brunch ist aus dem Eltern-Karenz-Forum hervorgegangen und hat sich inzwischen als JKU-interne Vernetzung für (Jung-)Eltern etabliert. Einerseits dient der Eltern-Kind-Brunch dem persönlichen Austausch und als stay-connected-Maßnahme für karenzierte Mitarbeiter*innen, andererseits geben die Vorträge während der Veranstaltung den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu den verschiedensten Themen rund um Elternschaft weiterzubilden.

Ein weiteres universitätsinternes Vernetzungsformat, das 2024 startet, widmet sich dem Thema **Mutterschaft und Wissenschaft**. Durch regelmäßige Vernetzungstreffen soll Müttern in der Wissenschaft die Möglichkeit gegeben werden, sich hinsichtlich der oftmals überaus herausfordernden Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft untereinander auszutauschen, zu unterstützen und zu informieren. Die Vernetzungstreffen sollen außerdem die Sichtbarkeit von Müttern in der Wissenschaft erhöhen und eine Anerkennung für ihre Leistungen schaffen. Ideensammlungen und Maßnahmen, die sich aus den Treffen ergeben, können je nach Möglichkeiten der Ressourcen im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“ umgesetzt werden. Die Idee zu diesem Format ist in Anlehnung an das deutsche Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft entstanden, das schon länger existiert.

Das **Referat Gender & Diversity Management** (ab 1.1.25: Abteilung Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt) und das **ÖH Sozialreferat**, welches unter anderem für Vereinbarkeitsfragen von Studierenden mit Kind(ern) zuständig ist, tauschen sich in regelmäßigen Abständen über die verschiedenen Anliegen, welche Studierende mit Betreuungspflichten betreffen, aus. In Kooperation werden während der Welcome-Week Informationen zur flexiblen Kinderbetreuung, zu Ferienprogrammen und zu familienfreundlichen Maßnahmen am Campus für neue Studierende angeboten.

Universitätsübergreifende Vernetzung

Auch im Jahr 2023 hat sich wieder gezeigt, dass universitätsübergreifende Netzwerke die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben verbessern, indem sie Ressourcen bündeln und umfassende Unterstützungsangebote bieten. Die JKU Linz ist in ständigem Austausch mit anderen Universitäten, um Erfahrungen zu teilen, Good Practices einzuholen und Ansprechpersonen über den eigenen Betrieb hinaus zu haben. Folgende Netzwerke sollen dabei hervorgehoben werden:

VEREINBARKEITSMANAGEMENT: REGIONALE, ÜBERREGIONALE UND INTERNE VERNETZUNG

UniKid-UniCare Austria ist das Netzwerk der Expert*innen und Anlaufstellen für Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Sorgepflichten an österreichischen Universitäten. Das überuniversitäre Netzwerk verfolgt das Ziel, durch strategisches und operatives Engagement nachhaltig einen kulturellen Wandel an österreichischen Universitäten zu forcieren. Dieser Fortschritt soll die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben gewährleisten sowie unterschiedliche Lebens- und Karriereentwürfe in verschiedenen Lebensphasen an den Universitäten ermöglichen. 2024 feiert UniKid-UniCare sein 20-jähriges Jubiläum. Die Universität Linz ist von Beginn an Mitglied des Netzwerks. Die Netzwerktreffen finden zweimal jährlich im Frühling und im Herbst im Rotationsprinzip an den verschiedenen österreichischen Universitäten statt. In universitätsübergreifenden Arbeitsgruppen werden aktuelle Themen zu Vereinbarkeit aufgegriffen und bearbeitet. Außerdem fördert der regelmäßige Austausch zwischen den teilnehmenden Vertreter*innen der Universitäten und dem BMBWF die kontinuierliche Umsetzung von Vereinbarkeits-Maßnahmen.

Unter dem Namen **CAREseiten zeigen** veranstaltet das Netzwerk UniKid/UniCare österreichweit jährlich mehrere Online-Vorträge rund um die Themen Betreuung und Pflege. Die Vorträge richten sich an Mitarbeitende und Studierende aller Netzwerk-Universitäten in Österreich. Die Reihe greift Care-Themen auf und fragt nach ihren Bedeutungen für den Studien- und Arbeitsort. Alle Veranstaltungen finden online statt und werden in österreichischer Gebärdensprache gedolmetscht. Dieses universitätsübergreifende Online-Format hat die Pflege-Forum-Reihe der JKU abgelöst. Das Referat Gender & Diversity Management (ab 1.1.25: Abteilung Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt) gestaltet die Vorträge – von Planung über Bewerbung bis hin zur Durchführung – vielfältig mit. Im Berichtsjahr fanden insgesamt sieben Vorträge statt, für 2024 wurden bis dato vier Vorträge geplant.

Die JKU gehörte 2023 sowohl dem regionalen **Dual Career Netzwerk** „DC OOE - S - T“ als auch dem österreichweiten Dual Career Netzwerk „Austrian Network for Dual Career“ an. Die Zugehörigkeit zu diesen Netzwerken schafft einen Zugang zu einem größeren Arbeitsmarkt und verbessert dadurch die Karrierechancen für Partner*innen von berufenen Professor*innen. Darüber hinaus ermöglicht diese Zugehörigkeit den Austausch von Ressourcen und Best Practices zwischen den beteiligten Institutionen, was die Qualität der Unterstützung - wie Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung und/oder Wohnung - erhöht. Insgesamt fördern die beiden Netzwerke die berufliche Mobilität und Flexibilität und erhöhen die Attraktivität der beteiligten Universitäten als familienfreundliche Arbeitgeberin. Dies wird sowohl den individuellen Bedürfnissen der Wissenschaftler*innen als auch den strategischen Zielen der JKU gerecht.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Quelle: Personalentwicklung JKU

Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Menschen mit Behinderungen

Dieser Abschnitt bezieht sich auf jene Mitarbeiter*innen und Studierenden, die ihre Behinderung der Universität bekannt gegeben haben. Es besteht keine Pflicht zur Meldung einer Behinderung. Aufgrund der Stigmatisierung und Hemmnissen bei der Selbstmeldung von Behinderungen können diese Daten unterrepräsentativ sein.

ALLGEMEINES UND WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁷¹

Die dargestellten Daten im Personalbereich spiegeln nicht den Personenkreis der begünstigten Behinderten nach Behinderteneinstellungsgesetz § 2 wider, sondern umfassen jegliche Menschen mit Behinderungen zwischen 1% und 100%, die dem Personalmanagement der JKU bekannt sind.

2023 hatten insgesamt 1,5% des gesamten Universitätspersonals Behinderungen, die dem Personalmanagement bekannt waren. Der überwiegende Anteil davon entstammte dem allgemeinen Personal. Der Frauenanteil betrug 44%. Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal in Bezug auf den Frauenanteil. Aus Datenschutzgründen erfolgt die Darstellung ausschließlich in Prozent.

	Frauen	Männer
Allgemeines Personal	48%	52%
Wissenschaftliches Personal	27%	73%

Tabelle zu Diagramm 141

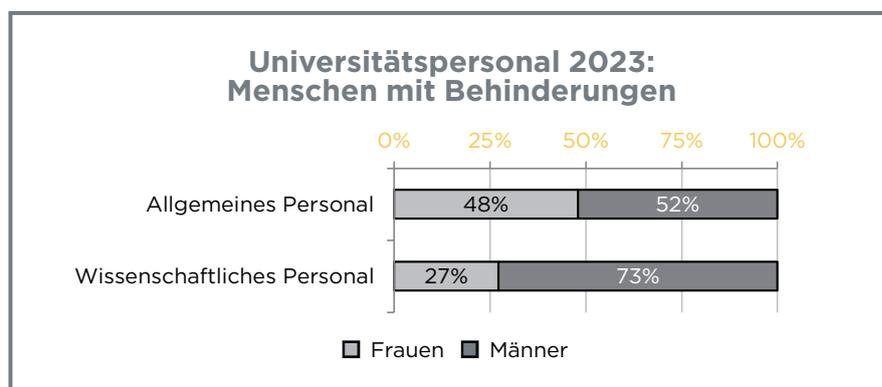


Diagramm 141

¹⁷¹ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

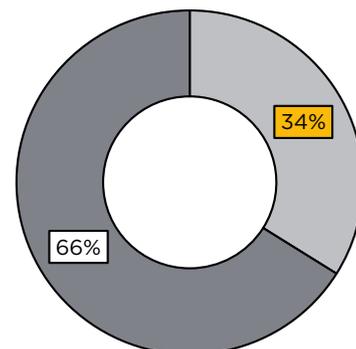
STUDIERENDE¹⁷²

Studierenden, die einen Behinderungsgrad von zumindest 50% nachweisen, kann der Studienbeitrag für die Dauer der Gültigkeit des Behindertenausweises erlassen bzw. rückerstattet werden.

Im Wintersemester 2023/24 wurde insgesamt 0,7% aller Studierenden der Studienbeitrag aufgrund einer Behinderung erlassen bzw. rückerstattet, dies entspricht 8% aller Beitragserlässe/-rückzahlungen in diesem Wintersemester.¹⁷³ Der Frauenanteil betrug 34%.

Weitere Informationen zu Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bietet die Wissensbilanz der JKU.¹⁷⁴

Studierende WS 2023/24: Studienbeitragserslässe/ -rückzahlungen aufgrund von Behinderung



Frauen ■
Männer ■

Diagramm 142

Frauenanteil	Männeranteil
34%	66%

Tabelle zu Diagramm 142



¹⁷² Quelle: Zulassungsservice JKU

¹⁷³ Vgl. die Seiten 16 und 114 in diesem Bericht.

¹⁷⁴ Vgl. Wissensbilanz der JKU 2023, S. 45

INSTITUT INTEGRIERT STUDIEREN

Das Institut Integriert Studieren der JKU forscht in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien und Barrierefreiheit/Behinderung und Assistierende Technologien und dient als Service- und Support-Center für Studierende mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und Neurodiversität. Hier geht's zum Institut Integriert Studieren: jku.at/institut-integriert-studieren

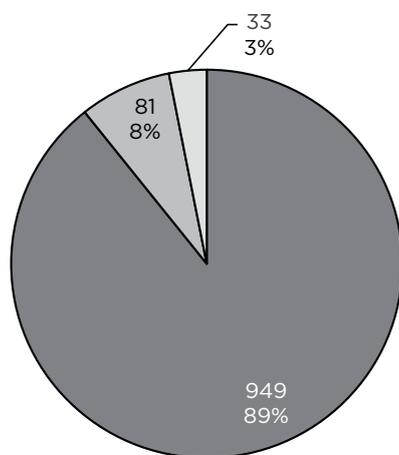


Ausgewählte Dimensionen der Diversität.

Internationalität

Das abschließende Kapitel „Internationalität“ stellt die Herkunft des Personals und der Studierenden der JKU, zusammengefasst nach österreichischer Staatsangehörigkeit, EU- sowie Drittstaaten, dar und zeigt die diesbezügliche Entwicklung der letzten Jahre.

Herkunft allgemeines Personal 2023



- Österreich
- EU-Staaten ohne Ö
- Drittstaaten

Diagramm 143

	Anzahl	Prozentanteil
Österreich	949	89%
EU-Staaten ohne Ö	81	8%
Drittstaaten	33	3%

Tabelle zu Diagramm 143

ALLGEMEINES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁷⁵

Das Tortendiagramm zeigt die Verteilung des allgemeinen Personals der JKU nach Herkunft im Jahr 2023. Das Liniendiagramm zeigt die diesbezügliche prozentuelle Entwicklung über die vergangenen fünf Jahre.

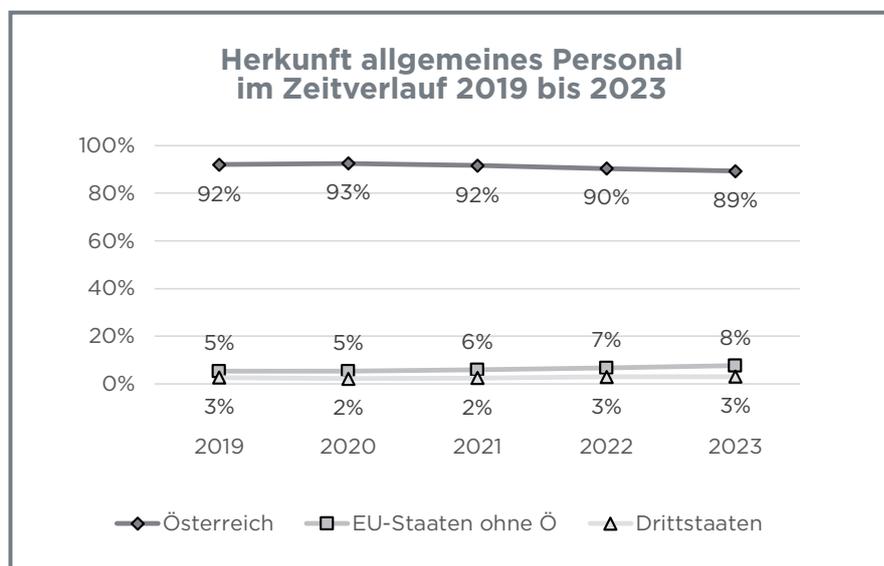


Diagramm 144

¹⁷⁵ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

WISSENSCHAFTLICHES UNIVERSITÄTSPERSONAL¹⁷⁶

Das Tortendiagramm zeigt die Verteilung des wissenschaftlichen Personals der JKU (inkl. Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen) nach Herkunft im Jahr 2023. Das Liniendiagramm zeigt die diesbezügliche prozentuelle Entwicklung über die vergangenen fünf Jahre.

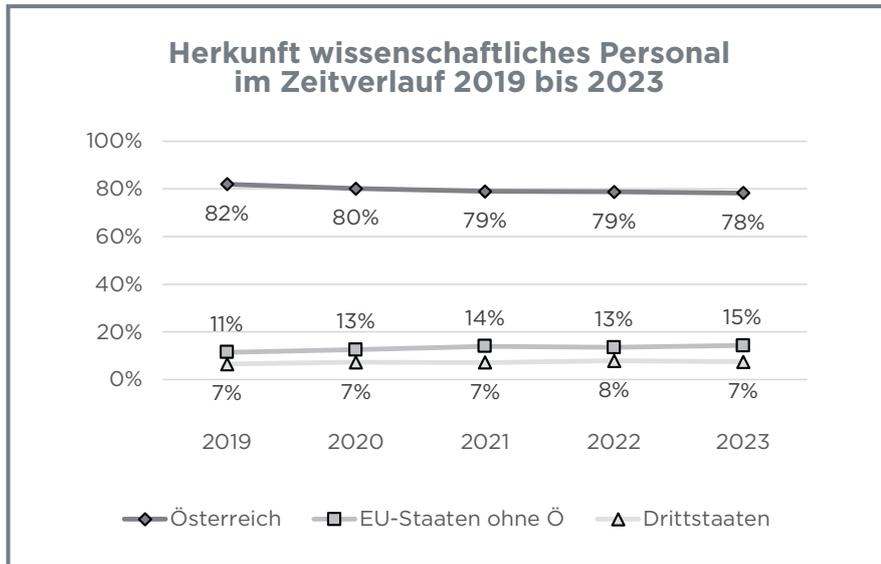


Diagramm 146

STUDIERENDE¹⁷⁷

Das Tortendiagramm zeigt die Verteilung der ordentlichen Studierenden des Wintersemesters 2023/24 nach Herkunft. Das Liniendiagramm zeigt die diesbezügliche prozentuelle Entwicklung über die vergangenen fünf Jahre.

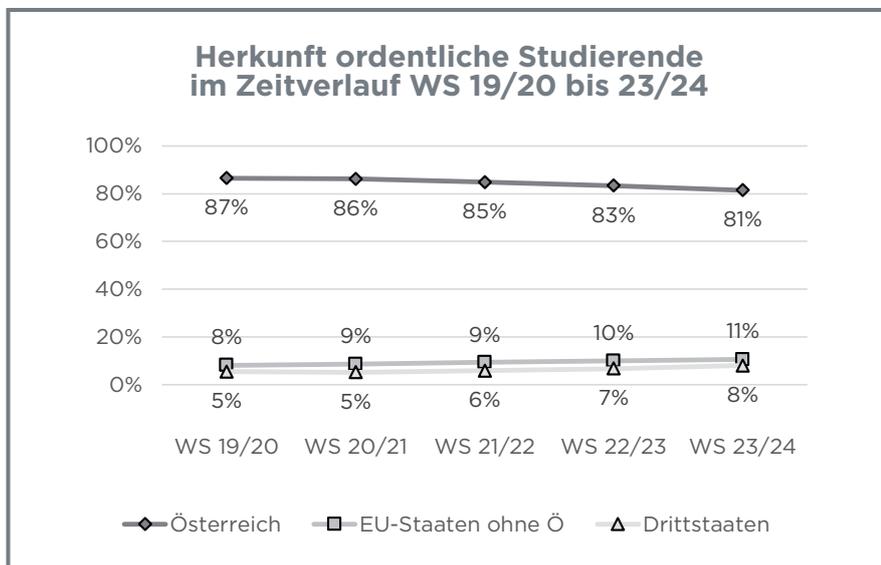


Diagramm 148

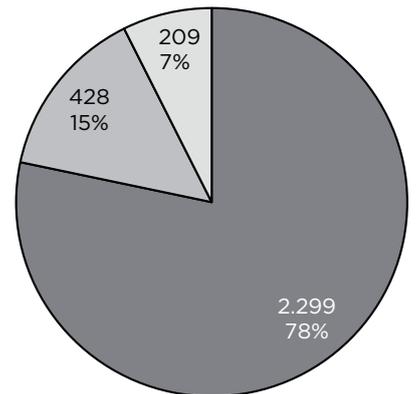
MORE-INITIATIVE

Die MORE-Initiative hat zum Ziel, geflüchtete und vertriebene Personen mit Hochschulberechtigung in ihrem Bestreben nach Bildung zu unterstützen. Die Initiative besteht aus zwei Säulen: dem MOREclassic und dem Borealis-MORE-Stipendium.

Hier geht's zur MORE-Initiative: jku.at/more



Herkunft wissenschaftliches Personal 2023



Österreich ■
EU-Staaten ohne Ö ■
Drittstaaten □

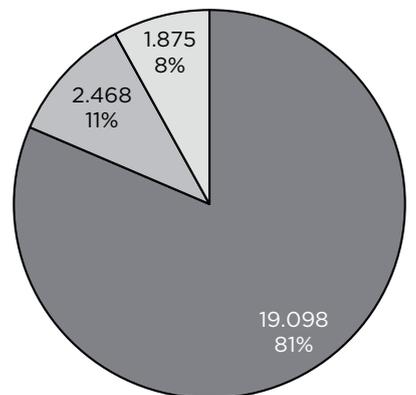
Diagramm 145

	Anzahl	Prozentanteil
Österreich	2.299	78%
EU-Staaten ohne Ö	428	15%
Drittstaaten	209	7%

Tabelle zu Diagramm 145

¹⁷⁶ Quelle: Personalmanagement JKU. Die Zahlen beinhalten keine Doppelzählungen.

Herkunft ordentliche Studierende WS 2023/24



Österreich ■
EU-Staaten ohne Ö ■
Drittstaaten □

Diagramm 147

	Anzahl	Prozentanteil
Österreich	19.098	81%
EU-Staaten ohne Ö	2.468	11%
Drittstaaten	1.875	8%

Tabelle zu Diagramm 147

¹⁷⁷ Quelle: Qualitätsmanagement und Berichtswesen JKU

ANHANG.





Anhang.

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

Tabelle zu Diagramm 2:
Ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 19/20	10.960	10.129	21.089	52%
WS 20/21	11.710	10.863	22.573	52%
WS 21/22	12.027	11.175	23.202	52%
WS 22/23	12.117	11.110	23.227	52%
WS 23/24	12.090	11.351	23.441	52%

Tabelle zu Diagramm 4: Neuzugelassene ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 19/20	2.156	1.807	3.963	54%
WS 20/21	2.205	1.939	4.144	53%
WS 21/22	1.931	1.652	3.583	54%
WS 22/23	1.899	1.537	3.436	55%
WS 23/24	1.935	1.761	3.696	52%

Tabelle zu Diagramm 6:
Außerordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 19/20	495	615	1.110	45%
WS 20/21	453	580	1.033	44%
WS 21/22	461	590	1.051	44%
WS 22/23	471	576	1.047	45%
WS 23/24	503	653	1.156	44%

**Tabelle zu Diagramm 8: Belegte ordentliche Studien JKU GESAMT
im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 19/20	9.445	10.033	19.478	48%
WS 20/21	9.967	10.579	20.546	49%
WS 21/22	10.112	10.878	20.990	48%
WS 22/23	10.067	10.825	20.892	48%
WS 23/24	9.825	10.886	20.711	47%

**Tabelle zu Diagramm 9:
Belegte ordentliche Studien nach Studienart WS 2023/24**

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	9.825	10.886	20.711	47%
	Bachelorstudium	4.037	5.130	9.167	44%
	Diplomstudium	3.516	2.335	5.851	60%
	Masterstudium	1.808	2.638	4.445	41%
	Doktoratsstudium	465	784	1.248	37%
RE	GESAMT	3.909	2.838	6.747	58%
	Bachelorstudium	538	302	840	64%
	Diplomstudium	3.114	2.182	5.296	59%
	Masterstudium	142	249	391	36%
	Doktoratsstudium	115	105	220	52%
SOWI	GESAMT	3.194	2.828	6.022	53%
	Bachelorstudium	1.746	1.631	3.376	52%
	Diplomstudium	402	153	555	72%
	Masterstudium	924	883	1.807	51%
	Doktoratsstudium	123	162	284	43%
TN	GESAMT	1.725	4.502	6.227	28%
	Bachelorstudium	1.205	2.787	3.992	30%
	Masterstudium	367	1.275	1.642	22%
	Doktoratsstudium	153	440	593	26%
MED	GESAMT	721	571	1.292	56%
	Bachelorstudium	387	318	705	55%
	Masterstudium	294	193	487	60%
	Doktoratsstudium	40	60	100	40%
SoE	GESAMT	277	147	424	65%
	Bachelorstudium	161	93	254	64%
	Masterstudium	82	38	119	68%
	Doktoratsstudium	34	17	51	67%

**Tabelle zu Diagramm 10:
Belegte ordentliche Studien: Frauenanteile WS 19/20 bis WS 23/24**

	RE	SOWI	TN	MED	SoE
WS 19/20	55%	55%	28%	50%	56%
WS 20/21	56%	55%	27%	51%	57%
WS 21/22	57%	54%	27%	53%	61%
WS 22/23	58%	54%	27%	54%	65%
WS 23/24	58%	53%	28%	56%	65%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 12: Prüfungsaktive ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 18/19 bis SJ 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 18/19	5.360	4.790	10.150	53%
SJ 19/20	5.858	5.332	11.190	52%
SJ 20/21	6.227	5.794	12.022	52%
SJ 21/22	5.990	5.564	11.553	52%
SJ 22/23	6.166	5.888	12.054	51%

Tabelle zu Diagramm 13: Prüfungsaktive ordentliche Studien nach Studienart SJ 2022/23

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	6.166	5.888	12.054	51%
	Bachelorstudium	3.013	3.268	6.282	48%
	Diplomstudium	1.889	1.043	2.932	64%
	Masterstudium	1.263	1.577	2.840	44%
RE	GESAMT	1.952	1.177	3.129	62%
	Bachelorstudium	295	147	442	67%
	Diplomstudium	1.596	944	2.540	63%
	Masterstudium	61	86	147	41%
SOWI	GESAMT	2.088	1.572	3.660	57%
	Bachelorstudium	1.234	992	2.226	55%
	Diplomstudium	293	99	392	75%
	Masterstudium	561	481	1.042	54%
TN	GESAMT	863	2.351	3.214	27%
	Bachelorstudium	620	1.598	2.218	28%
	Masterstudium	243	753	996	24%
MED	GESAMT	573	449	1.022	56%
	Bachelorstudium	335	264	599	56%
	Masterstudium	238	185	423	56%
SoE	GESAMT	690	339	1.029	67%
	Bachelorstudium	530	267	797	66%
	Masterstudium	160	71	232	69%

Tabelle zu Diagramm 14:
Prüfungsaktive ordentliche Studien: Frauenanteile SJ 18/19 bis SJ 22/23

	RE	SOWI	TN	MED	SoE
SJ 18/19	60%	60%	27%	51%	66%
SJ 19/20	60%	59%	28%	53%	66%
SJ 20/21	60%	59%	25%	54%	66%
SJ 21/22	62%	58%	26%	55%	68%
SJ 22/23	62%	57%	27%	56%	67%

Tabelle zu Diagramm 16: Abgeschlossene ordentliche Studien JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 18/19 bis SJ 22/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 18/19	768	754	1.522	50%
SJ 19/20	864	852	1.716	50%
SJ 20/21	905	910	1.816	50%
SJ 21/22	884	841	1.724	51%
SJ 22/23	1.026	1.035	2.061	50%

Tabelle zu Diagramm 17:
Abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienart SJ 2022/23

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	GESAMT	1.026	1.035	2.061	50%
	Bachelorstudium	494	512	1.006	49%
	Diplomstudium	246	156	402	61%
	Masterstudium	286	367	653	44%
RE	GESAMT	244	168	412	59%
	Bachelorstudium	65	41	106	61%
	Diplomstudium	168	109	277	61%
	Masterstudium	11	18	29	38%
SOWI	GESAMT	477	364	841	57%
	Bachelorstudium	241	182	423	57%
	Diplomstudium	78	47	125	62%
	Masterstudium	158	135	293	54%
TN	GESAMT	155	401	556	28%
	Bachelorstudium	90	233	323	28%
	Masterstudium	65	169	233	28%
MED	GESAMT	113	86	199	57%
	Bachelorstudium	77	46	123	63%
	Masterstudium	36	40	76	47%
SoE	GESAMT	37	16	53	69%
	Bachelorstudium	20	11	31	65%
	Masterstudium	17	6	22	75%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 18:

Abgeschlossene ordentliche Studien: Frauenanteile SJ 18/19 bis SJ 22/23

	RE	SOWI	TN	MED	SoE
SJ 18/19	58%	61%	29%	46%	74%
SJ 19/20	61%	57%	26%	45%	70%
SJ 20/21	57%	58%	28%	52%	58%
SJ 21/22	58%	65%	25%	57%	66%
SJ 22/23	59%	57%	28%	57%	69%

Tabelle zu Diagramm 20: Belegte ordentliche Doktoratsstudien JKU GESAMT im Zeitverlauf WS 19/20 bis WS 23/24

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
WS 19/20	452	825	1.277	35%
WS 20/21	511	895	1.406	36%
WS 21/22	498	899	1.397	36%
WS 22/23	474	856	1.330	36%
WS 23/24	465	784	1.248	37%

Tabelle zu Diagramm 21:

Belegte ordentliche Doktoratsstudien WS 2023/24

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	465	784	1.248	37%
RE	115	105	220	52%
SOWI	123	162	284	43%
TN	153	440	593	26%
MED	40	60	100	40%
SoE	34	17	51	67%

Tabelle zu Diagramm 22:

Belegte ordentliche Doktoratsstudien: Frauenanteile WS 19/20 bis WS 23/24

	RE	SOWI	TN	MED	SoE
WS 19/20	45%	43%	26%	17%	41%
WS 20/21	51%	40%	26%	37%	61%
WS 21/22	48%	43%	25%	34%	66%
WS 22/23	48%	42%	26%	37%	63%
WS 23/24	52%	43%	26%	40%	67%

**Tabelle zu Diagramm 24: Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien
JKU GESAMT im Zeitverlauf SJ 18/19 bis SJ 22/23**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
SJ 18/19	42	92	135	31%
SJ 19/20	36	75	110	32%
SJ 20/21	35	75	110	32%
SJ 21/22	47	82	128	36%
SJ 22/23	43	98	140	30%

**Tabelle zu Diagramm 25:
Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien SJ 2022/23**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	43	98	140	30%
RE	3	13	16	19%
SOWI	12	7	18	64%
TN	25	75	100	25%
MED	0	1	1	0%
SoE	3	2	5	60%

**Tabelle zu Diagramm 26: Abgeschlossene ordentliche Doktoratsstudien:
Frauenanteile SJ 18/19 bis SJ 22/23**

	RE	SOWI	TN
SJ 18/19	32%	49%	28%
SJ 19/20	33%	41%	30%
SJ 20/21	64%	44%	18%
SJ 21/22	55%	42%	28%
SJ 22/23	19%	64%	25%

**Tabelle zu Diagramm 28:
Habilitationen 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	1	0	1	100%
SOWI	1	2	3	33%
TN	0	5	5	0%
MED	0	5	5	0%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 29:
Habilitationen 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	3	5	38%
2014	1	11	8%
2015	3	12	20%
2016	10	12	45%
2017	7	9	44%
2018	2	7	22%
2019	5	10	33%
2020	5	14	26%
2021	7	19	27%
2022	4	11	27%
2023	2	12	14%

**Tabelle zu Diagramm 30:
Leaky Pipeline JKU GESAMT 2023**

	Frauen	Männer
Belegte ordentliche Studien	47%	53%
Erstabschlüsse	53%	47%
Zweitabschlüsse	41%	59%
Doktoratsabschlüsse	30%	70%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	29%	71%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	43%	57%
Laufbahnstellen	33%	67%
Professuren und Äquivalente	21%	79%
Professuren	17%	83%

**Tabelle zu Diagramm 31:
Leaky Pipeline RE 2023**

	Frauen	Männer
Belegte ordentliche Studien	58%	42%
Erstabschlüsse	61%	39%
Zweitabschlüsse	31%	69%
Doktoratsabschlüsse	19%	81%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	71%	29%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	65%	35%
Laufbahnstellen	45%	55%
Professuren und Äquivalente	30%	70%
Professuren	21%	79%

**Tabelle zu Diagramm 32:
Leaky Pipeline SOWI 2023**

	Frauen	Männer
Belegte ordentliche Studien	53%	47%
Erstabschlüsse	58%	42%
Zweitabschlüsse	54%	46%
Doktoratsabschlüsse	63%	37%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	38%	62%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	45%	55%
Laufbahnstellen	50%	50%
Professuren und Äquivalente	33%	67%
Professuren	21%	79%

**Tabelle zu Diagramm 33:
Leaky Pipeline TN 2023**

	Frauen	Männer
Belegte ordentliche Studien	28%	72%
Erstabschlüsse	28%	72%
Zweitabschlüsse	27%	73%
Doktoratsabschlüsse	25%	75%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	21%	79%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	22%	78%
Laufbahnstellen	16%	84%
Professuren und Äquivalente	10%	90%
Professuren	11%	89%

**Tabelle zu Diagramm 34:
Leaky Pipeline MED 2023**

	Frauen	Männer
Belegte ordentliche Studien	56%	44%
Erstabschlüsse	63%	37%
Zweitabschlüsse	47%	53%
Doktoratsabschlüsse	0%	100%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter*innen	61%	39%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	60%	40%
Laufbahnstellen	33%	67%
Professuren und Äquivalente	19%	81%
Professuren	19%	81%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 36:
Anteil digitale Lehre nach Fakultäten SJ 2022/23

	Präsenz	digitale Lehre	Gesamt
JKU GESAMT	6.230	500	6.730
RE	673	330	1.003
SOWI	1.979	77	2.056
TN	2.351	66	2.417
MED	1.130	14	1.144
k.F.	97	13	110

Tabelle zu Diagramm 38:
Lehrauftragsstunden JKU GESAMT nach Personengruppen SJ 2022/23

	Prozentanteil
Professor*innen	24,7%
Dozent*innen	8,3%
Assoziierte Professor*innen	10,0%
Assistenzprofessor*innen	1,2%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	30,0%
externe Lehrende	22,5%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	2,7%
allgemeines Personal	0,6%

Tabelle zu Diagramm 39:
Lehrauftragsstunden nach Personengruppen SJ 2022/23

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Professor*innen	591	2.274	2.865	21%
Dozent*innen	127	834	961	13%
Assoziierte Professor*innen	385	771	1.156	33%
Assistenzprofessor*innen	26	110	135	19%
weitere wiss. Mitarbeiter*innen	1.347	2.134	3.480	39%
externe Lehrende	1.066	1.550	2.616	41%
wiss. Mitarbeiter*innen Drittmittel	89	225	314	28%
allgemeines Personal	36	31	67	53%

**Tabelle zu Diagramm 40:
Lehrauftragsstunden nach Fakultäten SJ 2022/23**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
RE	606	906	1.511	40%
SOWI	1.840	2.344	4.184	44%
TN	824	3.963	4.787	17%
MED	376	662	1.038	36%
k.F.	20	53	74	28%

**Tabelle zu Diagramm 44:
Allgemeines Personal 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	494	400	55%
2014	498	389	56%
2015	508	385	57%
2016	542	426	56%
2017	543	424	56%
2018	557	459	55%
2019	589	491	55%
2020	587	414	59%
2021	624	386	62%
2022	648	388	63%
2023	665	398	63%

**Tabelle zu Diagramm 45:
Wissenschaftliches Personal 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	589	1.193	33%
2014	646	1.181	35%
2015	678	1.162	37%
2016	693	1.298	35%
2017	745	1.358	35%
2018	746	1.424	34%
2019	831	1.529	35%
2020	917	1.687	35%
2021	1.007	1.769	36%
2022	1.042	1.838	36%
2023	1.075	1.861	37%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 47:
Berufungen 2023**

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

**Tabelle zu Diagramm 48:
Berufungen im Zeitverlauf 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	2	6	25%
2014	0	6	0%
2015	2	10	17%
2016	2	5	29%
2017	4	9	31%
2018	3	6	33%
2019	2	20	9%
2020	5	22	19%
2021	5	15	25%
2022	3	8	27%
2023	3	12	20%

**Tabelle zu Diagramm 53:
Professuren und Äquivalente 2023**

		Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	Professuren	30	146	176	17%
	Äquivalente	32	87	119	27%
RE	Professuren	7	26	33	21%
	Äquivalente	7	7	14	50%
SOWI	Professuren	9	33	42	21%
	Äquivalente	18	22	40	45%
TN	Professuren	7	59	66	11%
	Äquivalente	6	54	60	10%
MED	Professuren	4	17	21	19%
GUI	Professuren	3	11	14	21%
	Äquivalente	1	4	5	20%

**Tabelle zu Diagramm 54:
Professuren im Zeitverlauf 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	16	105	13%
2014	17	104	14%
2015	17	109	13%
2016	19	109	15%
2017	22	110	17%
2018	24	110	18%
2019	23	121	16%
2020	26	134	16%
2021	31	144	18%
2022	32	141	18%
2023	30	146	17%

**Tabelle zu Diagramm 55:
Äquivalente im Zeitverlauf 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	15	81	16%
2014	17	86	17%
2015	16	87	16%
2016	22	94	19%
2017	28	100	22%
2018	32	96	25%
2019	34	97	26%
2020	34	92	27%
2021	34	90	27%
2022	35	91	28%
2023	32	87	27%

**Tabelle zu Diagramm 57:
Laufbahnstellen 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
JKU GESAMT	30	67	97	31%
RE	5	6	11	45%
SOWI	17	20	37	46%
TN	6	35	41	15%
MED	1	2	3	33%
GUI	1	4	5	20%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 58:
Laufbahnstellen im Zeitverlauf 2013 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2013	32	50	39%
2014	30	49	38%
2015	28	55	34%
2016	31	63	33%
2017	31	66	32%
2018	31	62	33%
2019	33	66	33%
2020	35	70	33%
2021	33	66	33%
2022	33	65	34%
2023	30	67	31%

**Tabelle zu Diagramm 59:
Universitätsleitung 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Universitätsrat	6	3	9	67%
Rektorat	3	3	6	50%
Senat	9	17	26	35%

**Tabelle zu Diagramm 61:
Leitungspositionen allgemeines Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Bereichsleitungen	0	2	2	0%
Abteilungsleitungen	15	25	40	38%
Referatsleitungen	23	20	43	53%
Gruppenleitungen	2	7	9	22%
Operation Manager*in	1	0	1	100%

**Tabelle zu Diagramm 63:
Institutsleitungen wissenschaftliches Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Institutsleitungen RE	8	13	21	38%
Institutsleitungen SOWI	6	29	35	17%
Institutsleitungen TN	6	53	59	10%
Institutsleitungen MED	4	17	21	19%
Institutsleitungen GUI	3	6	9	33%

**Tabelle zu Diagramm 64:
Entlohnung Personal inkl. Karenzierte 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtbrutto bis 35.000,00	1.083	1.183	48%
Gesamtbrutto 35.000,01-50.000,00	333	299	53%
Gesamtbrutto > 50.000,00	312	650	32%

**Tabelle zu Diagramm 65:
Entlohnung Karenzierte 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtbrutto bis 35.000,00	25	2	93%
Gesamtbrutto 35.000,01-50.000,00	15	3	83%
Gesamtbrutto > 50.000,00	28	1	97%

**Tabelle zu Diagramm 66:
Altersstruktur allgemeines Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	12%
26 bis 34 Jahre	21%
35 bis 44 Jahre	26%
45 bis 54 Jahre	23%
55 und älter	18%

**Tabelle zu Diagramm 67:
Altersstruktur allgemeines Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	665	398	1.063
bis 25 Jahre	87	35	122
26 bis 34 Jahre	143	80	223
35 bis 44 Jahre	174	105	279
45 bis 54 Jahre	155	92	247
55 und älter	106	86	192

**Tabelle zu Diagramm 68:
Altersstruktur Frauen allgemeines Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	13%
26 bis 34 Jahre	22%
35 bis 44 Jahre	26%
45 bis 54 Jahre	23%
55 und älter	16%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 69:
Altersstruktur Männer allgemeines Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	9%
26 bis 34 Jahre	20%
35 bis 44 Jahre	26%
45 bis 54 Jahre	23%
55 und älter	22%

**Tabelle zu Diagramm 70:
Altersstruktur allgemeines Personal in Teilzeit 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	375	141	516	73%
bis 25 Jahre	48	21	69	70%
26 bis 34 Jahre	73	43	116	63%
35 bis 44 Jahre	123	32	155	79%
45 bis 54 Jahre	80	25	105	76%
55 und älter	51	20	71	72%

**Tabelle zu Diagramm 71:
Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	12%
26 bis 34 Jahre	39%
35 bis 44 Jahre	23%
45 bis 54 Jahre	14%
55 und älter	12%

**Tabelle zu Diagramm 72:
Altersstruktur wissenschaftliches Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	465	990	1.455
bis 25 Jahre	72	95	167
26 bis 34 Jahre	181	387	568
35 bis 44 Jahre	105	233	338
45 bis 54 Jahre	66	141	207
55 und älter	41	134	175

**Tabelle zu Diagramm 73:
Altersstruktur Frauen wissenschaftliches Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	15%
26 bis 34 Jahre	39%
35 bis 44 Jahre	23%
45 bis 54 Jahre	14%
55 und älter	9%

**Tabelle zu Diagramm 74:
Altersstruktur Männer wissenschaftliches Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 25 Jahre	10%
26 bis 34 Jahre	39%
35 bis 44 Jahre	24%
45 bis 54 Jahre	14%
55 und älter	13%

**Tabelle zu Diagramm 75:
Altersstruktur wissenschaftliches Personal in Teilzeit 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	243	385	628	39%
bis 25 Jahre	61	80	141	43%
26 bis 34 Jahre	94	182	276	34%
35 bis 44 Jahre	49	64	113	43%
45 bis 54 Jahre	27	29	56	48%
55 und älter	12	30	42	29%

**Tabelle zu Diagramm 76:
Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2023/24**

	Prozentanteil
17 bis 21 Jahre	20%
22 bis 26 Jahre	37%
27 bis 31 Jahre	20%
32 bis 46 Jahre	19%
47 Jahre oder älter	4%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 77:
Altersstruktur ordentliche Studierende WS 2023/24

	Frauen	Männer	Gesamt
GESAMT	12.090	11.351	23.441
17 bis 21 Jahre	2.888	1.788	4.676
22 bis 26 Jahre	4.563	3.993	8.556
27 bis 31 Jahre	2.194	2.502	4.696
32 bis 46 Jahre	2.042	2.442	4.484
47 Jahre oder älter	403	626	1.029

Tabelle zu Diagramm 78:
Altersstruktur ordentliche Studentinnen WS 2023/24

	Prozentanteil
17 bis 21 Jahre	24%
22 bis 26 Jahre	38%
27 bis 31 Jahre	18%
32 bis 46 Jahre	17%
47 Jahre oder älter	3%

Tabelle zu Diagramm 79:
Altersstruktur ordentliche Studenten WS 2023/24

	Prozentanteil
17 bis 21 Jahre	16%
22 bis 26 Jahre	35%
27 bis 31 Jahre	22%
32 bis 46 Jahre	21%
47 Jahre oder älter	6%

Tabelle zu Diagramm 80:
Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	10%
11 bis 20 Stunden	18%
21 bis 30 Stunden	16%
31 bis 39 Stunden	5%
Vollzeit	51%

Tabelle zu Diagramm 81:
Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2023

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	665	398	1.063	63%
bis 10 Stunden	55	48	103	53%
11 bis 20 Stunden	143	46	189	76%
21 bis 30 Stunden	142	30	172	83%
31 bis 39 Stunden	35	17	52	67%
Vollzeit	290	257	547	53%

Tabelle zu Diagramm 82:
Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal Frauen 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	8%
11 bis 20 Stunden	22%
21 bis 30 Stunden	21%
31 bis 39 Stunden	5%
Vollzeit	44%

Tabelle zu Diagramm 83:
Wöchentliches Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal Männer 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	12%
11 bis 20 Stunden	12%
21 bis 30 Stunden	7%
31 bis 39 Stunden	4%
Vollzeit	65%

Tabelle zu Diagramm 84:
Allgemeines Personal Frauen in Teilzeit 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	15%
11 bis 20 Stunden	38%
21 bis 30 Stunden	38%
31 bis 39 Stunden	9%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 85:
Allgemeines Personal Männer in Teilzeit 2023**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	34%
11 bis 20 Stunden	33%
21 bis 30 Stunden	21%
31 bis 39 Stunden	12%

**Tabelle zu Diagramm 86:
Allgemeines Personal Teilzeit/Vollzeit 2013 bis 2023**

	2013	2018	2023
Frauen Teilzeit	241	300	375
Frauen Vollzeit	253	257	290
Männer Teilzeit	147	225	141
Männer Vollzeit	253	234	257

**Tabelle zu Diagramm 87: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß 2023
Befristetes/unbefristetes allgemeines Personal**

	Frauen befristet	Frauen unbefristet	Männer befristet	Männer unbefristet
bis 10 Stunden	54	33	16	40
11 bis 20 Stunden	47	130	23	30
21 bis 30 Stunden	23	109	5	22
31 bis 39 Stunden	3	28	5	13
Vollzeit	47	233	17	236

**Tabelle zu Diagramm 88: Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse
allgemeines Personal 2013 bis 2023**

	2013	2018	2023
Frauen befristet	138	136	174
Frauen unbefristet	383	442	533
Männer befristet	130	182	66
Männer unbefristet	278	284	341

**Tabelle zu Diagramm 90:
Gleitzeit allgemeines Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Beschäftigte im Kalenderjahr	817	436	1.253	65%
davon Gleitzeit	536	253	789	68%
keine Gleitzeit	281	183	464	61%

**Tabelle zu Diagramm 92:
Nutzung Homeoffice allgemeines Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
zu Homeoffice berechtigt	784	435	1.219	64%
Homeoffice genutzt	452	185	637	71%
Homeoffice nicht genutzt	332	250	582	57%

**Tabelle zu Diagramm 93: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß
wissenschaftliches Personal 2023**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	13%
11 bis 20 Stunden	13%
21 bis 30 Stunden	14%
31 bis 39 Stunden	3%
Vollzeit	57%

**Tabelle zu Diagramm 94: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß
wissenschaftliches Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
GESAMT	465	990	1.455	32%
bis 10 Stunden	72	121	193	37%
11 bis 20 Stunden	71	122	193	37%
21 bis 30 Stunden	85	116	201	42%
31 bis 39 Stunden	15	26	41	37%
Vollzeit	222	605	827	27%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 95: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal Frauen 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	16%
11 bis 20 Stunden	15%
21 bis 30 Stunden	18%
31 bis 39 Stunden	3%
Vollzeit	48%

Tabelle zu Diagramm 96: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß wissenschaftliches Personal Männer 2023

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	12%
11 bis 20 Stunden	12%
21 bis 30 Stunden	12%
31 bis 39 Stunden	3%
Vollzeit	61%

**Tabelle zu Diagramm 97:
Wissenschaftliches Personal Frauen in Teilzeit 2023**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	30%
11 bis 20 Stunden	29%
21 bis 30 Stunden	35%
31 bis 39 Stunden	6%

**Tabelle zu Diagramm 98:
Wissenschaftliches Personal Männer in Teilzeit 2023**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	31%
11 bis 20 Stunden	32%
21 bis 30 Stunden	30%
31 bis 39 Stunden	7%

**Tabelle zu Diagramm 99:
Wissenschaftliches Personal Teilzeit/Vollzeit 2013 bis 2023**

	2013	2018	2023
Frauen Teilzeit	144	166	243
Frauen Vollzeit	174	175	222
Männer Teilzeit	225	226	385
Männer Vollzeit	564	541	605

**Tabelle zu Diagramm 100: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß 2023
Befristetes/unbefristetes wissenschaftliches Personal**

	Frauen befristet	Frauen unbefristet	Männer befristet	Männer unbefristet
bis 10 Stunden	66	7	108	14
11 bis 20 Stunden	60	16	109	19
21 bis 30 Stunden	69	15	110	7
31 bis 39 Stunden	10	5	19	7
Vollzeit	140	80	325	276

**Tabelle zu Diagramm 101: Befristete/unbefristete Dienstverhältnisse
wissenschaftliches Personal 2013 bis 2023**

	2013	2018	2023
Frauen befristet	234	236	345
Frauen unbefristet	93	108	123
Männer befristet	461	472	671
Männer unbefristet	344	299	323

**Tabelle zu Diagramm 102:
Verteilung nach Dienstzeitmodellen wissenschaftliches Personal 2023**

	Anzahl	Prozentanteil
Dienstzeitmodell 1	1.324	90%
Dienstzeitmodell 2	82	5%
Dienstzeitmodell 3	72	5%

**Tabelle zu Diagramm 103:
Dienstzeitmodelle wissenschaftliches Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
Dienstzeitmodell 1	475	849	1.324	36%
Dienstzeitmodell 2	39	43	82	48%
Dienstzeitmodell 3	26	46	72	36%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 105:
Nutzung Homeoffice wissenschaftliches Personal 2023**

	Frauen	Männer	Gesamt	FA
zu Homeoffice berechtigt	533	942	1.475	36%
Homeoffice genutzt	198	295	493	40%
Homeoffice nicht genutzt	335	647	982	34%

**Tabelle zu Diagramm 107:
Berufstätigkeit von Studierenden belegter ordentlicher Studien WS 2022/23**

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

**Tabelle zu Diagramm 108: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von
berufstätigen Studierenden WS 2022/23**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	21%
11 bis 20 Stunden	25%
21 bis 30 Stunden	15%
31 bis 40 Stunden	22%
41 Stunden und mehr	17%

**Tabelle zu Diagramm 109: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß von
berufstätigen Studierenden WS 2022/23**

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

**Tabelle zu Diagramm 110:
Wöchentliches Beschäftigungsausmaß weiblicher Studierender WS 2022/23**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	24%
11 bis 20 Stunden	27%
21 bis 30 Stunden	16%
31 bis 40 Stunden	21%
41 Stunden und mehr	12%

**Tabelle zu Diagramm 111: Wöchentliches Beschäftigungsausmaß
männlicher Studierender WS 2022/23**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	18%
11 bis 20 Stunden	22%
21 bis 30 Stunden	13%
31 bis 40 Stunden	24%
41 Stunden und mehr	23%

**Tabelle zu Diagramm 112:
Elternkarenzen Universitätspersonal gesamt 2018 bis 2023**

	Frauen	Männer	Frauenanteil
2018	70	19	79%
2019	71	16	82%
2020	77	15	84%
2021	77	13	86%
2022	93	15	86%
2023	102	16	86%

**Tabelle zu Diagramm 113:
Anteil Karenzierte am Personal 2023**

	Frauen	Männer
Allgemeines Personal	6,5%	0,7%
Wissenschaftliches Personal	7,8%	1,1%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 114:
Papamonat 2018 bis 2023**

	Anzahl
2018	10
2019	12
2020	9
2021	15
2022	6
2023	10

**Tabelle zu Diagramm 115:
Alter von Kindern allgemeines Personal 2023**

	Prozentanteil
unter 1 Jahr	1%
1 bis 3 Jahre	15%
4 bis 6 Jahre	22%
7 bis 10 Jahre	30%
11 bis 14 Jahre	32%

**Tabelle zu Diagramm 116:
Alter von Kindern wissenschaftliches Personal 2023**

	Prozentanteil
unter 1 Jahr	5%
1 bis 3 Jahre	18%
4 bis 6 Jahre	20%
7 bis 10 Jahre	30%
11 bis 14 Jahre	27%

**Tabelle zu Diagramm 120: Betreuungspflichten von Studierenden
belegter ordentlicher Studien WS 2022/23**

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

Tabelle zu Diagramm 121: Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	30%
11 bis 20 Stunden	18%
21 bis 30 Stunden	10%
31 bis 40 Stunden	6%
41 Stunden und mehr	36%

Tabelle zu Diagramm 122: Wöchentliches Betreuungsausmaß von Studierenden mit Betreuungspflichten WS 2022/23

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

**Tabelle zu Diagramm 123:
Wöchentliches Betreuungsausmaß weiblicher Studierender WS 2022/23**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	24%
11 bis 20 Stunden	11%
21 bis 30 Stunden	7%
31 bis 40 Stunden	6%
41 Stunden und mehr	52%

**Tabelle zu Diagramm 124:
Wöchentliches Betreuungsausmaß männlicher Studierender WS 2022/23**

	Prozentanteil
bis 10 Stunden	37%
11 bis 20 Stunden	27%
21 bis 30 Stunden	14%
31 bis 40 Stunden	7%
41 Stunden und mehr	15%

Anhang.

Tabelle zu Diagramm 130:

Alter der betreuten Kinder in der Krabbelstube 2023

	Prozentanteil
12 bis 18 Monate	21%
19 bis 24 Monate	50%
25 bis 30 Monate	8%
31 bis 36 Monate	21%

Tabelle zu Diagramm 131:

Krabbelstube: Betreuungsausmaß nach Tagen/Woche 2023

	Prozentanteil
3 Tage	17%
4 Tage	25%
5 Tage	58%

Tabelle zu Diagramm 133:

Alter der betreuten Kinder in der flexiblen Kinderbetreuung WS 2023/24

	Prozentanteil
12 bis 18 Monate	50%
19 bis 24 Monate	19%
25 bis 30 Monate	31%

Tabelle zu Diagramm 134: Flexible Kinderbetreuung:

Betreuungsausmaß nach Monaten im WS 2023/24

	Prozentanteil
1 bis 2 Monate	56%
3 bis 4 Monate	13%
5 bis 6 Monate	31%

Tabelle zu Diagramm 135: Flexible Kinderbetreuung: Durchschnittliches Betreuungsausmaß nach Stunden/Monat im WS 2023/24

	Prozentanteil
0,1 bis 10 Stunden	37%
10,1 bis 20 Stunden	19%
20,1 bis 30 Stunden	25%
30,1 Stunden und mehr	19%

**Tabelle zu Diagramm 137:
Alter der betreuten Kinder im Osterprogramm 2023**

	Prozentanteil
6 bis 7 Jahre	40%
8 bis 9 Jahre	40%
10 bis 12 Jahre	20%

**Tabelle zu Diagramm 139:
Alter der betreuten Kinder im Sommerprogramm 2023**

	Prozentanteil
6 bis 7 Jahre	26%
8 bis 9 Jahre	39%
10 bis 12 Jahre	35%

**Tabelle zu Diagramm 140:
Sommerprogramm: Betreuungsausmaß nach Tagen 2023**

	Prozentanteil
1 bis 5 Tage	52%
6 bis 10 Tage	39%
11 bis 15 Tage	7%
16 bis 20 Tage	2%
21 bis 25 Tage	0%

Anhang.

**Tabelle zu Diagramm 144:
Herkunft allgemeines Personal im Zeitverlauf 2019 bis 2023**

	Österreich	EU-Staaten ohne Ö	Drittstaaten
2019	92%	5%	3%
2020	93%	5%	2%
2021	92%	6%	2%
2022	90%	7%	3%
2023	89%	8%	3%

**Tabelle zu Diagramm 146:
Herkunft wissenschaftliches Personal im Zeitverlauf 2019 bis 2023**

	Österreich	EU-Staaten ohne Ö	Drittstaaten
2019	82%	11%	7%
2020	80%	13%	7%
2021	79%	14%	7%
2022	79%	13%	8%
2023	78%	15%	7%

**Tabelle zu Diagramm 148:
Herkunft ordentliche Studierende im Zeitverlauf WS 19/20 bis 23/24**

	Österreich	EU-Staaten ohne Ö	Drittstaaten
WS 19/20	87%	8%	5%
WS 20/21	86%	9%	5%
WS 21/22	85%	9%	6%
WS 22/23	83%	10%	7%
WS 23/24	81%	11%	8%



**Platz
für Notizen.**

JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Referat Gender & Diversity Management

(ab 1.1.25: Abteilung Gleichstellung,
Chancengerechtigkeit und Vielfalt)
Altenberger Straße 69
4040 Linz, Österreich
T +43 732 2468 3021
gd@jku.at
jku.at/gleichstellung

Social Media

- 📷 [instagram.com/jkulinz](https://www.instagram.com/jkulinz)
- 🌐 [linkedin.com/school/jkulinz](https://www.linkedin.com/school/jkulinz)
- 📺 [youtube.com/jkulinz](https://www.youtube.com/jkulinz)
- 📺 [tiktok.com/@jkulinz](https://www.tiktok.com/@jkulinz)
- 📧 [threads.net/@jkulinz](https://www.threads.net/@jkulinz)
- 📘 [facebook.com/jku.edu](https://www.facebook.com/jku.edu)
- 📧 [x.com/jkulinz](https://www.x.com/jkulinz)
- 📷 [snapchat: jku.linz](https://www.snapchat.com/add/jku.linz)

Impressum

© Johannes Kepler Universität Linz,
Dezember 2024, vorbehaltlich
Änderungen und Irrtümer

Gestaltung

schreuerdesign.at

Fotos

© JKU Linz außer:
S.5, 17, 33, 45, 47, 53, 57, 61, 72,
103, 109, 110, 111, 115: Johannes
Kepler Universität Linz,
Lea Fabienne Dörl; S.15, 81, 102,
118, 157: Andreas Röbl; S. 23: FIT JKU;
S. 50: AKG JKU; S. 51: Betriebsrat JKU;
S.56: Ars Electronica – Robert
Bauernhansl; S.74, 77: Robert
Maybach; S.76, 127: Bruno Klomfar,
Wien; S.90, 108: Martin Steinkellner

ISBN: 978-3-903480-09-4