

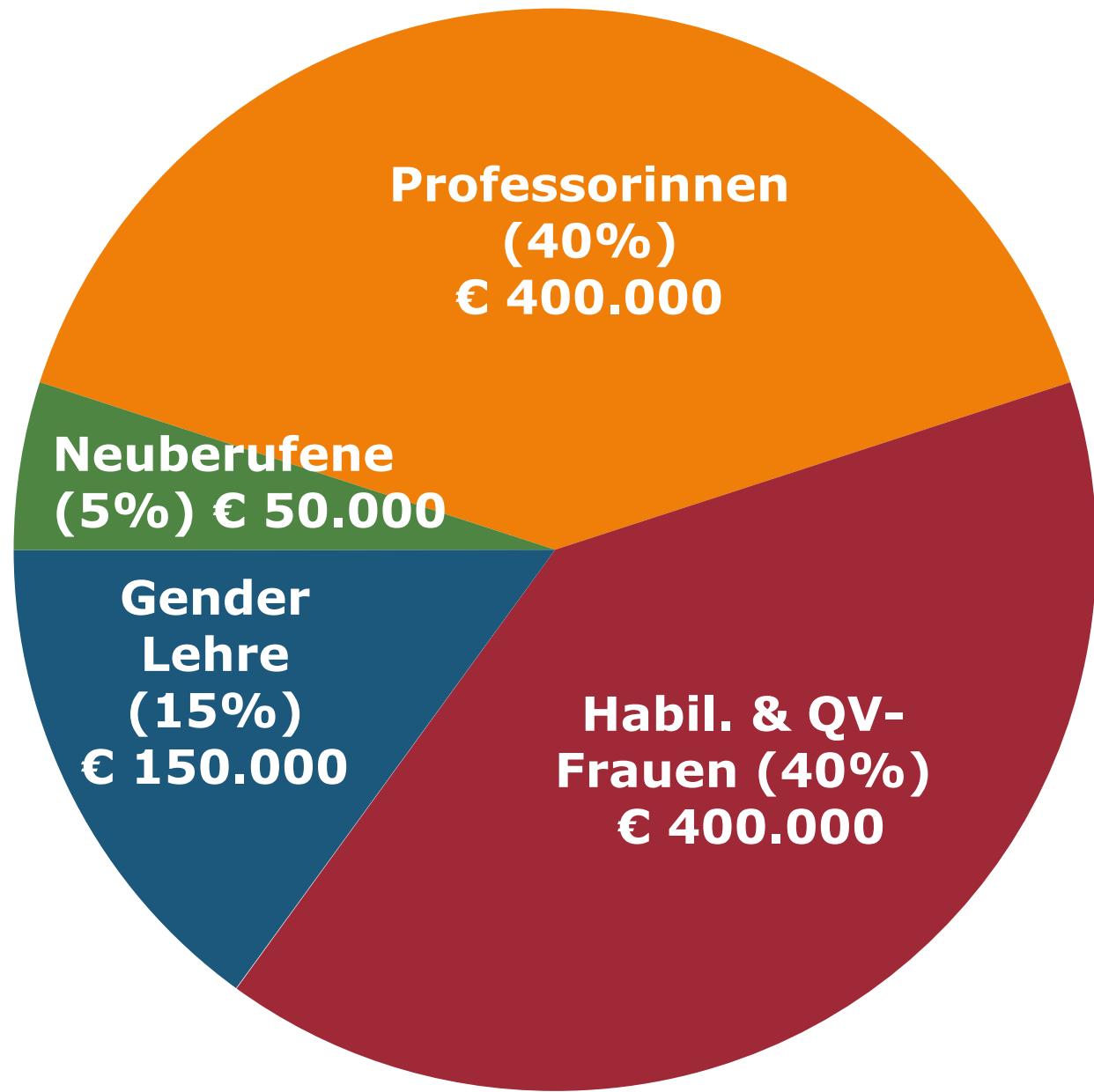
DAS BUDGETÄRE ANREIZSYSTEM

Einstiegschancen-Index	Aufstiegchancen-Index
<p>Frauenanteil unter NachwuchswissenschaftlerInnen in Relation zum Frauenanteil unter den Studierenden</p> <p>Nachwuchs AssistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen (in den ersten sechs Jahren)</p> <p>Studierende Potential Erstsemestrige (Durchschnitt über die letzten drei Jahre)</p>	<p>Frauenanteil unter Habilitierten in Relation zum Frauenanteil unter den NachwuchswissenschaftlerInnen</p> <p>Habilitierte ProfessorInnen und Habilitierte</p> <p>Nachwuchs AssistenzprofessorIn, AssistentIn, ProjektmitarbeiterIn oder ForschungsassistentIn (in den ersten sechs Jahren)</p>

$$\frac{1}{3} \times \frac{\text{♀ \% NACHWUCHS}}{\text{♀ \% STUDIERENDE}} + \frac{2}{3} \times \frac{\text{♀ \% PROF. \& HABIL.}}{\text{♀ \% NACHWUCHS}}$$

DIE GLEICHSTELLUNGSMILLION

**Verteilung auf Wissenschaftszweige
nach folgenden vier Teilindikatoren**



**400.000 Euro verteilt
entsprechend der Anzahl von
Professorinnen (§98 und §99)**

**400.000 Euro verteilt
entsprechend der Anzahl von
habilitierten Frauen und Frauen
auf QV-Stellen**

**150.000 Euro verteilt
entsprechend der Anzahl von
Lehrveranstaltungen mit
explizitem Gender-Bezug**

**50.000 Euro verteilt
entsprechend der Anzahl von
neuberufenen Professorinnen**



ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT AN DER UNIVERSITÄT GRAZ



Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an, insbesondere in Leitungsfunktionen. Innerhalb der Frauenförderung bildet die wissenschaftliche Nachwuchsförderung einen Schwerpunkt. Wir entwickeln und fördern Kooperationsmodelle von universitären und außeruniversitären Frauen- und Geschlechterstudien.

Entwicklungsplan 2013–2018, Leitbild und Selbstverständnis

- Das budgetäre Anreizsystem
- Die Gleichstellungsmillion
- Gender Pay Gap
- Prämien

Jahresgehälter 2013
Uni Graz gesamt nach Geschlecht

2013	Gehaltszahlungen		BezieherInnen	
	Euro an Frauen	Euro an Männer	Frauen	Männer
real ausgezahlt	43%	57%	51%	49%
Jahresgehalt hochgerechnet	47%	53%	54%	46%
Details/Gehaltsbestandteile				
	an Frauen	an Männer	Frauen	Männer
Grundgehalt/VZÄ	43%	57%	54%	46%
Amtszulagen/VZÄ	31%	69%	31%	69%
Lehre/Prüfungen	32%	68%	38%	62%
Nebentätigkeiten	24%	76%	30%	70%
Überstunden	54%	46%	54%	46%
Einmalzahlungen	44%	56%	61%	39%
Austrittszahlungen	59%	41%	59%	41%

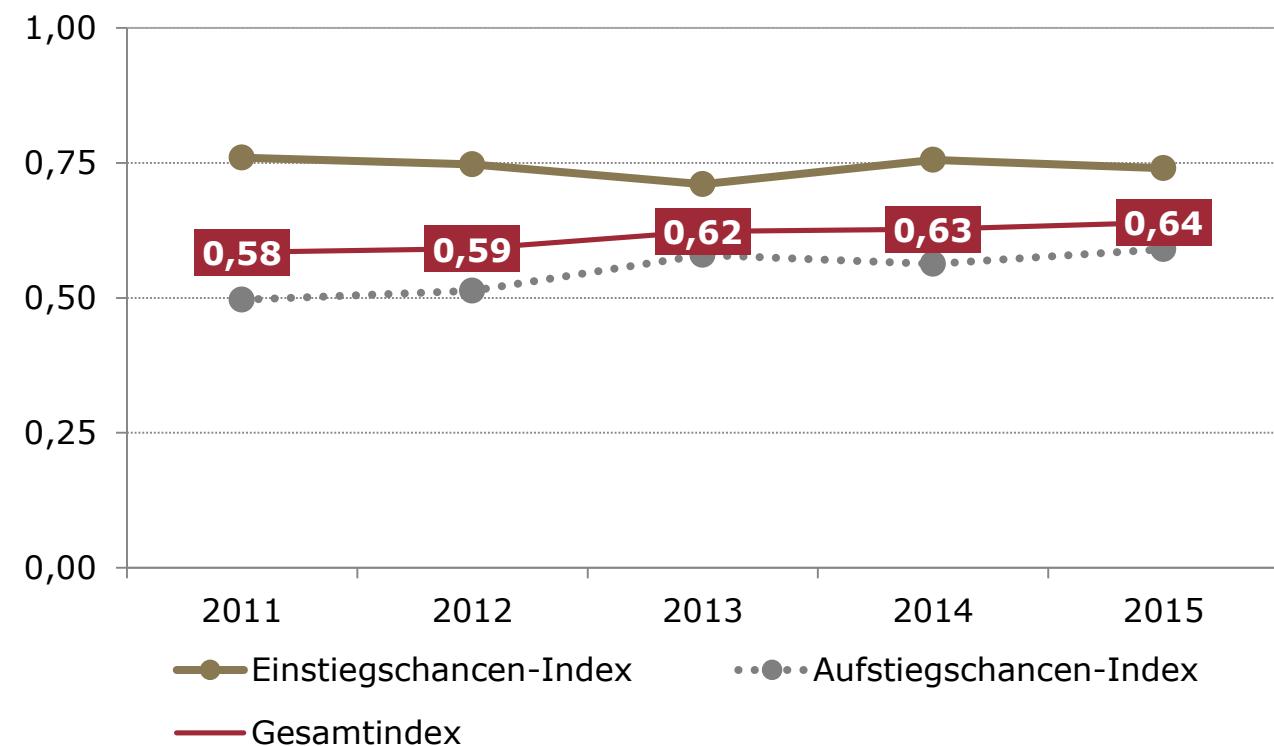


FRAUENFÖRDERPLAN- BERICHT

Gemäß § 63 aus dem Frauenförderplan der Karl-Franzens-Universität Graz (Satzungsteil „Gleichstellung – Frauenförderungsplan“ iSd § 19 Abs 2 Z 6 iVm § 44 UG (FFP/KFU 2005)) wird zur Gewährleistung von Transparenz über den Stand der Umsetzung der Gleichstellung jährlich ein Bericht zur Förderung von Frauen verfasst und im Mitteilungsblatt veröffentlicht.

Gemäß § 6 leg cit gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag und einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergeben, in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw. der Verwaltungseinheit weniger als 50% beträgt.

- Budget und Budget-Indikatoren
- Anreizsystem
- Gender Pay Gap
- Prämien
- Reiskosten



Das budgetäre Anreizsystem im Zeitverlauf für die Universität Graz. Ein Gesamtindikator von 1 würde für die gleichen Karrierechancen (Einstieg- und Aufstieg) bei Frauen und Männern stehen.